



PLAN D'ACTION INSTITUTIONNEL EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI)

Mise à jour : juillet 2023

Le nouveau plan d'action institutionnel
de l'ÉDI est en cours de rédaction.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES ACRONYMES EMPLOYÉS	4
MESSAGE À LA COMMUNAUTÉ	5
MISE EN CONTEXTE	6
Historique de l'ÉDI au sein du Programme des chaires de recherche du Canada	7
Révision du Plan d'action	7
ENGAGEMENT DE L'UQAC	9
Déclaration d'engagement	9
Énoncé en matière d'ÉDI	10
Adhésion à la charte Dimensions	10
Groupe sur l'équité, la diversité et l'inclusion du réseau de l'Université du Québec (GEDIRUQ)	11
STRUCTURE ADMINISTRATIVE DE L'ÉDI À L'UQAC	12
Organigramme ÉDI de l'UQAC	12
Membres des comités	13
Responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion	14
Responsable du programme d'égalité en emploi	14
Comité institutionnel de l'ÉDI (CIÉDI)	14
Comité opérationnel de l'ÉDI (COÉDI)	16
Équipe de recherche	16
Collaborateur.trice.s internes et externes	16
PORTRAIT ACTUEL DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA À L'UQAC	17
Chaires de recherche du Canada de l'UQAC par organisme subventionnaire	17
Tableau faisant état des cibles à atteindre	17
COLLECTE ET ANALYSE DES DONNÉES	18
Analyse du contexte	19
Récolte des données quantitatives	19
Récolte des données qualitatives	20
Bilan général de l'ensemble des groupes désignés	22
Bilan spécifique par groupe désigné	27
Bilan spécifique concernant l'intersectionnalité	37
EXAMEN DES SYSTÈMES DE RECRUTEMENT	38
Équipe de recherche	38
Examen du processus de recrutement des professeur.e.s	38
Méthodologie et portée	38
Étapes identifiées dans le processus de dotation des professeur.e.s	39
Bilan général	39
Examen du processus de recrutement et de la mise en candidature de titulaires de chaires de recherche du Canada	43
Étapes identifiées dans le processus de recrutement et de la mise en candidature de titulaires de chaire de recherche du Canada	44
Bilan général	45
Conclusion	48
Examen comparatif des titulaires de chaires de recherche du Canada de l'UQAC	48
Bilan général	50
LE PLAN D'ACTION INSTITUTIONNEL DE L'ÉDI À L'UQAC	52
Les cinq grandes barrières systémiques en matière d'ÉDI à l'UQAC	52

Tableau 1 – Présentation des barrières systémiques	52
Les objectifs stratégiques et spécifiques du plan d'action ÉDI	53
Tableau 2 – Le plan d'action institutionnel en matière d'ÉDI à l'UQAC	53
Tableau 3 – Responsables et principaux collaborateur.trice.s	54
Le plan d'action institutionnel ÉDI	55
Tableau 4 – Structure du plan d'action institutionnel détaillé en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'UQAC	55
Tableau 5 – Le plan d'action institutionnel détaillé en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'UQAC	56
Tableau 6 – Nombre d'actions ciblées par groupe désigné	86
Tableau 7 – Suivi de l'avancement de chaque objectif stratégique	86
POUR CONCLURE	87
ANNEXE 1 – Résumé du calendrier de réalisation	88
ANNEXE 2 – Guide des Pratiques Exemplaires en ÉDI du PCRC	94
ANNEXE 3 – Résolution de l'engagement de l'UQAC envers l'ÉDI	171
ANNEXE 4 – La charte du programme Dimensions	173
ANNEXE 5 – Entente d'affiliation - Programme Dimensions	179
ANNEXE 6 – Formulaire de confidentialité comités de l'ÉDI	181
ANNEXE 7 – Résolution de la nomination de la responsable ÉDI de l'QAC	184
ANNEXE 8 – Résolution de la constitution du CIÉDI de l'UQAC	186
ANNEXE 9 – Résolution de la modification à la construction du CIÉDI	188
ANNEXE 10 – Résumé des rencontres mensuelles du CIÉDI - Février à décembre 2020	190
ANNEXE 11 – Courriel d'invitation - Sondage sur le climat organisationnel de l'UQAC	193
ANNEXE 12 – Questions du sondage sur le climat organisationnel de l'UQAC	196
ANNEXE 13 – Lettre d'invitation pour le sondage sur le climat organisationnel de l'UQAC	208
ANNEXE 14 – Gabarit d'entrevue pour les professeur.e.s de groupes désignés	213
ANNEXE 15 – Courriel d'invitation professeur.e.s - Collecte de données qualitatives	222
ANNEXE 16 – Rapport synthèse de la consultation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion	225
ANNEXE 17 – Rapport d'examen du processus de recrutement des professeur.e.s	277
ANNEXE 18 – Rapport de l'examen du processus de dotation des titulaires de CRC	306
ANNEXE 19 – Gabarit d'entrevue Titulaires de CRC	334
ANNEXE 20 – Courriel invitation Titulaires de CRC	342
ANNEXE 21 – Processus d'identification des barrières systémiques	345
ANNEXE 22 – Processus d'identification des objectifs stratégiques	350
ANNEXE 23 – La résolution de la modification au règlement relatif à la mission, à la vision et aux valeurs de l'UQAC	352
ANNEXE 24 – La résolution de l'amendement relative à l'engagement de l'UQAC envers l'ÉDI	354
ANNEXE 25 – Plan de la formation ÉDI - Haute direction UQAC	356
ANNEXE 26 – Plan de formation ÉDI - Professeur.e.s UQAC	361
ANNEXE 27 – Plan de formation - Sécurisation Culturelle UQAC	365
ANNEXE 28 – Résolution de la modification de l'organigramme de l'UQAC	367
ANNEXE 29 – Planification stratégique VRPAIA	369
ANNEXE 30 – Plan d'action ÉDI UQAC 2019	371
ANNEXE 31 – Appel candidatures - Titulaire CRC UQAC mars 2019	405
ANNEXE 32 – Critères de sélection - Titulaires de CRC	410
ANNEXE 33 – Formulaire autodéclaration volontaire UQAC	416
ANNEXE 34 – Grille d'évaluation - Titulaires de CRC UQAC	420

LISTE DES ACRONYMES EMPLOYÉS

pour permettre une lecture plus fluide du document

APNQL	Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador
BDR	Bureau du registraire
BPDS	Bureau de la planification et du développement stratégiques
BPI	Bureau de prévention et d'intervention
CAD	Conseil d'administration
CER	Comité éthique de la recherche
CER	La Commission de l'enseignement et de la recherche
CIÉDI	Comité institutionnel pour l'équité, la diversité et l'inclusion de l'UQAC
COÉDI	Comité opérationnel pour l'équité, la diversité et l'inclusion de l'UQAC
CRC	Chaires de recherche du Canada de l'UQAC
CRSNG	Le conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CSG	La Commission des secrétaires généraux
DAD	Décanat des affaires départementales
DESS	Diplôme d'études supérieures spécialisées
DSA	Département des sciences appliquées
DSEA	Département des sciences économiques et administratives
DSF	Département des sciences fondamentales
ÉDI	Équité, diversité et inclusion
GEDIRUQ	Groupe sur l'équité, la diversité et l'inclusion du réseau de l'Université du Québec
IRSC	Instituts de recherche en santé du Canada
LGBTQIAP2S+	Lesbiennes, gai.e.s, bisexuel.le.s, transgenre, queer ou en questionnement, intersexes, agene, assexuel.le.s, aromantiques, pansexuel.le.s, deux esprits ou allié.e.s
PCRC	Programme des chaires de recherche du Canada
RIQEDI	Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion
SAE	Service aux étudiants de l'UQAC
SCRIP	Le service des communications et des relations publiques
SG	Secrétariat général
SPIIE	Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements
SPPUQAC	Syndicat des professeur.e.s de l'Université du Québec à Chicoutimi
STI	Service des technologies de l'information
UQAC	Université du Québec à Chicoutimi
VRAA	Vice-rectorat aux affaires administratives
VRE	Vice-rectorat aux études
VRPAIA	Vice-rectorat aux partenariats, aux affaires internationales et autochtones
VRRCI	Vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation

L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION, C'EST L'AFFAIRE DE TOUTE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE

L'Université du Québec à Chicoutimi accorde une haute importance aux principes d'équité, de diversité et d'inclusion qui permettent d'offrir un milieu universitaire où il est mobilisant d'évoluer, d'étudier et de travailler.

À l'UQAC, nous croyons à l'importance de ces principes et nous souhaitons une université toujours plus inclusive, qui reconnaît la contribution de tou.te.s ses membres et de ses partenaires dans la poursuite de nos missions d'enseignement et de recherche. Nous sommes convaincus de la richesse qu'apporte la diversité pour accroître l'excellence de la recherche, la capacité d'innovation, de créativité et de l'enseignement. Nous favorisons un milieu propice à la dignité et à l'estime de tou.te.s vers une culture davantage inclusive.

Cependant, pour mieux avancer, il faut d'abord s'arrêter et observer notre milieu. Fièrement, nous pouvons dire qu'aujourd'hui nous avons brossé un portrait plus juste et étoffé de notre milieu au regard de l'ÉDI et des réalités que vivent les membres des groupes désignés. Cette démarche nous a aussi permis de constater que de belles initiatives sont présentes dans notre milieu et certaines données nous indiquent que nous sommes sur la bonne voie. Je pense notamment au grand nombre d'étudiant.e.s internationales.ales. qui choisissent notre université et qui bénéficient d'un accompagnement personnalisé tout au long de leur projet d'étude, à l'augmentation du nombre de femmes au sein du corps professoral au cours des dernières années ou encore au rôle que joue le Centre des Premières Nations Nikanite pour la communauté universitaire.

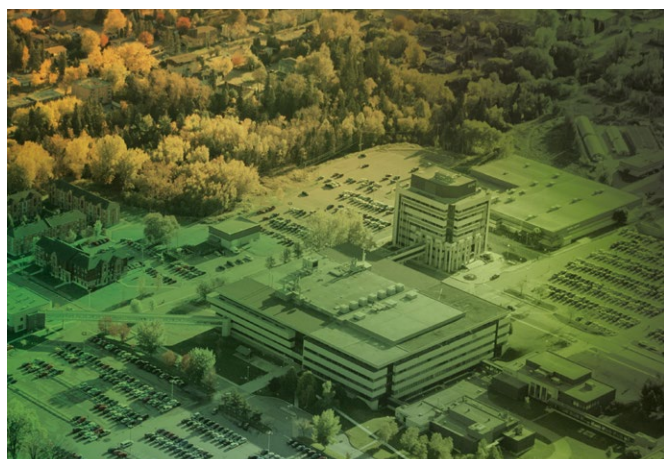
Ce portrait nous a aussi permis de constater que des obstacles se dressent au quotidien et que des préjugés, qu'ils soient conscients ou non, sont présents dans notre établissement. C'est pour ces raisons que, par le dépôt de ce plan d'action, nous prenons des engagements fermes envers l'ÉDI et que nous avons déployé tous les efforts nécessaires pour atteindre nos objectifs. Il reste du chemin à faire pour y arriver et nous sommes prêts.

Je remercie personnellement la communauté universitaire pour son implication et sa participation, notamment dans les témoignages souvent émotifs que ses membres nous ont livrés. C'est justement ces émotions qui seront le moteur de notre volonté de faire bouger les choses et qui nous pousseront à respecter notre engagement. Également, je remercie toutes les personnes qui se sont engagées dans cette démarche. Votre volonté est palpable et je compte sur vous pour nous aider dans le déploiement de ce plan. Ce plan d'action se veut un engagement que nous avons pris envers vous, envers nous, mais surtout envers tou.te.s pour valoriser l'ÉDI pour dépasser l'acceptation des différences afin de travailler ensemble sur tout ce qui nous uni.

Je suis heureuse de vous présenter notre plan d'action institutionnel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion qui reflète tout le travail accompli, mais surtout, qui annonce de grands chantiers à venir, au bénéfice de l'ensemble de la communauté universitaire.



Dominique Biron
Vice-rectrice au VRAA



MISE EN CONTEXTE

L'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) sont des principes qui guident de plus en plus les actions et les décisions des organisations non seulement universitaires, mais également de différents domaines. À l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC), l'ÉDI est au cœur des préoccupations, et ce, depuis plusieurs années. Forte du succès de ses 58 000 diplômés, l'UQAC accueille chaque année 6 500 étudiant.e.s, dont plus de 1 000 sont issus d'une cinquantaine de pays à travers le monde. Notre établissement a toujours pu compter sur un corps professoral provenant de diverses origines. En effet, elle est issue du déploiement dans l'ensemble du territoire québécois de tout un réseau d'établissement d'enseignement supérieur, déploiement qui a généré une demande importante de personnel hautement qualifié qui n'aurait pas pu être comblée sans le recours au recrutement à l'international. Dans ses efforts visant la diversité, l'UQAC héberge notamment la première Chaire UNESCO autochtone au Canada qui inscrit sa marque dans l'histoire des relations entre les allochtones et les membres des Premières Nations¹.

Notre Service aux étudiants (SAE) est responsable du soutien aux étudiant.e.s en situation de handicap, de l'accueil et de l'intégration des étudiant.e.s internationales. aux et s'est maintenant doté d'un comité ÉDI pour pousser encore plus loin la réflexion sur les enjeux qui touchent ce volet. L'UQAC a mis en place un ensemble d'outils contribuant à un milieu d'études et de travail équitable, inclusif, exempt de préjugés et favorisant l'atteinte du plein potentiel de chacun. Citons, les diverses politiques et procédures dans les domaines de la prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et du traitement des plaintes. Un comité contre le harcèlement et la violence est également responsable de renseigner la communauté à propos du respect de la qualité de vie à l'UQAC et des droits et des devoirs de chacun. Citons, par exemple, le déploiement d'approches pédagogiques inclusives, initiative portée conjointement par le décanat des études et le SAE. Notons également que l'UQAC s'est dotée d'une politique d'accueil et de soutien aux étudiant.e.s en situation de handicap dans laquelle la communauté s'engage à éliminer la discri-

mination à l'admission, à fournir un soutien à l'étudiant et à mettre en place des pratiques inclusives. En réponse à une demande des étudiant.e.s, le SAE a aussi modifié le libellé de la déclaration de genre des formulaires de demande de bourses. Dans le même ordre d'idées, les présentations publiques de boursiers se font maintenant sans référence au genre.

L'UQAC se fait également un devoir de saisir les occasions qui se présentent afin de mieux faire connaître la culture et la réalité des Premières Nations, autant à la communauté universitaire qu'à la population. Depuis sa fondation, notre université a développé des activités d'enseignement et de recherche qui sont en adéquation avec les préoccupations et défis auxquels les membres des Premières Nations s'identifient. Le partenariat avec eux, leur présence en tant qu'étudiant dans nos programmes et sur notre campus, ainsi que l'accès à des occasions de mieux connaître leur culture, caractérise la vie universitaire à l'UQAC, tout comme d'ailleurs la dynamique des collectivités des régions du Saguenay—Lac-Saint-Jean et de l'est de la Côte-Nord. Ces activités prennent des formes variées et impliquent différent.e.s acteur.trice.s de la communauté, notamment le Centre des Premières Nations Nikanite. Ce dernier est actif autant à l'interne auprès des quelques 400 étudiant.e.s des Premières Nations qui fréquentent l'UQAC, qu'à l'externe auprès des communautés. Les activités du Laboratoire d'archéologie de l'UQAC sont également dignes de mention en ce qui concerne la recherche, contribuant à la fois au développement de connaissances et à la familiarisation des communautés universitaires et régionales qu'à l'histoire des Premières Nations.

Bien que nous cumulions plusieurs belles initiatives en matière d'ÉDI, pour ne pas toutes les nommer, nous nous engageons à comprendre davantage les défis que rencontrent les membres de notre communauté qui appartiennent à un ou plusieurs groupes désignés. Nous nous engageons également à offrir un milieu propice à la dignité et à l'estime de tou.te.s vers une culture davantage inclusive. C'est pourquoi nous procédons à la mise en œuvre des conditions nécessaires pour réduire les iniquités et favoriser une représentation plus juste des groupes désignés, et ce, dans toutes les sphères de la vie universitaire.

Cette volonté institutionnelle se structure davantage et a pris de l'expansion dans les dernières années en réponse notamment aux exigences de différents programmes gouvernementaux provinciales et fédérales. Par exemple, la mise sur pied en novembre 2005, d'un programme d'égalité à l'emploi («L'accès à l'égalité à l'emploi»), afin de se conformer à la Loi qué-

¹ Nous vous invitons à cliquer sur le lien suivant pour consulter l'article paru en 2018 dans le Quotidien concernant la première Chaire UNESCO de l'UQAC: <https://www.lequotidien.com/actualites/chaire-unesco-autochtone-une-passerelle-entre-les-peuples-2aa44d16382e0d257bc5fae8fa7a0984>

bécoise sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, entrée en vigueur en avril 2001. Ce programme est géré par le Service des ressources humaines de l'Université, et est sous la responsabilité du Vice-rectorat aux affaires administratives. Il identifie les mesures et cibles par lesquelles l'Université s'engage à intégrer davantage de personnes des quatre groupes désignés dans son personnel. La reddition de compte de ce programme est faite sur une base régulière à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse.

Historique de l'ÉDI au sein du Programme des chaires de recherche du Canada

En 2017, alimenté par la volonté d'avoir une meilleure représentativité des personnes issues des cinq groupes désignés chez les titulaires de chaire de recherche des universités canadiennes, le Programme des chaires de recherche du Canada contribue à l'ÉDI en demandant de mettre en place des mesures en matière d'équité, d'inclusion et de diversité et vise à changer la culture des établissements universitaires. Ces exigences s'appuient sur le fait qu'une diversité de chercheur.euse.s est essentielle pour rehausser l'excellence de la recherche et que ces dernier.e.s doivent tou.te.s être intégré.e.s et appuyé.e.s afin d'y parvenir. Elles font maintenant partie des programmes relevant des fonds fédéraux (CRSNG, CRSH, IRSC), et provinciaux (FRQ) et de la FCI, à divers degrés. Toutes les universités qui acceptent des fonds d'un organisme doivent déposer un plan d'action afin de démontrer le déploiement d'efforts concertés pour élaborer et mettre en œuvre des politiques et des procédures aidant à atteindre les objectifs ÉDI.

Afin de respecter les principes de l'ÉDI, le PCRC demande, entre autres, de bien comprendre les obstacles auxquels se heurtent les personnes des groupes désignés dans notre milieu de travail, à savoir les femmes, les membres des minorités visibles, les personnes en situation de handicap, les peuples autochtones et les personnes de la diversité sexuelle et de genre. Comprendre ces défis nécessite la mise en œuvre de plusieurs actions, dont une récolte de données à l'interne qui va à la fois nous permettre de cibler nos obstacles systémiques, mais également de mettre en place des mesures plus générales et efficaces pour venir surmonter ces barrières. Inévitablement, les efforts fournis en matière d'ÉDI des établissements se reflèteront, entre autres, par l'atteinte des cibles fixées par le PCRC. En résumé, l'objectif n'est pas seulement d'atteindre certaines cibles, mais aussi de démontrer des efforts concrets en matière d'ÉDI à travers un engagement de l'Université dans l'utilisation des subventions afin d'assurer une participation équitable au système de recherche.

Les objectifs du plan d'action institutionnel en matière d'ÉDI
Assurer une meilleure représentation et une plus grande intégration des membres des cinq groupes désignés en enseignement supérieur et en recherche. Notons toutefois que l'UQAC, vise à appliquer cette intégration à l'ensemble de la communauté universitaire.

- Connaître le portrait de notre établissement en matière d'ÉDI.
- Cibler les obstacles (barrières systémiques) qui défavorisent les personnes faisant partie des cinq groupes désignés (les femmes, les personnes autochtones, les personnes en situation de handicap, les minorités visibles et les personnes de la diversité sexuelle et de genre).
- Mettre en œuvre des pratiques et des actions favorisant la représentativité des groupes désignés et leur intégration.
- Déterminer les objectifs, cibles et indicateurs mesurables pour valider les effets de nos actions.

Ce plan d'action vient donc répondre aux exigences du PCRC en matière d'ÉDI, relativement à la sous-représentation des personnes issues des cinq groupes désignés. Il nous mène également à respecter nos propres objectifs stratégiques institutionnels, dont la réalisation se fera à court, à moyen ou à long terme, en matière d'ÉDI. Ces objectifs touchent l'ensemble de la communauté universitaire et n'ont cessé d'évoluer, de se définir davantage et de se coller à la réalité de l'UQAC et de sa communauté au fil du temps.

Révision du plan d'action

L'UQAC a déposé un premier plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion au PCRC en 2018; plan d'action qui a nécessité une révision. C'est donc en réponse à cette demande qu'un plan d'action révisé a été déposé le 27 septembre 2019. Le présent document répond à la deuxième demande de révision du PCRC en réponse à l'analyse de notre dernier plan d'action en matière d'ÉDI. En plus de répondre aux exigences du PCRC en présentant un plan d'action révisé en matière d'ÉDI, l'ensemble de la démarche a été révisée. Nous avons travaillé sur un tout nouveau modèle de plan d'action basé sur une récente récolte de données d'une plus grande envergure afin de venir appuyer notre approche institutionnelle et nos actions multidimensionnelles en ÉDI.

Voici les actions supplémentaires qui ont été mises en place pour réaliser ce tout nouveau plan d'action :

- Une nouvelle responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion a été nommée.
 - La responsabilité des enjeux ÉDI au sein de notre établissement a été déplacée au Service des ressources humaines.
 - L'élaboration d'un calendrier de réalisation ÉDI.²
 - L'élaboration d'un plan de communication ÉDI.
 - Les modifications et ajouts de membres au comité institutionnel pour l'équité, la diversité et l'inclusion (CIÉDI) de l'UQAC. Le mandat et la fréquence des rencontres ont été définis.
 - La formation d'un comité opérationnel pour l'équité, la diversité et l'inclusion (COÉDI) de l'UQAC. Le mandat et la fréquence des rencontres ont été définis.
 - La formation d'une équipe de recherche pour la récolte de données quantitatives et qualitatives. Deux contrats d'embauche et 0.5 dégrèvement d'enseignement ont été octroyés au.à la professeur.e effectuant la coordination de cette équipe.
 - L'embauche d'une ressource externe pour la réalisation de l'analyse de notre processus de recrutement des professeur.e.s et notre processus de recrutement et de mise en candidature de titulaires de chaires de recherche du Canada.
 - La mise en place d'une formation en recherche sur l'ÉDI à laquelle environ 50 professeur.e.s de l'UQAC ont participé.
 - La sensibilisation auprès d'environ 50 cadres, professeur.e.s ayant un rôle administratif et professionnel.le.s sur les enjeux ÉDI et leur participation à l'élaboration de ce plan d'action institutionnel.
- désignés. Les cinq groupes désignés sont représentés dans l'échantillon recueilli.
- Un examen approfondi du système de recrutement des professeur.e.s a été réalisé :
 - Une consultation de l'ensemble des documents produits dans le cadre de l'exercice du processus de création et d'ouverture de poste 2020-2021.
 - Les pratiques, outils et mécanismes des différents départements ont été comparés et analysés au regard des bonnes pratiques.
 - Une entrevue de groupe a été menée auprès des agentes et conseillères en personnel du Décanat des affaires départementales (DAD).
 - Trois entrevues individuelles ont été menées auprès des directeur.trice.s de départements responsables des comités de sélection.
 - Les constats et recommandations ont été documentés et validés par les instances concernées.
 - Un examen du système d'attribution des chaires de recherche du Canada.
 - Huit nouvelles entrevues individuelles ont été réalisées auprès des anciens et des nouveaux titulaires de chaire de recherche du Canada.
 - Deux entrevues individuelles ont été menées avec les ressources responsables du processus d'attributions des chaires de recherche.
 - Une consultation de l'ensemble des documents produits dans le cadre de l'exercice du processus d'attribution des chaires de recherche du printemps 2019 a été réalisée.
 - Les constats et recommandations ont été documentés et validés par les instances concernées.

De plus, nous avons procédé à la récolte de données additionnelles. Voici un résumé des étapes réalisées :

- Un examen des données fournies par le réseau de l'Université du Québec (UQ) sur les professeur.e.s de l'UQAC, particulièrement celle portant sur les femmes professeur.e.s de l'UQAC.
- Un sondage sur la mobilisation, l'auto-identification et sur l'équité, diversité et inclusion a été envoyé à l'ensemble de la communauté universitaire avec un taux de participation d'environ 60 % chez les professeur.e.s.
- 24 entrevues individuelles ont été réalisées auprès des professeur.e.s appartenant à un ou à plusieurs groupes

C'est ainsi que nos objectifs et nos actions sont maintenant appuyés et que nous les avons ajustés au regard de cette nouvelle récolte de données et en fonction des commentaires formulés par le comité externe en équité, en diversité et en inclusion du PCRC qui a évalué la première et la deuxième version du plan d'action de l'UQAC. Pour chaque objectif, nous présentons une synthèse des justifications afin de montrer l'adéquation de nos choix avec les éléments qui sont ressortis des barrières systémiques identifiées grâce à l'analyse de cette récolte de données. C'est avec fierté que notre plan d'action institutionnel ÉDI a été accepté par le programme des chaires de recherche du Canada en mars 2021.

² Le résumé de notre calendrier de réalisation de notre plan d'action institutionnel en ÉDI est présenté à l'Annexe 1

ENGAGEMENT DE L'UQAC

L'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC) accorde une haute importance aux principes d'équité, de diversité et d'inclusion qui permettent d'offrir un milieu universitaire où il est mobilisant d'évoluer, d'étudier et de travailler. Partant de réelles convictions quant à la richesse qu'apporte la diversité dans l'atteinte de l'excellence de la recherche, la capacité d'innovation, de créativité et d'enseignement, il était évident que ces enjeux devaient se refléter dans la mission, la vision et les valeurs des dispositions générales de l'établissement touchant ainsi toutes les sphères de la vie universitaire.

Dans la vision de l'UQAC, on retrouve le principe suivant :

« L'UQAC est une université inclusive, qui reconnaît la contribution de tous les membres de sa communauté et de ses partenaires. »

Également les valeurs intégrité, respect, reconnaissance sont également des moteurs qui nous mène vers une université qui favorise un climat de travail sain portant ainsi des indicateurs importants en matière d'ÉDI.

Finalement, nous présentons fièrement un septième règlement relatif à la mission, à la vision et aux valeurs de l'UQAC en lien direct avec l'équité, la diversité et l'inclusion qui ne peuvent refléter davantage notre désir d'un milieu toujours plus diversifié :

« 7. Groupes désignés

En plus de souscrire à un programme d'accès à l'égalité en emploi, l'UQAC valorise et encourage les personnes issues des groupes désignés, soit les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes de la communauté LGBTQIAP2S+ à faire partie de la communauté universitaire. »

C'est donc un des objectifs de l'UQAC de maintenir une représentation équitable des groupes désignés au sein de son personnel et d'adapter en conséquence ses politiques et pratiques, notamment celles en matière de sélection de candidatures pour une chaire de recherche du Canada et pour les professeur.es. L'UQAC entend ainsi favoriser davantage la di-

versité parmi sa communauté; diversité en matière de race, de couleur, de lieu d'origine, de religion, de statut d'immigrant, de statut d'Autochtone, d'origine ethnique, d'aptitudes, de sexe, d'orientation sexuelle, d'identité de genre et d'âge.

Dans ce sens et pour répondre à la mission de l'UQAC à l'égard de l'ÉDI, nous nous sommes fixé des objectifs clairs et crédibles et des mesures concrètes, mesurables, durables et innovatrices pour permettre l'équité et l'inclusion à toute personne et dans toutes les sphères universitaires. S'outiller pour bien comprendre les iniquités, la discrimination et l'exclusion et développer une expertise en se basant sur différentes sources d'inspiration au regard des bonnes pratiques en matière d'ÉDI a été une étape essentielle dans le développement de nos stratégies institutionnelles. Notamment, en se basant sur la *Loi québécoise sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*, sur le *Guide des pratiques exemplaires des chaires de recherche du Canada*³, sur la *communauté de pratique du groupe sur l'ÉDI du réseau de l'Université du Québec (GEDIRUQ)*, sur le *réseau interuniversitaire québécois ÉDI (RIQEDI)*, sur les travaux du *programme Dimensions*, sur notre expertise et récolte de données interne en matière d'ÉDI et plusieurs autres, sans les nommer toutes.

Déclaration d'engagement

Afin de refléter la volonté de l'établissement de mettre en place toutes les mesures nécessaires visant l'amélioration de la promotion de ses valeurs ÉDI, l'amélioration de ses façons de faire et de ses processus pour atteindre ces objectifs d'ÉDI, ainsi que le suivi de l'effet de ses mesures au sein de la communauté universitaire, un engagement ferme à l'égard des principes d'ÉDI a été adopté par le comité de gouvernance et entériné par le conseil d'administration le 17 septembre 2019⁴.

On y retrouve les constats et les engagements suivants :

- La mise en place du règlement relatif à la mission, à la vision et aux valeurs de l'UQAC.
- La reconnaissance de l'UQAC quant au caractère essentiel de l'apport des femmes, des Autochtones, des membres des minorités visibles ou ethniques, des personnes handicapées ou des personnes de la communauté LGBTQIAP2S+ (groupes désignés) dans le cadre de la poursuite de sa mission.

³ Le guide des pratiques exemplaires des chaires de recherche du Canada est présenté à l'annexe 2 du document.

⁴ La résolution de l'engagement de l'UQAC envers l'ÉDI est présentée à l'annexe 3 du document.

- L'UQAC entend favoriser la diversité parmi sa communauté : diversité en matière de race, de couleur, de lieu d'origine, de religion, de statut d'immigration, de statut d'Autochtone, d'origine ethnique, d'aptitudes, de sexe, d'orientation sexuelle, d'identité de genre et d'âge.
- Différentes initiatives témoignent déjà de l'engagement de l'UQAC à réduire les obstacles et iniquités aux plans de l'accès, de l'admission, de l'embauche ainsi qu'à celui des conditions de travail et d'études.
- Les objectifs du Plan stratégique 2019-2023 offrent plusieurs occasions de lancer des actions visant à identifier les barrières systémiques et améliorer certaines pratiques de façon durable.
- Une analyse et des échanges ont eu lieu en vue de la préparation du Plan d'action institutionnel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion du programme des chaires de recherche du Canada.
- La nécessité pour l'UQAC de prendre, dans ces domaines, des engagements structurels durables.
- Le conseil d'administration de l'UQAC affirme son adhésion aux principes d'équité, de diversité et d'inclusion.

Énoncé en matière d'ÉDI

C'est après mûres réflexions et une volonté de refléter davantage le caractère fondamentalement transversal des enjeux en matière d'équité, de diversité et d'inclusion que nous avons prit la décision de modifier notre énoncé en matière d'ÉDI :

Énoncé en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'Université du Québec à Chicoutimi

« L'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC) accorde une haute importance aux principes d'équité, de diversité et d'inclusion qui permettent d'offrir un milieu universitaire où il est mobilisant d'évoluer, d'étudier et de travailler. Nous aspirons à une université toujours plus inclusive, qui reconnaît la contribution de tous ses membres et de ses partenaires dans la poursuite de sa mission. L'UQAC reconnaît également l'apport de la diversité pour accroître l'excellence de la recherche, de l'innovation et de l'enseignement. L'objectif de l'UQAC est de maintenir une représentation équitable des groupes désignés au sein de son personnel et d'adapter en conséquence ses politiques et pratiques en matière de sélection de candidatures pour une chaire de recherche du Canada.

En misant sur des pratiques et des procédures systémiques pour s'assurer du respect de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans la prise de décision et l'attribution des fonds reçus dans le cadre du programme FUCRC, elle permet à toutes de développer son plein potentiel, tout en contribuant à la communauté universitaire et à la société. »

À l'UQAC, nous définissons les concepts de l'ÉDI de la manière suivante :

L'ÉQUITÉ

désigne l'élimination des préjugés et des obstacles systémiques afin que toutes les personnes jouissent du même accès et en tirent les mêmes avantages ou possibilités offertes par l'UQAC.

LA DIVERSITÉ

se caractérise par les différences fondées sur la race, la couleur, le lieu d'origine, la religion, le statut d'immigrant ou de nouvel arrivant, l'origine ethnique, les capacités, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression du genre et l'âge.

L'INCLUSION

désigne la pratique consistant à s'assurer que toutes les personnes sont valorisées et respectées pour leurs contributions et bénéficient d'un appui égal.

Également, lorsque nous parlons de groupe désigné nous faisons référence aux femmes, aux personnes autochtones, aux personnes en situation de handicap, aux minorités visibles et aux personnes de la diversité sexuelle et de genre (LGBTQIAP2S+)⁵.

Adhésion à la charte Dimensions

Le programme Dimensions est une initiative des trois organismes subventionnaires, menée en collaboration avec les organismes Universités Canada et Collèges et instituts Canada.

⁵ Notons ici que le Programme des chaires de recherche du Canada utilise l'appellation LGBTQ2+ et que nous avons décidé dans notre rapport d'utiliser LGBTQIAP2S+ qui est l'appellation officielle utilisée à l'UQAC pour désigner les membres de cette communauté.

Partant de notre engagement envers les enjeux d'ÉDI, l'ancienne cheffe de l'établissement de l'UQAC, Nicole Bouchard, a signé le formulaire de la Charte du programme Dimensions⁶, considéré comme l'un des plus grands programmes de promotion de l'ÉDI dans le milieu postsecondaire. En adhérant à cette charte, nous démontrons notre désir de collaborer avec d'autres établissements d'enseignement postsecondaires canadiens pour l'atteinte et la mise en œuvre de façon durable des principes d'équité, de diversité et d'inclusion au sein de nos établissements.

Nous soulignons également notre statut d'institution affiliée⁷ et de membre de la communauté de pratique du programme Dimensions nous donnant accès aux informations et aux outils pour appuyer nos efforts en matière d'ÉDI. Nous participons activement aux actions de cette communauté et nous sommes impliqués dans différents projets.

**Groupe sur l'équité, la diversité et l'inclusion
du réseau de l'Université du Québec (GEDIRUQ)**

À l'UQAC, nous sommes convaincus que rassembler les efforts entre les universités va permettre d'aller plus loin

en matière d'ÉDI. Le besoin de concertation afin d'amener un changement de culture nécessaire à la diminution des barrières structurelles causant la sous-représentation et la sous-valorisation de divers groupes désignés ont permis la création de cette communauté de pratique.

Ce groupe relève conjointement de deux organes distincts de l'Université du Québec : la Commission de l'enseignement et de la recherche (CER) et la Commission des secrétaires généraux (CSG). Ayant pour objectif d'optimiser le travail de ceux.celles œuvrant à la mise en œuvre des initiatives ÉDI, cette communauté de pratique garantit et pérennise un lieu d'échange, de réseautage et de partage au sein des universités du réseau des universités québécoises.

L'UQAC participe activement aux différentes activités et rencontres organisées par ce groupe du réseau de l'Université du Québec et partage régulièrement ces connaissances et outils en ÉDI avec le reste de cette communauté.

⁶ La charte du programme Dimensions est présentée à l'annexe 4 du document.

⁷ L'entente d'affiliation du programme Dimensions est présentée à l'annexe 5 du document.

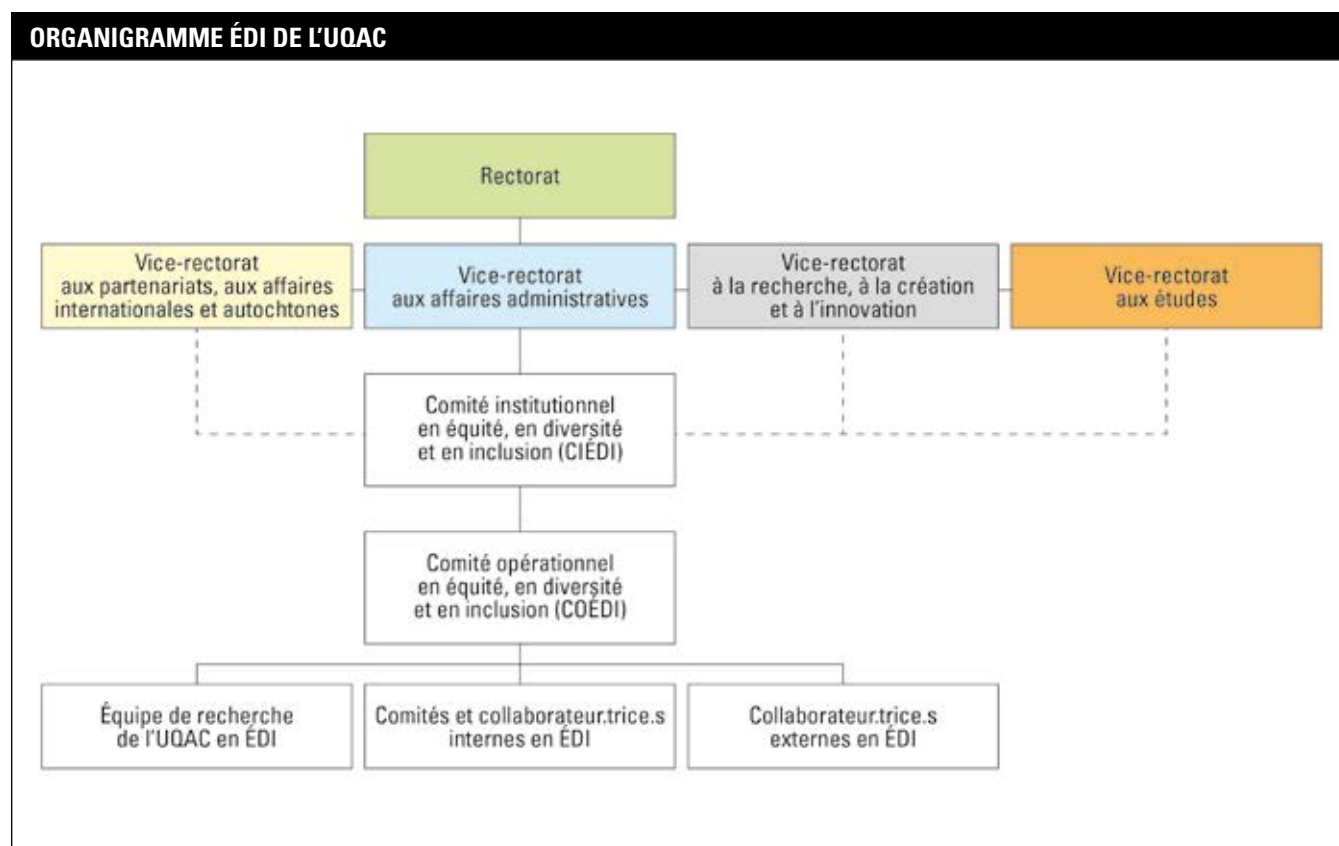


STRUCTURE ADMINISTRATIVE DE L'ÉDI À L'UQAC

Depuis quelques années, l'UQAC s'est dotée d'une structure administrative permettant de réaliser ses objectifs institutionnels à l'égard de l'ÉDI. La volonté de représenter davantage le caractère transversal des enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion a inspiré de nombreux changements et s'est reflétée également dans sa structure administrative. Notons ici qu'en 2019, la responsabilité des enjeux institutionnels en matière d'équité, de diversité et d'inclusion a glissé directement sous la responsabilité du Vice-rectorat aux affaires administratives (VRAA). Ce positionnement permet d'élever l'ÉDI au niveau institutionnel incluant les dimensions tant académiques qu'administratives. C'est par le biais du Service des

ressources humaines, sous la supervision du directeur du SRH, Pierre Ouellet, que le lien transversal se réalise. Le dossier de l'ÉDI, bien que situé au VRAA touche autant le bureau de la planification et du développement stratégiques (BPDS), le service des communications et des relations publiques (SCRP), le secrétariat général (SG), le Vice-rectorat aux partenariats, aux affaires internationales et autochtones (VRPAIA), le Vice-rectorat aux études (VRE) et le Vice-Rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation (VRRCI).

ORGANIGRAMME ÉDI DE L'UQAC



Voici un aperçu des membres des différents comités ÉDI et de l'équipe de recherche en ÉDI de l'UQAC.⁸

Comité institutionnel en équité, en diversité et en inclusion (CIÉDI)

- **Dominique Biron**, vice-rectrice au VRAA
- **Josianne Gauthier**, responsable de l'ÉDI au SRH
- **Pierre Ouellet**, directeur au SRH
- **Salmata Ouedrago**, professeur au DSEA
- **Suzy Ngomo**, doyenne par interim au DRC
- **Sarah Dare**, professeure et titulaire de CRC au DSA
- **Francis Verreault-Paul**, chef des relations avec les Premières Nations au Centre des Premières Nations Nikanite
- **Sandra Côté**, conseillère aux étudiants internationaux au SAE

Comité opérationnel en équité, en diversité et en inclusion (COÉDI)

- **Dominique Biron**, vice-rectrice au VRAA
- **Josianne Gauthier**, responsable de l'ÉDI au SRH
- **Pierre Ouellet**, directeur au SRH
- **Karine Côté**, agente d'information au SCRP

Équipe de recherche pour la récolte de données en ÉDI 2020-2021 de l'UQAC

- **Olivier Riffon**, professeur en écoconseil au DSF
- **Ian Segers**, professionnel de recherche en écoconseil et chargé de cours au DSF
- **Anissa Duval**, professionnelle de recherche et chargée de cours au DSF
- **Emeline Vanessa Yvonne Banga**, étudiante stagiaire au DESS en écoconseil au DSF
- **Linda Bolduc**, consultante externe et agente de recherche et de développement au rectorat

⁸ Veuillez noter que nous avons reçu le consentement écrit des membres de nos différents comités et équipes ÉDI via un formulaire de consentement présenté à l'annexe 6 avant de publier les noms des personnes dans ce présent document.

Conseillère en ressources humaines en équité, diversité et inclusion

Afin d'appuyer l'établissement dans l'atteinte de ses objectifs ÉDI, une personne dédiée au dossier de l'équité, de la diversité et de l'inclusion a été nommée en février 2020⁹. Cette action témoigne des efforts concrets pour respecter les engagements en matière d'ÉDI. Il s'agit de Josianne Gauthier, œuvrant sous la direction du service des ressources humaines de l'UQAC. Elle possède un baccalauréat en ressources humaines et une maîtrise en gestion des organisations. Elle a plus de 10 ans d'expérience en gestion des ressources humaines, en gestion des organisations et en gestion de projets. Les tâches et responsabilités de son poste sont les suivantes :

- Effectuer une veille informationnelle sur le fonctionnement et l'évolution du système universitaire, sur les politiques gouvernementales et institutionnelles en matière d'enseignement et de recherche, sur les besoins exprimés par les milieux sociaux et économiques.
- Documenter les bonnes pratiques en matière d'ÉDI, puis contribuer à leur diffusion au sein de l'Université.
- Participer à la réflexion sur les enjeux prioritaires de l'enseignement supérieur en matière d'ÉDI et des solutions adaptées aux réalités du milieu.
- Coordonner les activités et assurer le suivi des rencontres du CIÉDI.
- Coordonner et assurer le suivi du plan d'action institutionnel en matière de l'ÉDI de l'UQAC.
- S'assurer que les mesures mises en place pour arrimer certains processus avec les bonnes pratiques en matière d'ÉDI sont respectées.
- Participer aux rencontres du COÉDI.
- Établir et maintenir divers contacts avec les services, secteurs d'enseignement, personnels internes et organismes ou établissements externes en vue de diffuser des informations ou de promouvoir certains dossiers ayant trait à leur secteur d'activités.
- Coordonner et participer à des rencontres afin de réaliser des recherches ou des études relatives aux besoins institutionnels, comme la coordination de l'équipe de recherche en ÉDI.
- Soutenir et coopérer avec les différent.e.s collaborateur.trice.s internes et externes en ÉDI.
- Accompagner les différent.e.s responsables institutionnels de l'ÉDI.
- Responsable du Programme d'accès à l'égalité en emploi.

Responsable du programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)

La Loi sur l'équité salariale a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories à prédominance féminine. Sous le Service des ressources humaines, Josianne Gauthier est également responsable du programme d'accès à l'égalité en emploi. Afin de respecter la Loi québécoise sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, l'UQAC lance le Programme d'égalité salariale de l'Université du Québec à Chicoutimi. Les enjeux de ce programme provincial sont en lien direct avec les objectifs généraux institutionnels en matière d'ÉDI et un arrimage entre les deux plans d'action a été effectué en 2021 afin de maximiser les actions les mises en place. Toutes les activités d'équité en emploi de ce programme sont mises à jour sur le site Web de l'UQAC.

Josianne Gauthier
Conseillère en ressources humaines
en équité, diversité et inclusion
Service des ressources humaines
Local P2-7010-4
Université du Québec à Chicoutimi
555, boul. de l'Université
Chicoutimi (Québec) G7H 2B1
418 545-5011, poste 2182

Comité institutionnel de l'ÉDI (CIÉDI)

En décembre 2018, inspiré par les bonnes pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion proposées par le PCRC dans son Guide des pratiques exemplaires, l'UQAC a décidé de constituer un comité institutionnel pour l'équité, la diversité et l'inclusion (CIÉDI)¹⁰. En 2020, afin d'avoir une meilleure représentation des personnes des cinq groupes désignés et couvrir davantage les services et les décanats de l'établissement, nous avons décidé de modifier et d'ajouter des membres à notre comité, appuyés par une résolution¹¹. Une diversité des membres au sein du comité aide à considérer des points de vue différents, ce qui peut conduire à mieux identifier les obstacles systémiques potentiels auxquels sont confrontés certains groupes en particulier. Afin que les personnes désignées faisant partie de notre CIÉDI ne soient pas surchargées de travail, nous avons adjoint au comité des membres clefs

9 La résolution de la nomination de la responsable ÉDI de l'UQAC est présentée à l'annexe 7 du document.

10 La résolution de la constitution du CIÉDI de l'UQAC est présentée à l'annexe 8 du document.

11 La résolution de la modification à la constitution du CIÉDI est présentée à l'annexe 9 du document.

dans la réalisation de nos projets qui ne font pas partie nécessairement des cinq groupes désignés. Également, la responsable de l'ÉDI de l'UQAC ainsi que le comité opérationnel de l'ÉDI (COÉDI) ont été mandatés pour absorber une grande partie de la charge de travail que comportent les projets en ÉDI.

Voici les nouvelles cibles concernant la composition du CIÉDI et atteintes à la suite des changements apportés :

- Une représentativité d'au moins 50 % de femmes
- Un minimum de deux membres de minorités visibles
- Un minimum d'un membre de la diversité sexuelle et de genre
- Au moins un membre autochtone ou présentant un handicap
- Un minimum d'un membre appartenant à au moins deux groupes désignés
- Un.e vicerecteur.trice
- Un.e doyen.ne
- Un.e cadre
- Un.e professionnel.le
- Un.e professeur.e
- Un.e titulaire de chaire de recherche du Canada
- Un.e chargé.e de cours
- Un.e étudiant.e ou un.e représentant.e du Service aux étudiants
- Au moins deux représentant.e.s des services
- Au moins deux représentants.e.s des décanats.

Bien que nous ayons une réelle volonté d'avoir une représentation de tous les groupes désignés au comité, nous nous sommes fixé des objectifs réalistes en fonction de la taille de notre université. Les cinq groupes désignés ne sont pas tous représentés, mais nous nous sommes entourés de collaborateurs.trice.s qui sont invités à participer au CIÉDI pour des dossiers et des sujets qui touchent précisément des enjeux appartenant à leur groupe désigné.

Un premier mandat a été attribué en 2018 au CIÉDI concernant plus spécifiquement le processus d'attribution de recrutement et à la mise en candidature de titulaires de chaires de recherche du Canada. Entre autres, ce premier mandat consiste à mettre en œuvre le plan d'action de l'UQAC en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) soumis au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements pour le programme des chaires de recherche du Canada (CRC). À l'origine, le comité s'est assuré que tout soit mis en œuvre afin d'atteindre les cibles relatives aux per-

sonnes appartenant aux groupes désignés lors des processus de mise en candidature des titulaires de chaire. Il est également responsable de la production du rapport annuel des exigences en matière de reddition de compte à la population et de transparence. Enfin, le CIÉDI est l'instance à consulter sur toute problématique reliée à l'ÉDI et il est responsable de donner des recommandations à la haute administration de l'UQAC et de s'y rapporter.

En 2020, nous avons élargi le mandat du comité pour refléter son implication, non seulement pour ces volets, mais également pour l'ensemble des enjeux institutionnels en matière d'ÉDI.

Le mandat révisé du CIÉDI consiste à :

- **Promouvoir** une culture d'équité, de diversité et d'inclusion (Ambassadeurs ÉDI).
- **Représenter** les membres des cinq groupes désignés.
- **Conseiller**, au besoin, les demandeurs quant à toute problématique reliée à l'ÉDI.
- **Assurer** une veille quant aux mesures EDI mises en place par l'établissement.

Les objectifs révisés concernant la mise en place de plans d'action ÉDI sont les suivants :

- **Cibler** les indicateurs qui mesurent l'ÉDI dans notre milieu de travail.
- **Analyser** les différentes données de notre récolte de données en matière d'ÉDI.
- **Cibler les obstacles** (barrières systémiques) qui défavorisent les personnes des cinq groupes désignés.
- **Recommander des mesures** pour venir contrer les barrières systémiques.
- **Recommander** des objectifs, des cibles et des **indicateurs** pour contrer les barrières systémiques.

Fonctionnement et fréquence des rencontres

La coordination du comité est assurée par la responsable de l'ÉDI de l'UQAC, Josianne Gauthier. Depuis février 2020, le CIÉDI se rencontre mensuellement et parfois plus d'une fois par mois selon les besoins. Nous nous efforçons de bâtir une culture d'échange et d'ouverture afin que tou.te.s se sentent à l'aise de partager son opinion. Un suivi du plan de travail qui reflète les différents projets en ÉDI est présenté à chaque rencontre. Les rencontres mensuelles sont prévues et un calendrier des dernières rencontres a été réalisé ¹².

Comité opérationnel de l'ÉDI (COÉDI)

Le comité institutionnel de l'ÉDI a pour mandat de donner une direction et une vision institutionnelle aux projets en matière d'ÉDI. Le comité opérationnel (COÉDI) quant à lui, réunit un groupe de personnes en vue de la réalisation de ses projets. Le mandat du comité opérationnel évolue avec le temps selon les dossiers prioritaires en matière d'ÉDI de l'établissement. Il travaille généralement sur un projet d'importance à la fois et il est toujours porté par les priorités du CIÉDI et de la haute direction de l'université. Ce comité opérationnalise les orientations prises par le CIÉDI. Il œuvre sur le terrain où il s'assure de mettre en place des équipes de travail ou de recherche pour le faire. Il assure également un rôle de communication important. Il est responsable de faire le lien entre le comité de gouvernance et le CIÉDI et de faire un suivi constant des opérations au CIÉDI. Compte tenu de la nature opérationnelle de ce comité, nous n'avons pas défini de cibles à atteindre en fonction des groupes désignés concernant sa composition. À noter que 60 % des membres sont des femmes.

Fonctionnement et fréquence des rencontres

La coordination du comité est assurée par le directeur du Service des ressources humaines, Pierre Ouellet, en collaboration avec la responsable de l'ÉDI à l'UQAC, Josianne Gauthier. Le comité opérationnel se rencontre deux fois par mois. La Vice-rectrice aux affaires administratives a la responsabilité de présenter et d'informer les membres du comité de gouvernance de l'avancement des projets en matière d'ÉDI et de faire valider les actions déterminantes dans la réussite de ces projets. La présence d'un.e doyen.ne assure une diversité au sein de ce comité, en apportant un angle de vue académique sur les questions d'ÉDI.

Équipe de recherche

Sous la supervision du COÉDI, une équipe de recherche a été mise en place, de manière temporaire, afin de répondre à un besoin bien précis en équité, en diversité et en inclusion. Elle répond aux besoins ponctuels. La composition des membres peut varier selon les besoins et expertises recherchées. Présentement, pour le projet de dépôt de plan d'action institutionnel en matière d'ÉDI au PCRC ainsi qu'à notre volonté d'en apprendre davantage sur les défis que peuvent rencontrer les personnes des cinq groupes désignés, nous avons donné un mandat à un groupe de chercheur.euse. Leur mandat a été d'effectuer et d'analyser une récolte de données interne en matière d'ÉDI. Les résultats de cette récolte de données sont présentés à la page 22 du document. Notez qu'une attention particulière a été portée à l'utilisation des bonnes pratiques en matière d'ÉDI lors de la composition de cette équipe de recherche. En effet, l'équipe est composée de 75 % de femmes et trois des cinq groupes désignés y sont représentés.

Collaborateur.trice.s internes et externes

Nous sommes en collaboration constante avec différents comités, associations, clubs étudiants, services et membres de la communauté universitaire de l'UQAC concernant tout ce qui touche à l'ÉDI. Que ce soit pour collaborer sur un projet bien spécifique en matière d'ÉDI ou pour développer des liens et des projets à long terme. Nos collaborateur.trice.s à l'interne sont des piliers et des ambassadeurs de notre mission ÉDI.

Que ce soit pour partager les bonnes pratiques en matière d'ÉDI, contribuer à faire avancer les enjeux ÉDI ou développer une synergie entre les établissements, nous prenons part régulièrement à plusieurs communautés de pratique, groupes d'échanges et de formations externes.

¹² Le résumé des rencontres mensuelles du CIÉDI de février à décembre 2020 est présenté à l'annexe 10 du document.

PORTRAIT ACTUEL

DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA À L'UQAC

Le PCRC attribue des chaires de recherche du Canada afin d'attirer et de retenir certain.e.s des chercheur.euse.s les plus accomplis et prometteurs du monde. Les titulaires de chaire visent à atteindre l'excellence en recherche dans les trois grands secteurs de recherche suivant : les sciences de la santé, les sciences humaines et sociales et les sciences naturelles et génie. Les données présentées dans cette section ont été extraites en octobre 2020.

Chaires de recherche du Canada de l'UQAC par organisme subventionnaire

Ces organismes subventionnaires sont le conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG), l'institut de recherche en santé du Canada (IRSC) et le conseil de recherches en sciences humaines (CRSH).



Tableau faisant état des cibles à atteindre fixées par le PCRC et de la représentation par groupe désigné à l'UQAC.

L'UQAC se réfère à l'outil d'établissement des chaires de recherche du Canada établi par le PCRC pour établir ses cibles en matière d'équité et de diversité et de son [formulaire révisé d'auto-identification volontaire](#), formulaire mis en place par le PCRC pour permettre aux établissements de suivre les progrès quant à leurs objectifs en matière d'ÉDI. Cette façon de procéder permet d'orienter nos actions ÉDI, notamment dans le processus de recrutement et de mise en candidature de titulaires de chaires de recherche du Canada. Comme le démontre le tableau ci-dessous, l'UQAC dépasse actuellement les cibles à atteindre en ce qui concerne l'inclusion des femmes et des minorités visibles.

GROUPES DÉSIGNÉS	CIBLE À ATTEINDRE FIXÉ PAR LE PCRC	NOMBRE DE TITULAIRES PAR GROUPE DÉSIGNÉ	OBJECTIFS ATTEINTS
FEMMES	2	< 5 ¹³	OUI
MINORITÉS VISIBLES	1	< 5	OUI
PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	N/A ¹⁴	< 5	N/A
PERSONNES AUTOCHTONES	N/A	0	N/A
PERSONNES DE LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET DE GENRE	N/A	0	N/A

Il est intéressant de mentionner que 75 % des titulaires de chaire de recherche du Canada de l'UQAC font partie d'un ou de plusieurs groupes désignés. Bien que les cibles soient atteintes et même dépassées, l'UQAC a l'objectif d'augmenter la représentativité de certains groupes désignés auprès de ses professeur.e.s et de les soutenir tout au long de leur carrière. Les actions présentées dans le plan d'action institutionnel en matière d'ÉDI à la page 55 du document ont été déterminées, entre autres, pour l'atteinte de cet objectif.

Comme mentionné plus tôt, cette section fait état des données concernant les chaires de recherche du Canada en octobre 2020. Pour les données plus récentes, nous vous invitons à cliquer sur les liens suivants :

- [Outils d'établissement des chaires de recherche du Canada établi par le PCRC pour établir leurs cibles en matière d'équité et de diversité](#)
- [Les chaires de recherche du Canada attribuée aux professeur.e.s de l'UQAC](#)
- [Statistiques du programme des chaires de recherche du Canada](#)

¹³ Lorsque le nombre de titulaires de CRC de l'UQAC est inférieur à cinq, le nombre n'est pas indiqué afin de protéger les renseignements personnels des titulaires de chaire.

¹⁴ La cible n'est pas représentée en nombre lorsque le nombre de chaires nécessaires pour atteindre la cible est inférieur à 0,5.

COLLECTE ET ANALYSE DES DONNÉES

Afin d'être en mesure de poser les bonnes actions et de mettre de l'avant les bonnes stratégies en matière d'ÉDI, il faut avant tout procéder à une collecte de données et à une autoévaluation institutionnelle efficace, crédible et qui touche un plus grand nombre de personnes pour récolter différents points de vue. Chaque organisation possède sa propre culture, sa propre réalité, ses propres procédures et politiques et, bien entendu, ses propres barrières systémiques. Il importe de bien comprendre son milieu pour porter des actions qui auront un effet positif et le plus concret possible.

Lors de la récolte de données, il était primordial de créer un climat de confiance pour que les personnes consultées se sentent à l'aise de partager leur vécu et leurs expériences. Les enjeux en matière d'ÉDI sont souvent des sujets sensibles et les récits qui les accompagnent deviennent parfois émotifs. Cette volonté d'établir un climat de confiance auprès de notre communauté s'est reflétée par de nombreuses actions :

- L'utilisation d'un échantillonnage plus grand pour notre récolte de données.
- La validation juridique, le respect des règles éthiques et la validation de la protection des renseignements personnels à chaque étape de notre collecte de données.
- L'élaboration d'un plan de communication institutionnel qui avait pour objectif de :
 - Expliquer les raisons et les motifs des différentes consultations;
 - Expliquer la méthodologie de notre récolte de données et comment les informations recueillies vont être utilisées;
 - Expliquer les mesures prises pour assurer la confidentialité de l'information recueillie;
 - Rejoindre le plus de personnes possible;
 - Sensibiliser la communauté à l'importance des enjeux d'ÉDI au sein de notre établissement;
 - Remercier la communauté de sa participation;
- L'embauche d'une firme externe pour consulter notre communauté universitaire par le biais d'un sondage sur le climat de travail, l'auto-identification volontaire et l'équité, diversité et inclusion. Cette firme répondait à nos exigences élevées en matière de protection des renseignements personnels.
- La constitution d'une équipe de recherche composée d'un professeur chercheur de l'UQAC, d'une professionnelle contractuelle et d'une étudiante stagiaire contractuelle pour analyser les données du sondage et pour diriger la récolte de données qualitatives, et ce, en respectant les pratiques exemplaires en recherche (confidentialité des données, dépersonnalisation des données, etc.)
- L'embauche d'une ressource externe pour l'examen des systèmes de recrutement.

Analyse du contexte

Dans cette section, nous vous présentons l'analyse de notre contexte universitaire. Cette analyse a pour objectif d'analyser la santé de notre milieu de travail et de la culture organisationnelle de notre établissement. Dans un premier temps, il est impératif de prendre conscience des obstacles ou des problèmes que rencontrent les professeur.e.s appartenant à un ou plusieurs groupes désignés. Cette analyse vient à la fois déterminer l'effet de ces facteurs sur les titulaires de chaire de recherche du Canada de l'UQAC, mais également elle sert à orienter nos actions afin d'atteindre nos objectifs institutionnels en matière d'ÉDI. L'équité, la diversité et l'inclusion sont des enjeux transversaux et c'est pour cette raison que l'UQAC a décidé d'élargir cette collecte de données pour nous doter d'un portrait plus étoffé de la communauté universitaire. Pour ce faire, un sondage a été acheminé à l'ensemble de la communauté universitaire académique et administrative. Cette première étape est une récolte de données quantitatives. Par la suite, des entretiens semi-dirigés individuels ont été réalisés auprès de 24 professeur.e.s appartenant aux cinq groupes désignés dont des professeur.e.s titulaires de chaire de recherche du Canada. Cette deuxième étape est une récolte de données qualitatives qui vise à donner une profondeur et à rendre plus riche l'analyse des données.

Récolte des données quantitatives

Sondage sur le climat organisationnel de l'UQAC

Conformément à la volonté et à l'engagement de l'Université du Québec à Chicoutimi de faire un pas de plus pour répondre aux enjeux portant sur l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI), nous avons sollicité toute la communauté universitaire afin qu'elle réponde à un sondage à un sondage qui permettra d'analyser trois concepts différents :

- Le climat organisationnel dans l'établissement
- Les variables auto-identitaires
- Le climat universitaire face à la diversité et l'inclusion.



Firme externe Segma Recherche

Nous avons mandaté la firme [Segma Recherche](#) pour effectuer un sondage auprès de la communauté universitaire sur le climat organisationnel interne et sur les enjeux portant sur l'ÉDI. Segma Recherche est une firme de recherche et de sondage reconnue composée de consultant.e.s possédant une expertise en recherche quantitative et qualitative. Elle

respecte les lois relatives à la protection des renseignements personnels et les normes et les standards de sécurité et des données qui sont exigées par le Gouvernement du Québec pour recevoir des contrats de la part du centre des services partagés du Québec (CSPQ) auprès de qui la firme est officiellement accréditée.

Méthodologie

Ce projet a été commandé et chapeauté par le comité institutionnel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (CIÉDI) de l'UQAC et le service des ressources humaines. Il était coordonné par Josianne Gauthier, responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

La firme Segma Recherche était responsable de la structure et du suivi du sondage, de la confidentialité des données et d'émettre un rapport préliminaire des données recueillies.

L'équipe de recherche était responsable d'analyser les données.

Il est important de souligner la collaboration active de madame Karine Côté, professeure au Département des sciences de la santé et représentante de l'ÉDI au niveau du SPPUQAC dans l'élaboration de ce sondage.

Le sondage a été envoyé à l'ensemble de la communauté universitaire, sous les catégories d'emploi suivantes ¹⁵ :

- Cadres
- Professeur.e.s
- Chargé.e.s de cours
- Professionnel.le.s
- Technique
- Bureau
- Métier
- Étudiant.e.s

Le sondage a été mis en ligne par la firme du 15 juin 2020 au 6 juillet 2020 ¹⁶.

Le climat organisationnel

La première partie vise à mesurer la satisfaction des membres du personnel à l'égard de leur qualité de vie au travail et de

¹⁵ Le courriel d'invitation sondage sur le climat organisationnel de l'UQAC est présenté à l'annexe 11 du document.

¹⁶ Les questions du sondage sur le climat organisationnel de l'UQAC sont présentées à l'annexe 12 du document.

leur mobilisation. Cette partie a été réalisée en collaboration avec le Service des ressources humaines et la firme externe Segma Recherche. Les résultats vont permettre de dresser un portrait objectif de la situation actuelle et d'identifier les pistes pour favoriser un engagement accru des membres de sa communauté.

Les variables auto-identitaires et le climat universitaire face à la diversité et l'inclusion

Cette partie du sondage vise à récolter des informations d'ordre sociodémographique et sur le climat universitaire face à la diversité et l'inclusion. Pour ce faire, nous nous sommes inspirés du sondage en matière d'équité, diversité et inclusion mené par l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT), la version 2019 du questionnaire de déclaration volontaire utilisé du Programme des chaires de recherche du Canada et les travaux du Réseau UQ en matière d'EDI.

L'objectif est d'avoir un portrait de la représentation des groupes suivants : les personnes appartenant à une minorité visible ou ethnique, les personnes autochtones, les femmes, les personnes d'identités de genre et d'orientations sexuelles diverses ou celles en situation de handicap. Les résultats obtenus vont permettre à la fois de dresser un meilleur portrait de la situation actuelle et d'identifier les obstacles à l'inclusion que peuvent rencontrer les personnes appartenant à un ou plusieurs de ces groupes. Par la suite, l'UQAC sera mieux outillée pour identifier les sphères d'amélioration potentielles et les actions à prioriser en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à l'UQAC.

Confidentialité des données

Nous nous sommes assuré que la participation au sondage soit totalement volontaire et confidentielle notamment en précisant dans l'invitation qu'il n'y avait aucune obligation ou contrainte à le remplir. Également, les réponses ont été traitées de manière confidentielle par Segma Recherche. Aucune information nominale n'a été transmise à l'Université, seuls des résultats d'ensemble ou par sous-groupes de plus de 10 personnes ont été dévoilés ¹⁷.

Du côté de la sécurité de l'information, une fois les données colligées et extraites par Segma Recherche, elles ont été traitées et stockées à l'interne, dans un dossier informatique sécurisé, réservé exclusivement à l'ÉDI, pour lequel les accès

ont été uniquement accordés aux personnes responsables de l'analyse. Josianne Gauthier, responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion était responsable d'assurer à nouveau une dépersonnalisation des données avant la présentation des résultats à l'interne.

Récolte des données qualitatives

Entrevues individuelles

À la suite d'une première phase de consultation, réalisée par le biais d'un sondage de la firme Segma Recherche, une deuxième phase de récolte de données qualitatives a été lancée. Les informations recueillies lors d'entrevues individuelles ont permis de dresser un premier portrait des enjeux et des obstacles auxquels font face les personnes des différents groupes désignés.



Les professeur.e.s de l'UQAC ont été sollicité.e.s pour mieux documenter les obstacles que peuvent rencontrer les personnes des groupes désignés : femmes, personnes autochtones, les personnes en situation de handicap, les minorités visibles et ethniques et les personnes de la diversité sexuelle et de genre afin d'aller plus loin dans l'identification des enjeux de l'ÉDI de l'établissement. De par la richesse et le caractère unique de chaque entretien, cette seconde étape de la démarche consultative a permis de soulever une multitude d'enjeux.

Équipe de recherche

L'équipe de recherche est composée d'Olivier Riffon, professeur en écoconseil à l'UQAC. Il est spécialiste des outils et des démarches de mise en œuvre du développement durable, de la transition sociale et écologique, de l'éducation relative au développement durable et de l'intégration des méthodes participatives et collaboratives inclusives aux processus d'application du développement durable.

Il dirige une équipe de recherche en ÉDI composée d'Anissa Duval, professionnelle de recherche en écoconseil à l'UQAC, de Ian Segers, chargé de cours et professionnel de recherche en écoconseil, ainsi que de Emeline Vanessa Banga, étudiante en écoconseil. Cette discipline s'attarde aux mécanismes de mise en œuvre du développement durable et de transition sociale et écologique, lesquels impliquent l'application des principes d'équité, d'inclusion et de diversité. L'équipe possède une expertise en matière d'équité et d'inclusion, mais aussi en matière d'enquête et d'analyse qualitative et quantitative.

¹⁷ Tous les détails sur la confidentialité des données et la protection des renseignements personnels de la firme Segma Recherche sont expliqués en détail dans la lettre d'invitation du Sondage présenté à l'annexe 13 du document.

Méthodologie

Après qu'elle a chapeauté le traitement des données du sondage, l'équipe de recherche en écoconseil de l'UQAC a eu le rôle de piloter cette étape de la démarche. De ce fait, l'équipe avait, d'une part le mandat de planifier et de réaliser les entretiens, et d'autre part, celui de synthétiser et de restituer l'ensemble des résultats.

Au total, 17 professeur.e.s et sept titulaires de CRC ont pris part aux entrevues, pour un total de 24 entrevues, ce qui représente près de 10 % des professeur.e.s de l'UQAC. Tous les groupes désignés sont représentés dans cette récolte de données. Il est important de mentionner que les titulaires de CRC qui se sont auto-identifiés comme faisant partie d'un ou de plusieurs groupes désignés ont autorisé, pendant leur entrevue individuelle, la récolte des informations aux fins d'analyse ainsi que pour l'analyse comparative présentée à la page 48 du document.

Élaboration des questionnaires

Pour guider les entrevues et pour récolter un maximum d'éléments de réponses, un questionnaire a été élaboré spécifiquement pour les professeur.e.s appartenant à un ou à plusieurs groupes désignés. Ce questionnaire a été inspiré des données du sondage, mais également des questionnaires d'autres universités et certains documents sur l'ÉDI du PCRC et du réseau U.Q. Il comprenait, dans une première section, des questions générales portant sur l'embauche, la promotion, la recherche et le climat de travail. Une seconde section était composée de questions adressées aux membres de chacun des groupes désignés. Le guide était adaptable aux différents profils des personnes rencontrées¹⁸.

Invitation à participer à l'enquête et calendrier des rencontres

Une invitation a été envoyée par courriel à l'ensemble de la communauté professorale dans lequel on demandait, dans un premier temps, au professeur.e de s'auto-identifier de manière volontaire et confidentielle à un ou à plusieurs groupes désignés et de signifier son intérêt à participer à une entrevue individuelle ou à un groupe de discussion, selon son choix¹⁹.

Afin de planifier les entretiens, l'équipe de recherche a eu recours à l'application *Calendly*. Celle-ci permet de program-

mer de multiples rencontres dans une plage de temps donnée, avec toute l'information requise et selon les disponibilités de chacun. Ainsi, c'est selon l'horaire constitué sur *Calendly* que les participant.e.s ont été rencontré.e.s.

Déroulement de l'enquête

Les entrevues se sont déroulées sur une base individuelle, et ce, sur une période de trois semaines, de la mi-août au début du mois de septembre 2020 pour les professeur.e.s, et sur une période de deux semaines, du début septembre 2020 à la mi-septembre 2020, pour les titulaires de CRC.

La plupart des entrevues se sont déroulées via la plateforme de communication en ligne Zoom. Quelques-unes se sont déroulées par téléphone, de même qu'en présentiel. Une attention particulière a été donnée au respect des règlements en vigueur relatifs au contexte sanitaire de la Covid-19. Chaque entretien a duré entre 30 et 90 minutes.

Confidentialité des données

La participation s'est faite dans le respect des mesures de confidentialité, de sorte à garantir l'anonymat des répondants. Seule l'équipe de recherche a eu accès aux noms des personnes qui ont participé à l'enquête et c'est seulement la synthèse des entrevues qui a été transmise au comité institutionnel pour l'équité, la diversité et l'inclusion (CIÉDI) de l'UQAC. Le CIÉDI a eu accès à ces données afin de permettre l'élaboration du plan d'action institutionnel de l'ÉDI.

Traitement des données

Comme aucune captation sonore n'a été effectuée, les récits fournis par les participant.e.s ont été récoltés par prise de note, à partir de la structure du questionnaire. Après chaque entrevue, en plus des données transcrites, les deux analystes ont mis par écrit leurs impressions générales, de manière à faire ressortir les éléments les plus significatifs et de façon à conserver une mémoire du climat de l'entretien. Ceci a permis, lorsque nécessaire, de remettre plus facilement les données dans leur contexte, afin d'apporter davantage de nuance à l'analyse. Ainsi, à partir ces deux méthodes de collecte, il a été possible de répertorier les problématiques et enjeux récurrents, et ce, pour chaque thématique abordée durant les enquêtes tout en restant fidèle aux entretiens. Les enquêtes ont été menées par deux professionnelles de recherche de l'équipe écoconseil qui ont également assuré le traitement des données.

Limites de l'étude

D'abord, il est à noter que la consultation s'est déroulée en

¹⁸ Le gabarit d'entrevue pour les professeur.e.s de groupes désignés est présenté à l'annexe 14 du document.

¹⁹ Le courriel d'invitation envoyé aux professeur.e.s pour la collecte de données qualitatives est présenté à l'annexe 15 du document.

période estivale, et donc, en période de vacances, ce qui a pu affecter le nombre de participant.e.s recruté.e.s pour les entrevues. Également, la plage de temps allouée aux entrevues étant relativement restreinte, certain.e.s professeur.e.s et titulaires n'étaient pas en mesure de se libérer durant les périodes d'entrevue prévues. Notons ici que l'équipe de recherche avait peu de temps pour effectuer la récolte de données, en raison d'un échéancier serré visant remettre le plan d'action intentionnel de l'ÉDI.

Finalement, certains groupes étaient moins bien représentés dans la démarche. Ceci fait en sorte que les enjeux nommés par les membres de ces groupes sont à considérer avec précaution. On parle essentiellement des personnes en situation de handicap, et dans une moindre mesure les professeur.e.s autochtones.

La conclusion de la consultation

Les entrevues réalisées avec les professeur.e.s et titulaires de CRC ont assurément permis d'aller plus en profondeur dans l'identification des problématiques et des défis auxquels font face les membres des groupes désignés en matière d'ÉDI. En permettant de documenter les réalités vécues des membres de ces deux corps d'emploi, cette seconde étape de consultation a été l'occasion d'enrichir les résultats déjà obtenus grâce au sondage réalisé durant la période estivale.

Bien que certains groupes désignés aient été moins bien représentés que d'autres dans le cadre des entrevues, les résultats présentés marquent un point de départ pour les actions futures. Ils permettent d'éclairer la démarche du plan d'action en matière d'ÉDI, dont l'application mènera possiblement à une plus vaste prise de parole des professeur.e.s et titulaires de CRC.

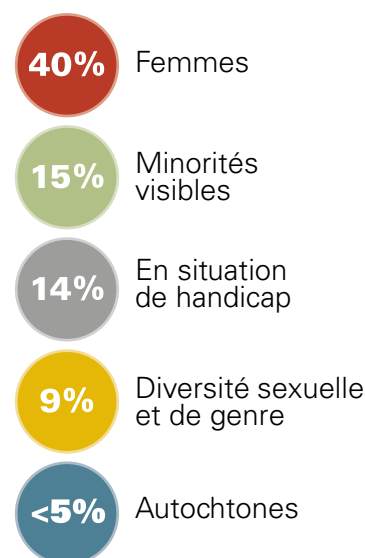
Si l'intérêt suscité par la démarche consultative a permis d'une part d'obtenir des récits riches et authentiques, il témoigne d'autre part d'un besoin et d'une urgence d'agir. En effet, toutes les personnes interrogées ont mentionné qu'il s'agissait ici d'une initiative attendue, dont elles espèrent voir les fruits.

Bilan général de l'ensemble des groupes désignés

Dans cette section, nous vous présentons le bilan général sous forme de points positifs et de points de vigilance qui découlent de l'analyse des données du sondage et des entrevues individuelles menées auprès des professeurs.e.s. Ces points présentés ont permis assurément à l'Université d'orien-

ter ses pratiques et son plan d'action en matière d'ÉDI afin de mieux soutenir sa communauté²⁰. Veuillez noter que dans l'analyse des données du sondage, étant donné que le taux de répondant de professeur.e.s autochtones est de moins de 10, nous n'avons pu en analyser les résultats de ce groupe désigné dans le but de préserver la confidentialité des données. Malgré cela, ce groupe désigné a quand même été représenté dans une partie de notre analyse puisque nous avons mené des entrevues individuelles auprès de personnes s'identifiant comme autochtone.

Représentativité des groupes désignés au sein du corps professoral extraite des données du sondage



Pourcentage de répondants qui ne désirent pas s'identifier à un groupe désigné extrait des données du sondage

	JE PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE
GENRE	10 %
MINORITÉS VISIBLES	10 %
PRÉSENTANT UN HANDICAP	10 %
ORIENTATION SEXUELLE	17 %
AUTOCHTONES	6 %

²⁰ Le rapport complet de l'analyse des entrevues individuelles se retrouve à l'annexe 16 du document.

Nous présentons dans cette section les points positifs et les points de vigilance exprimés *par l'ensemble des groupes désignés*. Ils ont été mis en évidence par l'analyse du contexte, c'est-à-dire du sondage sur le climat organisationnel et des entrevues individuelles ²¹.

POINTS POSITIFS
Impression d'impartialité à l'égard des femmes De façon générale, la communauté professorale a l'impression que l'UQAC fait preuve d'impartialité à l'égard des femmes. À la question suivante: « Je considère qu'à l'UQAC règne un climat qui favorise l'impartialité à l'égard de ces catégories socio-identitaires : ethnicité, genre, orientation sexuelle, handicap, identité autochtone, statut de citoyenneté ou d'immigration, corps d'emploi. », 72 % des répondants s'identifiant comme de genre féminin ont répondu être tout à fait d'accord ou plutôt d'accord avec cette affirmation et 78 % des répondants s'identifiant comme de genre masculin ont répondu être tout à fait d'accord ou plutôt d'accord avec cette affirmation.
Appréciation des conditions de travail Lors des entrevues, de manière générale, les participant.e.s jugent que les conditions de travail sont équitables, que l'on appartienne à un groupe désigné ou non, puisque ces conditions sont régies par une convention collective. Les professeur.e.s de la communauté LGBTQIAP2S+ ont précisé que les avantages sociaux offerts à l'Université constituent un attrait. Également lors des entrevues individuelles, la majorité des répondant.e.s ont reçu une réponse positive à leurs demandes de dégageant. Plusieurs d'entre eux.elles étant en fonction depuis seulement quelques années (ou moins), la réponse positive est surtout attribuable au fait qu'ils.elles avaient droit à des dégageant au début de leur entrée en poste.
L'UQAC est un milieu sécuritaire sur les plans physique et social De manière générale, les répondant.e.s lors des entrevues considèrent que l'UQAC est un milieu sécuritaire sur les plans physique et social.
Efforts supplémentaires d'embauche des professeur.e.s appartenant à certains groupes désignés Dans l'analyse des données sociodémographiques fournies par le réseau UQ, on constate que le nombre de femmes professeur.e.s à l'UQAC a augmenté dans les cinq dernières années. À l'observation issue du sondage, on constate que les personnes membres des minorités visibles travaillent, en moyenne, depuis plus longtemps à l'UQAC que les professeur.e.s appartenant aux autres groupes désignés.
Bonne diversité des groupes désignés chez les étudiant.e.s Lors des entrevues, les avis des professeur.e.s concernant la diversité chez les étudiant.e.s sont positifs, sauf exception.
Forte réceptivité à la démarche ÉDI Lors des entrevues individuelles, presque tou.te.s les participant.e.s ont mentionné être reconnaissant.e.s de cette démarche positive qui leur permet de s'exprimer.
Ouverture face aux enjeux ÉDI Pour les participant.e.s n'appartenant pas aux groupes désignés, une attente commune est ressortie des entretiens : mieux connaître et comprendre l'Autre de manière générale. Ainsi, ces dernier.e.s souhaitent que le plan d'action ÉDI n'implique pas exclusivement les groupes désignés, mais qu'il s'adresse de manière générale à l'ensemble de la communauté universitaire. Ce souhait est également partagé par plusieurs participant.e.s appartenant aux groupes désignés.

²¹ Pour plus de détails concernant l'analyse du contexte, veuillez consulter l'annexe 16 du document.

POINTS DE VIGILANCE

L'auto-identification à un ou à plusieurs groupes désignés

Dans le sondage, la proportion des répondants qui préfèrent ne pas afficher leur.s appartenance.s socio-identitaire.s de manière générale est significativement élevée (6 % à 17 % selon la catégorie). C'est le groupe désigné LGBTQIAP2S+ qui montre le plus haut taux de « ne préfère ne pas répondre », soit une personne sur six.

Également, lors des entrevues individuelles, les professeur.e.s appartenant à plus d'un groupe désigné considèrent qu'ils.elles ont suffisamment de défis en tant que personnes d'un groupe désigné visible qu'ils.elles ne se sont pas intéressé.e.s à affirmer d'autres volets de leur identité, de peur d'être victime de plus de préjudices.

Plus faible impression d'impartialité (minorités visibles, personnes en situation de handicap, personnes autochtones, membres de la communauté LGBTQIAP2S+)

À la question suivante: « Je considère qu'à l'UQAC règne un climat qui favorise l'impartialité à l'égard de ces catégories socio-identitaires : ethnicité, genre, orientation sexuelle, handicap, identité autochtone, statut de citoyenneté ou d'immigration, corps d'emploi. », l'appartenance à un groupe désigné se traduit généralement par une plus faible impression d'impartialité à l'égard de son propre groupe, mais également à l'égard des autres groupes désignés. C'est valide pour tous les groupes, sauf pour le groupe des femmes. Le groupe où la perception d'impartialité est la plus faible est le groupe des peuples autochtones.

Les aspects du climat du travail les plus problématiques se retrouvent dans les départements

Dans le sondage, les paramètres de reconnaissance du travail, de valorisation, d'encouragement et d'épanouissement au sein des départements sont les plus affectés par l'appartenance aux groupes désignés. Appartenir à un groupe désigné diminue l'appréciation de ces paramètres.

On constate que l'ensemble des groupes désignés considère que les éléments suivants sont à améliorer au sein des départements:

- Production une rétroaction
- Reconnaissance des efforts et des résultats (encouragement, souligner les réussites, etc.)
- Émulation d'un environnement de travail propice au développement et à l'épanouissement du personnel

Lors des entrevues, quelques personnes ont affirmé qu'il y a un non-respect généralisé de la hiérarchie dans l'établissement, et que les choses se font généralement sur la base des affinités sociales.

Expérience de plus de comportements d'exclusion ou de conduites inacceptables

Lors du sondage, on remarque que les membres des groupes désignés sont toujours plus nombreux à avoir subi des comportements d'exclusion ou subi une conduite intimidante, insultante ou hostile, surtout pour des questions de genre, d'orientation sexuelle ou de handicap. En général, ce n'était pas un événement isolé, mais c'est arrivé plusieurs fois dans la dernière année. Rappelons également que, dans tous les groupes désignés, c'est la communauté LGBTQIAP2S+ qui a fait le plus souvent l'objet de comportements d'exclusion ou d'une conduite intimidante, insultante ou hostile avec un taux de réponse positive de 54 %.

Ancienneté

Dans le sondage, les personnes n'appartenant pas à un groupe désigné travaillent depuis plus longtemps, en moyenne, à l'UQAC. Les membres des groupes femmes, orientation sexuelle et handicap sont généralement plus jeunes que la moyenne, sauf pour le groupe des minorités visibles.

POINTS DE VIGILANCE

Discrimination positive

Lors des entrevues, plusieurs répondant.e.s ont mentionné être mal à l'aise avec le fait d'être classé.e.s dans des catégories, dans la mesure où ils.elles ont d'abord postulé parce que leur compétence étaient en lien avec le poste affiché. Ainsi, ils.elles considèrent que les mesures liées à l'ÉDI peuvent avoir un effet pervers, de par le fait qu'elles mettent d'abord à l'avant les caractéristiques physiques, mentales, culturelles ou identitaires des gens. Dans cet ordre d'idées, plusieurs individus interrogés ont eu le sentiment d'avoir été instrumentalisés lors de l'embauche, en ce sens qu'ils permettaient de « remplir des cases ». Les gens qui ont nommé ce malaise en entrevue ont presque tous mentionné qu'il était couplé avec des commentaires ou des comportements de collègues suggérant qu'ils avaient été embauchés d'abord en tant que membres des groupes désignés et non pour leurs compétences.

Également, plusieurs répondant.e.s ont mentionné que les mesures de discrimination positive à l'embauche peuvent parfois mener à une dévalorisation des compétences des personnes des groupes désignés, et qu'il importe que ces mesures soient implantées dans des milieux déjà bien formés en matière d'ÉDI, où les objectifs qu'elles visent sont bien compris.

Plusieurs répondant.e.s ont également mentionné que l'égalité des compétences n'est pas réellement possible selon eux. elles, et qu'il faudrait, plutôt que d'implanter des mesures de discrimination positive, affiner les critères de sélection en matière de compétence. Ces personnes partagent toutes l'idée que les mesures de discrimination positive peuvent conduire à l'élimination de très bons dossiers de candidatures provenant de personnes qui n'appartiennent à aucun groupe désigné.

Toujours pendant les entrevues, quelques participant.e.s considèrent que, de par la complexité de l'identité culturelle, le simple fait de créer des catégories empêche de lever le voile sur nombre de problématiques vécues par les individus. Ces participants indiquent que les professeur.e.s et les titulaires de CRC devraient être mieux soutenus par l'Université, de manière générale, sans étiquette.

Manque de formation ÉDI en continu offertes aux employés

Lors des entrevues, certain.e.s répondant.e.s ont mentionné qu'il serait important que les personnes présentes sur les comités de sélection pour l'embauche aient eu une formation en matière d'ÉDI.

De façon presque unanime, les répondant.e.s lors des entrevues croient que les gens ne sont pas suffisamment formés pour limiter la discrimination. À ce sujet, plusieurs individus ont mentionné qu'il devrait y avoir une formation continue en matière d'ÉDI, afin que les acquis restent. Selon quelque-un.e.s d'entre eux.elles, ceci n'est pas possible avec des formations ponctuelles, qu'ils.elles qualifient plutôt de séances d'informations. Ceux.celles-ci estiment qu'un ancrage de l'ÉDI dans la culture de l'Université lui serait bénéfique et pourrait améliorer son climat de travail.

Accueil des nouveaux professeur.e.s

Lors des entrevues, une majorité de professeur.e.s affirment que leur intégration n'a pas du tout ou très peu été encadrée lors de leur entrée en poste. Plusieurs des répondant.e.s ayant mentionné cette problématique ont affirmé qu'ils.elles se sont bien intégrés.e.s en raison de leur personnalité, et quelques autres ont indiqué avoir connu des difficultés. Presque tou.te.s ont indiqué qu'il devrait y avoir un mentorat ou un autre service du même ordre pour faciliter l'accueil des nouveaux.elles. arrivant.e.s.

Insuffisance et méconnaissance des services de soutien en ÉDI

Plusieurs répondant.e.s lors des entrevues ont mentionné qu'il est difficile de savoir si l'UQAC a les ressources nécessaires pour diminuer les éventuels freins que pourraient rencontrer les personnes des groupes désignés, car ces ressources ne sont pas vraiment présentées ou rendues visibles. L'accès n'est donc pas facilité. Selon eux.elles, il y aurait donc un travail de communication à faire à ce chapitre.

Également, lors des entrevues individuelles avec les professeur.e.s en situation de handicap, il a été mentionné qu'en amont des demandes qui lui sont faites au regard de leur handicap, l'Université ne semble pas communiquer de façon large et explicite l'information sur les ressources existantes à l'égard de ce groupe désigné.

POINTS DE VIGILANCE

Milieu moins sécuritaire émotionnellement

Lors des entrevues, quelques professeur.e.s ont mentionné que l'établissement n'agissait pas de manière à protéger efficacement le corps professoral face à des comportements déplacés ou hostiles pouvant mener à des blessures émotionnelles.

Valorisation et amélioration de la diversité sociale

Pendant les entrevues, la majorité des répondant.e.s considèrent que la diversité sociale n'est pas assez valorisée. À ce sujet, ils.elles affirment que peu de communications ou d'événements sont réalisés afin de célébrer cette diversité qu'ils.elles estiment essentielle et indissociable du portrait de l'Université.

Dans le même ordre d'idée, plusieurs personnes interrogées ont mentionné que les professeur.e.s ne se connaissent pas suffisamment et que davantage d'événements sociaux devraient être organisés, pour permettre aux gens de se lier, d'avoir plus d'échanges humains. Quelques participant.e.s ont affirmé qu'ils.elles ne connaissaient même pas certain.e.s collègues de département, et que les opportunités de rencontres manquent à ce sujet.

Quelques participant.e.s ont également émis des recommandations concernant les mesures de discrimination positive. Pour eux.elles, l'UQAC pourrait rechercher des solutions du côté de la valorisation des compétences de son personnel académique. Ce faisant, l'Université participerait à la fois à favoriser la connaissance de l'autre (y compris des personnes qui ne sont pas membres des groupes désignés), mais également à réduire les préjugés relatifs au recrutement basé sur la discrimination positive.

Lors des entrevues avec les professeur.e.s membres de la communauté LGBTQIAP2S+, quelques personnes ont également mentionné que les établissements ont la responsabilité de travailler sur la représentation des membres de la communauté LGBTQIAP2S+ et de tous les autres groupes marginalisés, afin que ces derniers puissent mieux se projeter et s'épanouir dans leur environnement de travail.

Également, lors des entrevues avec les professeur.e.s issus de minorités visibles, plusieurs personnes interrogées ont proposé que l'UQAC mette en place une activité (ou autre) pour valoriser la contribution des professeur.e.s provenant de l'étranger dans la réussite de l'Université. Plusieurs considèrent que leurs apports sont mal connus et mal reconnus.

L'UQAC n'est pas assez proactive à l'égard de l'ÉDI

Globalement, les répondant.e.s lors des entrevues considèrent que l'UQAC ne fait pas assez preuve de proactivité dans les actions mises en place en matière d'ÉDI, qu'elle est plutôt dans la réactivité. Ils.elles voient ainsi la démarche d'un œil positif, mais affirment qu'elle aurait dû être entamée depuis déjà longtemps.

Bilan spécifique par groupe désigné

Suivant la présentation du bilan général qui touchent l'ensemble des groupes désignés, les prochaines sections présentent le bilan spécifique par groupe désigné, soit les femmes, les personnes de la diversité sexuelle et de genre, les personnes autochtones, les minorités visibles et les personnes en situation de handicap.

Veuillez noter que dans cette section, nous avons fait ressortir les éléments qui se démarquent plus spécifiquement pour ce groupe désigné et qui ne sont pas représentés dans la section du bilan général qui touche l'ensemble des groupes désignés.

Bilan spécifique pour le groupe désigné des femmes

On présente dans cette section les points positifs et les points de vigilance exprimés **par les femmes professeures** découlant de l'analyse du contexte, c'est-à-dire du sondage sur le climat organisationnel et des entrevues individuelles ²².

40%

des professeures qui ont répondu au sondage sur le climat organisationnel sont des femmes

12

femmes ont participé aux entrevues individuelles

POINTS POSITIFS

Impression d'impartialité à l'égard des femmes

Lors du sondage, à l'affirmation suivante: « Je considère qu'à l'UQAC règne un climat qui favorise l'impartialité à l'égard de ces catégories socio-identitaires : Ethnicité, genre, orientation sexuelle, handicap, identité autochtone, statut de citoyenneté ou d'immigration, corps d'emploi. », 72 % des femmes ont répondu être tout à fait d'accord ou plutôt d'accord avec cette affirmation et 78 % des hommes ont répondu être tout à fait d'accord ou plutôt d'accord avec cette affirmation.

Lors des entrevues, peu importe le sexe, les répondant.e.s ayant une grande ancienneté à l'UQAC ont mentionné qu'il existait, dans leurs débuts de carrière, une forte culture du « boys club » à l'université, et que les choses se sont grandement améliorées dans les dernières années concernant l'équité femmes-hommes. Ces individus ont indiqué que les femmes étaient souvent explicitement victimes de propos sexistes à l'époque. Aucun.e de ces répondant.e.s n'a toutefois indiqué à quoi était dû le changement dans la culture institutionnelle.

Climat de travail

Lors du sondage, lorsque nous avons demandé de nommer les principaux avantages de travailler à l'UQAC, nous avons constaté que les femmes sont plus nombreuses à apprécier leur milieu de travail pour sa bonne ambiance générale et pour la solidarité qui existe entre collègues. 59 % des femmes ont noté ce point comme un avantage comparativement à 30 % chez les hommes.

Conditions des congés de maternité et parentaux

Lors des entrevues, toutes les femmes ayant affirmé avoir pris des congés de maternité sont satisfaites des conditions de travail qui s'appliquent à ce niveau.

²² Pour plus de détails concernant l'analyse du contexte pour le groupe désigné des femmes professeur.ees, veuillez consulter l'annexe 16 du document.

POINTS POSITIFS

Accompagnement pour la gestion de conflits

Lors des entrevues, lorsque les professeures ont pensé à quitter leur poste pour des raisons de conflits avec d'autres collègues, toutes ont affirmé être allées chercher l'aide nécessaire, et affirmé qu'elles avaient été bien accompagnées par l'établissement, même si cela n'a pas toujours donné les résultats escomptés.

Gestion de l'Université

Lors du sondage, lorsque nous avons demandé de nommer les points à améliorer à l'UQAC, nous avons constaté que les femmes considèrent dans une moindre mesure que la gestion de l'université nécessite des améliorations. Effectivement, 50 % des femmes ont répondu par l'affirmation, comparativement à 83 % pour les hommes.

POINTS DE VIGILANCE

Conciliation travail-famille

Dans le sondage, on note particulièrement que pour les femmes, l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle est plus difficile à atteindre. L'appréciation générale des femmes concernant la question sur l'équilibre entre les obligations professionnelles et les responsabilités personnelles est de 5.54/10, tandis que pour les hommes, on parle de 7.08/10.

Aussi, on dénote dans le sondage que 31 % des femmes ont été absentes plus de deux mois consécutifs en raison 'un congé parental; une proportion trois fois plus grande que pour les hommes (9 %). Pour pousser la question plus loin, lors des entrevues, certaines ont mentionné que la charge de travail qui incombe à une jeune mère affecte fondamentalement l'avancement de sa carrière, et qu'elle est donc désavantagée par rapport aux hommes ou aux autres femmes qui n'ont pas d'enfant. Une mère de famille a moins de temps et d'énergie pour publier, faire de la recherche, aller chercher certaines subventions, etc.

Également, lors des entrevues, la plupart des femmes ayant des enfants ont mentionné que la conciliation travail-famille est plus difficile lorsqu'on est une femme professeure. Certaines femmes n'ayant pas d'enfants ont été moins à l'aise de se prononcer sur la question, mais une partie d'entre elles ont tout de même affirmé qu'elles avaient l'impression qu'il y a là un réel défi.

Par ailleurs, quelques participant.e.s aux entrevues ont mentionné que selon eux.elles, la conciliation travail-famille est un défi pour tou.te.s les parent.e.s professeur.e.s, femmes comme hommes, mais aussi pour les personnes agenrées, et que c'est avant tout une question de charge de travail domestique et parental.

Occasion de perfectionnement et de formation

Lors du sondage, les femmes sont moins satisfaites des occasions de perfectionnement et de formation. Il ressort des données que l'appréciation générale des femmes concernant la question sur le soutien qu'apporte l'Université à l'apprentissage et au développement des membres du personnel est de 4.91/10, tandis que l'appréciation générale des hommes pour ce volet est de 5.58/10.

Disponibilité des ressources offertes par l'UQAC

Lors du sondage, lorsque nous avons demandé de nommer les points à améliorer dans notre établissement, nous avons constaté que les femmes considèrent dans une plus grande mesure que les ressources humaines et financières (matérielles, locaux, espace de travail, ergonomie) nécessitent des améliorations. Effectivement, 67 % des femmes l'ont affirmé comparativement à 45 % pour les hommes.

POINTS DE VIGILANCE**Rapport homme-femme**

Lors des entrevues, plusieurs femmes ont mentionné que les attentes sont plus élevées, en matière de rendement, pour les femmes, mais que c'est toujours dans le non-dit. Plusieurs ont également mentionné que, souvent, la pression vient d'elles-mêmes, de l'impression qu'elles doivent faire plus pour que leurs compétences soient reconnues.

Également, quelques femmes ont mentionné qu'il existait un rapport homme-femme très tranché à l'UQAC, comparativement à d'autres établissements. Ces femmes ont indiqué qu'elles observent une manière d'être et d'agir différente entre les professeurs de sexe féminin et ceux de sexe masculin. Cette différence est, selon elles, très lourde au quotidien.

Conflits au travail

Lors des entrevues individuelles, c'est seulement les femmes interviewées qui ont mentionné avoir pensé quitter leur poste à l'UQAC pour des raisons de conflits avec d'autres collègues. Selon elles, le capital social ou l'ancienneté rendent certaines personnes « intouchables », ce qui peut amener les autres personnes qui vivent un conflit avec elles à se sentir dévalorisées, voire discréditées.

Bilan spécifique pour le groupe désigné minorités visibles

Voici les points positifs et les points de vigilance exprimés par **les professeur.e.s issu.e.s de minorités visibles** découlant de l'analyse du contexte, c'est-à-dire du sondage sur le climat organisationnel et des entrevues individuelles²³.

15%

des professeur.e.s
qui ont répondu au
sondage font partie
des minorités visibles.

16

personnes de minorités
visibles et de minorités
ethniques ont participé
aux entrevues individuelles

POINTS POSITIFS**Gestion de la haute direction**

À l'observation des données récoltées lors du sondage, on constate que les membres de ce groupe sont plus nombreux à trouver que les dirigeant.e.s communiquent de façon efficace avec les membres du personnel. Ils.elles ont noté en moyenne 6.25/10 l'affirmation suivante : « Les dirigeant.e.s (recteur.trice et vice-recteur.trice.s) communiquent l'information essentielle au moment opportun. », comparativement à la note moyenne de 4.88/10 donnée par les autres professeur.e.s.

Toujours lors du sondage, on remarque que lorsque nous avons demandé de nommer les points à améliorer dans notre établissement, les professeur.e.s de minorités visibles considèrent dans une moindre mesure que la gestion de l'université nécessite des améliorations. Effectivement, 54 % des répondants de ce groupe considèrent que la gestion de l'Université nécessite des améliorations comparativement à 71 % pour les autres professeur.e.s.

Également dans l'analyse du sondage, nous constatons que les professeur.e.s issu.e.s de minorités visibles ont mentionné davantage que la haute direction considère les employés comme l'actif le plus précieux de l'Université. Nous constatons aussi qu'ils sont moins nombreux.euses à penser que la reconnaissance faite envers les employés doit être améliorée. Effectivement, 22 % des professeur.e.s de minorités visibles pensent que la reconnaissance est un point à améliorer comparativement à 49 % chez les professeur.e.s n'appartenant pas à ce groupe désigné.

L'UQAC est un établissement qui se démarque

Le sondage démontre que les professeur.e.s de ce groupe désigné perçoivent davantage ce qui fait la spécificité de travailler à l'UQAC par rapport à d'autres organisations. Effectivement à l'affirmation suivante : « Je peux clairement expliquer ce qui différencie l'expérience de travail au sein de l'UQAC de celle offerte par d'autres organisations (universités ou autres organisations) », les professeur.e.s de minorités visibles ont donné une note moyenne de 7.85/10 à cette affirmation comparativement à une note moyenne de 6.38/10 donnée par les professeur.e.s qui ne font pas partie de ce groupe désigné.

Avantages sociaux

Lors du sondage, à la section où l'on demandait aux professeur.e.s d'énumérer les avantages de travailler à l'UQAC, les professeur.e.s de minorités visibles ont démontré qu'ils sont plus sensibles aux avantages sociaux offerts par l'Université. Effectivement, 63 % des répondants de ce groupe ont vu cet aspect comme un avantage comparativement à 35 % chez les professeur.e.s qui n'appartiennent pas à ce groupe désigné.

²³ Pour plus de détails concernant l'analyse du contexte pour le groupe désigné des femmes professeur.e.s, veuillez consulter l'annexe 16 du document.

POINTS DE VIGILANCE

Milieu de travail

Dans le sondage, on observe que les professeur.e.s de minorités visibles sont plus nombreux à penser quitter l'Université pour aller travailler ailleurs. À l'affirmation suivante : « Je songe rarement à quitter l'Université pour aller travailler ailleurs. », ils.elles ont noté en moyenne de 4.6/10, comparativement aux autres professeur.e.s qui attribuent note moyenne de 6.51/10.

Également, on constate que les membres de ce groupe sont moins nombreux à recommander l'Université comme milieu de travail. Lors du sondage, ils.elles ont donné une note moyenne de 6.15/10 à l'affirmation suivante : « Je n'hésiterais pas à recommander l'Université à un ami à la recherche d'un emploi. », comparativement aux professeur.e.s qui n'appartiennent pas à ce groupe désigné qui lui ont donné une note moyenne de 7.36/10.

De plus, lorsque nous avons demandé dans le sondage quels étaient les principaux avantages de travailler à l'UQAC, les professeur.e.s de ce groupe désigné ont démontré qu'ils.elles étaient moins séduits.e.s par la bonne ambiance générale et par la solidarité qui existe entre collègues. 28 % des professeur.e.s issu.e.s de minorités visibles ont noté ce point comme un avantage comparativement à 44 % chez les autres professeur.e.s.

Différence individuelle

Les professeur.e.s de ce groupe désigné sont moins nombreux à considérer que l'Université accepte les différences individuelles. À l'affirmation suivante du sondage : « Notre milieu de travail est ouvert et accepte les différences individuelles (universités ou autres organisations). », la note moyenne attribuée par les professeur.e.s issu.e.s de minorités visibles est de 6.5/10 comparativement à la note moyenne de 7.51/10 donnée par les autres professeur.e.s.

Processus d'embauche des professeur.e.s

Lors des entrevues, en ce qui concerne les comités d'embauche, plusieurs répondant.e.s de minorités visibles provenant de l'extérieur de la région ou du pays ressentent (ou ont parfois entendu dire explicitement) qu'il existe du favoritisme à l'endroit des personnes provenant de la région. Ainsi, ces répondant.e.s ressentent ou considèrent que même à compétences égales, on choisit les « locaux ».

Processus d'intégration

Plusieurs individus ont mentionné lors des entrevues que l'adaptation à de nouveaux codes (sociaux, institutionnels ou autres) peut constituer un frein pour les professeur.e.s provenant de l'étranger, notamment lorsque vient le temps de monter des dossiers, de remplir des demandes de subvention, etc. Les professeur.e.s et titulaires de CRC ayant mentionné ce point affirment qu'ils.elles ont eu recours à des aides informelles, notamment de la part de leurs collègues, pour les aider à apprendre ces nouveaux codes.

Toutes les personnes interrogées ayant eu à améliorer leur français lors de leur embauche ont indiqué que l'UQAC devrait accorder plus de temps et de ressources aux professeur.e.s et titulaires de CRC non francophones pour les soutenir dans l'apprentissage de la langue, de façon à ce que leurs activités d'enseignement et de recherche ne les empêchent pas de progresser en français.

Il ressort également qu'ils.elles sont plus nombreux.euses à trouver que l'UQAC devrait mieux intégrer les employé.e.s et les étudiant.e.s étranger.ères afin d'améliorer le climat institutionnel.

Récolte de données ÉDI

Lors des entrevues, quelques professeur.e.s mentionnent qu'ils.elles considèrent que le groupe des « minorités visibles » initialement présenté dans le sondage est très restrictif et qu'il ne permet pas d'inclure les enjeux liés à la langue, à l'accent et à la culture. Ces personnes, dont les problèmes et les défis relèvent notamment de ces éléments, ont affirmé être autant victimes de discrimination qu'une minorité visible.

Bilan spécifique pour le groupe désigné présentant un handicap

On présente dans cette section les points positifs et les points de vigilance exprimés **par les professeur.e.s présentant un handicap**. Ces informations découlent de l'analyse du contexte, c'est-à-dire, des données issues du sondage sur le climat organisationnel et des entrevues individuelles²⁴. Il est important de rappeler à nouveau les limites de cette étude. Malgré le fait que 14 % des professeur.e.s ont manifesté être en situation de handicap physique ou psychologique lors du sondage, le taux de participation aux entrevues individuelles a été relativement faible.



des professeur.e.s qui
ont répondu au sondage
font partie des personnes
présentant un handicap.



personnes ayant
un handicap ont participé
aux entrevues individuelles

POINTS POSITIFS
Gestion de l'Université Les données issues du sondage montrent que les personnes ayant un handicap sont plus portées à considérer que les dirigeant.e.s agissent en cohérence avec les valeurs de l'Université. Ils ont noté 6.16/10 l'affirmation suivante : « Les dirigeant.e.s (recteur.trice.s et vice-recteur.trice.s) mettent de l'avant les valeurs de l'Université par leurs comportements et leurs gestes de façon constante. », comparativement à la note moyenne de 5.15/10 des professeur.e.s qui ne font pas partie de ce groupe désigné. Également, on constate que les professeur.e.s de ce groupe désigné sont plus nombreux.euses à penser que la gestion de l'Université ne nécessite pas d'amélioration en ce qui a trait aux communications. Lors du sondage, 7 % seulement ont exprimé que la communication est un aspect à améliorer, comparativement à 30 % chez les autres professeur.e.s.
Milieu physique Lors des entrevues individuelles, selon les personnes interrogées, il semble que l'UQAC dispose des installations et des ressources nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.
Taille de l'université Les données issues du sondage montrent que les professeur.e.s ayant un handicap apprécient davantage l'UQAC pour le soutien que sa taille permet d'offrir aux membres du personnel et aux étudiant.e.s. Effectivement, 91 % voient la taille de l'université comme un avantage de travailler à l'UQAC, comparativement à 74 % pour les autres professeur.e.s.

²⁴ Pour plus de détails concernant l'analyse du contexte pour le groupe désigné des femmes professeur.e.s, veuillez consulter l'annexe 16 du document.

POINTS DE VIGILANCE

Auto-identification

Malgré le fait que 14 % des professeur.e.s ont manifesté être en situation de handicap physique ou psychologique, le taux de participation aux entrevues individuelles a été relativement faible. Le manque de personnes en situation de handicap interrogées dans la démarche rend délicate la présentation des résultats pour ce groupe. Encore ici, ce faible taux de participation permet de questionner la volonté des professeur.e.s et des titulaires ayant un ou plusieurs handicaps d'en parler, voire de s'afficher.

Également, toujours lors des entrevues individuelles, il a été mentionné que certains handicaps ne sont pas apparents et que sans une proactivité de l'individu qui le porte, il est impossible pour l'Université d'en avoir connaissance.

Milieu de travail

Les données du sondage portent à constater que les professeur.e.s appartenant à ce groupe désigné sont plus critiques face aux actions de l'Université pour assurer la santé et le bien-être des membres du personnel. Effectivement, ils.elles ont donné une note moyenne de 4.47/10 à l'affirmation suivante : « l'Université se préoccupe de la santé et du bien-être des membres du personnel », comparativement à la note de 5.61/10 des autres professeur.e.s.

Reconnaissance de la part de l'Université

Les données issues du sondage montrent que leur appréciation de la reconnaissance et de la valorisation par l'établissement est plus faible que ce soit pour la reconnaissance ou pour la rétroaction concernant leur contribution et leurs réalisations (excluant ma rémunération et mes avantages sociaux).

Processus d'intégration

Les données issues du sondage montrent que les professeur.e.s avec un handicap croient dans une plus grande proportion qu'une meilleure intégration des employé.e.s et des étudiant.e.s est nécessaire à l'UQAC.

Disponibilité des ressources offertes par l'UQAC

De façon générale, les professeur.e.s présentant un handicap sont plus nombreuses à penser qu'il existe des lacunes dans les ressources existantes. Lors du sondage, 80 % pensent qu'il faut améliorer les ressources humaines et financières (matériel, locaux, espace de travail, ergonomie), comparativement à 54 % chez les autres professeur.e.s.

Bilan spécifique pour le groupe désigné LGBTQIAP2S+

Dans cette section, nous étalerons les points positifs et les points de vigilance exprimés **par les professeur.e.s issu.e.s de la diversité sexuelle et de genre** découlant de l'analyse du contexte, c'est-à-dire du sondage sur le climat organisationnel et des entrevues individuelles²⁵.

9%

des professeur.e.s qui ont répondu au sondage font partie de la communauté LGBTQIAP2S+.

< 5

professeur.e.s de la communauté LGBTQIAP2S+ ont participé aux entrevues individuelles.

POINTS POSITIFS**Reconnaissance**

Lors du sondage, lorsque nous avons demandé de nommer les points à améliorer, nous avons constaté que les professeur.e.s issu.e.s de la communauté LGBTQIAP2S+ considèrent dans une moindre mesure qu'il faut davantage de reconnaissance envers les employé.e.s (valorisation, promotion, respect, motivation des employé.e.s. Effectivement, 24 % des répondant.e.s de ce groupe désigné ont répondu que cet aspect nécessitait une amélioration comparativement à 48 % des professeur.e.s qui ne font pas partie de ce groupe désigné.

POINTS DE VIGILANCE**Conciliation travail-famille**

Dans le sondage, on note particulièrement que pour ce groupe désigné, l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle est plus difficile à atteindre. L'appréciation générale de la communauté LGBTQIAP2S+ concernant la question sur l'équilibre entre les obligations professionnelles et les responsabilités personnelles est de 5.07/10 tandis que pour les autres professeur.e.s, l'appréciation générale est notée à 6.35/10.

Niveau de stress

Lors du sondage, les professeur.e.s de la communauté LGBTQIAP2S+ sont plus nombreux à juger le niveau de stress inacceptable. La moyenne des répondants de ce groupe désigné est de 4.69/10 pour l'affirmation suivante : « Le niveau de stress associé à mon travail est acceptable », comparativement aux professeur.e.s ne faisant pas partie de ce groupe désigné qui est de 5.71/10.

Collaboration entre les différents secteurs et l'Université

Lors du sondage, on constate que la communauté LGBTQIAP2S+ trouve la collaboration plus difficile entre les différentes unités administratives et académiques de l'Université. Les professeur.e.s de ce groupe désigné ont donné une note de moyenne de 3.84/10 à l'affirmation suivante : « La collaboration entre les différentes unités administratives et académiques de l'Université est efficace », comparativement aux professeur.e.s ne faisant pas partie de ce groupe désigné qui l'ont noté à 4.69/10.

Valorisation

Lors du sondage, nous avons constaté que les professeur.e.s appartenant à ce groupe désigné se sentent moins valorisés. Ils considèrent qu'ils reçoivent peu de rétroaction, de commentaires positifs et de reconnaissance concernant leur contribution et leurs réalisations au travail.

²⁵ Pour plus de détails concernant l'analyse du contexte pour le groupe désigné des femmes professeures, veuillez consulter l'annexe 16 du document.

POINTS DE VIGILANCE**Gestion de l'université**

Lors de la passation du sondage, lorsque nous avons demandé quels étaient les points à améliorer par notre établissement, nous avons constaté que les professeur.e.s appartenant à la communauté LGBTQIAP2S+ sont plus nombreux (91 %) à considérer que la gestion de l'université est un élément à améliorer comparativement aux professeur.e.s qui n'appartiennent pas à ce groupe désigné (61 %).

Lieux d'échange

Lors des entrevues individuelles, quelques participant.e.s de ce groupe considèrent que le fait de vouloir communiquer son orientation sexuelle appartient à chacun. Ils.elles ont toutefois indiqué qu'il devrait exister des lieux pour que les membres de la communauté LGBTQIAP2S+ (étudiant.e.s comme professionnel.le.s) puissent s'exprimer et échanger, et que l'université devrait être proactive pour supporter l'existence de ces lieux.

Bilan spécifique pour le groupe désigné Autochtone

Dans cette section, on présente les points positifs et les points de vigilance exprimés **par les professeur.e.s s'identifiant comme Autochtones**. Il est important de mentionner que taux de répondants de cette catégorie étant de moins de 10, nous n'avons pu en analyser puisque les participants auraient pu être facilement reconnaissables. De plus, pour accroître le nombre de participants des peuples autochtones à l'étape de la récolte de données qualitatives, lors des entrevues individuelles, nous avons sollicité les professeur.e.s, mais également l'ensemble de la communauté universitaire. Pour préserver la confidentialité des participant.e.s, nous ne précisons pas la catégorie d'emploi des personnes interrogées. Il est important de rappeler cette limite de l'étude, étant donné que c'est un groupe désigné moins bien représenté dans la démarche. Nous présentons tout de même dans cette section les éléments qui se démarquent plus spécifiquement pour ce groupe désigné²⁶.



Personnes autochtones
ont participé aux entrevues
individuelles

POINTS DE VIGILANCE

Représentativité de professeur.e.s autochtones à l'UQAC

Il a été difficile d'émettre des constats concernant les professeur.e.s s'identifiant comme Autochtones, en raison du faible nombre de personnes interrogées lors des entrevues individuelles et du faible pourcentage de professeur.e.s qui s'identifient Autochtones dans le sondage. Notons que cette faible participation soulève en enjeu en soi, à savoir la faible présence de professeur.e.s et de titulaires de poste revendiquant une identité autochtone.

Cela dit, les entrevues ont permis de relever le fait que certain.e.s professeur.e.s ne s'identifiant pas comme Autochtones considèrent l'absence ou l'invisibilité des personnes autochtones à l'université, notamment dans le corps professoral, comme un enjeu significatif.

L'un des facteurs mentionnés pour expliquer cette absence de représentativité est lié aux préjugés et stéréotypes, parfois manifestes. Mais d'une manière générale, le principal facteur évoqué est en lien avec les barrières systémiques qui interviennent dans le parcours scolaire des étudiant.e.s autochtones.

²⁶ Pour plus de détails concernant l'analyse du contexte pour le groupe désigné Autochtone, veuillez consulter le Rapport X présenté à l'annexe 16.

POINTS DE VIGILANCE

Préjugés

Lors des entrevues, quelques personnes s'identifiant comme Autochtones ont exprimé leur malaise à afficher leur identité auprès de tou.te.s leurs collègues, de peur d'être victimes des préjugés. Ces personnes affirment entendre, de manière régulière, des stéréotypes concernant les peuples autochtones. Elles affirment également avoir déjà mentionné leur identité autochtone à certain.e.s collègues et avoir reçu des commentaires essentiellement utilitaristes, sans égard au bagage intellectuel, culturel et identitaire.

À titre de rappel, lors du sondage, le groupe où la perception d'impartialité est la plus faible est le groupe des Autochtones. Effectivement, 19 % de l'ensemble des répondants ne sont pas d'accord avec l'affirmation suivante : « Je considère qu'à l'UQAC règne un climat qui favorise l'impartialité à l'égard de la catégorie socio-identitaire suivante : identité autochtone. » 24 % des femmes ne sont pas d'accord avec cette affirmation, 30 % des membres de la communauté LGBTQAIS2+, 50 % des minorités visibles et 11 % des professeur.e.s présentant un handicap.

Quelques participant.e.s aux entrevues ont indiqué vouloir entendre parler des personnes autochtones autrement que par le « nous » et le « vous ». Ces personnes affirment que les Autochtones devraient avoir à la fois le droit de s'affirmer et de se fondre dans le paysage de l'UQAC et de ne pas être considérées comme une « statistique ». Parmi ceux.celles-ci, certain.e.s ont parlé de collaborations qui pourraient être faites avec le Centre des Premières Nations Nikanite (CPNN), dont les activités sont très peu, voire quasiment pas connues.

Bilan spécifique concernant l'intersectionnalité

Lors des entrevues individuelles, plusieurs professeur.e.s se sont identifiés comme faisant partie de plusieurs groupes désignés. Ce qui a été retenu lors des discussions, c'est que la majorité des personnes interrogées lors des entrevues sur la question considère que le fait d'appartenir à plus d'un groupe entraîne encore plus de défis. Toutefois, aucun.e répondant.e n'a affirmé avoir personnellement vécu une situation où son appartenance à plus d'un groupe désigné avait eu une incidence manifeste.

Cela dit, quelques participant.e.s ont affirmé avoir suffisamment de défis en tant que personnes d'un groupe désigné visible pour ne pas vouloir affirmer d'autres volets de leur identité, de peur d'être victime de plus de préjudices.

EXAMEN DES SYSTÈMES DE RECRUTEMENT

Dans cette section, nous vous présentons l'analyse des pratiques et des procédures d'embauche de l'UQAC. Institutionnellement, il est important d'analyser du point de vue de l'ÉDI ces pratiques internes afin de détecter les obstacles systémiques ou le besoin de mesures préventives permettant d'encourager la participation des membres des quatre groupes désignés. Dans cette section, nous vous présentons l'analyse de deux processus et un examen comparatif des titulaires de CRC :

- Le processus de recrutement des professeur.e.s
- Le processus de recrutement et de mise en candidature de titulaires de chaires de recherche du Canada
- Examen comparatif des titulaires de chaires de recherche du Canada de l'UQAC.

Il est important de mentionner que l'examen de ces deux processus a été effectué en se basant sur les pratiques officielles et non officielles. C'est pour cette raison que des consultations auprès des ressources qui interviennent dans ces processus (professionnel.le.s, doyen.ne, directeur.trice.s de département, etc.) ont été réalisées en plus de l'analyse de nos politiques, conventions collectives et documents.

Équipe de recherche

Pour faire cette analyse, l'UQAC a embauché une ressource externe, Linda Bolduc, qui cumule plus de 30 ans d'expérience comme gestionnaire-cadre dans les domaines du développement des personnes et des organisations, de la santé et de la sécurité au travail, et de l'amélioration continue. Elle a aidé de nombreuses organisations à développer leurs ressources et à mettre en place des systèmes de gestion performants. Elle a été mandatée pour effectuer cette analyse en août 2020.

Examen du processus de recrutement des professeur.e.s

Cette section présente l'examen complet du système de recrutement des professeur.e.s à l'UQAC. Il est important de mentionner que si l'établissement affiche un poste de titulaire de chaire de recherche du Canada à l'externe, une partie des étapes sont guidées par ce processus. L'examen du processus de recrutement des professeur.e.s permet de déterminer

dans quelle mesure les pratiques, les politiques, les procédures, les structures et les systèmes actuels de recrutement et de nomination de l'établissement :

- Sont ouverts, transparents et répondent aux exigences en matière d'ÉDI
- Comprennent des obstacles (de pratiques ou de politiques officielles ou non) qui pourraient avoir des effets nocifs sur le recrutement de personnes des quatre groupes désignés
- Comprennent des mesures correctives permettant de surmonter les obstacles systémiques.

Objectifs de l'examen du système de recrutement des professeur.e.s

- Revoir les systèmes, les politiques et les processus d'attribution, de recrutement, de nomination et de maintien en poste (du début jusqu'à la fin des processus), se rapportant au processus de recrutement des professeur.e.s
- Analyser d'un œil critique les politiques et les processus en place pour s'assurer que les candidat.e.s de groupes sous-représentés ne sont pas désavantagés par le processus de recrutement, de nomination
- Cibler les barrières systémiques
- Mettre en place des mesures systémiques et trouver des mesures préventives.

Méthodologie et portée

La collecte et l'analyse de données ont été réalisées du 3 août 2020 au 4 septembre 2020. Au cours de cette période :



- Dix personnes ont été interrogées par le biais d'entrevues individuelles et de groupe (professionnel.le.s, directeur.trice.s de département, doyen.ne, etc.)
- Une consultation de quelque 300 documents produits dans le cadre de l'exercice du processus de création et d'ouverture de poste 2020-2021 et de près de 200 courriels des agent.e.s de gestion du personnel du Décanat des affaires départementales concernant la planification du processus de recrutement des professeur.e.s ont été consultés ²⁷.
- Les pratiques, outils et mécanismes des différents départements ont été comparés et analysés au regard des bonnes pratiques
- Une revue du processus détaillé a été faite avec la doyenne du décanat des affaires départementales (DAD)
- Les principaux constats et recommandations ont été documentés, soumis au comité institutionnel pour l'équité, la diversité et l'inclusion (CIÉDI) à des fins de validation ainsi qu'au comité de gouvernance.

Étapes identifiées dans le processus de dotation des professeur.e.s

Nous vous présentons un résumé des grandes étapes du processus qui ont été analysées ainsi que les contacts généraux par processus²⁸. Pour ce faire, le cadre de référence utilisé pour faire cette analyse a été fait à partir de la planification stratégique 2019-2023 de l'UQAC, la Politique institutionnelle de création et d'ouverture de postes de professeur.e.s, la convention collective du Syndicat des professeur.e.s de l'Université du Québec à Chicoutimi et divers documents faisant état des étapes, des personnes impliquées ou des échéanciers en lien avec le processus de dotation. Voici les différentes étapes du processus de dotation des professeur.e.s qui ont été documentées et analysées :

1. Demandes de postes	5. Choix des candidatures pour entrevue
2. Offre d'emploi	6. Choix des candidat.e.s
3. Formation des comités de sélection	7. Accueil des nouveaux professeur.e.s
4. Réception des candidatures	

²⁷ Les courriels ont été envoyés volontairement par les agent.e.s de gestion du personnel du DAD à Linda Bolduc aux fins de consultation pour qu'elle soit en mesure de bien comprendre les étapes du processus de sélection des professeur.e.s. Seuls les courriels en lien avec le processus qui impliquent des ressources du DAD ont été envoyés et la consultante a signé une déclaration de confidentialité afin de protéger les informations personnelles.

²⁸ Le détail de l'analyse est présenté dans le document complet du Rapport d'examen du processus de recrutement des professeur.e.s de l'annexe 17 du document.

Bilan général

Dans cette section, nous vous présentons le bilan qui a émergé de l'analyse du processus d'embauche des professeur.e.s sous forme de points positifs et de points de vigilance en matière d'ÉDI et ce, pour chacune des étapes du processus.

1. Demandes de postes

L'analyse de cette étape s'appuie sur deux processus internes, soit la réception des demandes de postes des départements et la recommandation de la haute direction²⁹.

POINTS POSITIFS

- La stratégie institutionnelle soutient l'ÉDI.
- Cette étape du processus n'est pas biaisée.
- Les professeur.e.s et directeur.trice.s des départements connaissent et respectent le processus établi.
- Les demandes de poste reposent sur l'analyse des besoins des secteurs (données).
- Les demandes sont priorisées par département et approuvées par l'assemblée départementale. Les demandes font l'objet d'une résolution.
- Demandes de poste standardisées.
- Les justifications des demandes n'orientent pas le profil des candidat.e.s recherché.e.s outre pour ce qui est de l'identification des exigences professionnelles, ce qui est une pratique légitime dans un processus de recrutement.
- L'analyse des demandes des départements réalisée au DAD repose sur des données.
- Les demandes de postes sont validées ou approuvées par plusieurs niveaux d'instance.

POINTS DE VIGILANCE

- Il n'y a pas de référence ni d'exigence à l'ÉDI dans cette partie du processus.
- La procédure et le processus sont à formaliser.
- Les outils devraient être répertoriés et partagés entre les départements.
- L'analyse n'est pas documentée et conservée.
- La priorisation des besoins des secteurs est parfois un enjeu pour les directions de département.
- Les titres de postes sont genrés. L'utilisation de la formulation inclusive n'est pas utilisée.

²⁹ Pour plus de détails concernant l'analyse des demandes de postes, veuillez consulter le Rapport d'examen du processus de recrutement des professeur.e.s présenté à l'annexe 17.

2. Offre d'emploi

L'analyse de cette étape s'appuie sur trois processus internes, soit les critères généraux d'embauche, la revue des critères spécifiques d'embauche et l'affichage des postes³⁰.

POINTS POSITIFS
• Les professeur.e.s, les directeur.trice.s des départements et les ressources du DAD connaissent et respectent le processus établi. • Les critères définis ne sont pas discriminatoires au regard des groupes désignés. • Le DAD vérifie l'adéquation des critères versus les demandes de poste approuvées. • La doyenne du DAD valide les exigences des postes en fonction des besoins approuvés. • Le DAD gère le processus d'affichage des postes de façon uniforme. • Tous les documents et dossiers de candidatures sont conservés au DAD. • Les rubriques des affichages sont standards.
POINTS DE VIGILANCE
• La procédure et le processus sont à formaliser. • Les stratégies et actions visent le recrutement de candidat.e.s passif.ve.s. Seuls certains médias et canaux traditionnels sont utilisés. • Les contenus des affichages ne sont pas uniformes. • Les titres de postes et désignations de personnes sont rédigés sous des formes différentes et plusieurs sont générés. • L'engagement de l'UQAC au regard de l'ÉDI est peu visible dans les affichages et les médiums utilisés.

30 Pour plus de détails concernant l'analyse de l'offre d'emploi, veuillez consulter le Rapport d'examen du processus de recrutement des professeur.e.s présenté à l'annexe 17.

3. Formation des comités de sélection par département

L'analyse de cette étape s'appuie sur trois processus internes, soit la composition des comités de sélection, l'appartenance des membres des comités aux groupes désignés et l'identification des professeur.e.s appartenant à un groupe désigné³¹.

POINTS POSITIFS
• Les professeur.e.s, les directeur.trice.s des départements et les ressources du DAD connaissent et respectent le processus établi. • Les critères définis ne sont pas discriminatoires au regard des groupes désignés. • Le DAD vérifie l'adéquation des critères versus les demandes de poste approuvées. • La doyenne du DAD valide les exigences des postes en fonction des besoins approuvés. • Le DAD gère le processus d'affichage des postes de façon uniforme. • Tous les documents et dossiers de candidatures sont conservés au DAD. • Les rubriques des affichages sont standards.
POINTS DE VIGILANCE
• La procédure et le processus sont à formaliser. • Les stratégies et actions visent le recrutement de candidat.e.s passif.ve.s. Seuls certains médias et canaux traditionnels sont utilisés. • Les contenus des affichages ne sont pas uniformes. • Les titres de postes et désignations de personnes sont rédigés sous des formes différentes et plusieurs sont générés. • L'engagement de l'UQAC au regard de l'ÉDI est peu visible dans les affichages et les médiums utilisés.

31 Pour plus de détails concernant l'analyse de la formation des comités de sélection par département, veuillez consulter le Rapport d'examen du processus de recrutement des professeur.e.s présenté à l'annexe 17.

4. Réception des candidatures

L'analyse de cette étape s'appuie sur deux processus internes, soit le suivi de la réception des candidatures et la stratégie de recrutement³².

POINTS POSITIFS
Les affichages de postes et la réception des candidatures sont coordonnés par le DAD et traités uniformément.
POINTS DE VIGILANCE
- Les stratégies et actions visent le recrutement de candidat.e.s passif.ve.s. Seuls des médias et canaux traditionnels sont utilisés. - Il n'y a pas de relance lorsque le dossier de candidature est incomplet. - Il n'y a pas de données ou d'informations formelles disponibles pour classer les candidat.e.s. - Le nombre de candidatures reçues est limité et dans certains cas insuffisants pour doter le poste. - Les stratégies et actions ne sont pas ciblées de façon à rejoindre des candidat.e.s des groupes désignés.

³² Pour plus de détails concernant l'analyse de la réception des candidatures, veuillez consulter le Rapport d'examen du processus de recrutement des professeur.e.s présenté à l'annexe 17.

5. Choix des candidatures pour entrevue

L'analyse de cette étape s'appuie sur huit processus internes soit le choix des candidat.e.s, les indicateurs d'excellence, les outils servant à la présélection des candidat.e.s, les critères de présélection, les stratégies d'atténuation des préjugés (biais) dans le processus, les moyens visant à atténuer l'influence des préjugés dans le processus, l'identification des candidat.e.s appartenant à un groupe désigné et le sommaire des candidat.e.s invité.e.s en entrevue³³.

POINTS POSITIFS
- Tous les dossiers de candidatures sont analysés par tous les membres du comité. - La déclaration des conflits d'intérêts ainsi que la sensibilisation aux préjugés inconscients sont de bonnes pratiques pour réduire les barrières systémiques lors de la sélection. - Les conflits d'intérêts sont vérifiés par le DAD. - Les membres des comités d'embauche sont invités à suivre la formation sur les biais inconscients.
POINTS DE VIGILANCE
- Les critères de présélection sont parfois subjectifs. - Les analyses, réflexions, discussions ou motifs de décisions ne sont pas documentés de manière uniforme. - Des biais au regard de la langue et du statut au Canada peuvent influencer le choix des personnes retenues. - La formation ÉDI n'est pas obligatoire. Les participations ne sont pas consignées.

³³ Pour plus de détails concernant l'analyse des choix de candidature pour entrevue, veuillez consulter le Rapport d'examen du processus de recrutement des professeur.e.s présenté à l'annexe 17.

6. Choix des candidat.e.s

L'analyse de cette étape s'appuie sur trois processus internes, soit les outils et références, les choix des candidat.e.s et le sommaire des candidat.e.s retenu.e.s³⁴.

POINTS POSITIFS
• Les grilles et canevas d'entrevues sont adaptés au poste à doter. • Le même processus et les mêmes outils sont utilisés pour tous les candidat.e.s à un même poste. • Les critères de sélection sont connus et non discriminatoires. • La déclaration des conflits d'intérêts ainsi que la sensibilisation aux préjugés inconscients sont de bonnes pratiques pour réduire les barrières systémiques lors de la sélection.
POINTS DE VIGILANCE
• Certaines questions sont susceptibles de favoriser les candidats internes ou canadiens. • Les outils sont différents d'un département à l'autre. • Les critères de sélection sont subjectifs. • Les analyses, réflexions, discussions ou motifs de décisions ne sont pas documentés de manière uniforme. • Des biais au regard de la langue et du statut au Canada peuvent influencer le choix des personnes retenues. • Il peut y avoir apparence de discrimination positive. • Les membres des comités de sélection n'ont pas d'informations formelles quant à l'appartenance des candidat.e.s à des groupes désignés.

³⁴ Pour plus de détails concernant l'analyse des choix de candidatures, veuillez consulter le Rapport d'examen du processus de recrutement des professeur.e.s présenté à l'annexe 17.

7. Accueil des nouveaux.elles professeur.e.s

L'analyse de cette étape s'appuie sur trois processus internes soit l'annonce aux candidat.e.s retenu.e.s, l'entrée en fonction et conditions d'exercice et l'intégration³⁵.

POINTS POSITIFS
• Les processus d'accueil et d'intégration sont formalisés. • Les nouveaux professeur.e.s sont rencontrés par le DAD. • L'accueil des nouveaux professeur.e.s est structuré. • Le DAD fait deux suivis après l'intégration (3 mois, 1 an). • Les conditions de travail sont uniformes et régies par la convention collective de travail.
POINTS DE VIGILANCE
• Les effets découlant de barrières systémiques ou en lien avec l'ÉDI ne sont pas systématiquement discutées lors de l'accueil et lors du suivi.

En résumé, le recrutement des professeur.e.s est un processus bien maîtrisé par les différent.e.s intervenant.e.s quoiqu'il ne soit pas formellement documenté. Un document formalisé peut s'avérer essentiel pour faire la démonstration que le recrutement n'est pas biaisé. Les outils sont adéquats, mais parfois différents d'un département à l'autre. Le décanat des affaires départementales a bonifié ses outils et ses pratiques au regard de la gestion des conflits d'intérêts et a débuté la sensibilisation des membres des comités quant aux préjugés inconscients. Effectivement, dans les meilleures pratiques en matière d'ÉDI, on observe que le DAD sensibilise les membres des comités de sélection en leur transmettant un guide des bonnes pratiques en matière de conflits d'intérêts, et ce, en plus de les faire signer un formulaire de déclaration de conflits d'intérêts. Également, lors de la première rencontre des comités de sélection, la représentante du DAD sensibilise à nouveau les membres du comité sur ce volet. Plusieurs initiatives en équité, en diversité et en inclusion ont été également mises en place, notamment en demandant aux membres des comités de sélection de visionner une capsule sur les biais inconscients lors de la sélection des candidats dans un processus de sélection. Le rapport d'analyse démontre tout de même qu'il y a encore du chemin à parcourir, bien que le processus soit sur la bonne voie.

³⁵ Pour plus de détails concernant l'analyse de l'accueil des nouveaux professeur.es, veuillez consulter le Rapport d'examen du processus de recrutement des professeur.e.s présenté à l'annexe 17.

Examen du processus de recrutement et de la mise en candidature de titulaires de chaires de recherche du Canada

Après avoir analysé le processus d'embauche des professeur.e.s à l'UQAC, cette section présente l'examen du système de recrutement et de mise en candidature des titulaires de chaires de recherche du Canada. Cette analyse permet de déterminer dans quelle mesure les pratiques, les politiques, les procédures, les structures et les systèmes actuels de recrutement et de nomination de l'établissement :

- Sont ouverts et transparents et répondent aux exigences du programme en matière de recrutement et de nomination lors de l'attribution d'une chaire;
- Comprennent des obstacles (de pratiques ou de politiques officielles ou non) qui pourraient avoir des effets nocifs sur le recrutement de personnes des quatre groupes désignés;
- Comprennent des mesures correctives permettant de surmonter les obstacles systématiques.

Objectifs de l'examen du système de recrutement

- Revoir les systèmes, les politiques et les processus d'attribution, de recrutement, de nomination et de maintien en poste (du début jusqu'à la fin des processus), se rapportant à la gestion de l'attribution des chaires de l'établissement;
- Analyser d'un œil critique les politiques et les processus en place pour s'assurer que les candidat.e.s de groupes sous-représentés ne sont pas désavantagés par le processus de recrutement, de nomination et de renouvellement;
- Trouver des mesures préventives à prendre afin de s'attaquer à la sous-représentation dans l'attribution des chaires.

Méthodologie

La collecte et l'analyse de données ont été réalisées du 31 août au 18 septembre 2020. Au cours de cette période :



- Trois personnes ont été interrogées par le biais d'entrevues individuelles et de consultation de groupe.
- Une consultation des documents produits dans le cadre de l'exercice du processus de recrutement et de renouvellement des titulaires de chaire du Canada 2019 a été réalisée.
- Les pratiques, outils et mécanismes des différentes étapes ont été comparés aux exigences des CRC.
- Une rencontre de groupe.
- Six entrevues individuelles ont été tenues auprès des ressources impliquées dans ce processus (Doyen, agentes de recherche...)

Les principaux constats et recommandations ont été documentés, soumis au comité institutionnel pour l'équité, la diversité et l'inclusion (CIÉDI) à des fins de validation ainsi qu'au comité de gouvernance.

Cadre de référence

Deux principaux documents encadrent les activités de recherche au sein de l'établissement, soit un règlement propre à l'UQAC et les exigences relatives au recrutement et à la mise en candidature de titulaires de CRC. La politique d'organisation et de financement de la recherche découle du règlement. Elle est actuellement en révision. Le règlement relatif à la recherche et à la création vise à présenter les règles entourant l'organisation et le financement des activités de recherche et de création ainsi que celles concernant le soutien à ces activités. Ce règlement a également pour but de préciser les règles entourant la conduite responsable en recherche et en création au sein de l'UQAC. Nombre de ces normes sont des exigences qui proviennent d'organismes subventionnaires et gouvernementaux.

De grands principes généraux sont établis dans le règlement relatif à la recherche et à la création quant à la gestion du financement, mais il n'y a rien de spécifique traitant des modalités d'octroi des budgets ou des chaires de recherche.

Malgré l'absence de politique officielle, en septembre 2018, l'UQAC a amélioré le processus de recrutement et de mise en candidature à la suite de la mise à jour des exigences des chaires de recherche du Canada. Le processus est en adéquation avec l'engagement de l'UQAC en matière d'ÉDI décrit dans le document *Engagement de l'UQAC en matière d'ÉDI*. La politique en cours de préparation permettra de formaliser les pratiques de création et de renouvellement des chaires, de manière à s'assurer de l'obligation de se conformer aux exigences du PCRC, de manière systématique.

Étapes identifiées dans le processus de recrutement et de la mise en candidature de titulaires de chaires de recherche du Canada.

Voici un résumé des principaux changements apportés en septembre 2018:

- Mise en place de comités qui procèdent aux décisions et à l'évaluation des dossiers de candidatures des chaires de recherche du Canada :
 - La diversité des membres du comité est effective afin que les groupes désignés soient représentés
 - Une grille des critères de sélection et d'évaluation a été fournie au comité
 - Le comité remet au VRRCI un rapport écrit relativement à la sélection du,de la ou des candidat.e.s. Ce rapport est signé par chaque membre du comité.
 - Les décisions sont prises en fonction de paramètres connus de la collectivité
 - Le comité est obligé de suivre une formation sur les biais occasionnés par les préjugés inconscients.
- Le DRC procède à un appel à la candidature interne pour pourvoir une chaire de recherche du Canada :
 - L'appel de candidatures respecte les informations à indiquer obligatoirement dans les règlements du PCRC
 - L'appel à la candidature se fait par annonces publiques
 - L'appel à la candidature est ouvert pendant un minimum de 30 jours
 - Les affichages sont archivés et accessibles au public pour une période minimale de trois ans.
- Le site Web du Décanat de la recherche a été modifié en incluant les principes ÉDI et le processus de recrutement et de la mise en candidature de titulaires de chaires de recherche du Canada.

La politique à venir précise et structure de manière formelle ce qui a été mis en place en septembre 2018. Afin de s'assurer de la meilleure cohérence de la politique institutionnelle et des exigences du PCRC, un projet pilote concernant la planification des chaires, basée sur le projet de politique, est prévu en janvier 2021, moment où certaines chaires seront à combler ou à renouveler. Ce projet permettra de mettre la politique à l'épreuve et de faire des ajustements au besoin, avant d'enclencher le processus d'adoption officielle par les instances de l'UQAC, prévue à l'automne 2021. La politique tiendra compte des points de vigilance identifiés lors de l'analyse du processus décrit ci-dessous.

Voici les différentes étapes qui ont été analysées dans le processus de recrutement et de la mise en candidature de titulaires de chaires de recherche du Canada :

1. Reddition de comptes par l'établissement	6. Décision de mise en candidature
2. Attribution de postes de titulaire de chaire	7. Mise en candidature
3. Annonces et affichage de postes	8. Mécanisme de maintien en poste d'envergure
4. Recherche de candidats	9. Renouvellement du mandat d'un titulaire de chaire
5. Comité de mise en candidature	10. Surveillance du processus de recrutement et de mise en candidature

Reddition de comptes par l'établissement

Le Décanat de la recherche et de la création porte une attention particulière à l'ÉDI et maintient à jour un portrait des chaires de recherche du Canada au regard des cibles établies pour chacun des groupes désignés. Notons que trois des cinq groupes n'ont pas de cible, compte tenu du faible nombre de représentant.e.s de ces groupes au sein de l'établissement.

Au début du processus de recrutement en 2019, la cible ÉDI des minorités visibles était en écart. Les dernières attributions ont permis de rétablir cette situation. Depuis la dernière dotation de CRC, les deux cibles en matière d'ÉDI, soit le nombre de chaires occupées par des femmes et par des minorités visibles, sont atteintes et même dépassées, notamment grâce aux changements effectués en 2019 énumérés plus haut dans cette section.

Gouvernance

L'attribution des CRC est sous la responsabilité du vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création (VRERC). Ce dernier préside un comité ayant pour rôle de s'assurer de la prise en compte de l'ÉDI pour le processus de sélection et d'attribution des titulaires de chaires de recherche du Canada (CRC). Il consulte également le doyen de la recherche et de la création (DRC) ainsi que les directeur.trice.s des départements afin d'identifier les secteurs pour lesquels une attribution de CRC pourrait avoir un effet structurant. Tout dépôt d'un dossier aux CRC fait ultimement l'objet d'une résolution du conseil d'administration de l'Université. Extrait de L'engagement de l'UQAC à l'égard du plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada .

Conformité aux exigences

Les documents des concours internes pour doter les CRC sont conservés au DRC depuis le premier processus. Bien qu'une

politique institutionnelle soit en cours de rédaction, pour le moment il n'y a pas de procédure de conservation des documents dans les départements lors de dotation externe. Les affichages récents sont archivés sur le site Web de l'UQAC.

Bilan général

Dans cette section, nous vous présentons le bilan général de l'examen du processus d'embauche et de mise en candidature des titulaires de chaires de recherche du Canada sous forme de points positifs et de points de vigilance.

POINTS POSITIFS
• L'engagement de l'UQAC en matière de l'ÉDI est clair et affiché sur le site Internet de la recherche et de la création. • Les nouvelles exigences en matière de recrutement et de renouvellement des chaires du Canada font partie intégrante de l'engagement de l'UQAC depuis la dernière révision de l'énoncé. • Les exigences au regard de la reddition de compte ont été respectées et intégrées aux pratiques du décanat de la recherche et de la création (DRC). • Les cibles en matière d'ÉDI sont atteintes. • Une politique institutionnelle relative aux chaires de recherche du Canada est en cours de rédaction.
POINTS DE VIGILANCE
• Il n'y a pas d'arrimage avec le règlement et les politiques en lien avec la recherche. Il n'y a pas encore de politique institutionnelle relative au financement de la recherche et de la création. • Les pratiques, mécanismes et outils en matière de recrutement entre le DRC et le DAD ont des différences. • La documentation des processus d'embauche et la conservation des documents s'y rapportant ne sont pas uniformes entre le DRC et le DAD. • Les affichages ne sont pas à jour sur le site de l'UQAC. • Il n'y a pas de cible en matière d'ÉDI lors de processus d'embauche de professeur.e.s.

La prochaine section présente les points positifs et les points de vigilance en matière d'ÉDI selon chacune des étapes du processus de recrutement et de mise en candidatures des titulaires CRC.

1. Attribution des postes de titulaire de chaire

L'analyse de cette étape s'appuie sur deux processus internes, soit le comité d'attribution et l'attribution des postes de titulaire de chaires³⁶.

POINTS POSITIFS
• L'attribution des chaires de recherche du Canada est un élément stratégique pour l'établissement. • Deux des trois membres du comité d'attribution font partie du comité de gouvernance. • L'attribution des postes de titulaire de chaire de recherche du Canada est faite au regard des orientations stratégiques de la recherche. • La démarche d'attribution de nouvelles chaires de recherche du Canada est structurée et semble bien maîtrisée. • L'annonce du poste comporte une référence aux cibles en matière d'ÉDI.
POINTS DE VIGILANCE
• Le processus de renouvellement de titulaire n'est pas formalisé. • Les critères de renouvellement du mandat d'un titulaire de chaire ne sont pas formalisés. • Un rappel quant aux cibles à atteindre en matière d'ÉDI pourrait être formalisé dans le scénario des chaires à combler.

³⁶ Pour plus de détails concernant l'analyse des demandes de postes, veuillez consulter le Rapport d'examen du processus de dotation des CRC présenté à l'annexe 18.

2. Annonces et affichages de postes

L'analyse de cette étape s'appuie sur deux processus internes, soit le type d'affichage et l'examen d'un affichage à l'UQAC³⁷.

POINTS POSITIFS
- Les affichages internes sont conformes aux exigences du Programme des CRC. - Le format et le contenu de l'annonce des postes internes sont conformes.
POINTS DE VIGILANCE
- Les prochains affichages externes devront être modifiés de façon à intégrer les exigences du Programme des CRC. - Il n'y a pas de stratégie d'affichage ciblée permettant de rejoindre spécifiquement des candidat.e.s des groupes désignés. - La diversité du bassin de candidat.e.s potentiel.le.s à l'interne est limitée. - L'UQAC ne dispose pas de données quant à la représentativité des groupes désignés au sein du corps professoral, ce qui peut réduire la portée des stratégies d'affichages. - Un langage inclusif, impartial et non genré n'est pas employé. - L'énumération et le nombre de groupes désignés diffèrent de l'ÉDI dans certains textes.

³⁷ Pour plus de détails concernant l'analyse des annonces et affichages de postes, veuillez consulter le Rapport d'examen du processus de dotation des CRC présenté à l'annexe 18.

3. Recherches des candidats

Cette étape s'appuie sur deux processus, soit le bassin de candidats et les critères de sélection et processus d'évaluation³⁸.

POINTS POSITIFS
- Les critères de sélection sont connus et non discriminatoires. - Le formulaire de déclaration volontaire a été complété par les candidat.e.s internes ce qui permet de confirmer leur appartenance à un des groupes désignés. Le formulaire est adéquat. - La déclaration des conflits d'intérêts est structurée et formalisée pour les membres des comités de sélection des professeur.e.s.
POINTS DE VIGILANCE
- L'UQAC ne dispose pas encore de politique officielle ou de procédures au regard du processus de dotation des postes. - Les exigences du processus de recrutement interne et le processus de recrutement externe diffèrent. - Il n'y a pas de stratégie de recrutement ciblée par groupe désigné. Il faut évaluer si cette stratégie est nécessaire selon le contexte institutionnel. - L'UQAC ne dispose pas de données quant à la représentativité des groupes désignés au sein du corps professoral, ce qui peut réduire la portée des stratégies d'affichages. - L'agente en matière d'ÉDI n'est pas consultée à chacune des étapes des processus de recrutement. - Les autres ressources RH sont moins informées des considérations ÉDI que l'agente ÉDI. - Certains critères de présélection et de sélection sont subjectifs. - Il n'y a pas de formulaire d'autodéclaration volontaire à remplir lors de processus d'embauche externe. - La documentation des processus d'embauche et la conservation des documents s'y rapportant ne sont pas uniformes entre le DRC et le DAD. - La déclaration des conflits d'intérêts doit être structurée lors de la dotation des CRC

³⁸ Pour plus de détails concernant la recherche des candidats, veuillez consulter le Rapport d'examen du processus de dotation des CRC présenté à l'annexe 18.

4. Comité de mise en candidature

Cette étape s'appuie sur trois processus internes, soit la composition des comités, la formation des membres des comités et la protection de la vie privée des candidat.e.s³⁹.

POINTS POSITIFS
• La composition du comité est déterminée dans l'engagement de l'UQAC et est adéquate. Elle est composée d'au moins un membre des groupes désignés. • La formation sur les biais inconscients est obligatoire et le nom des participants est consigné. • La déclaration des conflits d'intérêts est structurée et formalisée pour les membres des comités de sélection des professeur.e.s. • Les formulaires d'autodéclarations volontaires sont complétés par les candidat.e.s.
POINTS DE VIGILANCE
• Le processus externe de sélection n'est pas adapté selon les exigences du Programme des CRC. Le processus de recrutement à l'externe est conventionné. Il n'y a pas d'exigence relative à la participation d'une personne provenant d'un groupe désigné, outre la suggestion quant à la représentation des femmes. La formation sur les biais inconscients n'est pas obligatoire lors de processus de recrutement externe. • Le fait de détenir de l'information à propos des personnes appartenant à un groupe désigné peut institutionnaliser certain.e.s membres des comités. • L'agente d'ÉDI ne participe pas à l'ensemble des étapes du processus. • La déclaration des conflits d'intérêts doit être structurée lors de la dotation des CRC. • Les formulaires d'autodéclarations volontaires des candidats sont accessibles aux membres de l'équipe du DRC par un répertoire SharePoint.

³⁹ Pour plus de détails concernant le comité de mise en candidature, veuillez consulter le Rapport d'examen du processus de dotation des CRC présenté à l'annexe 18.

5. Décision de mise en candidature

Cette étape s'appuie sur six processus internes, soit l'évaluation des candidatures, l'incidence des congés, la sous-estimation des travaux d'érudition ou de recherche, les mesures d'adaptation, la revue de la décision de sélection finale et le rapport écrit du comité⁴⁰.

POINTS POSITIFS
• Les critères de sélection sont connus et non discriminatoires. • Plusieurs grilles de sélection et d'évaluation sont accessibles. • Le même processus est réalisé et les mêmes outils sont utilisés avec tou.te.s les candidat.e.s. • Les membres du comité procèdent à une analyse complète des documents relatifs à toutes les candidatures reçues. • L'analyse des dossiers des titulaires potentiel.le.s est faite au regard des considérations ÉDI. • Un rapport est produit par le.la doyen.ne dans lequel on présente un résumé des commentaires du comité.
POINTS DE VIGILANCE
• Certains critères de présélection et de sélection sont subjectifs. • Les grilles d'évaluation et de sélection sont peu utilisées. • Les analyses, réflexions et motifs de décisions sont peu documentés. • Les discussions ou calculs à propos des candidat.e.s ne sont pas documentés et conservés. • Les décisions finales sont prises en fonction des cibles ÉDI, ce qui peut soulever un enjeu de discrimination positive. • La conservation des documents soutenant les processus de recrutement n'est pas gérée et conservée uniformément. • Le rapport est peu explicite et il n'est pas signé par les autres membres du comité.

⁴⁰ Pour plus de détails concernant la décision de mise en candidature, veuillez consulter le Rapport d'examen du processus de dotation des CRC présenté à l'annexe 18.

6. Mise en candidature

Cette étape s'appuie sur quatre processus internes, soit les dossiers de mise en candidature, l'examen du processus, le niveau de soutien et l'attestation de l'établissement⁴¹.

POINTS POSITIFS
• Les exigences relatives à la mise en candidatures sont conformes. • Le soutien aux candidat.e.s est équitable.

7. Renouvellement du mandat d'un titulaire de chaire

Cette étape s'appuie sur deux processus internes, soit les critères de renouvellement et la nomination pour un troisième mandat⁴².

POINTS POSITIFS
• Le processus de renouvellement des postes est réalisé de la même façon pour tou.te.s les titulaires. • La position de l'UQAC au regard de la nomination d'un titulaire pour un 3e mandat est clairement établie dans l'engagement l'UQAC.
POINTS DE VIGILANCE
• Les critères de renouvellement des postes de chaires doivent être documentés et confirmés aux titulaires au début de leur mandat et au cours de celui-ci. • Le processus n'est pas encore formalisé.

8. Surveillance du processus de recrutement et de mise en candidature

Cette étape du processus est réalisée par le secrétariat des CRC. Les documents qui peuvent être demandés ne sont pas tous facilement accessibles ou existants.

⁴¹ Pour plus de détails concernant la mise en candidature, veuillez consulter le Rapport d'examen du processus de dotation des CRC présenté à l'annexe 18.

⁴² Pour plus de détails concernant le renouvellement du mandat d'un titulaire de Chaire, veuillez consulter le Rapport d'examen du processus de dotation des CRC présenté à l'annexe 18.

Conclusion

Depuis 2019, le Décanat de la recherche et de la création a bonifié ses outils et ses pratiques pour se conformer aux nouvelles exigences des CRC. De grands changements ont été mis en place, mais il reste, tout de même, des modifications à faire pour s'améliorer. Il existe des améliorations potentielles en ce qui a trait à la conservation des documents justifiant les décisions des différents comités, à l'implication de l'agent.e ÉDI dans toutes les étapes du processus de dotation ou lors d'activités de sensibilisation et à la signature des formulaires concernant les conflits d'intérêts.

Dans le présent rapport, nous n'avons pu analyser le recrutement de professeur.e à l'externe en vue de la dotation d'un poste de chaire de recherche du Canada, puisque le Décanat des affaires départementales n'a pas fait ce type de recrutement depuis le changement des exigences des CRC. Présentement, le Décanat de la recherche rédige une politique des CRC basée, entre autres, sur les exigences du PCRC en matière de transparence, d'ouverture et d'ÉDI.

Examen comparatif des titulaires de chaires de recherche du Canada de l'UQAC

Cet examen fait suite à l'examen du processus de recrutement et de mise en candidature de titulaires de chaires de recherche du Canada présenté à la section précédente. Cette récolte de données nous permet de comprendre davantage le processus d'attribution des chaires de recherche du Canada à l'UQAC et de mieux comprendre la réalité et les expériences de travail des titulaires de CRC de l'UQAC. Il s'agit d'une étape essentielle pour déterminer si tou.te.s les titulaires de chaire, surtout les membres des cinq groupes désignés, jouissent d'un soutien et d'une rémunération équitables au sein de notre établissement.

Méthodologie

C'est également l'équipe de recherche en écoconseil de l'UQAC qui a eu le mandat de réaliser ces entrevues individuelles auprès des titulaires CRC de l'UQAC. L'équipe a, dans un premier temps, planifié et réalisé les entrevues et, dans un deuxième temps, synthétisé et restitué l'ensemble des résultats.

Au total, en comptant les anciens et les nouveaux titulaires de CRC de l'UQAC, sept titulaires de CRC ont pris part aux entrevues.

Élaboration du questionnaire

Le questionnaire adressé aux titulaires de CRC comportait deux sections. La première section présentait des questions sur le

recrutement, le soutien, le maintien et le renouvellement de chaire, de même que sur le climat de travail. La seconde section était composée de questions spécifiquement adressées aux membres de chacun des groupes désignés. Le questionnaire était ainsi adaptable aux différents profils des personnes interviewées⁴³.

Invitation à participer à l'enquête et calendrier des rencontres

Une invitation a été envoyée par courriel aux ancien.nes et nouveaux.velles titulaires de CRC de l'UQAC, dans un premier temps pour permettre au.à la professeur.e de s'auto-identifier de manière volontaire et confidentielle à un ou à plusieurs groupes désignés et de confirmer son intérêt à participer à une entrevue individuelle⁴⁴.

Afin de planifier les entretiens, l'équipe de recherche a eu recours à l'application Calendly. Celle-ci permet de programmer de multiples rencontres dans une plage de temps donnée, avec toute l'information requise et selon les disponibilités de chacun. Ainsi, c'est selon l'horaire constitué sur Calendly que les participant.e.s ont été rencontré.e.s.

Déroulement de l'enquête

Les entrevues se sont déroulées sur une base individuelle et sur une période de deux semaines, en septembre 2020.

La plupart des entrevues se sont déroulées via la plateforme de communication en ligne Zoom. Quelques-unes se sont déroulées par téléphone, de même qu'en présentiel, afin de respecter les règlements en vigueur relativement au contexte sanitaire entourant la crise de la Covid-19. Chaque entretien a duré entre 30 et 90 minutes.

Confidentialité des données

La participation s'est faite dans le respect des mesures de confidentialité, de sorte à garantir l'anonymat et l'impossibilité d'identification des répondant.e.s. Seule la synthèse des entrevues a été transmise au comité institutionnel pour l'équité, la diversité et l'inclusion (CIÉDI) de l'UQAC, afin d'éclairer l'élaboration du plan d'action institutionnel de l'ÉDI.

Traitement des données

Comme aucun enregistrement n'a été réalisé, les récits fournis par les participant.e.s ont été récoltés par prise de note, à par-

tir de la structure du questionnaire. Après chaque entrevue, en plus des données transcrites, les deux analystes ont consigné par écrit leurs impressions générales, de manière à faire ressortir les éléments les plus significatifs et de façon à conserver une trace du climat de l'entretien. Ceci a permis, lorsque nécessaire, de remettre plus facilement les données dans leur contexte, afin d'apporter davantage de nuance à l'analyse. Ainsi, à partir ces deux niveaux de collecte, il a été possible de répertorier les problématiques et enjeux récurrents, et ce pour chaque thématique abordée durant les enquêtes. Les enquêtes ont été menées par deux professionnelles de recherche de l'équipe d'écoconseil qui ont également assuré le traitement des données.

Limite de l'étude

Les titulaires de CRC, bien que la majorité d'entre eux.elles ait participé aux entrevues, ne sont pas représentés en grand nombre. Ceci rend les résultats plus délicats à interpréter, surtout en matière d'enjeux touchant à l'ensemble de ce corps d'emploi.

⁴³ Le gabarit d'entrevue pour les titulaires de CRC est présenté à l'annexe 19 du document.

⁴⁴ L'invitation à cette récolte de données qualitative auprès des titulaires de CRC de l'UQAC est présentée à l'annexe 20 du document.

Bilan général

On présente dans cette section les points positifs et les points de vigilance exprimés par les professeur.e.s titulaires de CRC de l'UQAC qui ont participé aux entrevues individuelles⁴⁵.

POINTS POSITIFS

Embauche et recrutement

La majorité des titulaires interrogé.e.s, qu'ils.elles aient été recruté.e.s selon l'ancien ou le nouveau processus, ont exprimé leur satisfaction quant à l'appel de candidatures ouvert à tou.te.s. Selon eux.elles, cette procédure permet de garantir plus d'équité dans le choix des titulaires de chaire.

Soutien général

Tou.te.s les titulaires recruté.e.s suivant le nouveau processus de candidature ouverte ont affirmé avoir bénéficié de l'aide du Décanat de la recherche et de la création, indépendamment de leur statut de membre de groupe désigné ou non. Cette aide s'est avérée bénéfique et très appréciée de l'ensemble des titulaires.

La majorité des titulaires ont indiqué ne pas avoir bénéficié d'un soutien formel autre que celui apporté par le Décanat de la recherche et de la création. Ceci dit, ils.elles ont eu recours à l'aide d'autres titulaires de chaires à celle de connaissances qui ont eux-mêmes eu à passer par un processus d'attribution de CRC auparavant.

Tous les titulaires ont affirmé recevoir de manière régulière des financements pour les activités de leur chaire de recherche, indépendamment des groupes désignés auxquels ils.elles considèrent appartenir. Aucun témoignage n'a révélé qu'un traitement différencié existait sur ce point.

POINTS DE VIGILANCE

Discrimination positive

Plusieurs titulaires de chaire ont mentionné la valorisation et la promotion des compétences au sein des départements lors de l'entretien. Là aussi, l'attitude de certain.e.s professeur.e.s donne l'impression à certain.e.s titulaires de chaire appartenant à des groupes désignés (femmes et minorités ethniques) que leur recrutement a été possible parce qu'il y a des exigences à remplir en matière d'EDI, et non parce qu'ils.elles en ont les compétences nécessaires pour occuper le poste.

Quelques titulaires de CRC ont mentionné que les quotas à respecter relatifs à l'ÉDI dans le processus de recrutement, bien qu'ils puissent avoir un effet positif en matière de diversité sociale, peuvent parfois engendrer de la frustration chez certain.e.s chercheur.euse.s très qualifié.e.s, mais n'appartenant à aucun groupe désigné. Ces participant.e.s ont mentionné qu'il était donc impératif que l'établissement insiste sur le fait que les candidat.e.s sélectionné.e.s sont d'abord choisi.e.s en raison de leurs compétences.

Transparence dans le processus

Quelques titulaires de chaire ont indiqué qu'il n'y a pas suffisamment d'informations quant aux critères employés pour l'analyse des dossiers de candidature, et que ce manque de transparence pousse malheureusement certain.e.s candidat.e.s insuffisamment expérimenté.e.s à travailler sur des dossiers qui ne seront pas retenus.

La majorité des titulaires de CRC n'ayant pas encore demandé de renouvellement de chaire de recherche du Canada ont indiqué ne pas bien connaître le processus de renouvellement. Certaines personnes interviewées ont affirmé qu'elles ne trouvaient pas cette information suffisamment accessible et qu'il fallait être proactif.ve pour l'obtenir.

⁴⁵ Pour plus de détails concernant l'analyse des constats généraux, veuillez consulter l'annexe 16 du document.

POINTS DE VIGILANCE

Accueil des nouveaux.elles titulaires de CRC

Comme chez les professeur.e.s, plusieurs répondant.e.s ont affirmé que leur accueil comme titulaire de CRC a été inexistant. Outre le soutien financier reçu pour démarrer, dont plusieurs affirment être satisfait.e.s, les titulaires révèlent à travers leurs récits un manque d'accompagnement humain. Cet accompagnement aurait selon eux.elles facilité leur ancrage dans le milieu de travail à leur arrivée.

La majorité des titulaires de CRC ont mentionné que la charge de travail pesant sur les titulaires à leur arrivée en poste est colossale.

Préjugés

Dans le même ordre d'idées, quelques titulaires ont mentionné que les préjugés conscients et inconscients existant dans le climat de travail au sein des départements et dans le climat organisationnel en général accentuent l'insuffisance ou le manque de soutien. Ces participant.e.s ont mentionné que lorsqu'ils.elles avaient pu bénéficier d'une aide de leurs collègues, notamment pour la relecture du dossier de candidature, cette aide avait été sollicitée en fonction des affinités ou du sentiment de partage d'une réalité commune en lien avec l'ÉDI.

Soutien lors du dépôt de la candidature

Indépendamment de leur appartenance à un groupe désigné ou pas, tou.te.s les titulaires qui sont passés par le concours ouvert ont fait état du manque d'encadrement et de temps accordé pour la préparation de leurs dossiers de candidature et pensent qu'avec un soutien indifférencié comme celui que dispense le décanat, leurs dossiers auraient été meilleurs.

Climat de travail

La majorité des titulaires interrogé.e.s ont affirmé que la culture de recherche à l'UQAC est très individualiste (notamment par rapport à d'autres universités) et qu'ils.elles aimeraient voir davantage de collaborations dans les projets de recherche. Cette culture individualiste, selon eux.elles, rend le climat de compétition plus lourd.

Quelques titulaires de chaire ont vivement critiqué l'atmosphère qui règne à l'UQAC. Selon ces personnes, la compétition qui règne en ce qui a trait à l'accès aux ressources matérielles ou aux financements a un impact négatif sur les rapports humains entre collègues. Quelques personnes pensent qu'il faudrait des ressources humaines davantage qualifiées en la matière pour faire de la médiation lors de conflits.

Plusieurs répondant.e.s ont mentionné que la diversité sociale à l'UQAC varie significativement d'un département à l'autre. Les titulaires de chaires appartenant à un ou à plusieurs groupes désignés ont eu plus tendance à affirmer que la diversité sociale n'était pas suffisamment valorisée au sein de l'établissement. Dans le même ordre d'idées, quelques personnes ont indiqué que la faible diversité qu'elles retrouvent dans leur département s'accompagne de comportements qui laissent croire qu'il existe du favoritisme envers les gens provenant de la région.

Valorisation de la recherche

Plusieurs titulaires ont également mentionné que la recherche n'est pas assez valorisée par rapport aux activités d'enseignement et que l'Université devrait investir davantage dans des outils et équipements, afin de mieux soutenir les chercheurs.e.s.

Engagement institutionnel

Quelques participant.e.s se sont dit.e.s déçu.e.s de la formation en matière d'ÉDI qu'ils.elles ont reçu à l'UQAC. Ces derniers.e.s ont affirmé qu'une telle formation n'allait pas suffisamment loin pour agir sur les mentalités. Quelques-un.e.s ont, par ailleurs, mentionné qu'il serait plus efficace que l'établissement impose un cadre de bonnes pratiques qui soit clair et qui permette aux membres de la communauté universitaire d'avoir des références communes concernant ce qu'il convient de faire ou de ne pas faire en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

LE PLAN D'ACTION INSTITUTIONNEL DE L'ÉDI À L'UQAC

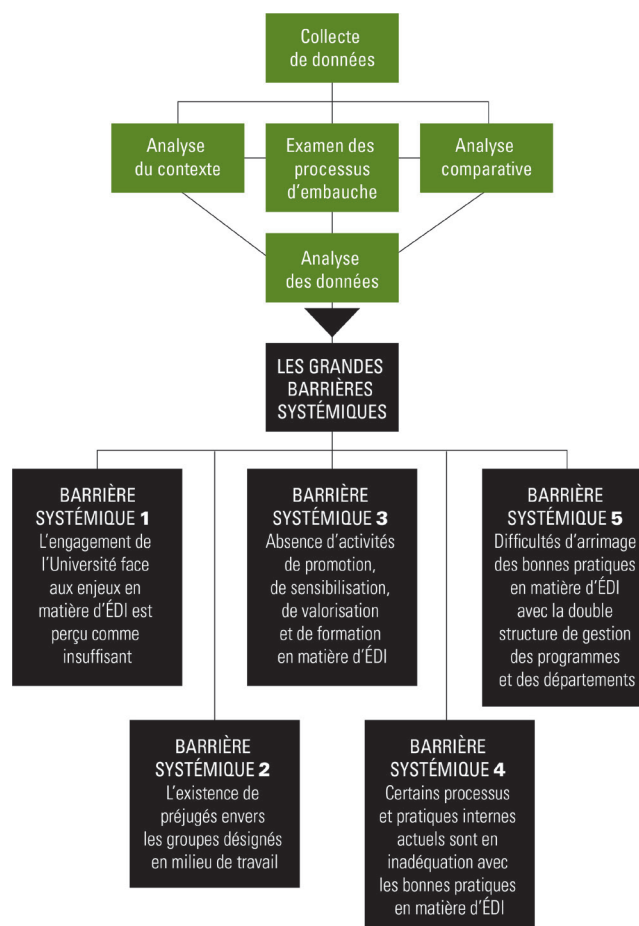
Les cinq grandes barrières systémiques en matière d'ÉDI à l'UQAC

Suivant la récolte de données qui nous a permis d'identifier des points de vigilance méritant une attention particulière en matière d'ÉDI, nous avons identifié cinq grandes barrières systémiques. C'est à partir de ces barrières que nous avons construit le plan d'action.

Pour une meilleure compréhension, nous avons schématisé, ci-après, le processus qui nous a permis d'identifier les cinq barrières systémiques en matière d'ÉDI⁴⁶. Il est important de noter que même si nous avons ciblé des barrières générales qui touchent l'ensemble des groupes désignés, le plan d'action présenté dans les prochaines sections comporte également des mesures spécifiques par groupe désigné et que nous nous sommes assurés que chaque constat (points de vigilance) ait été pris en compte dans le plan d'action.

TABEAU 1

Présentation des différentes étapes qui nous ont menés à l'identification des barrières systémiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à l'UQAC.



⁴⁶ Le plan détaillé de notre analyse qui a mené à l'identification de ces barrières systémiques est présenté à l'annexe 21 du document.

Les objectifs stratégiques et spécifiques du plan d'action ÉDI

Suivant l'identification des barrières systémiques, nous avons été en mesure de formuler les objectifs stratégiques qui en découlent. Ensuite, pour chaque objectif stratégique, nous avons identifié des objectifs plus spécifiques permettant de décliner ces spécificités en action. Nous avons également attribué ces objectifs stratégiques et spécifiques à un.e responsable afin d'assurer une imputabilité pour chacun.

Vous trouverez ci-après un schéma synthèse des cinq barrières systémiques, des objectifs stratégiques et des objectifs spécifiques permettant au lecteur une meilleure visualisation

du plan d'action et un schéma présentant les responsables de chaque objectif. Notez que les objectifs stratégiques serviront à nous approprier le plan d'action institutionnel en matière d'ÉDI en se dotant d'une vision plus globale de ce que nous voulons atteindre. Cette vision guidera toutes nos actions et mesures à l'égard de l'ÉDI afin d'inspirer nos projets pour le futur. Ces objectifs stratégiques se collent à la fois aux valeurs de respect, d'engagement, de reconnaissance et d'intégrité de l'UQAC, mais aussi à la [Planification stratégique institutionnelle 2019-2023](#) qui prône un développement organisationnel basé sur les meilleures pratiques de gestion (enjeux 4)⁴⁷.

TABEAU 2

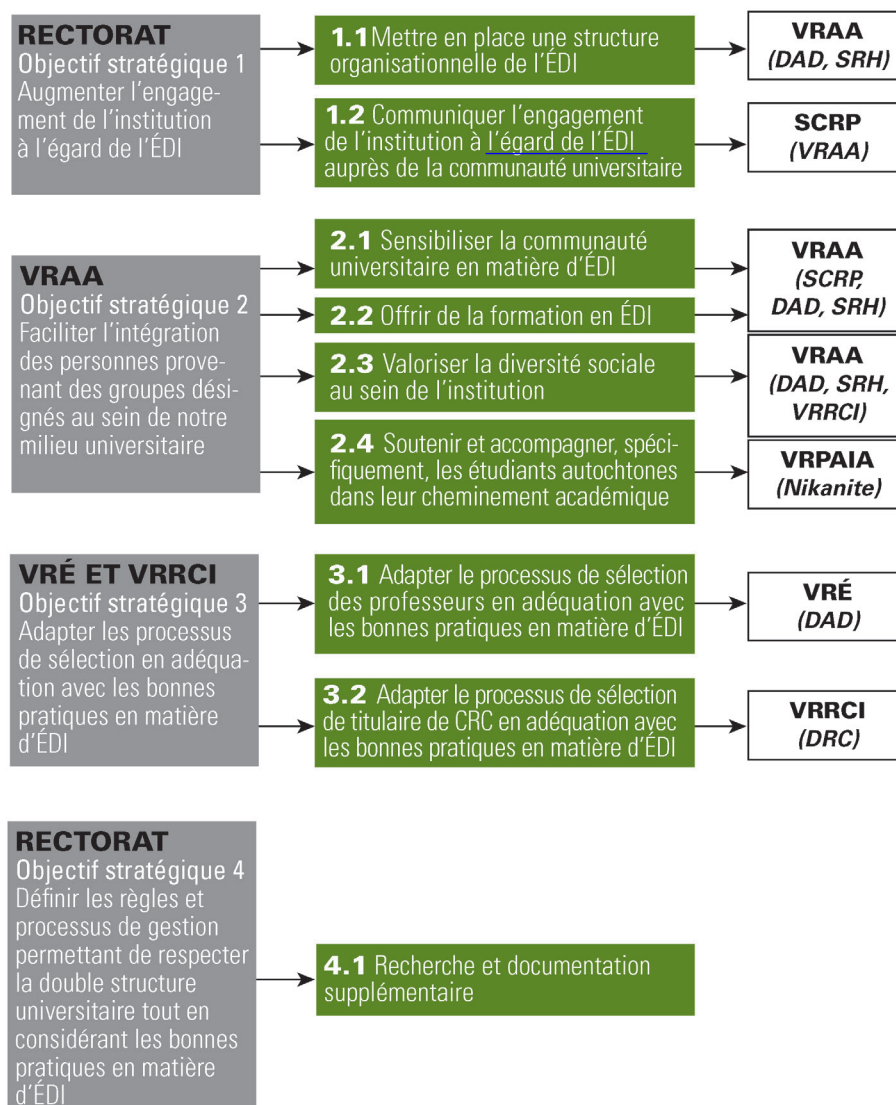
Plan d'action institutionnel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'UQAC.



⁴⁷ Les étapes qui ont mené à l'identification des objectifs stratégiques en ÉDI de l'UQAC sont présentées à l'annexe 22 du document.

TABLEAU 3

Responsables (en caractère gras) et **principaux collaborateur.trice.s** (en italique entre parenthèses) de chacun des objectifs stratégiques et spécifiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'UQAC.



Le plan d'action institutionnel ÉDI

Nous vous présentons dans cette section le plan d'action en matière d'ÉDI détaillé en respectant le modèle SMART, c'est-à-dire qu'il présente des actions spécifiques, mesurables, réalistes, en fonction des résultats ciblés et temporellement définis. Le plan d'action détaillé a été élaboré en fonction du tableau 4 à la page suivante. Dans un premier temps, nous avons identifié le type d'analyse qui nous a conduits à dégager des conclusions, puis nous présentons les possibles barrières systémiques qui découlent de cette constatation. Dans un second temps, nous avons identifié l'objectif spécifique qui vient contrer cette problématique en indiquant les actions

nécessaires pour atteindre les résultats souhaités. Chaque action est attribuée à un.e membre de l'équipe et est garantie de ses collaborateur.trice.s et est responsable du suivi des indices de progrès afin d'apporter, au besoin, les corrections nécessaires. De plus, un cercle de couleur est apposé sur chaque action permettant ainsi de l'associer à un ou à plusieurs groupes désignés qui sont touchés par cette action. Finalement, le mot nouveau accolé à une action explicite le fait que c'est une nouvelle action qui n'a pas été présentée dans le dernier plan d'action en matière d'ÉDI de l'UQAC, déposé en septembre 2019 au Programme des CRC.

TABEAU 4

Structure du plan d'action institutionnel détaillé en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'UQAC.

CONSTAT X				
Production de l'examen : ☐ Analyse du contexte ☐ Examen du processus d'embauche ☐ Analyse comparative				
Présentation des possibles barrières systémiques décelées				
OBJECTIF SPÉCIFIQUE X				
Présentation de l'objectif spécifique ciblé pour venir contrer les barrières systémiques du constat				
Personne responsable : présentation de la personne imputable de l'ensemble de l'objectif spécifique				
ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
Présentation des actions nécessaires à l'atteinte de notre objectif spécifique. Code de couleur qui indique quel groupe désigné est ou sera touché par cette action :  Femmes  Minorités visibles  Personnes en situation de handicap  Personnes de la diversité sexuelle et de genre  Personnes autochtones  L'ensemble des groupes désignés	Résultat obtenu En cours (25 %, 50 % ou 75 %) À réaliser NOUVEAU Le mot nouveau vient préciser qu'il s'agit d'une nouvelle action qui n'a pas été présentée dans le dernier plan d'action en matière d'ÉDI de l'UQAC déposé en septembre 2019 au Programme des CRC.	Le temps alloué pour réaliser cette action. (la date d'échéance)	La personne responsable de l'action (les collaborateur.trice.s).	Présentation des indices de progrès identifiés pour faire le suivi et rectifier au besoin.

TABLEAU 5**La plan d'action institutionnel détaillé en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'UQAC.**

PLAN D'ACTION POUR L'OBJECTIF STRATÉGIQUE 1 Augmenter l'engagement de l'Université relativement aux enjeux en matière d'ÉDI		
Secteur responsable : Rectorat		
ACTION	DÉLAI	INDICE DE PROGRÈS
• S'assurer de la réalisation et du suivi du plan d'action de l'objectif stratégique 1. • Mettre à jour et ajuster le plan d'action de l'objectif stratégique 1.	Réalisé	• Le pourcentage d'action réalisé dans l'ensemble du plan d'action. • Le sondage a été réalisé à nouveau. • La deuxième version de l'examen du processus d'embauche des professeur.e.s a été produite. • La production de l'examen du processus d'embauche des professeur.e.s a été réalisée à nouveau. • Les rapports de ces analyses ont été produits à nouveau, faisant état des résultats de comparaison entre nos derniers résultats de 2020 et ceux de 2023. • Le pourcentage d'enjeux qui se sont améliorés. • Les rectifications du plan d'action de l'objectif stratégique 1 et de l'ensemble des objectifs ont été atteintes, si besoin.

CONSTAT 1**Production de l'examen :**☒ Analyse du contexte☐ Examen du processus d'embauche☒ Analyse comparative

- La récolte de données nous a permis de constater qu'il y a un obstacle systémique potentiel dans la structure organisationnel le de l'ÉDI à l'UQAC. En effet, lors des entrevues individuelles, la majorité des répondant.e.s considèrent que l'UQAC ne fait pas assez preuve de proactivité dans les actions mises en place en matière d'ÉDI, qu'elle est plutôt dans la réactivité.
- Également, selon les répondant.e.s, des ressources sont nécessaires pour diminuer les éventuels obstacles que pourraient rencontrer les personnes des groupes désignés.
- Dans la dernière année, beaucoup d'actions ont été réalisées afin d'améliorer notre structure en matière d'ÉDI pour inclure un volet institutionnel, mais également pour former des comités internes et embaucher des ressources afin d'atteindre nos objectifs.

OBJECTIF SPÉCIFIQUE 1.1**Mettre en place une structure organisationnelle de l'ÉDI****Secteur responsable :** Vice-rectorat aux affaires administratives

ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
1. Constituer un comité institutionnel de l'ÉDI ayant pour rôle de s'assurer de la prise en compte de l'ÉDI dans le processus d'attribution des CRC.	Résultat obtenu	Réalisé	VRERC (Doyen du DRC)	• Les membres ont été recrutés. • La résolution (CAD-11885)¹ du conseil d'administration créant le comité institutionnel de l'équité, la diversité et l'inclusion (CIÉDI).
2. Transférer le projet ÉDI sous la responsabilité du Vice-rectorat aux affaires administratives pour lui donner une portée institutionnelle.	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé	Rectorat	• Le directeur du SRH a reçu le mandat de l'ÉDI. • Une nouvelle structure institutionnelle de l'ÉDI a été mise en place.²
3. Nommer un.e nouveau.elle responsable de l'ÉDI.	Résultat obtenu	Réalisé	Rectorat	• La résolution (CAD-12126)³ du conseil d'administration nommant la nouvelle responsable de l'ÉDI, Josianne Gauthier.
4. Ajuster l'engagement de l'UQAC à l'égard de l'ÉDI en y incluant le groupe désigné LGBTQIAP2S+.	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé	VRAA (COÉDI) (CIÉDI)	• La résolution (CAD-12384)⁴ du Conseil ajoutant le groupe désigné LGBTQIAP2S+ à l'engagement de l'UQAC envers l'ÉDI.
5. Ajouter des membres au CIÉDI pour assurer une meilleure diversité des groupes désignés et des différents quarts d'emploi.	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé	VRAA (COÉDI) (CIÉDI)	• La résolution (CA-12139)⁵ du conseil d'administration ajoutant des membres au CIÉDI.
6. Former un comité opérationnel de l'ÉDI.	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé	Rectorat (Directeur SRH)	• Le comité COÉDI a été formé.⁶
7. Ajouter le groupe désigné LGBTQIAP2S+ dans le 7e énoncé de la mission de l'UQAC.	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé	Rectorat	• La résolution (CA-12384)⁷ du conseil d'administration ajoutant le groupe LGBTQIAP2S+ a été incluse

1 La résolution de la constitution du CIÉDI de l'UQAC est présentée à l'annexe 8 du document.

2 La structure administrative est présentée à la page 12 du document.

3 La résolution de la nomination de la responsable de l'ÉDI de l'UQAC est présentée à l'annexe 7 du document.

4 La résolution ajoutant le groupe désigné LGBTQIAP2S+ est présentée à l'annexe 23 du document.

5 La résolution de la modification à la constitution du CIÉDI est présentée à l'annexe 9 du document.

6 La structure administrative est présentée à la page 12 du document.

7 La résolution du 7e énoncé modifié de la mission de l'UQAC est présentée à l'annexe 24 du document.

OBJECTIF SPÉCIFIQUE 1.1 Mettre en place une structure organisationnelle de l'ÉDI				
ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
8. Former une équipe de recherche en ÉDI. 	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé	SRH (COÉDI)	• L'équipe de recherche a été formée.⁸ • Trois contrats d'embauche ont été produits et signés.
9. Mettre en place de nouvelles mesures de consultation touchant les divers aspects des principes de l'ÉDI. 	Résultat obtenu	Réalisé	SRH (COÉDI) (CIÉDI)	• 54 % des professeur.e.s ont répondu à un sondage sur le climat de travail et sur l'ÉDI.⁹ • 24 entrevues individuelles ont été réalisées auprès des professeur.e.s de tous les groupes désignés et des titulaires de CRC.¹⁰

CONSTAT 2				
Production de l'examen : ☒ Analyse du contexte ☐ Examen du processus d'embauche ☒ Analyse comparative				
• Lors de l'examen comparatif, nous avons constaté que les professeur.e.s sont d'avis qu'un engagement institutionnel ferme doit être mis en place et communiqué à l'ensemble de la communauté universitaire afin de vivre un changement de culture plus important. Plusieurs répondant.e.s ont mentionné qu'il est difficile de savoir si l'UQAC a les ressources nécessaires pour diminuer les éventuels freins que pourraient rencontrer les personnes des groupes désignés, car ces ressources ne sont pas vraiment présentées ou rendues visibles. L'accès n'est donc pas facilité. Selon eux ou elles, il y aurait donc un travail de communication à faire à ce chapitre. • Également, lors du sondage, nous constatons que les professeur.e.s provenant de groupes désignés ont généralement une plus faible impression d'impartialité à l'UQAC à l'égard de leur propre groupe, mais également à l'égard des autres groupes désignés à l'exception du groupe des femmes.				
OBJECTIF SPÉCIFIQUE 1.2 Communiquer l'engagement de l'UQAC envers l'ÉDI auprès de la communauté universitaire				
Secteur responsable : Le Service des communications et des relations publiques				
ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
1. L'Université s'engage fermement envers l'équité, la diversité et l'inclusion. 	Résultat obtenu	Réalisé	Rectorat (VRERC)	• La résolution (CAD-12044)¹¹ démontrant l'engagement de l'Université envers l'équité, la diversité et l'inclusion.
2. Mise en ligne d'une page Web témoignant de l'importance de l'ÉDI au sein de notre établissement (initiatives, services, formations disponibles, lexique, avancement des travaux du plan d'action, rayonnement des réalisations) et les exigences de la reddition de comptes à la population. 	Résultat obtenu	Réalisé	SCRP (Agente d'information SCRPP) (Responsable de l'ÉDI)	• Mise en ligne du site Web ÉDI de l'UQAC.

8 L'équipe de recherche est présentée à la page 13 du document.

9 Le sondage est présenté à la page 19 du document.

10 Les entrevues individuelles sont présentées à la page 20 du document.

11 La résolution de l'engagement de l'UQAC envers l'ÉDI est présentée à l'annexe 3 du document.

OBJECTIF SPÉCIFIQUE 1.2 Communiquer l'engagement de l'UQAC envers l'ÉDI auprès de la communauté universitaire				
ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
3. Produire un plan de communication sur l'ÉDI 2021-2023.	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé	SCRP (Agente de l'information)	• Dépôt du plan de communication au COÉDI et au CIÉDI et suivi à chaque rencontre des comités
4. Lancement officiel du plan d'action.	Résultat obtenu	Réalisé	SCRP (Agente de l'information)	• 1 communiqué de presse • 3 articles dans le Quotidien • Présentation aux directions départementales • Présentation aux 3 Décanats • Présentation à 10 services • Présentation à 4 comités • Présentation à l'ensemble des syndicats
5. Organiser des activités auprès de la communauté universitaire visant à présenter les politiques et les procédures ayant été modifiées et adoptées par les instances au regard des bonnes pratiques en matière d'ÉDI et des objectifs poursuivis et des résultats en matière d'ÉDI.	Résultat obtenu	Réalisé En continu par la suite	Rectorat (Directrice SCRCP) (Agente de l'information SCRCP) (Responsable de l'ÉDI)	• 24 activités pour présenter le plan d'action • 9 activités pour présenter les résultats des analyses de données en matière d'ÉDI • 14 activités pour présenter la nouvelle politique qui promeut la civilité, prévient et contre la discrimination, le harcèlement et la violence.
6. Lancement de la mise en place d'un guide encadrant l'utilisation de l'écriture inclusive.	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé	SCRP (Agente de l'information) (Professeures au DALL)	• Rédaction du guide sur l'écriture inclusive (hiver 2023) • Projet pilote afin de tester le guide (hiver 2023) • Lancement officiel du Guide (automne 2023) • Formations offertes en continu à l'ensemble de la communauté universitaire

PLAN D'ACTION POUR L'OBJECTIF STRATÉGIQUE 2

Faciliter l'intégration des personnes provenant
des groupes désignés au sein du milieu universitaire

Secteur responsable : Vice-rectorat aux affaires administratives

ACTION	DÉLAI	INDICE DE PROGRÈS
• S'assurer de la réalisation et du suivi du plan d'action de l'objectif stratégique 2. • Lancer à nouveau le sondage sur le climat de travail, l'auto-identification volontaire et l'équité, la diversité et l'inclusion à la communauté universitaire, telles que présentées à la page 19 du document. • Mettre à jour et ajuster le plan d'action de l'objectif stratégique 2.	2.4 ans (Hiver 2023)	• Le pourcentage d'action réalisée dans le plan d'action de l'objectif stratégique 3.2. • Le sondage a été réalisé à nouveau. • Le sondage a été complété par 60 % de professeur.e.s de l'UQAC. • Un rapport a été produit faisant état des résultats de comparaison entre le sondage de 2019 et le présent sondage. – La diminution du taux de professeur.e.s qui ne désirent pas s'identifier à un groupe désigné. – La diminution du taux de professeur.e.s qui ont subi un comportement d'exclusion ou de conduites inacceptables dans la dernière année. – L'augmentation du taux de professeur.e.s qui ont une perception d'impartialité envers les groupes désignés. • Les rectifications du plan d'action de l'objectif stratégique 2 ont été appliquées, si besoin.

CONSTAT 3**Production de l'examen :**☒ Analyse du contexte☐ Examen du processus d'embauche☒ Analyse comparative

- Nous avons décelé de possibles barrières systémiques découlant de certains préjugés envers les personnes issues de groupes désignés dans notre milieu de travail. Effectivement, plusieurs constats découlant de la récolte de données nous mènent à croire en la présence de préjugés et qu'ils ont un effet négatif sur le milieu de travail et affectent certain.e.s professeur.e.s faisant partie d'un ou de plusieurs groupes désignés.
- Nous constatons que plusieurs professeur.e.s sont réticent.e.s à s'identifier comme faisant partie d'un ou de plusieurs groupes désignés. Le sondage nous a démontré que de 6 % à 17 % des professeur.e.s, selon les groupes désignés, ont refusé de s'identifier. C'est le groupe désigné LGBTQIAP2S+ qui a le plus haut taux de "je préfère ne pas répondre", soit une personne sur six. Également, malgré que 14 % des professeur.e.s lors du sondage aient manifesté avoir un handicap mental ou physique, nous avons eu un faible taux de participation à la récolte de données qualitatives.
- On peut présumer que cette réticence s'explique de plusieurs façons. Lors des entrevues, quelques professeur.e.s ont affirmé qu'il existait des préjugés envers les personnes appartenant à tous les groupes désignés dans leur milieu de travail. Notons également que les professeur.e.s appartenant à plus d'un groupe désigné considéraient qu'ils ont suffisamment de défis en tant que personnes d'un groupe désigné visible pour ne pas vouloir affirmer d'autres volets de leur identité, de peur d'être victime de plus de préjudices. La majorité des participant.e.s y compris les titulaires de CRC ont mentionné que l'apparence de discrimination positive lors de certains processus d'embauche des professeur.e.s ou des titulaires de CRC est la cause de commentaires dénigrants (dévalorisation des compétences) de la part de collègues de travail.
- De façon générale, l'analyse du sondage nous a permis de mettre en lumière les comportements d'exclusion ou les conduites inacceptables que peuvent subir les professeur.e.s appartenant à un ou à plusieurs groupes désignés. En général, ces comportements ne sont pas des événements isolés, mais ils sont survenus plusieurs fois dans la dernière année. Ce constat s'est imposé de nouveau lors des entrevues individuelles auprès des professeur.e.s issu.e.s de groupes désignés et des titulaires de CRC. Ce constat est traité à part et l'objectif 2.1b a été ajouté pour gérer spécifiquement cet enjeu.
- Comme nous constatons qu'il y a de la sensibilisation à faire à deux niveaux soit de la sensibilisation en matière d'ÉDI et de la sensibilisation en matière d'harcèlement et d'incivilité, nous avons divisé en deux l'objectif spécifique 2.1.

OBJECTIF SPÉCIFIQUE 2.1 A)**Sensibiliser la communauté universitaire en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.****Secteur responsable :** Vice-rectorat aux affaires administratives

ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
1. Mettre en place une campagne de sensibilisation auprès de l'ensemble de la communauté universitaire quant à l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans un milieu de travail. 	Résultat obtenu	Réalisé	VRAA (Directeur du SRH) (Directrice du SCRP) (Agente d'information au SCRP) (Responsable de l'ÉDI) (CIÉDI) (Les syndicats de l'UQAC)	• Un calendrier de réalisation a été produit au trimestre d'hiver 2020. • 1ère édition de la Semaine de la valorisation de la diversité a eu lieu du 17 au 21 mai 2021. (300 personnes, 13 activités, 40 pistes d'amélioration) • 2e édition de la Semaine de la Valorisation de la diversité a eu lieu du 13 au 17 mars 2023. (600 personnes, 16 activités, 100 pistes d'amélioration)
2. Organiser des séances d'information sur la présentation des concepts clés liés à l'ÉDI lors des réunions mensuelles des directeur.e.s de département 	Résultat obtenu	Réalisé	VRÉ (Doyenne DAD) (Responsable de l'ÉDI)	• Depuis octobre 2020, un point sur l'ÉDI est présenté régulièrement aux rencontres mensuelles des directeur.e.s de département.

OBJECTIF SPÉCIFIQUE 2.1 A) Sensibiliser la communauté universitaire en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.				
ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
3. Amorcer une réflexion sur le développement d'un volet sur les Premiers Peuples du Québec dans les parcours de formations universitaires menant à une pratique professionnelle (médecin, travailleur.euse social, infirmier.ère, professeur.e, etc.) afin de sensibiliser les futur.e.s employé.e.s aux préjugés et à la discrimination systémique que vivent les personnes autochtones.	Résultat obtenu	Réalisé	VRÉ (Chef des relations avec les Premières Nations) (Doyenne des études)	• Une rencontre de sensibilisation a eu lieu au printemps 2021 avec Nikanite et l'équipe de travail social et de l'éducation afin d'inclure les enjeux des Premiers Peuples dans leur planification stratégique. • Une rencontre a eu lieu avec le DE et Nikanite en août 2021 pour discuter de la mise en place de ce projet. • 2 projets en cours : - Demande de conférencier.ère.s pour des cours en éducation de l'automne 2021.

CONSTAT 4				
Production de l'examen : ☒ Analyse du contexte ☐ Examen du processus d'embauche ☒ Analyse comparative				
• De façon générale, l'analyse du sondage nous a permis de mettre en lumière les comportements d'exclusion ou les conduites inacceptables que peuvent subir les professeur.e.s appartenant à un ou à plusieurs groupes désignés. En général, ces comportements ne sont pas des événements isolés, mais ils sont survenus plusieurs fois dans la dernière année. Ce constat s'est imposé de nouveau lors des entrevues individuelles auprès des professeur.e.s issu.e.s de groupes désignés et des titulaires de CRC.				
OBJECTIF SPÉCIFIQUE 2.1 B) Sensibiliser la communauté sur la violence, la discrimination, le harcèlement et l'incivilité en milieu de travail				
Secteur responsable : vice-recteur.trice aux affaires administratives				
ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
1. Ajouter un énoncé de principe sur le harcèlement et l'incivilité dans la convention collective des professeur.e.s de l'UQAC.	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé	DAD (SPPUQAC) (Professionnelle DAD) (Directeur du SRH) (SG)	• L'article 27 de la politique sur le harcèlement a été ajouté à la convention collective des professeur.e.s de l'UQAC. • La convention collective a été signée par les deux parties.
2. Réaliser une campagne de communication contre la violence, la discrimination, le harcèlement et l'incivilité. La campagne vise l'ensemble de la communauté universitaire et certaines stratégies seront déployées pour sensibiliser la communauté à la discrimination que peuvent vivre les personnes issues de groupes désignés. ¹²	Résultat obtenu	Réalisé	SRH (Directrice du SCRP) (Chef des relations avec les Premières Nations) (Agente d'information au SCRP) (Responsable de l'ÉDI) (CIÉDI) (Les syndicats de l'UQAC)	• 2021: plus de 73 personnes ont été formées sur les VACS • 2021: Sensibilisation Cybercivilité • Avril 2021 : Formations obligatoires • Juin 2021 : Les SRH a organisé des formations : - Sur la prévention du harcèlement et de l'incivilité (offerte aux cadres et aux professionnel.le.s) - Sur la communications bienveillante du leader d'influence (offerte aux directions départementales)

¹² Certaines stratégies pour contrer la discrimination envers les personnes autochtones seront inspirées du plan d'action de l'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador (APNQL) sur le racisme et la discrimination (octobre 2020).

OBJECTIF SPÉCIFIQUE 2.1 B)				
Sensibiliser la communauté sur la violence, la discrimination, le harcèlement et l'incivilité en milieu de travail				
ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
				• 15 actions en prévention ont eu lieu à l'automne 2022 • 15 action en prévention ont eu lieu à l'hiver 2023 • Une campagne de sensibilisation pour promouvoir la politique et la civilité, prévenir et contrer la discrimination, le harcèlement et la violence a été réalisée au cours des trimestres d'hiver et d'été 2023 - 12 formations ont eu lieu - 213 personnes ont été formées • Poursuite de la campagne de sensibilisation à l'automne 2023 et l'hiver 2024.

CONSTAT 5	
Production de l'examen : ☒ Analyse du contexte ☐ Examen du processus d'embauche ☐ Analyse comparative	
• Nous avons constaté lors de notre récolte de données que la majorité des professeur.e.s étaient d'accord pour affirmer qu'il n'y avait pas assez de formation offerte en continu aux employé.e.s de l'UQAC, et ce, dans toutes les sphères d'activités. Cette formation est nécessaire pour diminuer les préjugés, limiter la discrimination et améliorer le climat de travail. • Également, les professeur.e.s ont mentionné qu'il y avait une méconnaissance des services de soutien en équité, en diversité et en inclusion	

OBJECTIF SPÉCIFIQUE 2.2				
Offrir de la formation en équité, diversité et inclusion				
Secteur responsable : Vice-rectorat aux affaires administratives				
ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
1. Former les membres de la haute direction sur les enjeux en matière d'ÉDI. 	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé	Rectorat (Directeur au SRH) (Responsable de l'ÉDI) (Responsable de l'ÉDI au réseau U.Q.)	• Tous les membres de la haute direction ont reçu une formation sur les enjeux ÉDI en milieu de travail dans le contexte universitaire donné par Julie Gagné, responsable de l'ÉDI au réseau UQ.¹³
2. Offrir de la formation concernant les biais inconscients et les retombées positives de l'ÉDI pour la recherche auprès des professeur.e.s de l'UQAC. 	Résultat obtenu	Réalisé	DRC (Agent.e de recherche au DRC) (Responsable de l'ÉDI) (Responsable de l'ÉDI au réseau U.Q.)	• 4 séances de formation ont été offertes aux professeur.e.s.¹⁴ • 54 professeur.e.s ont participé à la formation. • Les professeur.e.s ont complété un questionnaire d'évaluation à la suite de la formation. • Les commentaires ont été analysés, dépersonnalisés et présentés au CIÉDI.

¹³ Le plan de la formation est présenté à l'annexe 25 du document.

¹⁴ Le plan de formation est présenté à l'annexe 26 du document.

OBJECTIF SPÉCIFIQUE 2.2				
Offrir de la formation en équité, diversité et inclusion				
ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
3. Offrir de la formation au regard des enjeux de l'ÉDI aux cadres, directeur.trice.s de départements et directeur.trice.s de programmes.	Résultat obtenu	Réalisé	VRAA (Directeur du SRH) (Doyenne du DAD) (Responsable de l'ÉDI) (Formation continue)	• Une formation a été montée pour répondre à nos besoins en matière d'ÉDI. • 2 séances de formation ont été offertes le 28 avril et le 11 mai 2021 (10 participant.e.s).
4. Développer un axe de formation continue en lien avec les Premières Nations et former tout le personnel de l'UQAC aux enjeux et aux réalités des Premiers Peuples (haute direction, professeur.e.s, cadres, etc.)	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé	VRPAIA (Chef des relations avec les Premières Nations) (Formatrice externe)	• Une formation a déjà été donnée à trois reprises aux employé.e.s du BPI, du SAE et du Bureau du registraire (BR) dédié aux réalités des Premières Nations.¹⁵ • Une formation a été donnée aux professeur.e.s et aux chargé.e.s qui donnent des cours à des étudiant.e.s autochtones le 26 février et le 1^{er} mars 2021 • 2 formations sur la réalité des peuples autochtones et 1 formation sur le chant autochtone-analyse ethnolinguistique ont été offertes à l'ensemble de la communauté universitaire les 18 et 19 mai 2021. • 158 personnes ont suivi les formations. • Mise en place d'un comité à l'automne 2021 qui développera un guide des pratiques sécurisantes et une formation pour développer les compétences. • Capsules sur la réalité des personnes autochtones mises à la disposition de la communauté universitaire.
5. Développer un axe de formation continue en lien avec les Premières Nations pour les acteurs.trices de différents milieux.	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé	VRPAIA (Chef des relations avec les Premières Nations) (Formatrice externe)	• La formation continue de l'UQAC a développé une formation sur la sécurisation culturelle qui se donne en continue. http://formationcontinue.uqac.ca/securisation-culturelle/ • Des capsules autoportantes ont été développées et le CPNN collabore au projet du Centre de la formation continue. Lancement de l'offre de formation a été réalisé à l'automne 2022. • Collaboration avec le centre de formation continue dans le cadre de leur partenariat avec le CIUSSS Saguenay-lac-St-Jean portant sur la formation des employés du CIUSSS • Formation dans le cadre du projet - explore innu et explore Saguenay - sur les enjeux et les réalités des Premières Nations du Québec.
6. Offrir des outils afin de sensibiliser les personnes écrivant des lettres de recommandation faisant montre de préjugés inconscients.	Résultat obtenu	Réalisé	DAD (Professionnelle DAD) (Responsable de l'ÉDI)	• Un document a été élaboré en juin 2021 sous forme de fiche conseil. • La fiche a été communiquée à l'ensemble de la communauté universitaire.

¹⁵ Le plan de formation est présenté à l'annexe 27 du document.

CONSTAT 6**Production de l'examen :**

☒ Analyse du contexte
 ☐ Examen du processus d'embauche
 ☒ Analyse comparative

- Il est possible qu'une barrière systémique biaise le processus d'embauche, puisque l'apparence de discrimination positive lors de certains processus d'embauche des professeur.e.s ou des titulaires de CRC est la cause de commentaires dénigrants (dévalorisation des compétences) de la part de collègues de travail.
- Lors des entrevues, nous constatons que la majorité des professeur.e.s sont d'accord pour dire que la diversité sociale n'est pas assez valorisée et que l'Université doit reconnaître davantage les employé.e.s issu.e.s de groupes désignés. Les professeur.e.s expriment qu'en valorisant la diversité sociale, l'Université participerait à la fois à favoriser la connaissance de l'autre (y compris des personnes qui ne sont pas membres des groupes désignés) et à réduire les préjugés relatifs au recrutement basé sur la discrimination positive.

OBJECTIF SPÉCIFIQUE 2.3**Valoriser davantage la diversité sociale au sein de l'institution**

Secteur responsable : Vice-rectorat aux affaires administratives

ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
1. Identifier et intégrer au PDRH des mesures et des activités qui mobilisent au travail les personnes des groupes désignés.	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé En continu	SRH (Conseillère RH au SRH)	• Présentation des concepts ÉDI auprès de 3 Décanats, 10 Services et les 4 Syndicats de l'UQAC et recueillir de l'information sur les enjeux ÉDI rencontrés. (janvier à mai 2021) • Première édition de la Semaine de la valorisation de la diversité a eu lieu du 17 au 21 mai 2021. (300 personnes, 13 activités, 40 pistes d'amélioration) 2e édition de la Semaine de la Valorisation de la diversité a eu lieu du 13 au 17 mars 2023. (600 personnes, 16 activités, 100 pistes d'amélioration) - Depuis l'hiver 2023, un journée d'accueil et des formations sont offertes aux nouveaux personnels embauchés - 2 édition de la "Journée des employé.e.s" a eu lieu en 2022 et 2023.
2. Mettre en lumière les parcours inspirants des professeur(e)s appartenant aux groupes désignés	Résultat obtenu	Réalisé	VRRCI (Doyen DRC) (Doyenne DAD) (Directeur SRH) (Responsable de l'ÉDI)	• Réalisation de capsules vidéos mettant en lumière les parcours de professeur(e)s appartenant aux groupes désignés (2022-2023)
3. Organiser des activités et conférences en lien avec les Premiers Peuples à l'intention de la communauté universitaire.	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé En continu	Nikanite	• Semaine de la valorisation de la diversité (2021): 2 formations sur la réalité des peuples autochtones, 1 conférence sur le chant autochtone, 68 personnes participantes • Semaine de la valorisation de la diversité (2023): 3 formations sur l'Exercice des couvertures, 1 panel de discussion incluant 2 étudiantes autochtone sur la pédagogie inclusive, environ 100 personnes participantes • L'UQAC et le CPNN souligne plusieurs journée importante (journée internationale des peuples autochtones 21 juin, Journées de la persévérance scolaire, Journées de valorisation des langues et des cultures autochtones, Journée nationale des langues autochtones...)

				• Activités de la rentrée: Pow-Wow (2021-2023) • Activités pour la collation des grades • Activité Capteur de rêve (2022) • Démonstration de la fabrication d'un Teueikan (2023) • Activité des couvertures (campus Sept-Îles 2023)
4. Développer des actions concrètes reconnaissant la présence historique des Premières Nations sur le territoire (affiches en langue autochtone, affiche sur le campus, mot d'ouverture remerciant la Nation hôte).	En cours NOUVEAU	Décembre 2023	VRPAIA (Chef des relations avec les Premières Nations)	• 31 mars 2021, signet sur le site Facebook de Nikanite en langue autochtone : innu et atikamekw • Aux activités de la rentrée, sur les écrans du campus à Chicoutimi, il y a du texte en langue innu et atikamekw • Un sous-comité a été mis en place pour l'étude de l'affichage en innu-aimun et/ou atikamekw nehiromowin sur le campus pour une implantation à l'automne 2023. Discussions débutées avec le Rectorat pour l'adoption d'un énoncé institutionnel de reconnaissance territoriale.

CONSTAT 7

Production de l'examen :

☒ Analyse du contexte

☐ Examen du processus d'embauche

☒ Analyse comparative

• Les données issues du sondage démontrent que moins de 5 % des professeur.e.s qui se sont identifiés comme Autochtones. Également, ce taux s'est traduit par une faible participation des professeur.e.s issu.e.s des peuples autochtones aux entrevues individuelles. Notons que cette faible participation soulève en enjeu en soi, à savoir la faible présence de professeur.e.s et de titulaires revendiquant une identité autochtone. Cela dit, les entrevues ont permis de relever le fait que certain.e.s professeur.e.s ne s'identifiant pas comme Autochtones considèrent l'absence ou l'invisibilité de ce groupe désigné à l'université, notamment dans le corps professoral, comme un enjeu significatif.

• L'un des facteurs mentionnés pour expliquer cette absence de représentativité est lié aux préjugés et aux stéréotypes, parfois manifestes, véhiculés à l'endroit des personnes autochtones. Mais d'une manière générale, le principal facteur évoqué concerne les barrières systémiques qui interviennent dans le parcours scolaire des étudiant.e.s autochtones.

OBJECTIF SPÉCIFIQUE 2.4

Soutenir et accompagner, plus spécifiquement, les étudiant.e.s autochtones dans leur cheminement académique

Secteur responsable : Vice-rectorat aux partenariats, aux affaires internationales et autochtones

ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
1. Modifier le nom du <i>vice-rectorat au partenariat</i> par un nom plus porteur et inclusif pour les membres des Premières Nations par <i>Vice-rectorat au partenariat, affaires internationales et autochtones</i>.	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé	Rectorat (VRPAIA)	• La résolution (CAD-12172)¹⁶ du conseil d'administration modifiant le nom du Vice-Rectorat.

¹⁶ La résolution modifiant le nom de Vice-rectorat est présentée à l'annexe 28 du document.

¹⁷ La planification stratégique du Vice-rectorat aux partenariats, affaires internationales et autochtones est présentée à l'annexe 29 du document.

2. Développement de l'enjeu Premières Nations identifié dans la planification stratégique du Vicerectorat au partenariat, affaires internationales et autochtones.	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé	VRPAIA (Chef des relations avec les Premières Nations)	La planification stratégique du VRPAIA a été présentée et approuvée au comité de gouvernance.¹⁷
3. Former des comités de liaison afin de mener des consultations supplémentaires auprès de la communauté des Premières Nations et d'améliorer l'accessibilité aux études universitaires pour les étudiant.e.s provenant de ces communautés.	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé	Nikanite	- Une consultation des communautés et des organisations membres des Premières Nations est réalisée en continu via le soutien d'un Conseil pédagogique particulier où siège une majorité de représentants socioéconomiques innus et atikamekw. Le Conseil pédagogique du CPNN permet aux communautés de participer à la gestion des programmes d'études et la participation des communautés permet de maintenir l'offre du CPNN à jour relativement aux services, aux programmes et aux besoins des étudiants. - Projet pilote en cours : 3 places réservées pour des étudiantes en travail social et 1 place réservée pour une étudiante en IPSP.L. 2 places réservées en physiothérapie
4. Renforcer la capacité d'enseignement et de recherche des Premières Nations par la mise en place, par exemple, d'une chaire de recherche « par et avec » les membres des Premières Nations et d'un institut des Premiers Peuples pour entre autres, aider les étudiant.e.s membres des Premières Nations de ces communautés à compléter des études doctorales.	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé	Rectorat (Vice-recteur au VRPAIA) (Chef des relations avec les Premières Nations)	- Une chaire de recherche a été octroyée à l'UQAC et a été confirmée par le CAD le 14 mars 2023. Un comité de gestion de la Chaire a été mis en place où sont réunies une majorité de représentants des communautés membres (Uashat mak Mani-utenam et Mashteuiatsh). - Il est prévu remettre des bourses d'ici l'automne 2024 et financer des projets dans l'année 2023.

PLAN D'ACTION POUR L'OBJECTIF STRATÉGIQUE 3.1

**Adapter le processus de sélection des professeur.e.s
en adéquation avec les bonnes pratiques en matière d'ÉDI**

Secteur responsable : Vice-rectorat aux études

ACTION	DÉLAI	INDICE DE PROGRÈS
- S'assurer de la réalisation et du suivi du plan d'action de l'objectif stratégique 3.1. - Produire à nouveau l'examen du processus d'embauche des professeur.e.s tel qu'effectué à la page 38 du document. - Mettre à jour et ajuster le plan d'action de l'objectif stratégique 3.1.	Réalisé	- La production de l'examen du processus d'embauche des professeur.e.s a été réalisée à nouveau. - Un rapport a été produit faisant état des améliorations d'arrimage du processus avec les bonnes pratiques d'ÉDI et des écarts observés. - Le pourcentage d'action réalisée dans le plan d'action de l'objectif stratégique 3.1. - Les rectifications du plan d'action de l'objectif stratégique 3.1 ont été réalisées, si besoin.

CONSTAT 8**Production de l'examen :**

☒ Analyse du contexte
 ☒ Examen du processus d'embauche
 ☐ Analyse comparative

- L'analyse de l'examen du processus d'embauche nous a permis de constater qu'il n'y avait pas de documents écrits pour décrire l'ensemble des procédures du processus général d'embauche des professeur.e.s qui permettrait d'appliquer uniformément les pratiques et de démontrer en toute transparence nos façons de faire.
- Également, pour engager un.e professeur.e externe dans l'objectif de lui attribuer une chaire de recherche du Canada, le processus d'embauche est lié à la convention collective des professeur.e.s et est chapeauté par le Décanat des affaires départementales. Or, nous constatons que certaines exigences et pratiques en matière d'équité, de diversité et inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada ne sont pas respectées comparativement au processus d'attribution d'une CRC à un.e professeur.e interne chapeauté par le Décanat de la recherche. Or, comme mentionné précédemment, ce processus d'embauche externe est couvert par une convention collective et tout changement doit passer par un accord mutuel entre la direction et le syndicat des professeur.e.s de l'UQAC (SPPUQAC).
- Nous constatons également qu'il y a un obstacle systémique potentiel dans notre processus d'embauche des professeur.e.s, puisque certain.e.s nous ont rapportés avoir l'impression que les candidat.e.s locaux ont été favorisé.e.s. Également, nos pratiques concernant les candidatures provenant de l'extérieur du Canada ou nos pratiques lorsqu'un candidat ne maîtrise pas la langue française diffèrent d'un comité de sélection à l'autre.

ACTION 3.1.1**Mettre en place une politique d'embauche des professeur.e.s**

Secteur responsable : Décanat des affaires départementales

ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
1. Inventorier les politiques, procédures et directives du processus d'embauche des professeur.e.s.	Résultat obtenu	Réalisé	DAD (Consultante externe) (Responsable de l'ÉDI) (Professionnelle DAD)	• 100% de l'inventaire des politiques et directives du processus d'embauche des professeur.e.s a été réalisé. ¹⁸
2. Analyser les contenus des politiques et directives du processus d'embauche des professeur.e.s y compris la politique institutionnelle d'ouverture et de création en vigueur.	Résultat obtenu	Réalisé	DAD (Consultante externe)	• 100% de l'analyse du processus d'embauche des professeur.e.s a été réalisé. ¹⁹
3. Formation d'un comité paritaire entre les représentants du DAD et les représentants du SPPUQAC afin d'amorcer les réflexions concernant les changements qui s'appliquent dans la convention collective des professeur.e.s si nous désirons arrimer certaines de nos pratiques d'embauche des professeur.e.s avec les exigences en matière d'ÉDI du Programme des CRC.	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé	DAD (Professionnelle au DAD) (Responsable de l'ÉDI)	• Le comité paritaire a été formé en décembre 2020. • Le comité paritaire s'est réuni à plusieurs reprises de janvier à juin 2021 • Le comité paritaire a présenté une ébauche de projet à la haute direction et au SPPUQAC en juin 2021 concernant les changements à apporter dans la convention collective des professeur.e.s s'il y a entente.
4. Rédaction d'un guide d'embauche des professeur.e.s.	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé	DAD (Professionnelle au DAD) (Responsable de l'ÉDI)	• Rédaction d'un guide d'embauche du corps professoral au Décanat des affaires départementales à l'automne 2022

¹⁸ L'inventaire des politiques, procédures et directives du processus d'embauche des professeur.e.s est présenté à l'annexe 17 du document.

¹⁹ L'analyse du processus d'embauche des professeur.e.s est présentée à la page 38 du document.

CONSTAT 9**Production de l'examen :**☐ Analyse du contexte☒ Examen du processus d'embauche☐ Analyse comparative

- Lors de l'examen de notre processus d'embauche des professeur.e.s, nous avons constaté que plusieurs étapes importantes ne sont pas suffisamment documentées et conservées correctement. Il s'agit d'une pratique importante à respecter afin d'éliminer toute perception d'impartialité, notamment lors de l'analyse des demandes de création de postes et lors des délibérations des comités de sélection pour les choix des candidat.e.s.
- Également, pour engager un professeur externe dans l'objectif de lui attribuer une chaire de recherche du Canada, le processus d'embauche est chapeauté par le Décanat des affaires départementales et, dans ce cas, nous remarquons que les pratiques de gestion des documents utilisés par le DAD diffèrent par des pratiques de gestion des documents utilisés par le Décanat de la recherche lors de l'attribution d'une chaire de recherche du Canada à un candidat interne.

ACTION 3.1.2**Uniformiser la gestion des documents utilisés dans le cadre du processus de sélection des professeur.e.s****Secteur responsable :** Décanat des affaires départementales

ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
1. Produire un document qui présente les règles de conservation des documents utilisés et des documents qui doivent être produits lors du processus d'embauche et s'assurer du respect de ces pratiques.	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé	DAD (Professionnelle au DAD) (Responsable de l'archivage)	• Un document a été produit en juillet 2021 afin de faire un rappel de la méthode de gestion des documents utilisés auprès des personnes concernées. • Le document de rappel a été envoyé par courriel aux personnes concernées en octobre 2021. • La représentante du DAD fait un rappel auprès des directions de département lors de leur rencontre mensuelle et lors de la première rencontre des comités de sélection. • La présidente ou le président de comité de sélection ainsi que la personne qui représente le DAD s'assurent que toutes les personnes interpellées dans le processus de sélection des professeur.e.s respectent la politique relative à la gestion des documents administratifs et des archives de l'UQAC et les documents à produire tels que décrite dans la nouvelle politique d'embauche des professeur.e.s.

CONSTAT 10**Production de l'examen :**☒ Analyse du contexte☒ Examen du processus d'embauche☐ Analyse comparative

- Il y a un obstacle systémique potentiel dans le contenu de nos offres d'emploi de postes de professeur.e.s. Suite à l'examen de nos pratiques d'embauche, nous remarquons certaines absences de bonnes pratiques qui peuvent encourager les candidat.e.s issu.e.s de groupes désignés à déposer leur candidature. Premièrement, nous constatons dans les offres d'emploi des professeur.e.s que les titres des postes affichés sont genrés et que la formulation inclusive n'est pas utilisée.
- Également, l'engagement de l'UQAC au regard de l'ÉDI est peu visible dans les affichages de poste.
- Nous constatons que certains contenus des affichages de postes ne sont pas uniformes d'un département à l'autre. Bien qu'il soit évident que certaines exigences demandées aux candidat.e.s peuvent différer d'un département à l'autre, certains contenus de l'offre d'emploi devraient être uniformisés.
- Notons aussi que l'analyse du contexte nous a permis de constater que les professeur.e.s à l'interne appartenant à un groupe désigné ont une plus faible impression d'impartialité de l'UQAC à l'égard de son propre groupe, mais également à l'égard des autres groupes désignés. Cette impression d'impartialité doit se traduire dans notre culture interne, mais également se refléter dans notre processus d'embauche et cela commence par nos offres d'emploi.

ACTION 3.1.3

**Adapter nos offres d'emploi avec les bonnes pratiques en matière d'ÉDI
afin d'attirer davantage de candidat.e.s issu.e.s de groupes désignés.**



Secteur responsable : Décanat des affaires départementales

ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
1. Proposer un modèle d'offre d'emploi standardisé et uniforme aux directeur.trice.s de département qui respecte une formulation inclusive et qui démontre davantage l'engagement de l'UQAC envers l'ÉDI.	Résultat obtenu	Réalisé	DAD (Professionnelle au DAD) (Directeur du SRH) (Responsable de l'ÉDI au réseau U.Q.)	• Un modèle d'offre d'emploi a été produit par le réseau U.Q. en collaboration avec la conseillère ÉDI de l'UQAC à l'été 2021. • Un modèle d'offre d'emploi a été produit à l'UQAC à l'automne 2021. • Le nouveau modèle d'offre d'emploi est utilisé par le Décanat des affaires départementales depuis décembre 2021.

CONSTAT 11

Production de l'examen :

☒ Analyse du contexte☒ Examen du processus d'embauche☐ Analyse comparative

• Il y a un obstacle systémique potentiel dans les affichages de postes de professeur.e.s. En effet, nous constatons que l'engagement de l'UQAC au regard de l'ÉDI est peu visible dans les affichages de postes, pratique qui pourrait encourager les candidat.e.s de groupes désignés à postuler.

• Lors de l'analyse de contexte, nous avons constaté que les femmes sont trois fois plus nombreuses à demander un congé de maternité ou parental, ce qui veut dire également que nos candidates potentielles ont plus de chance de présenter un parcours professionnel atypique comprenant des interruptions de carrière. Dans le même ordre d'idées, les professeur.e.s de l'UQAC de minorités visibles sont plus nombreux à considérer que l'UQAC ne se préoccupe pas assez des différences individuelles. Pensons, par exemple, aux femmes et aux professeur.e.s de la communauté LGBTQIAP2S+ qui ont démontré, lors de notre analyse de contexte, leur difficulté à concilier le travail et la vie familiale. Démontrer un intérêt envers les interruptions de carrière lors de l'embauche de professeur.e.s peut avoir une incidence positive sur la diversité des candidatures déposées et sur la culture organisationnelle.

ACTION 3.1.4

Considérer les interruptions de carrière lors du processus d'embauche.



Secteur responsable : Décanat des affaires départementales

ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
1. Prendre en compte les interruptions de carrière et les interruption de recherche (congé parental, maladie, proche aidant, invalidité, COVID, etc.)	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé	DAD (Professionnelle au DAD) (Doyen du DRC) (Responsable de l'ÉDI du réseau U.Q.)	• Une formation a été mise en place à l'été 2021 par la conseillère ÉDI pour les membres des comités de sélection et les personnes représentant le DAD. • À partir de la session d'hiver 2022, les membres des comités de sélection vont recevoir la formation nécessaire pour être sensibilisés aux bonnes pratiques en matière d'ÉDI concernant les interruptions de carrière. • La représentante du DAD qui siège aux comités de sélection a reçu la formation nécessaire en ÉDI afin de s'assurer que les interruptions de carrière sont considérées équitablement à l'automne 2021.

CONSTAT 12**Production de l'examen :**

☐ Analyse du contexte ☒ Examen du processus d'embauche ☐ Analyse comparative

• L'examen du processus d'embauche des professeur.e.s démontre que l'UQAC dispose de peu d'informations quant à l'appartenance de ses professeur.e.s à un groupe désigné, ce qui rend plus difficile la recherche de représentativité. Effectivement, mis à part, ce qui est visible chez le candidat, il n'y a pas de données ou d'informations formelles disponibles pour classer les candidat.e.s. Récolter cette information auprès des candidat.e.s permet de dresser un portrait du cheminement des candidat.e.s issu.e.s de groupes désignés à travers un processus de recrutement et est donc un indicateur important afin d'ajuster nos pratiques d'embauche à l'égard de nos enjeux en ÉDI.

ACTION 3.1.5

Récolter de l'information sur l'appartenance des candidat.e.s à un ou à plusieurs groupes désignés qui postulent sur les offres d'emploi.



Secteur responsable : Décanat des affaires départementales

ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
1. Intégrer un formulaire de déclaration volontaire d'appartenance à un groupe désigné à l'offre d'emploi et produire un rapport qui présente l'avancement des candidat.e.s de groupes désignés dans le processus de sélection des professeur.e.s.	Résultat obtenu	Réalisé	DAD (Professionnelle au DAD) (Responsable de l'ÉDI du réseau U.Q.)	• Un formulaire d'auto-identification volontaire a été mis en place en juin 2021 pour les embauches de juin 2022. • Le formulaire d'auto-identification volontaire est maintenant sur le site web de toutes les offres d'emploi pour les candidat.e.s souhaitant postuler un poste de professeur.e embauché.e pour le 1er juin 2022. • Un premier rapport qui présente l'avancement des candidat.e.s de groupes désignés dans le processus de sélection des professeur.e.s sera produit en décembre 2021.

CONSTAT 13**Production de l'examen :**

☐ Analyse du contexte ☒ Examen du processus d'embauche ☐ Analyse comparative

• Il y a un obstacle systémique potentiel lors des délibérations des comités de sélection que ce soit lors de la présélection des candidat.e.s ou lors de la décision finale d'embauche. Effectivement, nous constatons que les critères utilisés par les membres des comités de sélection sont parfois subjectifs.

• Notons aussi que certain.e.s professeur.e.s nous ont rapporté avoir l'impression que les candidat.e.s locaux ont été favorisés. Également, nos pratiques concernant les candidatures provenant de l'extérieur du Canada ou nos pratiques lorsqu'un.e candidat.e ne maîtrise pas la langue française diffèrent d'un comité de sélection à l'autre.

• Comme mentionné précédemment, l'analyse du contexte nous a permis de constater que les professeur.e.s à l'interne appartenant à un groupe désigné ont une plus faible impression d'impartialité de l'UQAC à l'égard de son propre groupe, mais également à l'égard des autres groupes désignés. Cette perception d'impartialité doit se refléter dans notre culture organisationnelle, ce qui comprend également notre processus d'embauche.

CONSTAT 13

ACTION 3.1.6

Accompagner les comités de sélection dans le choix de critères objectifs lors de leurs délibérations.



Secteur responsable : Décanat des affaires départementales

ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
1. Réviser les critères utilisés lors des processus de sélection des professeur.e.s et proposer un modèle de grille d'évaluation des candidat.e.s composés de critères de sélection mesurables et objectifs au comité de sélection.	Résultat obtenu	Réalisé	DAD (Professionnelle au DAD) (Directeur du SRH)	• Une grille d'évaluation uniforme a été produite en juillet 2021. • Tous les directeur.trice.s de départements ont reçu le nouveau modèle de grille d'évaluation en octobre 2021. • La représentante du DAD qui siège aux les comités de sélection encourage l'utilisation de la grille d'évaluation et en fait un rapport à la doyenne du DAD par la suite.

CONSTAT 14

Production de l'examen :

☐ Analyse du contexte☒ Examen du processus d'embauche☐ Analyse comparative

• Nous constatons également un obstacle systémique potentiel dans les stratégies et actions de diffusions des offres d'emploi des professeur.e.s. En effet, notre stratégie de recrutement vise les candidat.e.s passif.ve.s et elle n'est pas assez orientée vers le ciblage des candidatures issues de groupes désignés. Lors du processus de recrutement en 2019, le nombre de candidatures reçues était limité et dans certains cas insuffisant pour doter le poste.

ACTION 3.1.7

Adopter des stratégies de recrutement de professeur.e.s de manière à rejoindre davantage de candidat.e.s issu.e.s des groupes désignés



Secteur responsable : Décanat des affaires départementales

ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
1. Analyser les besoins de dotation des professeur.e.s et les offres d'emploi et mettre en place des stratégies et des actions d'affichage des postes de manière à rejoindre des candidat.e.s faisant partie d'un ou de plusieurs groupes désignés.	Résultat obtenu	Réalisé	DAD (SCRIP) (Professionnelle DAD)	• Une liste de différentes stratégies a été réalisée en juillet 2021. • À l'automne 2021, des stratégies d'affichage de postes ciblés ont été mises en place. • Le nombre d'ajouts de médias externes où pour la publication des offres d'emploi afin de cibler davantage de candidatures issues des groupes désignés. • Le nombre de candidatures reçues issues des groupes désignés à l'hiver 2022. • Le % de candidatures qui ont été convoqués en entrevue. • Le % de candidat.e.s embauché.e.s issu.e.s des groupes désignés.

CONSTAT 15

Production de l'examen :

☒ Analyse du contexte ☒ Examen du processus d'embauche ☐ Analyse comparative

- Comme nous l'avons mentionné, il y a un obstacle systémique potentiel lors des délibérations des comités de sélection. Notons encore une fois que certain.e.s professeur.e.s nous ont rapporté avoir l'impression que les candidat.e.s locaux ont été favorisés. Également, nos pratiques concernant les candidatures provenant de l'extérieur du Canada ou nos pratiques lorsqu'un candidat ne maîtrise pas la langue française diffèrent d'un comité de sélection à l'autre.
- La convention collective prévoit qu'un représentant du Décanat des affaires départementales siège au comité à titre d'observateur, mais nous constatons que les attentes au regard des représentantes du DAD quant à l'ÉDI et aux barrières systémiques ne sont pas formalisées et communiquées clairement. Également, les professionnelles au DAD n'ont pas reçu toute la même formation à l'égard de l'ÉDI.

ACTION 3.1.8

Sensibiliser davantage les représentantes du DAD qui siègent aux comités de sélection des professeur.e.s sur les enjeux d'ÉDI.



Secteur responsable : Décanat des affaires départementales

ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
1. Formuler le mandat à l'égard de l'ÉDI des représentantes du DAD lorsqu'elles siègent aux comités d'embauche des professeur.e.s.	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé	DAD (Directeur du SRH) (Responsable de l'ÉDI) (Responsable de l'ÉDI du réseau U.Q.)	• Une liste de vérification des bonnes pratiques en regard de l'ÉDI a été rédigée pour les représentantes du DAD qui siègent aux comités de sélection des professeur.e.s à l'automne 2021. • Le mandat à l'égard de l'ÉDI a été communiqué à 100% des représentantes du DAD qui siègent aux comités de sélection.
2. Former toutes les représentantes DAD en matière d'ÉDI qui siègent aux comités d'embauche.	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé	DAD (Directeur du SRH) (Responsable de l'ÉDI) (Responsable de l'ÉDI du réseau U.Q.)	• En date de décembre 2021, 100% des professionnelles du DAD qui siègent au comité d'embauche ont complété l'ensemble des formations en ÉDI.

CONSTAT 16

Production de l'examen :

☒ Analyse du contexte ☒ Examen du processus d'embauche ☐ Analyse comparative

- Dans le même ordre d'idée, l'analyse du contexte nous a démontré que les professeur.e.s trouvent qu'il manque de formations ÉDI en continu offertes aux employé.e.s. Bien que nous avons démontré précédemment qu'il y a des obstacles systémiques potentiels lors de notre processus d'embauche, nous constatons que les membres des comités de sélection n'ont pas reçu la formation nécessaire pour bien faire face à ses barrières systémiques.
- Lorsque nous regardons les exigences et pratiques en matière d'équité, de diversité et inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada concernant la formation des membres des comités de sélection nous constatons que la formation sur biais inconscients est obligatoire pour tous les membres des comités. Si un poste de titulaire de chaire de recherche du Canada est ouvert à l'externe, le processus d'embauche est lié à la convention collective des professeur.e.s et est chapeauté par le Décanat des affaires départementales. Or, nous constatons dans le processus d'embauche des professeur.e.s que ce critère n'est pas respecté comparativement au processus d'attribution d'une CRC à un professeur interne chapeauté par le Décanat de la recherche. Or, ce processus d'embauche externe est couvert par une convention collective et tout changement doit passer par un accord mutuel entre la direction et le SPPUQAC.

ACTION 3.1.9

Sensibiliser davantage les membres des comités de sélection des professeur.e.s sur les enjeux en ÉDI



Secteur responsable : Décanat des affaires départementales

ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
1. Former en début de rencontre des comités de sélection les membres des comités de sélection sur les pièges et préjugés inconscients d'un processus d'embauche.	Résultat obtenu	Réalisé	DAD (Responsable de l'ÉDI) (Professionnelle DAD) (SPPUQAC) (Directeurs de départements)	• Une courte formation est donnée par les professionnelles du DAD en EDI depuis hiver 2021 • Des capsules de formations seront livrées à l'hiver 2024.
2. Sensibiliser les professeur.e.s qui siègent aux comités de sélection à suivre la formation sur les biais inconscients offerts par le Programme des Chaires de recherche du Canada et débiter des discussions avec le SPPUQAC concernant l'ajout d'une formation obligatoire en ÉDI auprès des membres des comités de sélection dans la convention collective. ²¹	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé	DAD (Responsable de l'ÉDI) (Professionnelle DAD) (SPPUQAC) (Directeurs de départements)	• Une formation sera offerte à l'interne comme mentionné au point 1 et abordera les biais inconscients. • Si un poste de professeur.e est ouvert à l'externe et que ce poste est lié à une chaire de recherche du Canada, les membres du comité de sélection devront obligatoirement suivre cette formation à partir de janvier 2022.

²¹ Les discussions avec le SPPUQAC concernant la formation en ÉDI des membres des comités de sélection s'inscrivent comme un enjeu qui sera discuté lors des rencontres avec un comité paritaire tel que décrit à l'enjeu spécifique 3.1.1, action 3.

CONSTAT 17

Production de l'examen :

☐ Analyse du contexte ☒ Examen du processus d'embauche ☐ Analyse comparative

• Si nous désirons accroître la représentativité des groupes désignés au sein des comités de sélection de professeur.e.s, deux enjeux se présentent à nous. L'UQAC dispose de peu d'informations quant à l'appartenance de ses professeur.e.s à un groupe désigné. Également, notre processus d'embauche des professeur.e.s est lié à une convention collective et tout changement doit passer par un accord mutuel entre la Direction et le SPPUQAC. En plus de la réelle conviction qu'un groupe diversifié pour sélectionner de futurs professeur.e.s de l'UQAC est un moyen de diminuer les obstacles systémiques, cette question reste d'actualité, puisque lorsque nous aurons à embaucher un.e titulaire de chaire de recherche du Canada à l'externe, les bonnes pratiques en matière d'ÉDI du Programme des CRC exigent une certaine représentativité des groupes désignés au sein de nos comités de sélection.

ACTION 3.1.10

**Encourager une représentativité des professeur.e.s
issu.e.s des groupes désignés dans les comités de sélection**



Secteur responsable : Décanat des affaires départementales

ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
1. Sensibiliser les directions départementales sur l'importance de la diversité des membres des comités d'embauche.	Résultat obtenu	Réalisé	DAD (Professionnelle DAD) (Directeurs de départements)	Depuis janvier 2022, la convention collective prévoit qu'au moins un membre des groupes désignés siège sur le comité d'embauche et encourage la présence d'au moins une femme sur le comité.
2. Débuter des discussions avec le SPPUQAC concernant l'ajout de critères de représentativité sur les comités de sélection des professeur.e.s dans la convention collective. ²²	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé	DAD (Professionnelle DAD) (SPPUQAC)	- Un comité paritaire (patronal et syndical) a été formé en décembre 2020. - Le comité paritaire a déposé ses recommandations à la direction et aux syndicats des professeur.e.s de l'UQAC en juin 2021. - Le pourcentage de représentativité des membres issu.e.s des groupes désignés dans les comités de sélection des professeur.e.s sera évalué à partir de l'automne 2021.

²² Les discussions avec le SPPUQAC concernant la représentativité des professeur.e.s issu.e.s de groupes désignés sur les comités de sélection s'inscrivent comme un enjeu qui sera discuté lors des rencontres avec un comité paritaire tel que décrit à l'enjeu spécifique 3.1.1, action 3.

CONSTAT 18**Production de l'examen :**

■ Analyse du contexte

■ Examen du processus d'embauche

■ Analyse comparative

- Il y a un obstacle systémique potentiel en ce qui a trait au processus d'accueil des nouveaux professeur.e.s. L'analyse démontre une majorité de professeur.e.s issu.e.s de groupe désigné et les titulaires de CRC qui affirment que leur intégration n'a pas du tout ou très peu été encadrée lors de leur entrée en poste. Également, les professeur.e.s ont manifesté l'insuffisance et la méconnaissance des services de soutien en ÉDI, et ce, également à l'embauche.
- Les professeur.e.s de minorités visibles ont partagé, lors de la récolte de données sur le contexte des freins importants lors de leur arrivée en fonction. Que ce soit dans l'adaptation des codes (sociaux, institutionnels ou autres) ou l'apprentissage de la langue française.
- Ce constat se reflète également avec les professeur.e.s présentant un handicap qui sont plus nombreux à croire qu'une meilleure intégration des employé.e.s et des étudiant.e.s est nécessaire à l'UQAC.
- Lors de l'examen de notre processus d'embauche, bien que l'accueil des professeur.e.s s'est énormément amélioré ces deux dernières années, nous constatons que les effets découlant de barrières systémiques ou en lien avec l'ÉDI ne sont pas systématiquement discutées lors de l'accueil et lors du suivi.

ACTION 3.1.11**Améliorer l'intégration des nouveaux professeur.e.s issu.e.s des groupes désignés****Secteur responsable :** Décanat des affaires départementales

ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
1. Produire un guide d'accompagnement lors de l'embauche des professeur.e.s issu.e.s des groupes désignés	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé	DAD (Professionnelle DAD) (Responsable de l'ÉDI)	• Un guide d'accueil a été produit et est distribué à toutes les nouvelles personnes professeurs embauchées
2. En plus du suivi de groupe avec l'ensemble des nouveaux professeur.e.s, mettre en place un suivi individuel avec les nouveaux professeur.e.s issu.e.s de groupes désignés.	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé	DAD (Professionnelle DAD) (Responsable de l'ÉDI)	• Un suivi individuel a été effectué auprès des nouveaux professeur.e.s issu.e.s de groupes désignés embauchés le 1 juin 2022, 6 mois et 1 an après l'embauche. • À toutes les journées d'accueil, la conseillère EDI vient présenter ces services à l'ensemble des nouvelles personnes professeurs embauchées

PLAN D'ACTION POUR L'OBJECTIF STRATÉGIQUE 3.2

S'assurer que le processus de recrutement et de la mise en candidature de titulaires de chaires de recherche du Canada est arrimé avec les bonnes pratiques en matière d'ÉDI

Secteur responsable : Vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation

ACTION	DÉLAI	INDICE DE PROGRÈS
• S'assurer de la réalisation et du suivi du plan d'action de l'objectif stratégique 3.2. • Produire à nouveau l'examen du processus de recrutement et la mise en candidature de titulaires de chaires de recherche du Canada tel qu'effectué à la page 43 du document. • Mettre à jour et ajuster le plan d'action de l'objectif stratégique 3.2.	Hiver 2024	• La production de l'examen du processus d'embauche des professeur.e.s a été réalisée à nouveau. • Un rapport a été produit faisant état des améliorations d'arrimage du processus avec les bonnes pratiques ÉDI et des écarts observés. • Le pourcentage d'action réalisée dans le plan d'action de l'objectif stratégique 3.2. • Les rectifications du plan d'action de l'objectif stratégique 3.2 ont été réalisées, si besoin.

CONSTAT 19

Production de l'examen :

☐ Analyse du contexte ☒ Examen du processus d'embauche ☒ Analyse comparative

• Dans la dernière année, beaucoup de changements importants ont été apportés dans le processus de recrutement et de mise en candidature des chaires de recherche du Canada. La plupart des changements visent le processus d'affichage interne chapeauté par le Décanat de la recherche. Le dernier plan d'action institutionnel de l'ÉDI déposé en mars 2019²³ présente l'ensemble des actions mises en place pour améliorer ce processus. Les actions déjà mises en place et un suivi vous seront présentés dans ce plan d'action. Notre analyse comparative et l'examen des processus d'embauche nous démontrent un obstacle systémique potentiel en ce qui a trait à la transparence du processus général de recrutement et de mise en candidature des chaires de recherche du Canada. Effectivement, il n'y a pas encore de politique institutionnelle relative au financement de la recherche et de la création qui explique en toute transparence toutes les étapes de ce processus à partir du choix de dotation de poste de titulaires de CRC jusqu'aux critères et processus de renouvellement des CRC.

• Depuis les changements apportés en 2019, l'UQAC n'a pas affiché de postes de titulaire de CRC à l'externe. Ce type d'affichage n'a pas été encore formalisé et devra se retrouver également dans la politique institutionnelle. Pour engager un.e professeur.e titulaire de CRC à l'externe à l'UQAC, ce processus est lié à la convention collective des professeur.e.s et est chapeauté par le Décanat des affaires départementales. Un arrimage entre ces deux processus, l'affichage interne sous la responsabilité du Décanat de la recherche et le processus d'affichage externe sous la responsabilité du Décanat des affaires départementales sont nécessaires afin de respecter les bonnes exigences et les bonnes pratiques en matière d'ÉDI. Comme l'affichage externe est conventionné, tout changement doit passer par un accord mutuel entre la direction et le SPPUQAC et les efforts d'arrimage déployés ont été présentés dans la section précédente à l'objectif stratégique 3.1.

• Cette préoccupation de transparence a également été soulevée lors de l'analyse comparative. Des titulaires de chaire ont indiqué qu'il n'y a pas suffisamment d'informations quant aux critères utilisés pour l'analyse des dossiers de candidature. Ce point également a été soulevé par la majorité des titulaires de CRC n'ayant pas encore demandé de renouvellement de chaire de recherche du Canada concernant le manque de connaissance du processus de renouvellement des CRC. Certaines personnes interviewées ont affirmé qu'elles ne trouvaient pas cette information suffisamment accessible et qu'il fallait être proactif.ve pour l'obtenir.

²³ Le dernier plan d'action institutionnel en matière d'ÉDI de l'UQAC déposé en 2019 au Programme des CRC est présenté à l'annexe 30 du document.

CONSTAT 19

ACTION 3.2.1

Mettre en place une politique des chaires de recherche du Canada



Secteur responsable : Vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation

ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
1. Inventorier les politiques, procédures et directives du processus de recrutement et la mise en candidature de titulaires de chaires de recherche du Canada.	Résultat obtenu	Réalisé	DRC (Consultante externe) (Responsable de l'ÉDI) (Agente de recherche au DRC)	• 100% de l'inventaire des politiques et directives du recrutement et de la mise en candidature de titulaires de chaires de recherche du Canada a été réalisé. ²⁴
2. Analyser les contenus des politiques et directives du processus de recrutement et la mise en candidature de titulaires de chaires de recherche du Canada.	Résultat obtenu	Réalisé	DRC (Consultante externe) (Responsable de l'ÉDI) (Agente de recherche au DRC)	• 100% de l'analyse du processus de recrutement et de la mise en candidature de titulaires de chaires de recherche du Canada a été réalisée. ²⁵
3. Adoption d'une nouvelle politique des chaires de recherche du Canada.	En cours 75%	Hiver 2024	VRRCI (Doyen au DRC) (Doyenne au DAD) (Agente de recherche au DRC) (Responsable de l'ÉDI)	• Une nouvelle politique a été rédigée. • La nouvelle politique des chaires de recherche a été adoptée au conseil d'administration de l'UQAC.

CONSTAT 20

Production de l'examen :

☐ Analyse du contexte

☒ Examen du processus d'embauche

☐ Analyse comparative

• Il était primordial que la récolte de données permette d'évaluer si le processus d'embauche et de mise en candidature des titulaires de CRC respecte les exigences et les pratiques en matière d'ÉDI du programme des CRC. En général, nous remarquons une amélioration considérable du processus. Lors de l'analyse, il a été soulevé que l'agente ÉDI n'était pas consultée à chacune des étapes des processus de recrutement des titulaires de CRC. En revanche, Yves Chiricota était présent à chacune des étapes et comme membre du CIÉDI, il agissait à titre de représentant de l'ÉDI et de ce fait, les exigences du PCRC sont respectées. Également, comme nous avons depuis 2019 un comité plus diversifié, il est important de mettre en place un mécanisme afin de se n'assurer ne pas institutionnaliser certain.e.s membres des comités de sélection des titulaires de CRC afin de répondre à l'exigence de représentativité des groupes désignés dans les comités de sélection. Étape importante qui doit être validée également par la responsable de l'ÉDI.

• Également, la formulation inclusive de l'offre d'emploi interne n'est pas complètement respectée lors du dernier affichage de poste de titulaire de CRC.

• Dans cette section, un suivi des actions mises en place est présenté afin de corriger les écarts observés et pour démontrer l'avancement du plan d'action institutionnel en matière d'ÉDI déposé en septembre 2019 au PCRC.

²⁴ L'inventaire des politiques, procédures et directives du processus de recrutement et de mise en candidature des titulaires de CRC est présenté à l'annexe 18 du document.

²⁵ L'analyse du processus de recrutement et de mise en candidature des titulaires de CRC est présentée à la page 43 du document.

CONSTAT 20

ACTION 3.2.2

Respecter les exigences et les pratiques en matière d'ÉDI
du Programme des chaires de recherche du Canada

Secteur responsable : Vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation

ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
1. Affirmer l'engagement de l'UQAC envers l'ÉDI dans l'annonce d'un poste de titulaire de CRC interne par l'élaboration d'un énoncé sur l'ÉDI. ²⁶	Résultat obtenu	Réalisé	DRC (Doyenne DAD) (Responsable de l'ÉDI)	• Un énoncé sur l'ÉDI de l'UQAC a été rédigé.²⁷ • L'engagement de l'UQAC envers l'ÉDI est clairement indiqué sur les annonces des postes de titulaires de CRC.²⁸
2. Établir les critères de sélection et le processus d'évaluation avant l'annonce du poste à pourvoir pour un traitement uniforme et équitable des candidatures	Résultat obtenu	Réalisé	DRC (Agente de recherche au DRC)	• La liste des critères de sélection a été élaborée et incluse dans le processus d'évaluation.²⁹
3. Afficher publiquement les annonces de poste de titulaire de CRC à l'interne pendant au moins 30 jours.	Résultat obtenu	Réalisé	DRC (Agente de recherche au DRC)	• Les affichages de poste de titulaire de CRC à l'interne ont été publiés pendant 30 jours lors du concours lancé en mars 2019. • Un décompte des jours à partir de la date de publication est réalisé et respecté pour les prochains affichages de postes.
4. S'assurer d'utiliser un langage inclusif, impartial et non genré afin d'éviter les préjugés involontaires. ³⁰	Résultat obtenu	Réalisé	DRC (Agente de recherche au DRC) (Responsable de l'ÉDI)	• Le nombre d'offres d'emploi consulté et validé par la responsable de l'ÉDI. • Les offres d'emploi interne respectent la formulation inclusive telle que décrite dans notre politique d'écriture inclusive.³¹
5. Intégrer un formulaire de déclaration volontaire d'appartenance à un ou à plusieurs groupes désignés à l'offre d'emploi interne relative à une chaire de recherche du Canada. ³²	Résultat obtenu	Réalisé	DRC (Agente de recherche au DRC)	• Un formulaire d'autodéclaration volontaire a été produit.³³ • 100 % des candidat.e.s ont complété le formulaire d'autodéclaration volontaire d'appartenance à un ou à plusieurs groupes désignés lors du dernier affichage de poste de titulaire de CRC en mars 2019. • Le pourcentage de candidat.e.s issu.e.s des groupes désignés qui vont postuler sur les prochaines.

26 Veuillez noter qu'il y a également un enjeu en ce qui a trait à l'engagement de l'UQAC envers l'ÉDI dans l'annonce d'un poste de titulaire de CRC externe et il est présenté à l'action 3.1.3 de la section précédente.

27 L'énoncé d'ÉDI de l'UQAC est présenté à la page 10 du document.

28 La dernière annonce de poste de titulaire de CRC est présentée à l'annexe 31 du document.

29 La liste des critères de sélection est présentée à l'annexe 32 du document.

30 Veuillez noter qu'il y a également un enjeu en ce qui a trait à la formulation inclusive des offres d'emploi de titulaire de CRC externe de l'UQAC et il est présenté à l'action 3.1.3 de la section précédente.

31 La politique d'écriture inclusive est présentée à l'objectif spécifique 1.2, action 6 du plan d'action.

32 Veuillez noter qu'il y a également un enjeu concernant le formulaire d'autodéclaration volontaire d'appartenance à un ou à plusieurs groupes désignés pour les candidat.e.s externes qui postulent le poste de titulaire de CRC et il est présenté à l'action 3.1.5 de la section précédente.

33 Le formulaire d'autodéclaration volontaire est présenté à l'annexe 33 du document.

CONSTAT 20				
ACTION 3.2.2 Respecter les exigences et les pratiques en matière d'ÉDI du Programme des chaires de recherche du Canada 				
ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
6. Fournir un énoncé de confidentialité pour la cueillette et l'utilisation des données recueillies par le biais du formulaire de déclaration volontaire appartenant à un groupe désigné.	Résultat obtenu	Réalisé	DRC (Agente de recherche au DRC)	• L'énoncé de confidentialité est présent dans le formulaire de déclaration volontaire.³⁴ • Une base de données a été créée.
7. S'assurer de la présence de personnes provenant d'un groupe désigné sur le comité de sélection d'une CRC octroyé à l'interne. ³⁵	Résultat obtenu	Réalisé	DRC (Agente de recherche au DRC)	• Les membres des groupes désignés étaient représentés sur le dernier comité de sélection qui a eu lieu en avril 2019. • 67% des membres du comité de sélection proviennent des groupes désignés lors du dernier concours en avril 2019.
8. Intégrer un formulaire d'autodéclaration volontaire d'appartenance à un ou des groupes désignés lors du processus de composition des comités de sélection.	Résultat obtenu	Réalisé	DRC (Agente de recherche au DRC)	• À l'automne 2021, le formulaire d'autodéclaration volontaire a été produit. • Le formulaire d'auto-identification volontaire a été envoyé à tous les membres qui siégeront à un comité de sélection depuis novembre 2021. • 100% des membres du comité ont complété le formulaire à l'automne 2021.
9. Offrir une formation obligatoire en matière d'équité à tous les membres des comités de sélection d'embauche interne portant sur les préjugés inconscients dans l'évaluation par les pairs et fournir les informations relatives à l'ÉDI aux membres des comités de sélection. ³⁶	Résultat obtenu	Réalisé	DRC (Agente de recherche au DRC)	• 100% des membres du comité de sélection interne ont suivi la formation sur les biais inconscients lors du dernier comité qui a eu lieu en avril 2019. • Le % de membres qui ont suivi la formation lors des prochains comités d'embauche • L'information importante en ÉDI a été acheminée aux membres des comités de sélection. • 100% des membres ont pris connaissance des informations relatives à l'ÉDI. • La responsable de l'ÉDI s'assure que les bonnes pratiques en matière d'ÉDI aient été respectées et en fait état dans le rapport final à remettre à la haute direction.

³⁴ L'énoncé de confidentialité est présenté dans l'annonce de poste de titulaire de CRC à l'annexe 31 du document.

³⁵ Veuillez noter qu'il y a également un enjeu concernant la présence des personnes issues de groupes désignés sur les comités de sélection de poste de titulaires de CRC octroyé à l'externe et il est présenté à l'action 3.1.9 de la section précédente.

³⁶ Veuillez noter qu'il y a également un enjeu de formation en matière d'ÉDI pour les membres des comités de sélection lors de l'embauche d'un.e titulaire de CRC externe et il est présenté à l'action 3.1.8 de la section précédente.

CONSTAT 20				
ACTION 3.2.2 Respecter les exigences et les pratiques en matière d'ÉDI du Programme des chaires de recherche du Canada 				
ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR. TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
10. Intégrer un libellé sur les justifications d'interruptions de carrière et d'interruption de recherche (congé parental, maladie, proche aidant, invalidité, COVID, etc.) avec l'appel pour le recrutement d'un.e titulaire à l'interne. ³⁷	Résultat obtenu	Réalisé	DRC (Doyenne DAD) (Responsable de l'ÉDI)	• Le libellé a été intégré à l'automne 2021. • La représentante de l'ÉDI qui siège aux comités de sélection a reçu la formation nécessaire en ÉDI afin de s'assurer que les interruptions de carrière sont considérées équitablement.
11. Impliquer la responsable de l'ÉDI ou un représentant ÉDI qui siège au CIÉDI à toutes les étapes du processus.	Résultat obtenu	Réalisé	DRC (Directeur du SRH) (Responsable de l'ÉDI)	• La responsable de l'ÉDI a consulté et approuvé la dernière annonce de poste de titulaire de CRC que la responsable de l'ÉDI qui a eu lieu en mars 2019 et 2020. • La responsable de l'ÉDI ou un représentant du comité CIÉDI était présent à chacune des étapes du processus lors du dernier concours en mars 2019 et pour les concours de 2021. • La responsable de l'ÉDI fait le suivi avant chaque comité des membres des comités de sélection et s'assure que les personnes issues de groupes désignés ne reçoivent pas de façon disproportionnée des demandes pour siéger aux comités en raison de cette appartenance.

³⁷ Veuillez noter qu'il y a également un enjeu de considération des interruptions de carrière lors des analyses de candidatures de titulaires de CRC externe et il est présenté à l'action 3.1.4 de la section précédente.

CONSTAT 21**Production de l'examen :**

☐ Analyse du contexte ☒ Examen du processus d'embauche ☐ Analyse comparative

- Il y a un obstacle systémique potentiel lors des délibérations des comités de sélection. Effectivement, nous constatons que les critères utilisés par les membres des comités de sélection sont parfois subjectifs.
- L'analyse du contexte nous a permis de constater que les professeur.e.s à l'interne appartenant à un groupe désigné ont une plus faible impression d'impartialité de l'UQAC à l'égard de son propre groupe, mais également à l'égard des autres groupes désignés. Cette perception d'impartialité doit se refléter dans notre culture organisationnelle, ce qui comprend également du processus d'embauche.

ACTION 3.2.3

**Accompagner les comités de sélection des titulaires de CRC
dans le choix de critères objectifs lors de leurs délibérations.**



Secteur responsable : Vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation

ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
1. Réviser les critères utilisés lors du processus d'attribution à l'interne d'une Chaire de recherche et établir un modèle de grille d'évaluation des candidatures afin d'établir, entre autres, des critères de sélection mesurables et objectifs. S'assurer que les membres du comité de sélection utilisent et respectent la grille d'évaluation lors des délibérations. ³⁸	Résultat obtenu	Réalisé	DRC (Agente de recherche DRC)	• Un modèle de grille d'évaluation a été produit.³⁹ • La grille d'évaluation est déposée sur le site Web de l'UQAC avant l'affichage d'un poste de titulaire de CRC. • Tous les membres du dernier comité de sélection en avril 2019 ont reçu le nouveau modèle de grille d'évaluation. • La responsable de l'ÉDI est présente lors de la délibération du comité de sélection pour s'assurer du respect de la grille d'évaluation. • L'utilisation active de la grille d'évaluation lors des délibérations des prochains comités d'évaluation.

³⁸ Veuillez noter qu'il y a également un enjeu d'utilisation de critères mesurables et objectifs lors des délibérations du comité de sélection de titulaire de CRC externe et il est présenté à l'action 3.1.6 de la section précédente.

³⁹ Les critères d'évaluation sont présentés à l'annexe 34 du document.

CONSTAT 22

Production de l'examen :

☐ Analyse du contexte☒ Examen du processus d'embauche☐ Analyse comparative

• Nous constatons également un obstacle systémique potentiel dans nos stratégies et actions de diffusions des offres d'emploi internes des professeur.e.s. Effectivement, il n'y a pas de stratégie d'affichage ciblée permettant de rejoindre spécifiquement des candidat.e.s des groupes désignés à l'interne. L'obstacle important qui réduit la portée de nos stratégies d'affichage c'est que l'UQAC ne dispose pas de données quant à la représentativité des groupes désignés au sein du corps professoral. Au provincial, le programme d'accès à l'égalité en emploi invite les employé.e.s à remplir un formulaire d'autodéclaration volontaire d'appartenance à un ou à plusieurs groupes désignés. Or, nous constatons deux problématiques. Le formulaire d'autodéclaration volontaire utilisé dans le cadre de ce programme ne répond pas aux exigences du Programme des chaires de recherche du Canada. À titre d'exemple, il ne permet pas d'identifier si l'employé fait partie de la communauté LGBTQIAP2S+. Également, seulement 35% des professeur.e.s ont complété ce formulaire d'autodéclaration volontaire à l'UQAC.

• Nous avons présenté à l'objectif spécifique 3.1.5 : « Récolter de l'information sur l'appartenance des candidat.e.s à un ou à plusieurs groupes désignés qui postulent sur les offres d'emploi » des moyens pour augmenter le pourcentage d'auto-identification volontaire d'appartenance à un ou des groupes désignés lors de l'embauche des professeur.e.s. Or, ce présent plan d'action présente deux objectifs spécifiques pour premièrement mettre en place des actions pour augmenter. Le pourcentage de répondant.e.s au formulaire d'autodéclaration volontaire pour les employé.e.s déjà en poste à l'UQAC et par la suite, des actions pour rejoindre le maximum de professeur.e.s issu.e.s de groupes désignés lors d'affichage de poste de titulaires de CRC à l'interne.

ACTION 3.2.4

Augmenter le pourcentage d'auto-identification volontaire d'appartenance à un ou des groupes désignés des employé.e.s de l'UQAC



Secteur responsable : Service des ressources humaines

ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
1. Campagne de rappel auprès de la communauté universitaire afin de les inciter à remplir le nouveau formulaire d'autodéclaration volontaire.	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé	SRH (Doyenne au DAD) (Doyen au DRC) (Professionnelle SRH) (Responsable de l'ÉDI)	• Une campagne de sensibilisation a été réalisée à l'automne 2022 • Messages de rappel dans le portail employé • Sensibilisation aux questionnaires de l'UQAC

CONSTAT 22

ACTION 3.2.5

**Adopter des stratégies de recrutement de professeur.e.s
de manière à rejoindre davantage de candidatures internes issues des groupes désignés.**



Secteur responsable : Vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation

ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
Inciter la communauté universitaire à proposer des candidatures de personnes provenant de groupes sous-représentés.	Résultat obtenu	Réalisé	DRC (Agente de recherche au DRC) (SCRIP)	• Les professeur.e.s de l'UQAC ont été invités à proposer des candidatures provenant de groupes désignés lors du dernier concours en mars 2019 et le concours de 2021.
2. Établir une liste des canaux de diffusions internes de l'offre d'emploi reliée à l'attribution d'une CRC permettant de rejoindre des personnes des groupes sous-représentés et diffuser le plus largement possible l'annonce du poste.	Résultat obtenu	Réalisé	DRC (Agente de recherche au DRC) (SCRIP)	• La liste a été produite
3. Mettre en place des stratégies et actions d'affichage des postes de manière à rejoindre des candidatures internes faisant partie d'un ou de plusieurs groupes désignés.	Résultat obtenu	Réalisé	DRC (Agente de recherche au DRC) (SCRIP)	• Le concours de CRC de septembre 2021, 100% des candidatures déposées représentaient des professeur.e.s appartenant à un ou plusieurs groupes désignés.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 4

Définir les règles et processus de gestion permettant de respecter la double structure universitaire tout en considérant les bonnes pratiques en matière d'ÉDI

CONSTAT 23**Production de l'examen :**
☒ Analyse du contexte

☐ Examen du processus d'embauche

☒ Analyse comparative

Lors de l'analyse du sondage, nous avons constaté qu'il y a une appréciation légèrement plus faible du climat de travail des professeur.e.s provenant de groupes désignés comparativement aux autres professeur.e.s. Pour la grande majorité des questions posées dans le sondage, cette différence est généralement peu significative (-5%).

Par contre, il y a tout de même des questions reliées à certains aspects du milieu de travail qui sont plus problématiques et où l'on constate une différence importante dans les résultats des professeur.e.s issu.e.s de groupes désignés comparativement aux autres professeur.e.s. Ces problématiques se situent au niveau de la double structure, c'est-à-dire de la direction départementale versus la direction de programme évoluant dans une gouvernance collégiale. Dans le sondage, les paramètres de reconnaissance du travail, de valorisation, d'encouragement et d'épanouissement au sein des départements sont les plus impactés par l'appartenance aux groupes désignés. Appartenir à un groupe désigné diminue l'appréciation de ces paramètres.

Il existe, selon plusieurs professeur.e.s interrogés, une problématique affectant les relations de travail, liée à des conflits de personnalités imbriqués dans des rapports de pouvoir. Ces rapports de pouvoir seraient liés à l'ancienneté, mais également aux amitiés à l'intérieur de l'Université, lesquelles mèneraient à du favoritisme. Dans le même ordre d'idée, quelques personnes ont affirmé qu'il y a un non-respect généralisé de la hiérarchie dans l'établissement, et que les choses se font généralement sur la base des affinités sociales.

Également, lors de l'examen comparatif, certain.e.s professeur.e.s ont mentionné que l'UQAC devrait davantage adapter ses façons de faire. Quelques-un.e.s ont par ailleurs mentionné qu'il serait plus efficace que l'UQAC impose un cadre de bonnes pratiques, qui soit clair et qui permette aux membres de la communauté universitaire de disposer de références communes concernant ce qu'il convient de faire ou de ne pas faire en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Dans les bonnes pratiques en matière d'ÉDI, plusieurs études nous proposent différents outils, formations et procédures afin d'amoindrir les obstacles systémiques que peuvent vivre les personnes de groupes désignés. Notre plan d'action témoigne des nombreuses actions et mesures qui sont ou seront mises en place pour contrer les différentes problématiques observées. Mais, dans certains volets, force de constater que la double structure universitaire (départementale versus programme) bien particulière en ce qui a trait aux départements et aux programmes nous amène des défis supplémentaires. Pour le moment, il est nécessaire d'approfondir les opportunités de changement tout en respectant cette double structure ainsi que la gouvernance collégiale en matière d'ÉDI.

CONSTAT 23				
OBJECTIF SPÉCIFIQUE 4.1 Recherche et documentation supplémentaire				
Secteur responsable : Le rectorat				
ACTION	ÉTAT DES TRAVAUX	DÉLAI	PERSONNE RESPONSABLE (COLLABORATEUR.TRICE.S)	INDICE DE PROGRÈS
Amorcer une réflexion concernant l'enjeu stratégique 4. 	Résultat obtenu NOUVEAU	Réalisé En continu	Rectorat (Comité de gouvernance) (CIEDI) (Laboratoire Vivant)	• La professeure Christiane Bergeron-Leclerc a obtenu une subvention pour effectuer des recherches en EDI dans toutes les universités du réseau U.Q en 2022.

TABLEAU 6

Nombre d'actions ciblées par groupe désigné

 Femmes	40
 Minorités visibles	40
 Personnes présentant un handicap	40
 Personne de la diversité sexuelle et de genre	42
 Personnes autochtones	48

TABLEAU 7

Suivi de l'avancement de chaque objectif stratégique

OBJECTIF STRATÉGIQUE	COMPLÉTÉ	EN COURS	À RÉALISER
1. Augmenter l'engagement de l'UQAC relativement aux enjeux en matière d'ÉDI	15	0	0
2. Faciliter l'intégration des personnes provenant des groupes désignés au sein de notre milieu universitaire	18	1	0
3. Adapter le processus de sélection des professeur.e.s en adéquation avec les bonnes pratiques en matière d'ÉDI	18	0	0
4. Adapter le processus de sélection de titulaires de CRC en adéquation avec les bonnes pratiques en matière d'ÉDI	19	1	0
5. Définir les règles et processus de gestion permettant de respecter la double structure universitaire tout en considérant les bonnes pratiques en matière d'ÉDI	Recherche et documentation supplémentaire réalisées		

Pour conclure

Ainsi, à la fois alimenté et chaleureusement accueilli par la communauté professorale, le plan d'action présenté bénéficie de bases solides pour faire de l'UQAC un milieu plus équitable, plus diversifié et plus inclusif. L'UQAC a pris un engagement durable pour réagir aux problématiques que rencontrent les membres des groupes désignés et elle a trouvé des solutions concrètes. L'UQAC souhaite faire de l'EDI un enjeu systémique, c'est pourquoi elle a décidé de repositionner le porteur du dossier au niveau de la direction des ressources humaines en collaboration avec le décanat des affaires départementales. De cette manière, le pari que fait l'UQAC, est que l'EDI sera présente dans une série de processus. La priorité de ce plan d'action, pour les besoins actuels, s'inscrit au niveau professoral. Comme la communauté universitaire se compose de différents groupes, nous souhaitons porter l'EDI au niveau des étudiants et de tous les services.

Nous avons construit notre plan d'action de manière à pouvoir, dans un horizon proche, inclure ces autres groupes. C'est pour cette raison que notre plan d'action contient des objectifs, des indices et des actions propres à l'ensemble des groupes désignés, mais également ciblés pour un groupe désigné en particulier afin de pouvoir atteindre pleinement le potentiel de diversité. Il sera facile de faire de même pour les autres groupes lorsque nous aurons complété une autre récolte de données les concernant.

Par ailleurs, bien que nous ayons ciblé des actions relativement à court et moyen terme, seul l'objectif stratégique 4 s'inscrit dans une réflexion à long terme. Cet objectif stratégique nous permettra de documenter plus en profondeur les modes de gouvernance qui sont le fondement des universités québécoises. Il importe de mieux comprendre les effets positifs et négatifs de ce type de gouvernance en matière d'équité, de diversité et d'inclusion afin de déployer dans tous les axes de notre milieu universitaire l'importance de l'EDI.

L'Université du Québec à Chicoutimi
accorde une haute importance
aux principes d'équité, de diversité
et d'inclusion qui permettent d'offrir
un milieu universitaire où il est mobilisant
d'évoluer, d'étudier et de travailler.

uqac.ca