



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

ANNEXES

Avril 2022

UQAC

Annexe 1

Résumé du calendrier de réalisation

Résumé du calendrier de réalisation

Plan d'action institutionnel pour l'équité, la diversité et l'inclusion des minorités

Programme des chaires de recherche du Canada

De février 2020 à décembre 2020

Préparation		
Plan de réalisation		
Étapes à réaliser	Date de réalisation	Responsable et (collaborateur.trice.s)
Désigner la nouvelle responsable de l'ÉDI et définir son mandat.	Février 2020	CA (rectorat) (VRERC) (SRH)
Former et informer la responsable de l'ÉDI.	Février-mars-avril 2020	SRH
Élaborer une ébauche de plan de réalisation.	Avril 2020	SRH
Former un nouveau comité opérationnel de l'ÉDI.	Mai 2020	Rectorat (SRH) (VRAA)
Ajouter des membres au CIÉDI et en modifier la composition en fonction des cibles à atteindre.	Mai 2020	CA (SRH) (VRAA)
Redéfinir le mandat et les objectifs du CIÉDI.	Mai 2020	SRH (VRAA)
Élaborer la nouvelle structure administrative de l'ÉDI à l'UQAC.	Mai 2020	Le comité de gouvernance (SRH) (COÉDI) (CIÉDI)
Valider le plan de réalisation.	Mai 2020	SRH (VRAA) (SPIIE) (COÉDI) (CIÉDI)
Prévoir les rencontres du CIÉDI et du COÉDI pour les prochains mois.	Mai 2020	SRH (VRAA)
Élaborer un plan de communications dédié à l'ÉDI.	Mai 2020	SCRP (COÉDI)
Former une équipe de recherche.	Juin 2020	SRH (VRAA)
Former le comité de gouvernance et le COÉDI en matière d'ÉDI.	Juin 2020	SRH (réseau UQ)
Récolte de données existantes		
Les données sociodémographiques de l'UQAC sont fournies par le Réseau de l'UQ		
Étapes à réaliser	Date de réalisation	Responsable et (collaborateur.trice.s)
Former la responsable de l'ÉDI sur l'utilisation des données récoltées.	Mai 2020	SRH
Extraire les données vers un fichier sécurisé.	Juin 2020	SRH (STI)
S'assurer de la dépersonnalisation des données.	Juin 2020	SRH
Analyser les données.	Juin 2020	SRH (COÉDI) (CIÉDI) (équipe de recherche)

Présenter l'analyse aux différentes instances concernées et recueillir les commentaires.	Septembre 2020	SRH (COÉDI) (CIÉDI) (comité de gouvernance)
Rédiger et valider le rapport final.	Octobre 2020	SRH (COÉDI) (CIÉDI) (comité de gouvernance)
Examen du processus de recrutement des professeur.e.s		
Étapes à réaliser	Date de réalisation	Responsable et (collaborateur.trice.s)
Embaucher une ressource externe pour l'adjoindre à l'équipe de recherche.	Juillet 2020	SRH (VRAA)
Former la ressource sur les biais inconscients en entrevue et sur les bonnes pratiques en matière d'ÉDI.	Juillet 2020	SRH
Récolter et réunir l'information concernant nos pratiques d'embauche des professeur.e.s.	Août 2020	Équipe de recherche (DAD) (SRH)
Cartographier notre processus d'embauche des professeur.e.s	Août 2020	Équipe de recherche (DAD)
Analyser le processus d'embauche des professeurs au regard des bonnes pratiques en matière d'ÉDI.	Septembre 2020	Équipe de recherche
Présenter l'analyse aux différentes instances concernées et recueillir les commentaires.	Septembre 2020	Équipe de recherche (DAD) (COÉDI) (CIÉDI) (comité de gouvernance)
Rédiger et valider le rapport final.	Octobre 2020	Équipe de recherche (COÉDI) (CIÉDI) (comité de gouvernance)
Examen du processus de recrutement et de la mise en candidature de titulaires de chaires de recherche du Canada		
Étapes à réaliser	Date de réalisation	Responsable et (collaborateur.trice.s)
Embaucher une ressource externe pour l'adjoindre à l'équipe de recherche.	Juillet 2020	SRH (VRAA)
Former la ressource sur les biais inconscients en entrevue et sur les bonnes pratiques en matière d'ÉDI.	Juillet 2020	SRH
Récolter et réunir l'information concernant nos pratiques de recrutement et la mise en candidature de titulaires de CRC.	Septembre 2020	Équipe de recherche (DRC)
Cartographier notre processus de recrutement et la mise en candidature de titulaires de CRC.	Septembre 2020	Équipe de recherche
Analyser le processus de recrutement et la mise en candidature de titulaires de CRC en regard des bonnes pratiques en matière d'ÉDI.	Septembre 2020	Équipe de recherche
Présenter l'analyse aux différentes instances concernées et recueillir les commentaires.	Septembre 2020	Équipe de recherche (DRC) (COÉDI) (CIÉDI) (comité de gouvernance)
Rédiger et valider le rapport final.	Octobre 2020	Équipe de recherche (COÉDI) (CIÉDI) (comité de gouvernance)
Récolte de données manquantes		
Données quantitatives.		
Sondage sur le climat de travail, l'auto-identification volontaire et l'équité, la diversité et l'inclusion.		

Étapes à réaliser	Date de réalisation	Responsable et (collaborateur.trice.s)
Embaucher une firme externe.	Février 2020	SRH
Valider les aspects juridiques et éthiques et s'assurer de l'efficacité de la protection des renseignements personnels récoltés dans le sondage.	Mai 2020	SRH (COÉDI) (SG) (CER) (STI) (Comité de gouvernance)
Rechercher les meilleurs indicateurs pour mesurer l'ÉDI dans une institution.	Mai 2020	SRH (CIÉDI) (réseau UQ)
Élaborer et valider les questions du sondage.	Mai 2020	SRH (Firme externe) (CIÉDI) (représentante ÉDI du SPPUQAC)
Expliciter la méthodologie du sondage (nombre de questions, durée, confidentialité, etc.).	Mai 2020	Firme externe (COÉDI) (CIÉDI)
Mettre en place le plan de communication (lancement du sondage, rappels, sensibilisation, sécurité, etc.)	Mai-juin 2020	SCRP (Comité de gouvernance) (COÉDI) (syndicats) (directeurs de départements)
Extraire les données et en valider la sécurité.	Juin 2020	Responsable de l'ÉDI (STI)
Dépersonnaliser à nouveau les données.	Juin 2020	Responsable de l'ÉDI
Analyser les données.	Juin-juillet 2020	Équipe de recherche
Présenter l'analyse aux différentes instances concernées et recueillir les commentaires.	Août 2020	Équipe de recherche (COÉDI) (CIÉDI) (comité de gouvernance)
Rédiger et valider le rapport final.	Octobre 2020	Équipe de recherche (COÉDI) (CIÉDI) (comité de gouvernance)

Données qualitatives

Entrevues individuelles avec des professeur.e.s appartenant à un ou à plusieurs groupes désignés et avec des anciens et de nouveaux.elles professeur.e.s titulaires de chaires de recherche du Canada

Étapes à réaliser	Date de réalisation	Responsable et (collaborateur.trice.s)
Valider les aspects juridiques et éthiques du projet et s'assurer de l'efficacité de la protection des renseignements personnels de la récolte de données qualitatives.	Mai 2020	SRH (COÉDI) (SG) (CER) (STI) (comité de gouvernance)
Choisir la méthodologie (nombre de professeur.e.s, durée, entrevues individuelles, confidentialité, etc.).	Août 2020	Équipe de recherche (CIÉDI)
Monter les gabarits d'entrevues.	Août 2020	Équipe de recherche (SRH) (DRC)
Réaliser la récolte de données.	Août-septembre 2020	Équipe de recherche
Analyse des données.	Septembre 2020	Équipe de recherche
Présenter l'analyse aux différentes instances concernées et recueillir les commentaires.	Septembre 2020	Équipe de recherche (COÉDI) (CIÉDI) (comité de gouvernance)
Rédiger et valider le rapport final.	Octobre 2020	Équipe de recherche (COÉDI) (CIÉDI) (comité de gouvernance)

Formation en recherche au regard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion offerte aux professeur.es de l'UQAC

Étapes à réaliser	Date de réalisation	Responsable et (collaborateur.trice.s)
Cibler une ressource externe	Avril 2020	SRH
Choisir la méthodologie (nombre de professeur.e.s par formation, durée, etc.).	Mai 2020	SRH (ressource externe)
Adapter la formation selon les besoins des professeur.es.	Mai 2020	Ressource externe
Mettre en action le plan de communication (invitation, relance, sensibilisation, etc.).	Mai 2020 Septembre 2020	SCRP
Donner la formation et recueillir les commentaires.	2 formations en mai 2020 2 formations en septembre 2020	Ressource externe (SRH)
Faire passer le questionnaire de satisfaction.	Mai 2020 Septembre 2020	Ressource externe
Analyser les réponses au questionnaire et les commentaires recueillis pendant la formation.	Septembre 2020	SRH

Rédaction du plan d'action

Les barrières systémiques

Étapes à réaliser	Date de réalisation	Responsable et (collaborateur.trice.s)
Regrouper toutes les analyses des différents examens et récolter les données.	Septembre 2020	SRH
Présenter les constats généraux et les constats par groupes désignés des différents examens et récolter les données.	Septembre 2020	COÉDI (équipe de recherche) (CIÉDI) (comité de gouvernance)
Cibler et valider les barrières systémiques.	Octobre 2020	COÉDI (CIÉDI) (comité de gouvernance)

Les mesures systémiques

Étapes à réaliser	Date de réalisation	Responsable et (collaborateur.trice.s)
Cibler et valider les objectifs stratégiques.	Octobre 2020	COÉDI (CIÉDI) (comité de gouvernance)
Présenter les barrières systémiques et les objectifs stratégiques à l'ensemble des services et décanats.	Octobre 2020	SRH
Rédiger une ébauche de plan d'action (objectifs spécifiques, cibles, indicateurs, responsabilités, suivi, échéance, etc.).	Octobre 2020	Services et décanats (COÉDI)
Présenter le plan d'action aux différentes instances concernées et recueillir les commentaires et les validations nécessaires.	Octobre 2020	COÉDI (CIÉDI) (comité de gouvernance)
Rédaction du plan d'action final.	Octobre 2020	SRH

Rédaction du document pour la présentation du plan d'action institutionnel de l'ÉDI

Étapes à réaliser	Date de réalisation	Responsable et (collaborateur.trice.s)
Embaucher une ressource pour l'écriture inclusive du document.	Octobre 2020	SRH
Cibler les ressources pour la révision linguistique et la mise en forme du plan d'action.	Octobre 2020	SCRP

Rédiger l'ébauche du document.	Octobre-novembre 2020	SRH (SCRP) (ressource externe.) (équipe de recherche)
Déposer l'ébauche du document et recueillir les commentaires.	Novembre 2020	SRH (COÉDI) (CIÉDI)
Présenter le document aux instances concernées.	Novembre 2020	COÉDI (CIÉDI) (comité de gouvernance)
Procéder à la révision finale du document.	Décembre 2020	COÉDI (SCRP)
Déposer le document final.	Décembre 2020	COÉDI (SPIIE)

Annexe 2

Guide des Pratiques Exemplaires en ÉDI du PCRC



CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

Plans d'action institutionnels en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

– Guide des pratiques exemplaires

Dernière mise à jour : août 2019



TABLE DE MATIÈRES

SECTION A – CONTEXTE	3
SECTION B – CRÉER UN PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'EDI.....	8
ÉTAPE 1 : COLLECTE DES DONNÉES	9
ÉTAPE 2 : ANALYSE DES DONNÉES.....	20
ÉTAPE 3 – CRÉATION D'OBJECTIFS, D' ACTIONS ET DE MESURES SMART.....	24
ÉTAPE 4 : ÉTAPES ET CONSIDÉRATIONS FINALES.....	31
SECTION C – FOIRE AUX QUESTIONS (FAQ).....	33
SECTION D : RESSOURCES ET OUTILS	37
OUTILS PROPRES AU PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA.....	37
RESSOURCES INSTITUTIONNELLES.....	37
AUTRES RESSOURCES	38
ANNEXES.....	40

Remarque : Le Programme vous invite à lui faire part de votre point de vue sur la façon d'améliorer ce guide, en envoyant un courriel à : edi-edi@chairs-chaire.gc.ca.



Pratiques exemplaires visant l'élaboration de plans d'action institutionnels en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans le cadre du Programme des chaires de recherche du Canada

Ce guide vise à aider les établissements à élaborer leur plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) dans le cadre du Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC). Par conséquent, il :

- présente des points importants à considérer et des pratiques exemplaires clés permettant d'élaborer un plan d'action en matière d'EDI;
- fournit des exemples de mesures et de pratiques exemplaires prometteuses que les établissements participants mettent en œuvre pour prendre en compte l'EDI de manière systémique, structurelle et durable dans la gestion des attributions de chaire;
- relève les questions adressées le plus souvent au Programme et y répond, à partir du partage des résultats du contrôle administratif (septembre 2018) et des examens externes (avril 2019) des plans d'action institutionnels relatifs à l'EDI.

Remarque : Les exemples fournis ne constituent pas une liste exhaustive des mesures potentielles, car il existe de nombreuses autres façons de répondre aux exigences du Programme.

Un résumé des exigences du plan d'action institutionnel en matière d'EDI¹ du Programme se trouve dans la liste de contrôle présentée à l'**annexe A**.

SECTION A – CONTEXTE

Historique de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein du Programme

Le Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC) a été mis sur pied en 2000 avec pour objectif d'attirer et de retenir un groupe diversifié² de chercheurs de calibre international et d'accroître l'excellence de la recherche et de la formation dans les établissements postsecondaires canadiens. Depuis, des difficultés relatives à l'EDI ont persisté au sein du Programme. Dès 2001, les responsables ont relevé des problèmes d'équité (p. ex. seulement 14 % des candidats étaient des femmes), et ils ont commencé à travailler avec les établissements en vue de les résoudre, notamment en organisant des ateliers, en discutant des solutions et en demandant aux établissements de déterminer des cibles pour les femmes, dans le cadre de leur attribution de chaires.

En 2003, huit universitaires ont déposé une plainte afférente aux droits canadiens de la personne (reprochant au Programme de faire preuve de discrimination envers des personnes des quatre groupes désignés [QGD] : femmes, personnes handicapées, Autochtones et

¹ http://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/admin_guide-fra.aspx#equity_requirements

² En 2019, le Programme ajoutait officiellement à son objectif d'attirer et de retenir un groupe diversifié de chercheurs, afin d'intégrer son engagement en faveur de l'EDI à ses objectifs.



membres de minorités visibles). En 2006, le Tribunal canadien des droits de la personne a joué le rôle de médiateur, à la suite de quoi une entente de règlement a été signée par Industrie Canada, les trois organismes subventionnaires fédéraux et les plaignantes (« l'entente de règlement de 2006 »). Au début de 2007, le Programme amorçait la mise en œuvre de cette entente de règlement.

En 2009, on a demandé pour la première fois aux établissements d'établir des cibles d'équité pour leur attribution de chaires, qu'ils doivent mettre à jour aux trois ans.

En 2015, dans le cadre de l'évaluation quinquennale, on a accru les mesures visant à assurer que la reddition de comptes et la transparence soient appliquées dans la manière dont les établissements gèrent leur attribution de chaires, afin d'atteindre les cibles d'équité. Par la suite, en mai 2017, un plan d'action global en matière d'EDI a été lancé pour le Programme³.

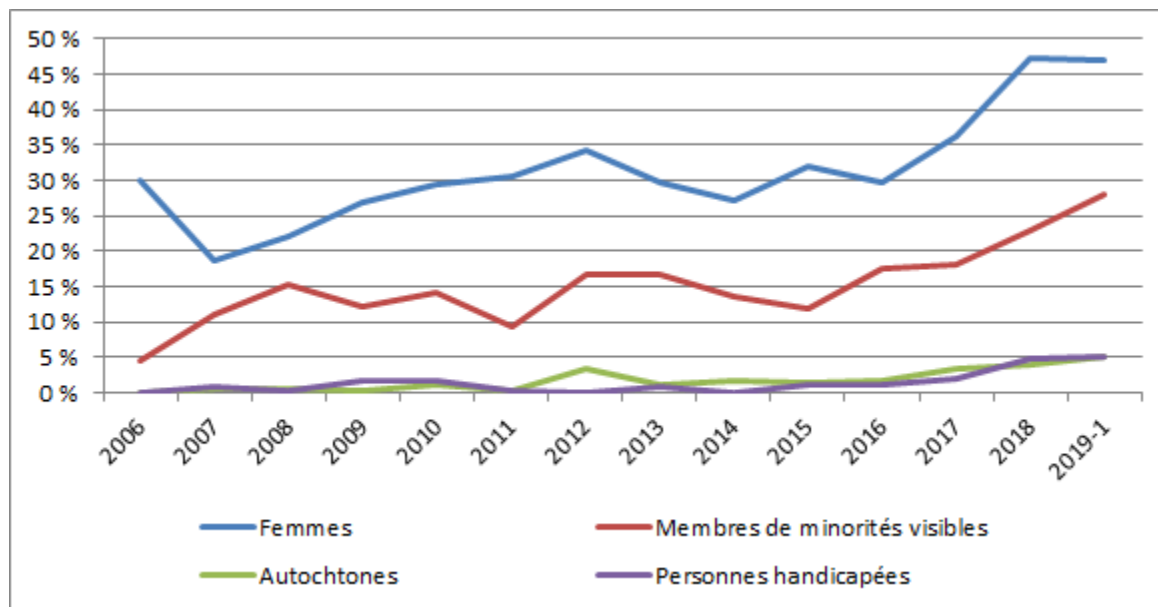
En 2017, l'entente de règlement de 2006 est également devenue une ordonnance de la Cour fédérale en raison de l'insistance des premières plaignantes, insatisfaites du manque de progrès au sein du Programme (p. ex. la majorité des établissements n'atteignaient pas leurs cibles en matière d'équité).

À compter de 2019, des progrès ont été réalisés grâce à la grande collaboration entre le Programme et les établissements participants – les taux de nomination et de représentation des femmes, des personnes handicapées, des Autochtones et des membres de minorités visibles atteignent les niveaux les plus élevés de l'histoire du Programme (voir le graphique 1).

³ http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/action_plan-plan_action-fra.aspx



Graphique 1 : Pourcentage des mises en candidature de personnes qui s'identifient comme membres de l'un des quatre groupes désignés



Équité, diversité et inclusion

Le Programme définit l'équité, la diversité et l'inclusion comme suit :

L'équité désigne l'élimination des préjugés et des obstacles systémiques afin que toutes les personnes jouissent du même accès au Programme et en tirent les mêmes avantages.

- o Pour ce faire, le Programme et les établissements participants doivent bien comprendre les obstacles auxquels se heurtent les personnes des quatre groupes désignés (femmes, personnes handicapées, Autochtones et membres de minorités visibles) et mettre en place des mesures efficaces pour surmonter ces obstacles, puis reconnaître la valeur ainsi que l'excellence d'un ensemble diversifié de chercheurs.

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.

- o Une diversité de points de vue et d'expériences de vie est essentielle pour parvenir à l'excellence en recherche.

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.

- o Il est essentiel que chaque titulaire de chaire soit intégré et appuyé afin de parvenir à l'excellence en formation et en recherche.



Obstacles systémiques

L'expression « obstacle systémique » peut désigner des systèmes, des politiques, des pratiques ou des procédures propres à un établissement, à cause desquels certaines personnes (le plus souvent, celles de groupes sous-représentés) ne bénéficient pas d'un accès égal ou sont exclues de la participation (p. ex. dans les domaines de l'emploi, des services ou des programmes). Cette conséquence, souvent involontaire, indique qu'il faut envisager tous les systèmes, politiques, pratiques et procédures du point de vue de l'équité, afin de comprendre clairement comment ces facteurs favorisent la participation de différents types de personnes.

De tels obstacles peuvent découler de préjugés, d'idées fausses, de stéréotypes, de politiques et de processus officiels ou non, des formes de soutien offert ou de l'absence de soutien, de barrières physiques ou architecturales, etc. Afin de déterminer les obstacles systémiques, l'organisme doit être introspectif, car les difficultés sont souvent invisibles pour ceux qui travaillent avec les systèmes et se conforment aux politiques. Les obstacles systémiques ne sont pas nécessairement « causés » par une seule personne ou politique et peuvent exister dans n'importe quel milieu de travail. Afin de les surmonter, il faut effectuer une analyse intentionnelle, objective, et déployer des efforts soutenus pour mettre en œuvre des solutions.

Les obstacles systémiques du milieu universitaire et de l'écosystème de la recherche sont bien documentés. Exemples :

- [The Equity Myth](#) (en anglais) publié en 2017 par Frances Henry, Enakshi Dua, Carl E. James, Audrey Kobayashi, Peter Li, Howard Ramos et Malinda Smith, traite des obstacles du milieu universitaire auxquels se heurtent des enseignants racialisés et Autochtones, y compris des préjugés inconscients ou implicites tels ceux du CV, de l'accent, des lettres de recommandation, des citations et de l'autopromotion, des affinités, du travail précaire, de la normativité blanche, de la symbolisation, de politiques d'équité inefficaces, des écarts de salaire, des charges de travail accrues (c.-à-d. « la taxe d'équité »), etc.
- Le rapport de 2018 intitulé [Underrepresented and Underpaid: Diversity & Equity Among Canada's Post-Secondary Education Teachers](#) (en anglais), publié par l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université, souligne le manque de diversité parmi les membres du corps professoral et les écarts salariaux entre hommes et femmes ainsi qu'entre Blancs, Autochtones et personnel racialisé.
- Le rapport de 2012 du Conseil des académies canadiennes, [Renforcer la capacité de recherche du Canada : La dimension de genre](#), signale les préjugés, les stéréotypes, le manque de modèles de référence et de mentors, les obstacles inhérents aux pratiques et aux politiques institutionnelles qu'affrontent les femmes effectuant de la recherche, qui les empêchent de participer pleinement.
- La recherche de [Holly Witteman et coll.](#) (en anglais) montre qu'il existe un préjugé de genre dans les processus d'examen par les pairs; il s'ensuit que le taux de réussite des femmes est inférieur de 4 % lorsque l'accent du programme de financement porte sur la qualité du chercheur plutôt que sur la recherche proposée.



Travailler ensemble – Plans d'action institutionnels en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

En mai 2017, le Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC) a mis en œuvre le [Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#) en réponse à l'évaluation quinquennale du Programme. Ce plan vise à améliorer la gouvernance du Programme, sa transparence et le suivi des mesures relatives à l'EDI, afin de résoudre les problèmes qui subsistent depuis un certain temps. Il permet aussi de veiller à ce que les obstacles systémiques persistants – que doivent affronter les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les membres de minorités visibles qui cherchent à accéder au Programme et à en bénéficier – soient à long terme éliminés. Parmi les exemples d'obstacles systémiques affectant le Programme, citons le manque de transparence en matière de recrutement et de nomination des titulaires de chaire, l'absence de stratégies d'atténuation des préjugés inconscients dans les processus décisionnels, etc.

Un élément clé du plan consiste à obliger chaque établissement qui est attribué cinq chaires ou plus, d'élaborer son propre plan d'EDI. Les plans d'action institutionnels en matière d'EDI permettent de s'assurer :

- que les responsables du Programme et les établissements participants travaillent ensemble pour éliminer les obstacles systémiques présents dans le Programme;
- que des mesures sont prises par l'établissement et le Programme;
- que les mesures prises éliminent les obstacles de façon systémique, structurelle et durable;
- que les exigences d'équité concernant les cibles du Programme s'appuient sur des mesures plus générales, afin que les personnes attirées par le Programme soient bien intégrées, qu'elles se sentent appréciées, que leurs mérites soient reconnus et qu'elles soient maintenues en poste (c.-à-d. que l'atteinte des cibles d'équité soit un indice des efforts réussis déployés pour éliminer les obstacles au lieu de constituer un objectif en soi);
- que les progrès récents accomplis pour atteindre les cibles en matière d'équité et hausser le taux de représentation au sein du Programme (selon ce qu'indique le tableau 1 ci-dessous) soient soutenus à long terme.



Tableau 1 : Progrès réalisés en vue d'une représentation accrue au sein du Programme, depuis le lancement du Plan d'action en matière d'EDI, en mai 2017

Groupe désigné	Janvier 2009	Février 2016	Juin 2017	Décembre 2018	Juin 2019
Chronologie : interventions dans le Programme	<i>Les établissements ont établi pour la première fois des cibles en matière d'EDI</i>	<i>Lettre ouverte d'avril 2016, adressée aux établissements</i>	<i>Le plan d'action du PCRC en matière d'EDI est lancé en mai 2017</i>	<i>Deux cycles après le lancement du plan d'action du PCRC en matière d'EDI</i>	<i>Trois cycles après le lancement du plan d'action du PCRC en matière d'EDI</i>
Femmes	24,3 %	28,9 %	29,8 %	30,0 %	33,5 %
Membres de minorités visibles	11,7 %	13,1 %	13,4 %	13,8 %	15,9 %
Personnes handicapées	1,1 %	0,59 %	0,3 %	0,5 %	1,6 %
Autochtones	0,4 %	0,95 %	1,3 %	1,4 %	2,1 %

SECTION B – CRÉER UN PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'EDI

La section suivante décrit un projet de plan de travail potentiel permettant de concevoir un plan d'action institutionnel en matière d'EDI.

Étape 1 : Le processus de collecte des données est expliqué et des pratiques exemplaires sont soulignées à propos des trois analyses et examens requis par le Programme : l'analyse du contexte, l'examen de systèmes de recrutement et l'examen comparatif.

Étape 2 : On discute des façons d'analyser et de communiquer les constatations et les données afin de déterminer efficacement les mesures nécessaires pour aborder le contexte institutionnel.

Étape 3 : On précise les objectifs, les actions et les mesures connexes ainsi que les pratiques exemplaires pour répondre aux critères de S.M.A.R.T.

Étape 4 : D'autres points à considérer comme pratiques exemplaires sont discutés.



ÉTAPE 1 : COLLECTE DES DONNÉES

À la première étape de la création d'un plan d'action institutionnel efficace en matière d'EDI, il faut recueillir des données qui serviront à éclairer les objectifs, les actions et les mesures. Plus précisément, le PCRC exige que les établissements collectent les données en procédant à trois analyses et examens : l'examen des systèmes de recrutement, l'examen comparatif et l'analyse du contexte,

Dans cette section, on examinera :

- B.1.1** Les pratiques exemplaires permettant aux établissements d'adopter un bon état d'esprit pour évaluer eux-mêmes leurs politiques et leurs procédures
- B.1.2** Les pratiques exemplaires permettant de mettre sur pied une équipe d'auto-évaluation
- B.1.3** Les pratiques exemplaires visant à assurer la protection de la vie privée et de la confidentialité et pour encourager la participation aux efforts de collecte des données
- B.1.4** Les pratiques exemplaires qui contribuent à faire participer les membres de groupes sous-représentés
- B.1.5** La production de l'examen de systèmes de recrutement
- B.1.6** La mise en œuvre d'un examen comparatif
- B.1.7** La production d'une analyse de contexte
- B.1.8** Un aperçu des pratiques exemplaires visant la conduite des trois examens

B.1.1 Auto-évaluation institutionnelle

En tant que pratique exemplaire, un plan d'action en matière d'EDI doit reposer sur une auto-évaluation institutionnelle efficace. Cette auto-évaluation garantit que les mesures et les stratégies du plan d'action permettent de s'attaquer aux problèmes et aux obstacles systémiques uniques et propres à chaque établissement, car chacun d'eux possède son propre contexte, sa culture, ses problèmes et son ensemble de politiques et de procédés (officiels ou non) dont il faut tenir compte. C'est pour cette raison que le PCRC exige que les établissements déterminent des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes et réalisés en temps opportun) dans leur plan fondé sur les trois exercices d'auto-analyse mentionnés ci-dessus. Ce plan d'action devrait servir de feuille de route quant à la façon dont l'établissement s'assurera que l'EDI est pris en considération et que les difficultés et les obstacles systémiques au sein du Programme sont éliminés. Pour y parvenir, il faut que les établissements déterminent clairement les difficultés ainsi que les objectifs spécifiques qu'ils prévoient atteindre en vue d'opérer des changements concrets de politique et de procédure à la gestion de leur attribution de chaires.

B.1.2 Équipe d'auto-évaluation institutionnelle

Bien que ce ne soit pas obligatoire, les établissements ont pour pratique exemplaire de former un « groupe diversifié d'auto-évaluation institutionnelle », afin d'orienter l'élaboration du plan d'action en matière d'EDI. La diversité des membres de l'équipe aide à considérer les divers points de vue lors de l'auto-évaluation, ce qui peut conduire à cerner les obstacles systémiques potentiels auxquels ne sont confrontés que des groupes particuliers.



Idéalement, les établissements devraient rechercher la participation de personnes de chacun des quatre groupes désignés (femmes, personnes handicapées, Autochtones et membres de minorités visibles). Les établissements peuvent également choisir d'augmenter leurs efforts en incluant des membres de la communauté LGBTQ2+. De plus, veiller à ce que des personnes aux identités intersectionnelles fassent partie de l'équipe et tenir compte de l'intersectionnalité dans les analyses est une pratique exemplaire (pour obtenir de l'information additionnelle sur l'intersectionnalité, voir la section B.2.3). Il faut s'assurer que les membres de votre équipe appartenant aux quatre groupes désignés ne soient pas surchargés de travail (ex: « la taxe d'équité »). Ceci peut être allégé, en partie, en incluant des alliés, n'appartenant pas aux quatre groupes désignés, dans le travail du groupe d'autoévaluation institutionnelle.

Ces personnes peuvent provenir de différents secteurs de l'établissement (p. ex. des titulaires antérieurs ou actuels de chaire, des enseignants, des gestionnaires, du personnel, etc.). En ce qui concerne de plus petits établissements où il pourrait être difficile d'obtenir la participation de membres de chacun des quatre groupes désignés, la solution peut consister à faire appel à la participation d'intervenants externes (p. ex. des membres d'associations communautaires en mesure de partager des expériences vécues et des obstacles communs à affronter).

Les établissements sont encouragés à décrire comment les comités ont été composés, en particulier quelle approche a été retenue pour assurer la diversité des membres. Si possible, il serait utile de savoir qui a fait partie du comité; pour ce faire, il serait nécessaire d'obtenir le consentement du comité afin de publier le nom de ses membres.

B.1.3 Maintien de la protection de la vie privée et de la confidentialité / Appui à la participation

Afin d'assurer un haut niveau de participation aux activités de collecte des données, il est important de veiller à ce que des mesures soient en place pour protéger la vie privée des participants et la confidentialité des informations. Un manque de garantie entourant la confidentialité se traduirait probablement par moins de participation et moins de témoignages détaillés.

Exemples de telles mesures :

- Si possible, recueillir des données qualitatives et quantitatives auprès des participants.
- Travailler avec votre agent de la protection de la vie privée pour vous assurer que l'approche respecte les exigences de la loi provinciale sur la protection de la vie privée.
- Expliquer clairement les objectifs de la collecte des données ainsi que son importance pour l'établissement et pour ses objectifs.
- Rassurer les participants à propos de la stricte confidentialité de leurs réponses et du fait qu'elles ne leur seront jamais attribuées personnellement dans les notes prises et les rapports produits.
- Expliquer clairement comment leurs commentaires seront utilisés.
- Expliquer quels résultats seront utilisés uniquement lors de l'élaboration du plan d'action.



- Veiller à ce que l'approche permette aux individus de parler de leurs expériences vécues (c.-à-d. leur offrir un espace pour discuter des domaines dont ils veulent eux-mêmes parler plutôt que de se concentrer seulement sur les questions de l'établissement).
- Remercier les personnes de leur temps et partager avec les participants les résultats de l'exercice (partager avec eux le plan d'action, demander leur avis à propos de l'ébauche).
- Veiller à ce que le formulaire d'auto-identification est conforme aux pratiques exemplaires (p. ex. dans les questions posées et les réponses potentielles du formulaire).

En plus des autres pratiques exemplaires, détaillées davantage dans le [Guide des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste](#) du PCRC, les établissements peuvent veiller à ce que leur formulaire d'auto-identification soit conforme aux pratiques exemplaires, à l'aide des grandes lignes suivantes :

- Partager le processus et les politiques de l'établissement qui assurent la confidentialité des données de l'auto-identification et qui régissent l'utilisation des données de l'auto-identification avec les participants.
- Partager, par écrit, les stratégies visant à augmenter les taux d'auto-identification (p. ex. veiller à ce que le lien entre diversité et excellence de la recherche soit clair et que tous les échelons de la direction le communiquent; préciser ce que l'on fait avec les données, indiquer qui y a accès, etc.).

B.1.4 Pratiques exemplaires visant la participation des membres des quatre groupes désignés

Dans le cadre des exigences du PCRC, les établissements doivent participer à l'élaboration de leur plan d'action avec leurs titulaires de chaire et les membres des quatre groupes désignés. Pour de plus petits établissements, il est parfois préférable que les séances de participation comprennent des titulaires de chaire et d'autres membres du corps professoral, afin que les commentaires exposent une diversité de points de vue. En outre, un plus grand échantillonnage comprenant des membres du corps professoral et des titulaires de chaire permet de mieux protéger la confidentialité de ces titulaires lorsqu'ils sont en très petit nombre.

Lors de l'ébauche et de la réalisation du plan d'action, la participation de personnel et de membres du corps professoral, y compris de titulaires de chaire, qui appartiennent à des groupes sous-représentés est une pratique exemplaire, car il est important que les objectifs reflètent les différentes expériences vécues par les membres des groupes sous-représentés. Les séances de participation peuvent prendre diverses formes (p. ex. s'assurer de la représentation au sein de l'équipe d'auto-évaluation, des entrevues individuelles, des groupes de discussion avec des personnes du même groupe désigné, des sondages etc.). Les établissements sont encouragés à participer le plus souvent et avec le plus de monde possible.



Voici quelques pratiques exemplaires permettant de faire participer les membres de groupes sous-représentés :

- Ne jamais présumer de l'identité de quelqu'un. Si possible, donnez aux personnes l'occasion de s'auto-identifier au début du processus de collecte des données.
- Si possible, la participation devrait intégrer les individus au début du processus, notamment lors de l'ébauche du plan d'action, à partir de la mise en œuvre et du suivi des progrès.
- Lorsque les objectifs et actions ont été ébauchés, organiser des ateliers avec les départements ou les facultés, dans l'établissement, pour veiller à ce que les objectifs soient réalistes et aient des chances raisonnables d'avoir des répercussions efficaces sur les obstacles et les difficultés rencontrés par les groupes sous-représentés.
- Procéder à une étude complète des résultats et constatations des analyses et examens. Cette démarche permettra aux établissements de relever des tendances, des constatations ou des orientations dans les groupes sous-représentés, ou encore des caractéristiques propres à un groupe particulier (pour obtenir plus de détails, voir l'étape 2).

Pour obtenir la participation de personnes issues des quatre groupes désignés, l'établissement pourrait par exemple :

- transmettre un message électronique à l'ensemble des enseignants ou à un sous-ensemble d'enseignants, où l'on demanderait des bénévoles pour participer à des entrevues ou à des groupes de réflexion. Indiquer que l'établissement souhaite obtenir divers points de vue pour bien comprendre les obstacles auxquels sont confrontés les groupes sous-représentés;
- s'assurer que les communications établissent clairement quels sont les objectifs de la participation, quels moyens seront pris pour assurer la confidentialité des conclusions tirées de la participation de ces groupes, quels moyens prendront les animateurs pour créer un forum sûr où les participants pourront relater leurs expériences et partager leurs idées et des renseignements et de quelle façon les demandes d'adaptation seront traitées;
- demander si possible aux personnes de s'auto-identifier (p. ex. dans un sondage anonyme);
- engager si possible une tierce partie qui s'entretiendra avec les membres des groupes sous-représentés; on pourrait ainsi obtenir des renseignements plus utiles parce que cette pratique se fait indépendamment de l'établissement;
- examiner les approches qui pourraient s'avérer nécessaires pour chacun des groupes désignés. Par exemple, existe-t-il des protocoles ou des traditions qu'on devrait respecter pour établir un rapport avec les enseignants Autochtones?
- Pour consulter des exemples, voir l'**annexe B**.

B.1.5 Examen des systèmes de recrutement

L'examen des systèmes de recrutement 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](http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/recruitment-recrutement-fra.aspx)⁴ lors de l'attribution d'une chaire;

⁴ <http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/recruitment-recrutement-fra.aspx>



- 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.

Dans le cadre de leur examen des systèmes de recrutement, les établissements devraient :

- 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 candidats 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.

Pourquoi est-ce important?

- Les établissements doivent se conformer aux exigences du Programme concernant le recrutement et les nominations.
- Les établissements doivent avoir des processus officiels de recrutement et de nomination des titulaires de chaire.
- Il est important d'analyser du point de vue de l'EDI les procédures du recrutement et des nominations (y compris les non officielles), afin de détecter les obstacles systémiques ou le besoin de mesures préventives permettant d'encourager la participation des membres des quatre groupes désignés.
- Les établissements doivent cerner les obstacles et les besoins de mesures préventives, afin que l'EDI soit un facteur systémique, structurel et durable lors du recrutement de titulaires de chaire; ainsi, les objectifs d'une plus grande diversité dans le Programme peuvent être atteints et maintenus.

L'examen des systèmes de recrutement peut comprendre l'élaboration des processus de recrutement et des nominations de l'établissement, du début jusqu'à la fin (de A à Z); il peut aussi comprendre l'examen de politiques, de pratiques et de processus officiels ou non, du point de vue de l'équité, afin de trouver où des modifications et des améliorations s'imposent. L'examen des politiques et des pratiques officielles et des non officielles est important, car il pourrait se trouver des « raccourcis », des pratiques ou des politiques officielles approuvées qui ont évolué. Dans le cadre de ce processus, il importe de prendre en considération les points de vue des personnes qui ont dirigé les processus de recrutement ainsi que de celles qui y ont participé ou non.

Les différentes étapes décrites dans « Pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste⁵ » du Programme (p. ex. la planification organisationnelle et l'attribution,

⁵http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/best_practices-pratiques_exemplaires-fra.aspx#d



l'affichage des postes, la recherche de candidats, le comité d'embauche, les entrevues, les décisions d'embauche, etc.) pourraient guider la conduite de ce processus :

- Quels sont les processus et les politiques de l'établissement pour chaque étape mentionnée dans le guide?
- Les politiques et les processus sont-ils officiels et accessibles presque partout?
- La gestion de l'attribution des chaires est-elle centralisée ou décentralisée?
- Des processus non officiels sont-ils utilisés dans certains départements ou dans certaines unités?
- Qui intervient à chaque étape du processus?
- Qui a des responsabilités décisionnelles à chaque étape?
- Les politiques et les processus en vigueur sont-ils respectés? Sinon, pourquoi?
- Les personnes visées sont-elles au courant des politiques et des processus?
- Sont-elles au courant des préjugés inconscients et de leurs effets déplorables sur les carrières des personnes issues des groupes sous-représentés?
- Quelles décisions pourraient avoir des effets dommageables en raison de préjugés inconscients?
- Comment peut-on atténuer les effets de préjugés inconscients à ces stades décisionnels et pendant le processus?
- Comment gère-t-on les conflits d'intérêts?
- Certaines unités ou certains départements font-ils preuve d'attitudes négatives à l'égard de la diversité qu'il faut régler?
- Comment sont gérées et suivies les plaintes concernant ces processus? Sont-elles soigneusement étudiées et résolues?
- Quels sont les mécanismes de surveillance en place pour s'assurer que les procédures et les politiques sont respectées?

Exemples de questions additionnelles qui peuvent être posées :

1. Attribution et planification institutionnelles

- Comment les allocations de chaires sont-elles réparties au sein de l'établissement?
- Qui participe à la décision de la répartition des attributions?
- Le processus est-il transparent?
- Le processus est-il en harmonie avec le plan de recherche stratégique de l'établissement et ses objectifs en matière d'EDI (p. ex. les cibles de l'établissement en matière d'équité sont-elles prises en considération dans les processus décisionnels?).

2. Affichage de postes de titulaires de chaire

- Existe-t-il un processus au sein de l'établissement pour assurer que tous les affichages de postes sont conforme aux exigences du programme⁶?

⁶ <http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/recruitment-recrutement-fra.aspx>



- L'annonce du poste est-elle rédigée de façon à encourager de façon proactive ou à décourager involontairement divers postulants? (p. ex. voir les deux questions ci-dessous.)
- L'annonce utilisée pour afficher le poste indique-t-elle clairement que les chercheurs en congé professionnel sont encouragés à présenter leur candidature et que leur demande ne sera pas affectée par ce congé?
- Comment les politiques d'accommodement sont-elles communiquées? Par exemple, qui est la personne-ressource? Est-il clair qu'une requête d'accommodement n'aura pas de conséquence sur la demande d'emploi? Qui devra être au courant de la requête?
- Y a-t-il des termes qui reconnaissent l'excellence de la recherche fondée sur les manières autochtones d'acquérir du savoir?
- Les postes affichés sont-ils largement partagés?
- Sont-ils affichés sur des tableaux d'associations consultés par les membres du corps professoral sous-représentés?

3. Recherche de candidats

- Comment les données d'auto-identification de tous les postulants sont-elles obtenues et utilisées à chaque étape du processus?
- Le bassin de candidats est-il assez varié avant l'amorce du processus?
- Si possible, il faudrait analyser la diversité de ce bassin à chaque étape du processus, et déterminer où les données pourraient indiquer que les individus des quatre groupes désignés ne progressent pas au même rythme que les individus qui n'appartiennent pas aux quatre groupes désignés.
- Comment sont évalués et pris en compte les résultats de la recherche de personnes ayant un cheminement professionnel non linéaire et/ou dont la recherche a été effectuée ailleurs que dans des cadres de travail occidentaux usuels (tels que les chercheurs qui font de la recherche communautaire ou de la recherche basée sur des modes d'acquisition du savoir autochtones; les chercheurs en congé parental ou en congé de maladie; les chercheurs dont le cheminement est non linéaire, etc.)?
- De quelle manière les congés parentaux sont-ils discutés et envisagés lors du processus d'évaluation afin d'assurer l'équité entre les genres? La recherche⁷ a démontré que, souvent, les hommes qui bénéficient de congés parentaux sont perçus comme progressistes; en revanche, les femmes qui prennent de tels congés sont mal jugées et vues comme des chercheuses moins productives que celles qui n'en prennent pas, etc.
- Comment sont discutés et considérés les congés de maladie et les congés parentaux?

Exemples

- Voir l'annexe C.

⁷ <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/aer.20160613>



Dans votre plan d'action – Examen des systèmes de recrutement

- Expliquez clairement comment a été mené l'examen des systèmes de recrutement (Quelle approche a été adoptée pour l'examen?)
- Qui étaient les participants? Comment les personnes des quatre groupes désignés ont-elles participé?
- Quels étaient précisément les résultats de l'examen? Soyez transparent au sujet des constatations positives comme négatives – partagez les données lorsque c'est possible.
- Comment chaque constatation sera-t-elle abordée? Joignez dans les annexes tous les outils utilisés (p. ex. guide d'entrevue, diagramme de processus, etc.).

B.1.6 Examen comparatif

L'examen comparatif permet d'effectuer une analyse afin de savoir si tous les titulaires de chaire, surtout les membres des quatre groupes désignés, jouissent d'un soutien et d'une rémunération équitables (compte tenu des différences entre les disciplines). Voici quelques exemples de soutien : temps protégé pour la recherche; salaire et avantages sociaux; fonds additionnels de recherche; recherche des cycles supérieurs et assistants à l'enseignement; espace de bureau; mentorat; soutien administratif; équipement; accès au financement de la Fondation Canadienne pour l'Innovation (FCI), etc. Cet examen devrait déterminer si le niveau de soutien offert à chacun des quatre groupes désignés (femmes, personnes handicapées, Autochtones et membres de minorités visibles) est équitable. Il importe de ne pas se concentrer seulement sur le genre, car chacun des groupes désignés, y compris les personnes aux identités intersectionnelles, pourrait affronter des obstacles additionnels et/ou différents et des niveaux de soutien réduits.

Pourquoi est-ce important?

Cet examen est nécessaire en raison du rôle important que joue le niveau de soutien institutionnel pour réussir la mise en œuvre d'un programme de recherche d'une chaire et les injustices qui sont documentées dans la littérature en ce qui concerne la rémunération offerte aux personnes des quatre groupes désignés (voir la recherche à laquelle il est fait référence dans la section ci-dessus, qui traite des obstacles systémiques). L'examen comparatif analyse la rémunération et le soutien offerts aux titulaires de chaire d'un établissement; on cherche alors à comprendre s'ils sont équitables au sein de l'établissement, surtout pour les membres des quatre groupes désignés.

Un examen comparatif pourrait notamment comprendre les démarches suivantes :

Analyser si tous les intervenants – y compris les membres des quatre groupes désignés – bénéficient d'un soutien et d'une rémunération équitables (p. ex. temps protégé pour la recherche; salaire et avantages sociaux; fonds additionnels de recherche; recherche des cycles supérieurs et assistants à l'enseignement; espace de bureau; mentorat; soutien administratif; équipement; accès au financement de la FCI, etc.), comme suit :

- réaliser une enquête auprès des titulaires de chaire;
- mener des entrevues individuelles, en utilisant un guide uniformisé des entrevues;



- procéder à une analyse des statistiques;
- examiner où les titulaires de chaire débutent dans l'échelle salariale;
- revoir le niveau de soutien décrit dans les trousseaux de nomination des titulaires de chaire, comparer ensuite le niveau de soutien effectivement fourni (p. ex. le formulaire 300, qui repose sur les résultats d'une enquête et/ou d'une entrevue).

Exemples

- Voir l'annexe D.

Dans votre plan d'action – Examen comparatif

- *Expliquez clairement comment a été mené l'examen comparatif. (Quelles ont été les approches adoptées pour l'examen?)*
- *Qui étaient les participants? Comment les personnes des quatre groupes désignés ont-elles participé?*
- *Quels étaient précisément les résultats de l'examen? Soyez transparent au sujet des constatations positives comme négatives – partagez les données lorsque c'est possible.*
- *Comment chaque constatation sera-t-elle abordée?*
- *Joignez dans les annexes tous les outils utilisés (p. ex. guide d'entrevue, diagramme de processus, etc.).*

B.1.7 Analyse de contexte

L'analyse de contexte permet d'analyser la santé du milieu de travail et de la culture organisationnelle de l'établissement et de déterminer son incidence, positive et/ou négative, sur les titulaires de chaire. Elle aide à mieux comprendre les problèmes potentiels et les obstacles systémiques auxquels peuvent se heurter les titulaires de chaire (c.-à-d. qu'elle permet de déterminer les obstacles potentiels relatifs à l'attraction, à l'intégration et au maintien en poste). Elle aide aussi à prendre conscience des différentes expériences vécues par chacun des quatre groupes désignés (femmes, Autochtones, personnes handicapées et membres de minorités visibles) ainsi que les obstacles ou problèmes particuliers auxquels ils peuvent être confrontés.

Le résultat attendu de cette analyse consiste à trouver des mesures potentielles pouvant être prises pour s'attaquer aux obstacles, ainsi que des secteurs clés où des mesures préventives peuvent être mises en œuvre afin de mieux soutenir et intégrer les titulaires de chaire dans le groupe de recherche de l'établissement.

Pourquoi est-ce important?

S'attaquer aux obstacles du milieu de travail propre à l'établissement aidera à atteindre certains objectifs du Programme, soit recruter des titulaires de chaire, les maintenir en poste et les aider à réaliser leur plein potentiel de recherche (p. ex., si un titulaire de chaire fait face à des préjugés inconscients, à de petites agressions régulières, est membre de nombreux comités,



n'est pas équitablement soutenu par l'établissement, il est probable que ceci nuira à son expérience de titulaire de chaire).

L'analyse garantit aussi que les mesures d'EDI incluses au Programme ne se limitent pas à se concentrer simplement sur l'atteinte des cibles d'équité, mais elles assurent aussi que l'EDI est un facteur systémique, structurel et durable dans tous les aspects du Programme.

Une analyse de contexte pourrait comprendre par exemple les actions suivantes :

- Mener un sondage en ligne (on peut trouver en ligne des outils de sondage offerts gratuitement).
- Effectuer des entrevues individuelles dans un contexte sécurisé, pour lesquels on utilise un guide d'entrevues uniformisé.
- Organiser de petits ateliers ou groupes de discussion. Afin d'assurer un espace sécurisé pour les commentaires et réactions, des ateliers pourraient être organisés pour des groupes particuliers (p. ex. consacrer un groupe de discussion aux femmes autochtones, et demander à une Autochtone d'animer un atelier).
- Organiser des séances de consultation publique.
- Engager la participation d'un tiers (p. ex. un consultant) qui procède à l'analyse et remet un rapport.
- Inclure des titulaires de chaire, anciens et actuels, en plus d'autres membres du corps professoral (car ils pourraient être des candidats potentiels et donner une idée des obstacles qui empêchent de devenir titulaire de chaire).

Remarque : En ce qui concerne la participation, il est important de tenir compte des pratiques exemplaires. Par exemple, s'il s'agit de la participation d'Autochtones, assurez-vous que les protocoles, les coutumes et les traditions sont respectés.

Questions et domaines particuliers qui pourraient être abordés

- La culture de l'établissement. Comment assure-t-on l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée? Quand les réunions sont-elles prévues? (Des études montrent que pour accommoder divers employés, la période optimale pour les réunions se situe entre 10 h et 15 h.) Est-ce que la concurrence prend le dessus sur la collaboration? Quelle est la réputation de l'établissement et comment les titulaires de chaire se perçoivent-ils dans ce contexte?
- Déterminez les éléments clés qui font partie de la culture du travail dans votre établissement et les éléments les plus appréciés chez les postulants et chez les personnes nommées.
- Demandez aux titulaires de chaire ce qui peut être fait pour accroître la représentation et/ou rendre le milieu plus accueillant pour les groupes sous-représentés.

Exemples

Voir l'annexe E.



Dans votre plan d'action – Analyse de contexte

- *Expliquez clairement comment a été réalisée l'analyse de contexte (quelle approche a été adoptée pour l'examen?).*
- *Qui étaient les participants? Comment les personnes des quatre groupes désignés ont-elles participé?*
- *Quels ont été précisément les résultats de l'examen? Soyez transparent au sujet des constatations positives comme négatives – partagez les données lorsque c'est possible.*
- *Comment chaque constatation sera-t-elle abordée?*
- *Joignez dans les annexes tous les outils utilisés (p. ex. guide d'entrevue, diagramme des processus, etc.).*

B.1.8 Aperçu des pratiques exemplaires visant la conduite des trois examens

Il est important que les mesures prises par l'établissement (p. ex. les analyses, l'insertion du plan dans un cadre institutionnel plus grand, la mise sur pied d'un groupe consultatif en matière d'EDI, etc.) soient clairement expliquées dans ce plan. Lors de discussions avec les responsables du Programme, de nombreux établissements ont indiqué qu'ils avaient répondu à une bonne partie des demandes comprises dans le Programme, mais que ces mesures n'étaient pas indiquées dans leur plan d'action en matière d'EDI. Les plans ne peuvent être évalués qu'en fonction de l'information qui s'y trouve.

Parmi les pratiques exemplaires qui s'appliquent aux trois examens, mentionnons les suivantes :

- Si possible, faire reposer les analyses sur des données (qualitatives et quantitatives), et joindre au plan d'action les constatations issues des examens (pour avoir plus de détails, voir les sections B.2.1 à B.2.3).
- Déterminer où des données additionnelles sont nécessaires (mettre en place un mécanisme de collecte des données ou bien améliorer les processus, les systèmes et les outils de collecte de données comme interventions au sein du plan).
- Décrire la méthodologie utilisée pour les trois examens (des exemples de cette pratique exemplaire se trouvent à l'annexe F).
- Quant aux établissements qui optent pour une approche qualitative (p. ex. en raison de petits échantillonnages), expliquer la méthodologie qui a permis de tirer les conclusions.
- Partager les outils qui ont servi lors des analyses dans le plan d'action (p. ex. les questions de sondage, celles des entrevues, etc.).
- Donner aux intervenants de tous les niveaux l'occasion de participer et de communiquer leurs réactions (p. ex. les membres du corps professoral, le personnel et les étudiants, quelles que soient la formation et les aptitudes) à propos de la collégialité et du climat de l'établissement ainsi que de ses efforts envers l'EDI.
- Utiliser les constatations pour évaluer si l'établissement gère efficacement le maintien des titulaires en poste et les promotions d'universitaires provenant de groupes sous-représentés.
- Avoir une définition publique de « climat organisationnel sain ».



- Veiller à ce que l'établissement ait pris un engagement durable, à long terme, pour évaluer les politiques, les programmes et les structures qui affectent l'atmosphère et empêchent potentiellement d'inclure des universitaires provenant de groupes sous-représentés, et pour y réagir et trouver des solutions.
- Pour prendre connaissance de pratiques exemplaires additionnelles, consulter le [Guide des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste visant à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion](#) du Programme.

ÉTAPE 2 : ANALYSE DES DONNÉES

La deuxième étape de la création d'un plan d'action institutionnel efficace en matière d'EDI consiste à analyser les données obtenues lors des trois examens, afin de cerner les obstacles systémiques propres au contexte institutionnel.

Afin d'aider l'établissement à cette étape du parcours, l'*Étape 2 : Analyse des données* traitera de ce qui suit :

- B.2.1** Analyse des données / détermination des obstacles systémiques
- B.2.2** Pratiques exemplaires utilisées pour analyser les données du point de vue intersectionnel
- B.2.3** Pratiques exemplaires visant la communication des données obtenues
- B.2.4** Communication des obstacles / secteurs systémiques à améliorer

B.2.1 Analyse des données / détermination des obstacles systémiques

En plus de communiquer leurs constatations, les établissements sont encouragés à donner des détails de leur analyse. Cela est particulièrement important pour les établissements qui ont adopté une approche qualitative, car le lien entre les données et les objectifs, les actions et les mesures subséquentment proposés pourrait ne pas toujours être évident d'un point de vue extérieur. Les établissements devraient retenir que cette analyse sert à trouver des obstacles systémiques potentiels ou des secteurs à améliorer et non à justifier les procédures en place (p. ex. si les données décrivent un écart ou un objet de préoccupation potentiel, c'est l'occasion de chercher la cause profonde de l'écart et de songer aux mesures potentielles à prendre pour y remédier). Dans les cas où il est difficile de combler les écarts, il faut expliquer clairement ces difficultés et les mesures auxquelles l'établissement pourra recourir afin de les surmonter.

B.2.2 Pratiques exemplaires utilisées pour analyser les données du point de vue intersectionnel

En 1989, Kimberle Crenshaw (actuellement professeure de droit à la Columbia University et à la University of California) a introduit le terme « intersectionnalité » afin d'expliquer comment les femmes afro-américaines font face à des désavantages multiples et imbriqués⁸, notamment le sexisme et le racisme. Cette approche ou ce point de vue est une pratique exemplaire en

⁸ Crenshaw, Kimberlé (1989). "[Demarginalizing the intersection of race and sex: a Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics](#)". [University of Chicago Legal Forum](#). [University of Chicago Law School](#). 1989: 139–168.



matière d'EDI qui permet de mieux comprendre et de surmonter les nombreux obstacles et désavantages affectant les personnes aux identités sociales intersectionnelles (p. ex. la race, le genre, la sexualité, la classe). Ce point de vue aide à mieux cerner et aborder les obstacles systémiques lors de l'élaboration de politiques et de programmes. Il souligne également l'importance de la collecte de données qualitatives et quantitatives, aidant ainsi à mieux comprendre les différentes expériences de vie, les obstacles auxquels des personnes se heurtent ainsi que le besoin de s'intéresser réellement à des personnes de groupes sous-représentés lors de l'élaboration d'un plan d'action en matière d'EDI (ce qui assure de découvrir les obstacles et de prendre des mesures efficaces).

Lors d'analyses axées sur l'ébauche d'un plan d'action en matière d'EDI, la pratique exemplaire consiste à reconnaître que les personnes qui s'auto-identifient comme membre d'un ou de plusieurs des quatre groupes désignés ont des identités distinctes et intersectionnelles de nombreuses façons. L'approche adoptée lors des analyses visant l'élaboration du plan d'action devrait reconnaître et prendre en compte les différentes expériences vécues et les obstacles affrontés par des personnes aux identités intersectionnelles. Cela est important parce que les mesures en matière d'EDI qui visent les quatre groupes désignés dans leur ensemble risquent de ne pas être efficaces. Ces mesures ont tendance à être générales et concernent surtout des femmes. L'approche pour ce travail devrait tenir compte du fait que les obstacles systémiques qu'affrontent les personnes (y compris les types d'obstacle, leur quantité et leur fréquence) ne sont souvent pas les mêmes.

Les pratiques exemplaires faisant appel au point de vue intersectionnel comprennent les mesures suivantes :

- Examiner le libellé afin que celui-ci ne soit pas hétéronormatif ni sexospécifique.
- Encourager les postulants à s'auto-identifier dans toutes les catégories les concernant.
- Obtenir dans le formulaire d'auto-identification des données ventilées, qui permettront aux établissements de comprendre si certains groupes sous-représentés font face à des obstacles systémiques auxquels d'autres groupes ne sont pas soumis :
 - o Au lieu d'exiger une indication du sexe, demander de préciser le genre, et joindre des variables telles que femme, homme, genre souple, non binaire, bispirituel, etc.
 - o Offrir aux membres des peuples autochtones la possibilité de s'auto-identifier comme Première Nation, Métis ou Inuit.
 - o Au lieu de demander aux membres de minorités visibles de s'auto-identifier, offrir la possibilité de s'auto-identifier comme Arabe, Noir, Chinois, Philippin, Japonais, Coréen, Latino-américain, Sud-Asiatique (p. ex., Pakistanais des Indes orientales, Sri Lankais, etc.), Asiatique du Sud-Est (y compris Vietnamien, Cambodgien, Laotien, Thaïlandais, etc.), Asiatique de l'Ouest, Blanc ou une autre ethnicité.
 - o La collecte de données d'auto-identification provenant des Blancs est également importante, car elle permet à l'établissement de publier des données sur tous les individus. En n'effectuant pas de collecte de données relatives aux Blancs, on continue à faire des « Blancs » la norme et à classer le reste des gens dans « autres ».

- L'analyse devrait être attentive à ceux qui s'identifient comme appartenant à plus d'un groupe désigné, car ils peuvent alors affronter des obstacles systémiques multiples. Ainsi :
 - o On devrait si possible procéder à une collecte de données non seulement pour le nombre de personnes de chacun des quatre groupes désignés, mais aussi pour le nombre de personnes qui s'identifient à plus d'un groupe (p. ex., regarder les données relatives aux femmes qui s'identifient aussi comme Autochtones, aux femmes qui s'identifient également comme handicapées, etc.).
 - o On peut effectuer des analyses et des examens de façon à pouvoir analyser les obstacles additionnels auxquels font face les personnes aux identités intersectionnelles.
- Grâce à cette approche, les objectifs du plan d'action permettent de surmonter les obstacles additionnels que doivent affronter les personnes aux identités intersectionnelles.

Intersectionnalité dans les plans d'action

- Les plans d'action qui contiennent des objectifs, des indices et des actions propres à chacun des groupes désignés peuvent davantage atteindre pleinement le potentiel de diversité. Autrement dit, il n'existe pas d'objectif qui vise les quatre groupes, mais des objectifs et des actions propres à chacun d'eux. Bien que des initiatives plus générales puissent être importantes, les expériences vécues et les obstacles qu'affrontent les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les membres de minorités visibles diffèrent et sont souvent entrecroisés.
- Par conséquent, une pratique exemplaire consiste à élaborer des stratégies particulières pour éliminer les obstacles auxquels font face les personnes de chacun des quatre groupes désignés (au lieu de se concentrer sur seulement un ou deux des groupes désignés ou d'élaborer une seule stratégie globale qui s'applique aux quatre groupes sans tenir compte des expériences uniques).
- Pour les analyses et les objectifs, choisir une approche qui ventile les données et les expériences des personnes des quatre groupes.
- Des stratégies de communication particulières pourraient être nécessaires pour aborder les préjugés et les obstacles récurrents chez des personnes de certains groupes désignés (p. ex. des projets relatifs au racisme à l'égard des Noirs, des initiatives axées sur la réconciliation; des projets visant à contrer la stigmatisation liée à un handicap, etc.).

B.2.3 Pratiques exemplaires visant la communication des données obtenues

Les établissements doivent communiquer les constatations issues de leurs trois examens. Le manque de données a été signalé comme une faiblesse dans de nombreux plans d'action.

En ce qui concerne les établissements qui ont effectué une analyse quantitative (p. ex. un sondage sur les titulaires de chaire), au lieu de recourir à des énoncés généraux tels que « les titulaires de chaire ont globalement été satisfaits du niveau de soutien offert par l'établissement », les établissements devraient indiquer ce qui suit :

- Combien de titulaires de chaire ont participé à l'enquête (quel a été le taux de réponse)?
- Combien se sont auto-identifiés comme membres d'un des quatre groupes désignés (sauf si fournir cette information viole l'entente de confidentialité que vous avez avec vos titulaires)



de chaire)? Ou bien confirmer qu'un certain nombre de personnes de chacun des quatre groupes a participé.

- Quelles étaient les questions posées?
- Quelles étaient les réponses possibles (p. ex. sur une échelle de 1 à 10)? Si possible, partagez l'outil utilisé dans les annexes.
- Quels ont été les résultats de chacune des questions de l'enquête?
- Quelles ont été les réponses les plus fréquentes ou les plus étonnantes?
- Quelles ont été les tendances dans les réponses données par des personnes d'un même groupe (p. ex. les Autochtones, les membres de minorités visibles)?
- Comment chaque constatation sera-t-elle abordée, le cas échéant?

Parmi les établissements qui ont effectué des analyses qualitatives telles que des entrevues individuelles, les plans d'action pourraient indiquer :

- Combien de titulaires de chaire ont participé au sondage (quel a été le taux de réponse)?
- Combien se sont auto-identifiés comme membres d'un des quatre groupes désignés (sauf si fournir cette information viole l'entente de confidentialité que vous avez avec vos titulaires de chaire)? Ou bien confirmer qu'un certain nombre de personnes de chacun des quatre groupes a participé.
- Quelles étaient les questions posées?
- Quelles ont été les tendances dans les réponses données par des personnes d'un même groupe (p. ex. les Autochtones, les membres de minorités visibles)?
- Quelles ont été les réponses les plus fréquentes ou les plus étonnantes?
- Comment chaque constatation sera-t-elle abordée, le cas échéant?

Pour voir des exemples de plans d'action en matière d'ÉDI qui indiquent les constatations résultant des examens, consulter l'**annexe G**.

B.2.4 Obstacles et secteurs systémiques à améliorer

Comme nous l'avons déjà indiqué ci-dessus, les établissements devraient clairement cerner les obstacles systémiques et/ou les secteurs à améliorer signalés à la suite des trois analyses. Les actions du plan devraient être clairement conformes au contexte individuel de l'établissement (c.-à-d. propres à l'élimination des obstacles et à l'amélioration des secteurs définis dans l'analyse). Si les obstacles systémiques d'un établissement ne sont pas cernés adéquatement, il est difficile de déterminer si les actions du plan sont adaptées au contexte particulier de l'établissement. Autrement dit, la pertinence des actions du plan dépend directement de la probabilité que les actions élimineront efficacement les obstacles systémiques de l'établissement. Les établissements peuvent décider de déterminer les obstacles systémiques présents dans chaque examen ou de créer dans le plan une section contenant le sommaire de tous les obstacles systémiques cernés. Les plans devraient comprendre une intervention correspondant à chaque obstacle systémique signalé.

Pour voir des exemples d'établissements qui ont clairement cerné leurs obstacles systémiques, consulter l'**annexe H**.

ÉTAPE 3 – CRÉATION D'OBJECTIFS, D'ACTIONS ET DE MESURES SMART

La troisième étape de la création d'un plan d'action institutionnel efficace en matière d'EDI consiste à établir des objectifs, des actions et des mesures SMART directement axés sur les obstacles systémiques relevés en vue de trouver des solutions.

Afin d'aider les établissements à ce moment du parcours, l'*Étape 3 : Création d'objectifs, d'actions et de mesures SMART* traitera de ce qui suit :

- B.3.1** Différenciation des objectifs, des actions et des mesures
- B.3.2** Établissement d'objectifs autres que l'atteinte des objectifs d'équité
- B.3.3** Pratiques exemplaires visant la conception de mesures SMART
- B.3.4** Pratiques exemplaires servant à élaborer des objectifs, des actions et des mesures destinés aux groupes désignés distincts
- B.3.5** Mesures additionnelles permettant d'assurer l'exécution efficace du plan
- B.3.6** Pratiques exemplaires permettant de régler les contrecoups et la résistance

B.3.1 Différenciation des objectifs, des actions et des mesures

Exigences du plan d'action en matière d'EDI dans le contexte du Programme :

- Un objectif désigne un but que veut atteindre l'établissement en réalisant son plan (p. ex. « mettre en place un processus de recrutement qui intègre, au préalable, l'EDI »).
- Les actions (ou mesures) sont des stratégies, des politiques ou des procédures particulières mises en œuvre afin d'atteindre l'objectif (p. ex. « imposer à toutes les personnes qui participent aux activités des comités de recrutement de suivre une formation afin qu'elles prennent conscience des préjugés »).
- Les indices servent à suivre les progrès en vue d'atteindre l'objectif (p. ex. « la diversité du bassin de postulants, à toutes les étapes du processus de recrutement »).
- Pour voir des exemples de chacune de ces exigences, consulter plus loin le graphique 3.

Graphique 2 : Objectifs, actions et mesures





B.3.2 Établissement d'objectifs autres que l'atteinte des cibles d'équité

Atteindre des cibles d'équité peut être perçu comme un indice et non pas comme un objectif. Il s'agit d'une pratique exemplaire qui clarifie l'engagement de l'établissement d'éliminer les grands obstacles systémiques. Atteindre les cibles d'équité devient une conséquence des divers projets entrepris pour obtenir un milieu de recherche équitable, diversifié et inclusif qui attire différents universitaires. En élaborant des objectifs et des actions connexes qui se traduiront par des changements plus marqués en matière d'EDI et de culture dans tout l'établissement, on sera en mesure de mieux atteindre ce but. Si les efforts sont concertés et soutenus, la création d'un lieu de travail inclusif devrait conduire à une plus grande représentation des membres des quatre groupes désignés.

Pour voir des exemples de cette pratique exemplaire, consulter l'**annexe I**.

B.3.3 Pratiques exemplaires visant la conception de mesures SMART

Les objectifs, les actions et les mesures devraient être SMART, c'est-à-dire Spécifiques, Mesurables, Atteignables en fonction des résultats voulus, Réalistes et réalisés en Temps opportun.

Création d'objectifs, d'actions et de mesures spécifiques

- On peut mieux répondre au critère « spécifique » lorsque les actions et les mesures sont concrètes et/ou quantifiables.
- Par exemple, au lieu de recourir à des énoncés généraux tels que « l'établissement diversifiera son comité de recrutement », préciser la diversification prévue en utilisant des énoncés précis tels que « afin d'atteindre l'objectif de prendre davantage en compte l'EDI à l'étape du recrutement (objectif), l'établissement créera un comité de recrutement diversifié comprenant une représentation de chacun des quatre groupes désignés (action). À cette fin, l'établissement devra avoir une représentation d'au moins un Autochtone et une personne handicapée (mesure).
- Si l'analyse révèle un obstacle systémique touchant l'un des groupes désignés, les objectifs, les actions et les mesures connexes devraient décrire une solution adaptée à ce groupe désigné (l'offre de solutions générales aux obstacles systémiques affectant un groupe distinct peut réduire l'efficacité des objectifs, des actions et des mesures). Pour obtenir davantage de détails, voir la section B.3.4.

Création d'objectifs et d'actions mesurables

- Il est important de pouvoir suivre les progrès afin de savoir quand corriger le tir et de déterminer si cette intervention est nécessaire, parce que les actions mises sur pied ne donnent pas toujours l'effet escompté.
- Ce but est mieux atteint lorsqu'on ajoute des indices quantifiables et/ou une stratégie de mesure permettant de suivre les progrès, qu'on produit des rapports connexes et qu'on apporte des corrections en cours de route si nécessaire.



- Par exemple, la stratégie de mesure d'un établissement qui prend pour objectif « de sensibiliser les gens et de mieux leur faire comprendre les diverses sortes de handicaps, les expériences vécues et les difficultés auxquelles les personnes handicapées font face dans son comité de recrutement » pourrait s'illustrer par le pourcentage des membres du comité qui ont terminé la séance de formation offerte par l'établissement.

Création d'objectifs et d'actions harmonisés

- Les objectifs, les actions et les mesures devraient répondre directement aux obstacles systémiques particuliers cernés par suite des analyses et des examens, avec pour objectif d'éliminer ces obstacles.
- Le plan encourage les établissements à associer clairement les objectifs décrits dans le plan d'action à un obstacle systémique ou aux constatations d'une des analyses effectuées.
- Le plan encourage aussi les établissements à communiquer clairement les répercussions que les objectifs du plan d'action devraient avoir, en particulier à partir des indices indiqués dans le plan.
- Utiliser un tableau ou un graphique aide à présenter les objectifs, les actions et les indices, de telle sorte que l'harmonisation entre ces trois exigences ainsi que les constatations découlant des analyses requises soient claires.
- On peut aussi y parvenir en joignant simplement une référence aux constatations ou aux analyses en question et à l'objectif du plan d'action.
- Enfin, les établissements peuvent choisir de joindre (dans leur plan, un sommaire ou une annexe) une grille récapitulative de leurs objectifs, leurs actions et leurs mesures.

Création d'objectifs et d'actions réalistes

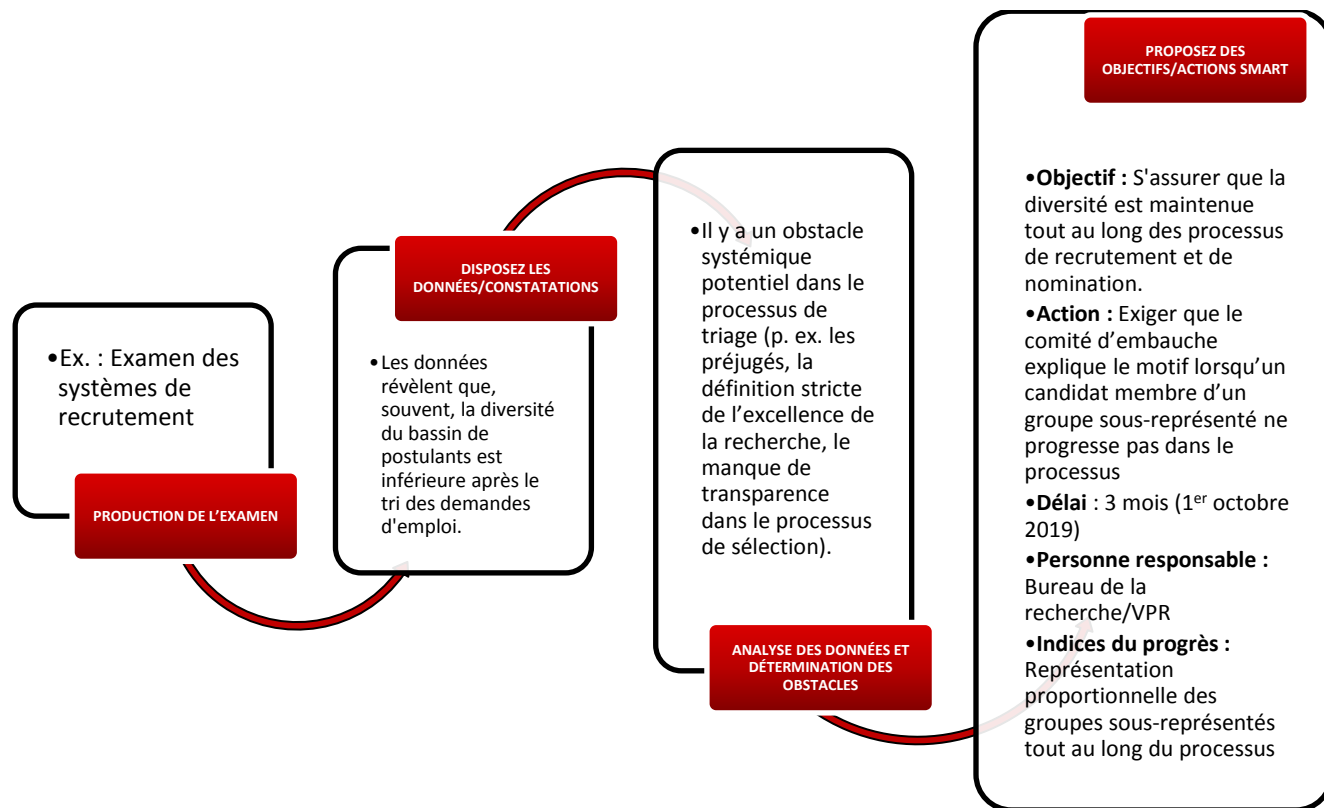
- Ce critère se rattache directement au critère spécifique, car les objectifs, les actions et les mesures particulières ont le plus de chance de réussir.
- Une pratique exemplaire pour créer des objectifs, des actions ou des mesures réalistes consiste à indiquer clairement qui est responsable de concrétiser chaque action et/ou de suivre l'exécution générale du plan :
 - o Les établissements peuvent attribuer des responsabilités claires en désignant le bureau ou la personne responsable de la mise en œuvre et/ou celui ou celle qui supervise la mise en œuvre de chaque objectif, action ou mesure.
 - o Un établissement peut aussi désigner la personne qui doit en dernier lieu rendre des comptes pour la réalisation réussie du plan d'action. Idéalement, cette personne ou ce groupe de personnes devrait exercer une influence considérable au sein de l'établissement (p. ex. le président et/ou le vice-président de la Recherche).
- Une autre pratique exemplaire, le cas échéant, consiste à indiquer dans le plan quelles ressources (c.-à-d. le temps consacré par le personnel) ont été retenues pour aider à élaborer et à réaliser le plan.

Création d'objectifs et d'actions en temps opportun

- On peut respecter ce critère en précisant simplement un échéancier de mise en œuvre pour chaque objectif, action et mesure.

- Une pratique exemplaire consiste à indiquer une date réelle au lieu d'un délai approximatif (p. ex. le 29 novembre 2020 plutôt que « automne 2020 »).

Graphique 3 : Exemple fictif d'objectif SMART et d'action connexe



Exemples

- Pour voir des exemples d'objectifs ou d'actions SMART globaux, consulter l'annexe J.
- Pour voir des exemples d'harmonisation claire, consulter l'annexe K.
- Pour voir des exemples de responsabilités claires, consulter l'annexe L.

B.3.4 Pratiques exemplaires servant à élaborer des objectifs, des actions et des mesures destinés aux groupes désignés distincts

Il est plus probable que les plans d'action qui contiennent des objectifs, des indices et des actions spécifiques pour chacun des groupes désignés réalisent leur plein potentiel en matière de diversité. Autrement dit, il n'y a pas d'objectif qui vise généralement les quatre groupes distincts, mais des objectifs et des actions propres à chacun d'eux. Bien que des projets plus généraux puissent être importants, les expériences vécues et les obstacles affrontés par des femmes, des personnes handicapés, des Autochtones et des membres de minorités visibles sont différents, et souvent ils s'entrecroisent.



Par conséquent, une pratique exemplaire consiste à élaborer des stratégies particulières pour éliminer les obstacles auxquels les personnes de chacun des quatre groupes font face (au lieu de se concentrer sur seulement un ou deux groupes désignés ou d'élaborer une seule stratégie globale qui s'applique aux quatre groupes, sans tenir compte des expériences uniques ni des identités intersectionnelles).

Comment y parvenir?

- Pour les analyses et objectifs, recourez à une approche qui ventile les données et les expériences vécues par les personnes des quatre groupes désignés (voir la section B.2.3).
- Examinez quelles stratégies particulières pourraient être nécessaires pour recruter des personnes d'un groupe désigné donné.
- Examinez quelles stratégies de communication particulières pourraient être nécessaires pour aborder le sujet des préjugés récurrents qui visent un certain groupe désigné.

Exemples

- Voir l'**annexe M**.

B.3.5 Pratiques exemplaires permettant de régler les contrecoups et la résistance

Essentiellement, les plans d'action en matière d'EDI portent sur la gestion du changement et le changement de culture. Pour que les plans d'action soient efficaces, vous devriez vous concentrer sur l'élaboration d'une stratégie permettant de gérer les contrecoups, qui obtiendra l'aval de la collectivité.

Selon [un rapport](#)⁹ de Male Champions of Change, un organisme australien, l'incompréhension, la fatigue du changement, les normes industrielles et culturelles ainsi que la peur constituent les principales raisons pour lesquelles les gens résistent aux mesures d'équité et de diversité. Il est important de rendre compte préalablement de ces dynamiques et de se préparer à l'avance pour la résistance au changement en voie d'être apporté.

Un certain nombre de pratiques exemplaires permettent de réduire l'opposition et la résistance aux mesures propices à l'équité et à la diversité, y compris :

- Faire savoir clairement que l'établissement est déterminé à promouvoir l'EDI.
- Intégrer les objectifs en matière d'EDI au plan stratégique de l'établissement.
- Communiquer clairement les définitions de l'établissement pour les termes 1) équité 2) diversité et 3) inclusion.
- Veiller à ce que les mesures qui sont prises reposent sur les pratiques exemplaires en matière d'EDI et sur une compréhension approfondie des obstacles systémiques, comme des expériences vécues de personnes des groupes sous-représentés.
- Veiller à ce que ceux qui dirigent les initiatives comprennent bien les raisons et les avantages de la promotion de l'EDI.

⁹ <https://malechampionsofchange.com/wp-content/uploads/2018/07/MCC-CEW-Backlash-and-Buy-in.pdf> (en anglais)



- Veiller à ce que les personnes qui occupent un poste clé aient ou acquièrent de solides compétences concernant l'EDI et comprennent bien les obstacles systémiques, les notions importantes et le langage en matière d'EDI, les expériences vécues par les membres des quatre groupes désignés ainsi que les mesures du plan d'action de l'établissement, afin que ces personnes soient à l'aise pour parler publiquement d'EDI qu'elles considèrent comme un facteur stratégique dans leur travail de chef de file au sein de l'établissement.
- Concevoir des « messages clés » comme outil destiné aux gens, ce qui aidera à réfuter les objections les plus fréquentes contre l'équité.
- Réaliser des projets de formation et de sensibilisation ayant pour objet de cultiver les compétences relatives à l'EDI chez les personnes, à tous les échelons.
- Obtenir un engagement ferme des personnes des quatre groupes, aux fins du développement et de la mise en œuvre des mesures ou des stratégies, afin d'en assurer la pertinence et l'efficacité probable, tout en évitant la symbolisation¹⁰.
- Au besoin, rendre obligatoire la mise en œuvre de certaines mesures en matière d'EDI.
- Organiser une cérémonie annuelle de remise d'un prix du leadership en matière d'EDI dans l'établissement, qui reconnaisse le solide leadership en matière d'EDI.
- Veiller à ce que le travail, les responsabilités et l'obligation de rendre compte en matière d'EDI ne relèvent pas seulement des personnes des quatre groupes. L'EDI doit être une responsabilité partagée par tous dans l'établissement.
- Nommer des champions de l'EDI dans les divers départements ou les différentes unités.
- Maintenir un groupe de praticiens afin que les personnes responsables de l'EDI dans l'établissement puissent partager les leçons retenues et s'aider réciproquement dans leurs efforts.

Adhésion ferme de la haute direction

Selon les études, pour que les mesures en faveur de l'EDI produisent des résultats, elles doivent recueillir une adhésion ferme des membres de la haute direction. Dans le cadre du plan d'action, cette adhésion peut se manifester comme suit :

- L'ajout d'une déclaration préliminaire du président ou d'un cadre supérieur responsable de la réalisation du plan.
- La description des modalités selon lesquelles la haute direction a participé aux groupes de travail ou aux projets en matière d'EDI (qui dirige quel projet?). Comment rendra-t-on compte des progrès réalisés dans l'exécution du plan, dans la structure de gouvernance de l'établissement?
- Veiller à ce que la formation relative aux préjugés inconscients et aux obstacles systémiques s'adresse aussi à l'équipe de direction ou de gestion et à toutes les personnes qui s'occupent de la gestion et du recrutement des titulaires de chaire.
- Pour consulter des exemples d'adhésion ferme de la haute direction, voir **l'annexe N**.

¹⁰ <https://en.wikipedia.org/wiki/Tokenism> (en anglais)



Engagement à tous les niveaux

Communiquer les objectifs en matière d'EDI à tous les membres du corps professoral, les administrateurs, les étudiants et les associations étudiantes. Cette précaution peut favoriser l'adhésion et accroître la probabilité d'atteindre les objectifs prévus. Pour ce faire, on peut :

- Partager les objectifs en matière d'EDI avec toute la communauté universitaire au lieu de limiter les communications aux seuls titulaires de chaire.
- Faire participer la collectivité à l'EDI, à l'aide de diverses plateformes (courriels, médias sociaux, comités, etc.).
- Faire connaître régulièrement les progrès et informer votre collectivité à l'aide d'histoires de réussites.

Mentorat

Le mentorat est une excellente façon de dissiper les idées fausses ou les malentendus à propos de l'EDI. Pour cela, on peut :

- Élargir à tous les professeurs et à tout le personnel la formation sur l'EDI et la façon d'être un bon mentor.
- Reconnaître le mentorat comme service communautaire; offrir des ressources aux mentors afin de compenser le temps qu'ils accordent.
- Répandre des messages clés dans la collectivité et miser sur le perfectionnement des compétences.
- Nommer des champions dans les écoles et les facultés qui peuvent répondre aux questions ou donner immédiatement des conseils au sujet de l'EDI.

Création de collectivités de pratique et de réseaux de soutien

Compte tenu de la résistance qui accompagne souvent le fait d'insister davantage sur l'EDI, la pratique exemplaire consiste à s'assurer que du soutien est offert à ceux qui mettent en œuvre le changement. Afin de réussir à mettre en œuvre un plan d'action en matière d'EDI et s'attaquer aux obstacles systémiques, il est essentiel de comprendre les expériences vécues par des groupes sous-représentés. Par conséquent, pour prendre en compte les différents points de vue, il faut adapter les discussions au public cible. À cette fin, on peut :

- Faire connaître des histoires de réussite, des témoignages, des relations et des pratiques exemplaires qui sont en place dans chaque groupe individuel, en soulignant les avantages additionnels pour l'établissement ou la collectivité. Le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI) recommande d'utiliser des données qualitatives et des récits frappants, en plus de données quantitatives, afin d'envoyer un message plus fort.
- Organiser des événements ou des activités encourageantes qui regroupent les titulaires de chaire afin qu'ils échangent leurs expériences (cette approche offre aussi l'avantage de réduire la perception d'« être seul »).
- Créer dans l'établissement un réseau de champions de l'équité afin de partager des ressources, les outils et les expériences.



Outils pour aborder les contrecoups et la résistance

- [CCDI's toolkit for addressing fear and resistance to change](#) (en anglais)
- [Resistance and Backlash to Gender Equality: An Evidence Review](#) (en anglais)
- [Backlash & Buy-IN: Responding to the challenge in achieving gender equality](#) (en anglais)

ÉTAPE 4 : ÉTAPES ET CONSIDÉRATIONS FINALES

Les étapes finales précisées dans cette section devraient aider les établissements au moment de leur révision finale, avant la soumission au PCRC de leur plan d'action en matière d'EDI.

L'étape 4 : Étapes et considérations finales est le moment pour examiner les points suivants :

- B.4.1** Comprendre le mandat du comité externe
- B.4.2** Veiller à ce que le plan ne contienne pas de données confidentielles

B.4.1 Comprendre le mandat du comité externe

Le mandat du comité externe lors de la deuxième série des révisions peut se résumer comme suit :

1. Veiller à ce que toutes les exigences du Programme ont été respectées directement dans le plan d'action en matière d'EDI.
2. Veiller à ce que les établissements ont pris en considération les commentaires fournis dans le document intitulé « Sommaire des délibérations du comité ».

Pour s'assurer que les exigences du Programme ont été respectées, les établissements sont encouragés à se servir de la grille des commentaires utilisée pour l'examen administratif. Chaque exigence du Programme est énumérée dans la grille et celle-ci peut servir de liste de contrôle afin que rien ne soit oublié. Une copie de la grille se trouve également à l'annexe A. Les établissements devraient aussi examiner attentivement ce guide et déterminer quelles pratiques exemplaires peuvent être utilisées.

Après la première série d'examens, les établissements ont tous reçu du comité des commentaires individualisés, résumés dans le document intitulé « Sommaire des délibérations du comité ». On demande aux établissements de prendre en considération le résumé des commentaires. On demandera aux membres du comité de déterminer si ces remarques particulières ont été évaluées.

B.4.2 Veiller à ce que le plan ne comprenne pas de données confidentielles

On encourage les établissements à effectuer une lecture finale de leurs plans d'action en matière d'EDI avant de les présenter, car les plans ne doivent pas contenir de données confidentielles.

L'expression « données confidentielles » englobe les auto-identifications dont le nombre est inférieur à 5 ou dont les pourcentages pourraient servir à déduire les auto-identifications dont le nombre est inférieur à 5. Cette exigence vaut aussi pour les nombres qui se trouvent dans le



texte même. Vous trouverez ci-dessous des exemples de la manière dont ces données confidentielles ont été dévoilées dans certains plans et la manière de prévenir cet écueil.

EXEMPLE 1 –Données confidentielles non divulguées

Groupe désigné	Cible (pourcentage)	Cible (nombre réel)	Représentation (nombre réel)	Écart (nombre réel)
Femmes	32 %	22	21	1
Autochtones	1 %	1	0	1
Personnes handicapées	4 %	3	3	0
Minorités visibles	25 %	11	9	2

Fondement : Les nombres de représentation des Autochtones et des personnes handicapées sont inférieurs à 5. Par conséquent, le nombre et l'écart de la représentation doivent être effacés conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

EXEMPLE 2 –Données confidentielles non divulguées

Groupe désigné	Cible (pourcentage)	Cible (nombre réel)	Représentation (nombre réel)	Écart (nombre réel)
Femmes	32 %	22	21	1
Autochtones	1 %	1	Non divulgué	1
Personnes handicapées	4 %	3	Non divulgué	0
Minorités visibles	25 %	11	9	2

Fondement : Si l'écart pour les Autochtones et les personnes handicapées est divulgué, les intervenants peuvent facilement déduire le nombre de représentation dans ces deux groupes.

EXEMPLE 3 –Données confidentielles non divulguées

Groupe désigné	Cible (pourcentage)	Cible (nombre réel)	Représentation (nombre réel)	Écart (nombre réel)
Femmes	32 %	22	21	1
Autochtones	1 %	Non divulgué	Non divulgué	1 %
Personnes handicapées	4 %	Non divulgué	Non divulgué	Aucun écart
Minorités visibles	25 %	11	9	2

Fondement : Même si le nombre réel de la cible n'a pas été divulgué dans cet exemple, les nombres totaux de titulaires d'une chaire actifs par établissement sont des résultats publics qui se trouvent dans vos feuilles de calcul pour utilisation publique (accessibles aux pages publiques des établissements consacrées à l'imputabilité et à la transparence). Par conséquent, l'utilisation de pourcentages ou de « sans écart » ne suffit pas à protéger la confidentialité des données.



EXEMPLE 4 - Données confidentielles non divulguées

Groupe désigné	Cible (pourcentage)	Cible (nombre réel)	Représentation (nombre réel)	Écart (nombre réel)
Femmes	32 %	22	21	1
Autochtones	1 %	1	Non divulgué	Non divulgué
Personnes handicapées	4 %	3	Non divulgué	Non divulgué
Minorités visibles	25 %	11	9	2

SECTION C – FOIRE AUX QUESTIONS (FAQ)

1. Le processus est-il propre au PCRC?

- Oui. Il est exigé de procéder aux analyses et à l'élaboration d'un plan d'action pour le PCRC seulement, même s'il est reconnu que l'approfondissement de ces analyses et l'élaboration de plans sont des pratiques exemplaires à l'échelon de l'établissement (parce que les titulaires de chaire travaillent dans un contexte institutionnel élargi).

2. Les objectifs du plan devraient-ils être axés sur le PCRC?

- Oui. Le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements reconnaît que beaucoup d'objectifs seront associés à des politiques et à des processus à l'extérieur du PCRC ainsi qu'au contexte plus général de la recherche d'un établissement (p. ex. là où les objectifs sont imbriqués dans des plans d'action élargis au sein de l'établissement). Toutefois, certains objectifs devraient être propres au PCRC, et il faut une vérification pour s'assurer que n'importe quelle constatation d'analyse institutionnelle est valable pour le PCRC/CRC.

3. Le principal objectif du plan consiste-t-il à atteindre les cibles en matière d'équité d'ici décembre 2019?

- Une des exigences est que les établissements élaborent leurs plans afin d'atteindre, d'ici décembre 2019, leurs cibles en matière d'équité. Le plan devrait toutefois permettre d'examiner comment l'établissement gère dans l'ensemble son attribution des chaires et de déterminer où les objectifs et les actions en matière d'EDI pourraient amplifier l'EDI au sein du Programme. Le but final consiste à faire de l'EDI un facteur stratégique, systémique et structurel dans tous les aspects du Programme de façon permanente.

4. Tous les objectifs doivent-ils être atteints d'ici décembre 2019?

- Nous exigeons que les cibles d'équité soient atteintes d'ici décembre 2019. D'autres objectifs seront probablement atteints après décembre 2019. Nous exigeons que chaque établissement produise un rapport annuel en décembre de chaque année sur les progrès concernant la réalisation de son plan d'action.



5. Mon établissement n'a d'écart que pour un des groupes désignés. Devrais-je avoir des objectifs pour ce seul groupe?

- Non, pour deux raisons principales. D'abord, ce groupe désigné comprendra des identités intersectionnelles. Par exemple, si l'écart porte sur les membres de minorités visibles, au sein de ce groupe pourraient se trouver des personnes racialisées qui de plus s'identifient comme femmes, personnes handicapées et Autochtones. Par conséquent, il est important de ne pas limiter les actions et d'utiliser un langage adapté à cette réalité. Ensuite, selon l'explication donnée ci-dessus dans la FAQ, les plans ne devraient pas servir seulement à atteindre des cibles. Ils devraient être axés sur la réalisation du potentiel du Programme en ce qui concerne la diversité, et par extension, l'excellence de la recherche.

6. Notre établissement n'a pas de titulaires de chaire provenant des quatre groupes désignés ou bien n'a pas pu obtenir la participation de titulaires de chaire provenant des quatre groupes désignés. Que devrions-nous faire?

- Les établissements sont encouragés à faire participer les quatre groupes désignés à tous les niveaux et étapes du plan d'action. Par conséquent, ils peuvent demander la participation de membres des quatre groupes qui ne sont pas titulaires de chaire (membres du corps professoral, étudiants, experts, etc.).

7. Nos pratiques de recrutement sont en harmonie avec nos conventions collectives et imposées par elles – avons-nous néanmoins besoin d'un examen des systèmes de recrutement?

- Oui. Il est important d'avoir toujours en tête que même si les titulaires de chaire sont des membres du corps professoral, la chaire même est une bourse. Ainsi, il pourrait y avoir des mesures supplémentaires pour s'assurer que tous les membres du corps professoral jouissent d'un accès et d'avantages égaux pour cette bourse. Par exemple, même si les processus de recrutement sont régis par la convention collective, un examen des systèmes de recrutement pourrait révéler des écarts et des obstacles que le plan d'action pourrait éliminer. Les établissements doivent s'assurer de répondre aux exigences du recrutement et des nominations du Programme.

8. Nous n'avons jamais eu de plainte relative à notre système de recrutement – nous faut-il tout de même procéder à l'examen?

- Oui. Le manque de données ou l'absence de plainte ne signifie pas que les personnes bénéficient d'un traitement équitable et inclusif. Certaines personnes pourraient ne pas se sentir à l'aise de faire part de leurs préoccupations. Ou bien des données ventilées pourraient suggérer qu'il n'y a pas de sous-représentation dans le groupe désigné, mais ces données pourraient aussi indiquer qu'il existe des injustices au sein des quatre groupes ou du groupe désigné en question. Si c'est le cas, il conviendrait qu'un établissement en examine les raisons et mette en place des objectifs ou des actions pour régler ce problème.



9. Nous avons trouvé des obstacles systémiques, mais ne pouvons pas les communiquer parce qu'un titulaire de chaire serait identifié. Que pouvons-nous faire?

- Les établissements peuvent parler en général des obstacles systémiques et/ou des problèmes de membres des quatre groupes, sans dire clairement que les résultats des constatations découlent de commentaires de titulaires de chaire. Au besoin, l'établissement peut se servir de la lettre de trois pages afin d'expliquer le contexte qui devrait être pris en considération.

10. Notre établissement a décrit ses problèmes propres dans le rapport d'étape – devons-nous le refaire dans le plan d'action?

- Oui. Le plan d'action doit être un document indépendant. Il devrait servir à souligner les problèmes généraux. En revanche, le rapport d'étape doit faire ressortir les problèmes rencontrés dans sa mise en œuvre.

11. Nos CRC sont assujetties aux mêmes politiques et processus que les autres membres du corps professoral. Comment pouvons-nous répondre à cette exigence?

- Il faut reconnaître que les titulaires de chaire sont des membres du corps professoral et que la chaire même est une bourse. Ainsi, il doit y avoir des politiques, des processus et des garanties qui assurent que chaque personne puisse jouir d'un accès et d'avantages équitables en matière d'attribution de chaire.
- Compte tenu de l'histoire de sous-représentation des quatre groupes désignés dans le Programme, nous nous attendons à ce qu'une attention particulière soit apportée à ce problème pour garantir que les membres des quatre groupes ne sont pas désavantagés par le processus de recrutement ni le soutien offert aux titulaires de chaire.

12. Nos politiques et processus officiels sont en train d'être élaborés – comment pouvons-nous respecter cette exigence?

- Fournissez un échéancier pour l'achèvement des politiques et des processus.

13. Que faire si notre établissement n'a pas encore utilisé la marge de flexibilité (ou une autre option du Programme); devons-nous quand même nous conformer à cette exigence?

- Oui. On s'attend à ce que même les établissements qui doivent encore utiliser la marge de flexibilité aient en place une politique ou un processus relatif à la façon de l'utiliser.

14. Qu'entendez-vous par « mesures d'inclusivité »?

- Les mesures d'inclusivité désignent des stratégies qui assurent le maintien en poste des titulaires de chaire en créant des milieux de travail adaptés et respectueux.

15. Nous n'avons pas de processus clair pour répondre aux plaintes ni aux préoccupations en matière d'équité – comment pouvons-nous respecter cette exigence?



- Examinez quels facteurs ont été pris en considération ou le seraient lors de l'évaluation d'une plainte en matière d'équité, en fonction du Programme. Examinez le processus, du point de vue de l'EDI, et évaluez si les pratiques exemplaires sont respectées à toutes les étapes. Analysez si, par le passé ou actuellement, cela a imposé un traitement injuste à des membres des quatre groupes désignés et si le fait d'avoir une politique ou un processus clair pourrait réduire les risques d'injustice. Désignez une personne qui recevra les plaintes et déterminez le processus servant à les traiter.

16. Que voulez-vous dire par mécanisme pour faire rapport à la haute direction?

- Le mécanisme pour faire rapport à la haute direction assure que celle-ci est tenue au courant des plaintes liées à l'EDI, de l'échéancier pour traiter lesdites plaintes et des résultats finaux. Ce mécanisme sert à examiner les préoccupations relatives à l'EDI dans l'établissement du point de vue des cadres supérieurs et de cerner des obstacles systémiques et/ou des problèmes récurrents.

17. Nous ne disposons pas d'un processus clair pour faire rapport à la haute direction – comment pouvons-nous respecter cette exigence?

- Déterminez la fréquence de vos rapports à la haute direction.
- Déterminez comment cette information sera communiquée à la haute direction (p. ex. un rapport trimestriel sur l'EDI).

18. Le PCRC fait déjà la collecte de données d'auto-identification fournies par des candidats et des titulaires de chaire. Pourquoi les établissements doivent-ils le faire aussi?

- Le Programme collecte des données sur les candidats et les titulaires de chaire et publie les résultats à des fins de transparence et de production de rapport sur le progrès au sein du Programme. Les établissements doivent recueillir des données auprès de tous les postulants à la suite de l'affichage de chaires libres. Cette collecte permet de comprendre si leurs mesures pour attirer divers candidats sont efficaces, de suivre les progrès d'un individu dans les processus, de surveiller les préjugés potentiels et les obstacles systémiques et de déterminer si et où il faut rectifier la démarche.

19. Notre campus possède des douzaines de projets, de programmes et d'associations destinés aux membres des quatre groupes désignés, mais pas pour les titulaires de CRC en particulier. Devrions-nous tous les énumérer dans notre plan d'action?

- Vous pouvez énumérer de tels projets dans votre plan d'action, même s'ils ne sont pas destinés aux titulaires de CRC. Toutefois, il faudrait établir clairement de quelle façon les ressources ou les projets énumérés dans votre plan se répercutent sur les titulaires de chaire ou sur l'attribution de chaires, ou encore qu'ils servent de levier entraînant des effets sur eux (par opposition aux ressources ou aux projets particuliers destinés aux étudiants, par exemple).



20. Si notre établissement décide de déterminer des cibles plus élevées que celles requises par le PCRC, serons-nous responsables de ces cibles?

- Non, il ne sera demandé aux établissements que d'atteindre les cibles existantes du Programme.

SECTION D : RESSOURCES ET OUTILS

OUTILS PROPRES AU PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

- [Guide d'administration des programmes de chaires](#)
- [Guide des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste visant à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion](#)
- [Exigences et pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#)
- [Liens vers toutes les pages sur la responsabilité publique des 55 établissements participants](#) (sur lesquelles les plans d'action en matière d'EDI ainsi que les rapports d'étape sont offerts).
- [Liste des exigences du Programme pour les plans d'action institutionnels en matière d'EDI](#)
- [Module de formation portant sur les préjugés involontaires](#)

RESSOURCES INSTITUTIONNELLES

- [Universités Canada: Initiatives relatives à l'équité, la diversité et l'inclusion dans les universités canadiennes](#)
- [Feuillets informatifs sur la diversité des genres](#) (Simon Fraser University)
- [Intercultural training program](#) (Queen's University)
- [ii' taa' poh' to' p Indigenous reconciliation strategy](#) (University of Calgary)
- [Initiative David C. Onley pour l'emploi et l'entrepreneuriat](#) (Carleton University, in partnership with University of Ottawa, Algonquin College and La Cité Collégiale)
- [Moving towards disability inclusion](#) - National database of all disability-inclusive sport and recreation programs in Canada (University of Alberta)
- [The Inclusive Design Guide](#) (OCAD University)
- [Hosting Accessible Events or Meetings](#) – Ryerson University
- [Report on employee self-identification survey](#) (Ryerson University)
- [Diversity and Equity Assessment and Planning tool](#), [Expanding use of the DEAP tool](#) and [Report](#) (Queen's University)



AUTRES RESSOURCES

- [Réaliser et maintenir un programme d'équité en matière d'emploi : un processus en cinq étapes](#) – Ressources humaines et Développement des compétences Canada
- [L'Étude des systèmes d'emploi – guide sur le processus de vérification](#) - Commission Canadienne des Droits de la Personne

LIVRES

- Deep Diversity: Overcoming Us vs. Them – Shakil Choudhury – 2015
- Disability in Higher Education: A Social Justice Approach – Nancy J. Evans, Ellen M. Broido, Kristen R. Brown, Autumn K. Wilke – 2017
- Diversity Resistance in Organizations – Kecia M. Thomas – 2007
- Expanding the Circle: Creating an Inclusive Environment in Higher Education for LGBTQ Students and Studies – John C. Hawley – 2015
- Inclusion, Equity and Access for Individuals with Disabilities: Insights from Educators Across the World 2019 Santoshi Alder
- Inside the Ivory Tower: Narratives of Women of Colour Surviving and Thriving in British Academia – Deborah Gabriel and Shirley Anne Tate – 2017
- On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life – Sarah Ahmed 2012
- Routledge International Handbook of Diversity Studies – Steven Vertovec – 2014
- The Equity Myth: Racialization and Indigeneity at Canadian Universities Frances Henry, Enakshi Dua, Carl E. James, Audrey Kobayashi, Peter Li, Howard Ramos, Malinda S. Smith
- The Inclusion Imperative: How Real Inclusion Creates Better Business and Builds Better Societies, Stephen Frost – 2014

Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

Rapports

- [Rapport du CCDI : Étude comparative nationale sur la diversité et l'inclusion](#)
- [Rapport du CCDI : Aperçu des lois sur les droits de la personne des provinces et territoires du Canada \(2018 janvier\)](#)
- [Rapport du CCDI : In & Out : Points de vue divergents sur l'inclusion des GLBT+ dans le milieu de travail](#)
- [Rapport du CCDI : Les peuples autochtones : Examen des pratiques actuelles dans le domaine des réseaux d'employés autochtones](#) (Disponible en anglais seulement)



- [Rapport du CCDI : Les structures de dotation de la diversité : Examen des pratiques actuelles dans le domaine de la dotation de la diversité](#) (*Disponible en anglais seulement*)
- [Rapport du CCDI : Ce qui est compté est accompli: l'évaluation des gains récoltés grâce à la diversité et l'inclusion](#) (*Disponible en anglais seulement*)

Trousses

- [Trousse du CCDI : La race dans les milieux de travail canadiens](#) (*Disponible en anglais seulement*)
- [Trousse du CCDI : Les conseils de diversité et d'inclusion](#) (*Disponible en anglais seulement*)
- [Trousse du CCDI : Groupes-ressources des employé\(e\)s : Trousse d'outils pour les professionnel\(le\)s de la diversité et de l'inclusion](#)
- [Trousse du CCDI : Regard sur la peur et l'adversité](#)
- [Trousse du CCDI : Mobiliser le leadership Trousse pour l'élaboration d'une stratégie de diversité et d'inclusion](#)
- [Trousse du CCDI : Votre engagement en tant que dirigeant : Développez une analyse solide de rentabilité pour la DI](#) (*Disponible en anglais seulement*)



ANNEXES

ANNEXE A

PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) LISTE DE CONTRÔLE DES EXIGENCES EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION¹¹

EXIGENCES			TERMINÉ?
1.a	Équité, diversité et inclusion	Objectifs : Quels sont les résultats finaux spécifiques que vise l'établissement?	
1.b		Indices : Quelles données peuvent être mesurées pour suivre les progrès réalisés en vue d'atteindre les objectifs?	
1.c		Actions : Quelles réalisations ou quelles actions seront entreprises pour atteindre l'objectif?	
1.d	Preuves de l'examen des systèmes de recrutement Notamment faire référence à ce qui suit : - Politiques et/ou procédures particulières qui doivent être révisées afin d'éliminer les obstacles systémiques. - Comment un changement de politiques et/ou de procédures devrait aider une population sous-représentée à être recrutée et nommée dans le cadre du Programme.		
1.e	Preuves de l'examen comparatif Indiquer notamment si : - Il y a ou non un déséquilibre dans la rémunération ou le soutien offerts aux titulaires de chaire. - Des politiques sont mises en œuvre pour assurer l'équité salariale et le soutien équitable en recherche (p. ex. financement de la recherche, congé d'enseignement). - Un membre du corps professoral d'un groupe sous-représenté a des tranches de temps relativement disproportionnées (p. ex. participer aux activités de comités).		
1.f	Preuves de l'analyse conjoncturelle Notamment ce qui suit : - Faire référence aux réactions des titulaires de chaire et/ou de la collectivité. - Trouver des problèmes propres à l'établissement et les mesures qui sont prises pour les résoudre. Indiquer où il y a un écart dans les données, ainsi que les stratégies mises en place pour combler cet écart.		
2.a.i	Politiques et procédures du recrutement		

¹¹ Pour obtenir plus de renseignements sur les exigences, consulter le [Guide d'administration des programmes de chaire](#).



2.a.ii	Protections en place, afin que les pratiques de recrutement soient ouvertes et transparentes		
2.b.	Gestion des attributions et personnes concernées		
2.c.	Processus d'attribution des chaires au département ou à la faculté		
2.d.	Cas où il est décidé de recourir à la marge de flexibilité		
2.e.	Critères du renouvellement; qui participe aux décisions?		
2.f.	Critères des promotions; qui participe aux décisions?		
2.g.	Critères des éliminations; qui participe aux décisions?		
2.h.	Processus visant à déterminer le niveau de soutien offert aux titulaires de chaire; qui participe aux décisions?		
2.i.	Protections assurant que les membres des quatre groupes désignés ne sont pas désavantagés dans les négociations, dont le niveau de soutien		
2.j.	Mesures garantissant que les congés professionnels ne désavantagent pas ceux qui posent leur candidature pour une chaire		
2.k.	Activités de formation et de perfectionnement		
3.a.	Processus et stratégies de collecte et de protection des données d'auto-identification :	des postulants	
		des titulaires de chaire	
3.b.	Stratégies pour encourager les personnes à s'auto-identifier		
3.c.	Exemple de formulaire institutionnel d'auto-identification		
4.a.i.	De quelle manière les établissements offrent un milieu de travail positif et inclusif?		
4.a.ii.	Comment sont suivis le soutien et l'inclusivité?		
4.b.	Procédures, politiques et soutien en place qui permettent de maintenir en poste des personnes des quatre groupes désigné		
4.c.	Processus adopté par l'établissement pour gérer les plaintes sur l'équité au sein du Programme, formulées par des titulaires de chaire ou des membres du corps professoral		
4.d.	Coordonnées d'une ou de plusieurs personnes de l'établissement responsables de régler les plaintes ou les problèmes relatifs à l'équité, dans le cadre de l'attribution d'une chaire de l'établissement		
4.e.i.	Mécanisme concernant les plaintes et les problèmes qui sert :	à les suivre et à les résoudre	
4.e.ii.		à faire rapport à la haute direction	



ANNEXE B : Engagement avec des membres des quatre groupes désignés

RYERSON UNIVERSITY – [PROGRESS REPORT](#) – ITEM B.4

1. *“Executive Committee for CRC Planning, which has representation from three of the four designated groups,*
2. *CRCs (who had representation from two of the designated groups) were invited to comment on a draft of the plan,*
3. *Faculty (who have representation of all four designated groups) was invited to provide input based on a draft of the plan, using a confidential email that was set up for that purpose. 12 faculty provided feedback that was incorporated into the plan.*
4. *Informal discussions took place with members from the four designated groups and OVPECI [Office of the Vice President, Equity and Community Inclusion] staff from those groups, using their internal networks and groups, including discussions with members of CRC and faculty hiring committees,*
5. *OVPECI and internal HR EDI experts, e.g. Aboriginal HR Consultant, were consulted, and*
6. *Equity professionals from Ontario universities were consulted regarding their plans.”*

UNIVERSITY OF VICTORIA – [PROGRESS REPORT](#) – ITEM B.4

“In forming UVic’s Employment Equity Plan (EEP) in 2015, extensive consultation was undertaken with equity-seeking individuals and groups across campus for a period of over one year. This included the former University Human Rights Committee and its subgroups the Employment Equity Advisory Group and the Educational Equity Advisory Group. These groups comprised diverse faculty, staff and student participants and all were actively engaged in considering the Plan. Consultations were in person, at group meetings, and people were also invited to share their views individually. Members of Equity and Human Rights were consulted as experts in the field of EDI.”

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE – [RAPPORT D’ÉTAPE](#) – ITEM B.4

« Lors de l’élaboration du plan d’action, l’ensemble des titulaires de chaire issus des groupes désignés (2 femmes et 1 minorité visible) a été consulté et a participé à l’élaboration ainsi qu’à la validation du plan d’action. Une professeure autochtone de l’UQAT, non titulaire de chaire, a également participé à la consultation, l’élaboration et la validation du plan d’action. Notre université ne comporte pas de spécialiste en matière d’ÉDI, nos ressources sont limitées, et n’a pas eu l’occasion de consulter des spécialistes considérant les courts délais imposés. Toutefois, avec la création de notre Comité en matière d’ÉDI (CÉDI), nous comptons développer progressivement une expertise qui se nourrira d’une compréhension plus



approfondie de la situation au sein de notre établissement et qui s'inspirera des meilleures pratiques. »

UNIVERSITY OF TORONTO – [EDI ACTION PLAN](#) – PAGE 2

“The survey questions themselves were modified following an extensive consultation process, which resulted in a better delineation between gender/gender identity and sexual orientation, the description of visible and invisible disabilities and the addition of questions around ethnocultural identity.”



ANNEXE C : Examen des systèmes de recrutement

UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN – [EDI ACTION PLAN](#) – P.11

“An employment systems review was initiated in January 2017 with Human Resource directors and members of their teams (e.g., managers, specialists, consultants), to complete an evaluation of the university's Human Resources policies, processes, and practices using an equity and diversity lens. The purpose of the employment systems review was to:

- identify and/or eliminate policies, processes and/or practices that create a barrier to the FDGs*
- ensure consistent, fair and equitable policies, processes and practices*

The policies, processes, and practices were reviewed in the following areas: recruitment, selection, and hiring; Indigenous employment and engagement; training and development; people planning and faculty complement planning; data stewardship; employee engagement; benefits; employee wellness programming; reasonable accommodation; emergency management/protective services; workplace safety and management; safety resources; time away from work/leaves, employee and labour relations; compensation; promotion/transfers; separations; and other relevant policies.

The employment systems review resulted in a list of identified barriers or potential barriers in each policy, process and practice, along with recommendations to remove the barriers and make our policies, processes and practices more inclusive.

Key findings from the review include:

- Provide opportunities for people leaders, faculty, and staff to experience diversity and participate in training and educational workshops focused on the importance of equity, diversity and inclusion in the workplace*
- Support people leaders in applying sound practices/policies in a way that does not reflect biases*
- Educate people leaders on unconscious bias, discrimination and harassment, and how to have difficult conversations*
- Support people leaders in understanding their roles and they can support employees, especially those from the FDGs*
- Educate people leaders and employees on the university's duty to accommodate and medical accommodation guidelines*
- Create a campus-wide recruitment strategy that includes realistic target goals for increasing representation of the FDGs among people leaders, faculty, and staff*
- Create more inclusive merit/awards processes for faculty and staff, to ensure that all individuals, especially those from the FDGs, are evaluated fairly and equitably and are recognized for their contributions, traditional and non-traditional, to their college/department/unit, the university, and/or the external community (e.g. Indigenous community)*



- *Create standard guidelines and templates for recruitment, onboarding, career engagement, and other processes to ensure consistency campus-wide of fair and equitable practices*

A number of actions within this plan work towards addressing identified barriers, while others will be addressed more broadly through the institutional Diversity and Inclusion Action Plan."

TRENT UNIVERSITY – [PROGRESS REPORT](#) (ITEM B.1) AND [EDI ACTION PLAN](#) (P.2, SECT. 3.2)

"In consultation with the Dean's Office and the Trent University Faculty Association, it was determined that the appointment of Chairs at the University should align with the Collective Agreement. A review of departmental hiring practices revealed that hiring committees were not consistently comprised of members of the FDG's. Rather, committees only required equity with respect to faculty rank (Full Professor/Associate Professor). To address this, a Memorandum of Understanding was drafted specific to the recruitment of Chairs. Committees must be representative of the FDG's as much as possible and there are mandatory training and educational requirements required of all individuals participating in Chair hiring processes. All committees are made aware of gaps in targets and are encouraged to move toward addressing these gaps."

"The Employment Systems Review for Chairs was conducted with the active engagement of Human Resources, the Deans Office, the Trent University Faculty Association, the Human Rights Office, Joint Committee, and the Office of Research. The review resulted in a formal Letter of Understanding with the Trent University Faculty Association to guide best practices in the nomination, hiring and appointment of Chairs. The principles of Equity, Diversity and Inclusion are reflected in the Letter of Understanding including open, transparent and accessible processes.

Institutional barriers, such as the availability of members of the FDG's to participate in recruitment process were identified. Regional barriers such as location demographics were identified as potentially having adverse impacts on the recruitment and retention of individuals from the FDGs."



ANNEXE D : Examen comparatif

SIMON FRASER UNIVERSITY – [PROGRESS REPORT](#) – B.2

“The comparative review was conducted using information from CRC applications on file after consulting with TIPS and SFU’s privacy officer, and notifying chairholders.

The analysis shows average, consistent elements of support:

- *Access to SFU facilities*
- *Administrative support (\$25,000/year)*
- *Graduate scholarships: PhD (\$7,000/semester), Masters (\$6,000/semester)*
- *Protected time for research (50%)*
- *Relocation expenses (\$20,000)*
- *Start-up research funds*

Negotiable aspects are additional travel/materials funds; market differentials or retention awards; increased teaching release; salary awards; additional research funding; or additional students support.

Gender. Potential differences emerged for stipend and market differentials - female chairholders had lower stipends, but higher market differentials; however, fewer female chairs negotiated market differentials. Male chairholders may have negotiated more teaching release; it is hard to say if this is significant as teaching load varies between faculties. The majority of chairholders (60%) received the same amount of administrative support, the remaining 40% received support above this amount; male chairholders received the majority of additional support.

Visible minorities. No significant differences

Field of study. SFU chairholders (n=38) span 27 disciplines; the small sample size obviates a formal comparison, but apparent differences do not exist.

The comparative review was challenging due to teaching load variance, inconsistent language, qualitative differences in research, and number of chairholders.

Objectives identified in the action plan based on this review:

- *Establish a standardized equitable process for allocating institutional support for chairs.*
- *Provide training, coaching and mentorship for faculty interested in opportunities or renewal with the CRC program with a strong focus on members of the FDGs.”*

LAKEHEAD UNIVERSITY – [PROGRESS REPORT](#) – ITEM B.2

“An analysis of past practices and potential barriers for FDGs was reviewed regarding the level of institutional support (protected time for research, additional research funds, office space, mentoring, administrative support and start-up infrastructure support) provided for all current chairholders, including any current measures to address systemic inequities. Faculty Deans



were surveyed to explore potential inequities or disadvantages for the FDGs. Input was obtained from current chairholders through a confidential survey (70% response rate) and through CRC annual reports. Institutional practices with allocation of resources (including allocation of research space, opportunities for CFI JELF infrastructure funding, etc.) were also reviewed. Key findings include:

- All Lakehead CRCs are provided protected time for research; chair holders are required to teach half the normal load in their Department/School and a minimum of 1 FCE per year. Faculty Deans have full discretion to apply flexible teaching assignments within these guidelines to accommodate a Chair's individual needs (i.e., semester without teaching for research travel or fieldwork, etc.).
- All chairholders receive equal CRC bonuses: Tier 1 CRCs receive \$10,000 in addition to their base salary and Tier 2 CRCs receive \$5,000 in addition to their base salaries.
- The manner in which the CFI JELF start-up infrastructure program is managed has been equitable for all CRCs and has not disadvantaged chairholders from the FDGs. The amount of CFI JELF for CRCs in the sciences and engineering has been up to \$125,000 (CFI component) and up to \$75,000 for CRCs in the social sciences and humanities; amounts awarded were based on demonstrated need and justification aligned with the chairholders CRC research plan. Only one NSERC Tier 2 CRC was not allocated a CFI JELF because of significant funding provided by an external source for start-up.
- The amount of the annual CRC research grant has been consistent for all CRCs; \$15,000 per year for Tier 2 CRCs and \$40,000 for Tier 1 CRCs.
- The Office of Research Services has consistently provided mentoring on grant writing strategies and provided research administrative support to all CRCs; the Director of Research Services has been a non-voting member on all CRC search committees to ensure all CRC searches have been consistently handled. Interview questions and itineraries are standardized for all CRC searches.
- All CRC searches have included an EDI representative from the Department of Human Resources or the Office of Human Rights and Equity.
- Within Faculties, hiring practices have been consistent for all CRCs, including members of the FDGs.
- For CRCs at Lakehead, the mentoring and networking available is typically informal and offered on request.
- Some Faculties have been challenged to provide adequate research space; space allocation for some Chairs is off-campus at the PACI building, Thunder Bay Regional Health Sciences Centre (TBRHSC) and Thunder Bay Regional Research Institute (TBRHRI) as there is insufficient space on campus. The new Centre for Advanced Studies in Engineering and Sciences (CASES) facility in Thunder Bay has provided new research space and laboratories for three (3) of our CRCs.

Lakehead University's internal allocation process for CRCs includes central review of Faculty commitments and resources to support the proposed CRC, safeguarding against inequitable institutional support amongst our CRCs within a given Faculty. It was noted that the Faculty of Science and Environmental Studies was the only Faculty that provided additional start-up funds to new CRCs beyond the standard annual CRC Research Grant."



UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA – [EDI PROGRESS REPORT](#) – ITEM B.2

“Faculties with CRCs completed an online survey about the institutional supports provided to each chairholder. Analysis considered disciplinary differences, and various dependent variables across designated equity groups, and was based on OLS regression:

Protected Research Time – Most differences were between different disciplines, e.g. health disciplines received 11% more research time than Social Sciences. Faculty who identified in the Employment Equity Survey as Aboriginal had 8.3% more allocated research time than others. Persons self-identifying with disabilities had 15% less research time than others. The low number of respondents in this category means it is difficult to interpret these results.

Lab Space Operating Expenses – Survey responses suggest that visible minorities across disciplines receive 54.6% less funds than others to support their lab space. However, differences in reporting of this variable may mean results are more relevant to discipline or Faculty-level funding mechanisms (e.g., the other statistical difference found in this category: Health Sciences chairs receive 86% less support than Social Sciences). This may be because lab space within hospitals is provided by the hospital or health authority, rather than by the University.

Materials & Supplies – The regression seems to suggest that those who identified as visible minorities received 60% less support for materials & supplies, however further information is required to understand these results.

While few significant differences in institutional support were found, operating expenses and materials & supplies for visible minority faculty will be investigated further.”



ANNEXE E : Analyse de contexte

YORK UNIVERSITY – [EDI ACTION PLAN](#) – P. 13-16

“As part of an environmental scan to ascertain how York’s policies and practices impact the workplace health of the CRC program, interviews were conducted with 11 CRC Chairholders (6 FDG and 5 non-FDG, across both tiers; see Appendix G) and with 22 Faculty-based leaders who hired them (e.g. Deans, Associate Deans, Department Chairs, Research Unit Directors; see Appendix H). While formal self-identification forms were not administered to the Faculty-based leaders, it was estimated that 9 out of the 22 interviewed Faculty-based Leaders (41%) were a member of an FDG.

All Chairholders were interviewed individually in confidence by Dr. Pillai Riddell. Interviews of Faculty-based leaders were conducted by Dr. Pillai Riddell and six members of the York University Committee on Equity, Diversity and Inclusion for Faculty Recruitment – Dr. Wilburn Hayden, Dr. Christina Hoicka, Dr. Carl James, Dr. Deborah McGregor, Dr. James Smith, and Dr. Leah Vosko. These Faculty-based leader interviews were conducted either individually or in a group based format, with some Faculties also choosing to submit additional comments electronically. Both sets of interviews made use of Structured Interview Guides, developed specifically for this purpose (see Appendices I and J).

A variety of experiences emerged from the interviews, and many similar responses were given between FDG and non-FDG respondents. Only one notable difference arose between FDG and non-FDG interviews: most of the non-FDG Chairholders reported having an individual from within York reach out to encourage them to apply for the CRC. However, none of the non-FDG Chairholders reported hearing about the CRC position from someone at York. They were most often electronically forwarded a job ad from a colleague who was not at York.

A summary of the interview responses is presented below collapsed over FDG and non-FDG, with minor exception. Many comments provide insight to perspectives regarding both CRC hiring and hiring more broadly.

CRC Chairholder Comments on York’s Recruitment and Hiring Processes

Positive/Neutral Perspectives:

- *All Chairholders reported feeling welcomed during the interview process, with departmental colleagues’ warm and welcoming manner acting as a big draw.*
- *All Chairholders benefitted from the Office of the Vice-President Research & Innovation’s support throughout the development of their CRC nomination, and several Chairholders described similar administrative support from their Faculty.*
- *Almost everyone described receiving support on budgets and the writing of institutional pieces for their nomination, although more senior Chairs reported early challenges in the process due to the infancy of the CRC program.*
- *There was significant variability in the hiring process among all Chairholders. While all*



candidates gave a job talk, there was great variability in regards to social aspects of the hiring process (e.g. dinners), the formality of the interview process, the length of the interview process, and interactions with graduate students.

Perceived Challenges:

- Many Chairholders found the CRC nomination process very stressful. They typically were not assigned formal faculty mentors by their Department/Faculty/University for the application process, and some Faculties were described as not having any formal colleague support and review by professors. Those that did not find the process stressful explicitly had an assigned faculty mentor and/or colleagues in the field who reviewed their nominations, either internal or external to the University.
- Some Chairholders also reported that the lack of accommodation for the “two-body” problem is a greater challenge at the Tier 2 level for women than for men, given the challenges of finding secure jobs in academia. They noted women of childbearing age feel more hesitant to commit to a move and uproot a spouse with no job when they are contemplating a significant pay reduction due to a future maternity leave. Moreover, they felt that neither York nor the CRC Secretariat had honed proper procedures to ensure fair and consistent consideration of career interruptions.
- Both FDG and non-FDG Chairholders consistently reported that they found the concept of self-identification challenging. When asked why an individual would not want to self-identify, the overwhelming response was the perception that they would be “cheating” by self-identifying. That is, Chairholders wanted to earn their elite position on merit, and believed self-identifying could preclude this.
- Finally, there were reports that York is not truly international in its focus when trying to recruit researchers. When recruiting internationally, little training is offered to hiring committees to help understand foreign transcripts or CVs. Moreover, once hired, many challenges of re-settlement to a new country (relocating family, enrolling in school, purchasing a house, etc.) are not supported beyond the immigration documentation and basic settlement processes (which itself was reported to be strong).

Faculty-based Leader Comments on York’s CRC Recruitment and Hiring Processes

The Applicant Pool:

- Several Faculty-based leaders suggested that there is an insufficient number of FDG candidates available in the pool. It was reported that this is particularly significant for Tier 1 applicants, owing to historical inequities. To address this, it was suggested that a professional recruiter be retained to build an international search pool of diverse candidates, as there will be many universities with similar diversity objectives.

Affirmative Action:

- Faculty-based leaders have observed resistance to self-identification, echoing the feedback received from Chairholders, based on fundamental misinterpretations of how employment equity (i.e. Affirmative Action) policies are implemented at York despite explanations to the contrary. No “best practice” strategies were offered by the Faculty-based leaders, but there was a recognition that stronger action is required to address and prevent these misinterpretations. Moreover, Faculty based leaders seemed receptive to the concept of unconscious bias training to improve and enhance York’s Affirmative Action initiative.

Peer Review:

- Several Faculty-based leaders highlighted concerns that the peer review process overseen by the CRC Secretariat in Ottawa to adjudicate nominations might not fully acknowledge non-traditional research outputs as markers of excellence, and that this



might disproportionately impact FDG nominees who follow less traditional research trajectories (e.g. for those that undertake community engagement with Indigenous populations) or who have slower research productivity trajectories but high innovation/excellence (e.g. candidates who are taking maternity leaves, have recently immigrated). These concerns were based on the recent unsuccessful nominations of FDG candidates from York.

Improving Communication About Research Areas:

- *Most Faculties expressed some degree of need regarding increasing collaboration and communication between the different stakeholders involved in defining a position (e.g. faculty members, department chairs, Deans, Vice-President Research & Innovation and Vice-President Academic and Provost). It was suggested that improving communication would help York work towards positions that are grounded in the Strategic Research Plan, and help hiring units capitalize on areas that may have diverse hiring pools within fields (potentially including broader conceptualizations of the position).*

CRC Chairholder Comments on York's Retention and Inclusivity Processes

Informal Supports:

- *There appears to be no consistent strategy to support the retention of Chairholders or new faculty members more broadly, or to facilitate a feeling of community across and within the institution. Some Chairholders referenced Faculty-based mentorship programs, but most have not undertaken any formal engagement. However, many Chairholders acknowledged the supportive colleagues and Faculty-based leaders from whom they have received, or could receive, support if required.*

Feedback:

- *One Chairholder noted that they believed York academics may be less inclined to celebrate success than other institutions. It was suggested that feedback on progress be offered every year, to help communicate that the University is aware of accomplishments and to demonstrate pride in such pursuits.*

Resourcing Challenges:

- *A notable proportion of Chairholders reported feeling misled by their hiring units, as promises of research support (e.g. graduate assistantships, teaching load, laboratory space) were withdrawn or reduced upon their arrival at York. Chairholders did not feel equipped to address these challenges in an appropriate manner.*

Lack of Ability to Stay Engaged while Away:

- *Some Chairholders noted that their research programs routinely take them away from campus (e.g. to hospitals, northern communities, foreign countries) and/or require extensive travel. The ability to stay in touch with their department and the university during such times through technological means (e.g. Departmental Meetings via Adobe Connect) was suggested as a way to foster their connection to their department and support service contributions.*

Disempowerment and Tokenism

- *A few FDG Chairholders reported dealing with "patronizing attitudes" or "benevolent racism" – whereby colleagues would provide help that was not sought, assuming the Chairholder could not do it for themselves.*
- *Due to the lack of FDG scholars in a unit or even at the University, the role of being a diversity member on committees can fall on a small group of people. Moreover, a number of Chairholders reported "token" inclusion, whereby they felt they were asked for their opinion because of their FDG status, but that their opinions were not taken into account.*



Parental Leaves:

- *Regardless of FDG status, a number of Chairholders reported the general challenges of taking parental leaves when serving as principal investigator on a program of research, given its expectations of high productivity. However, some Chairholders reported being “invited” (i.e. they felt they were compelled) by leaders to participate in or submit new grant applications while away on leave, compounding additional pressure on an already stressful time.*

Faculty-based Leader Comments on York’s Retention and Inclusivity Processes

- *Several Faculty-based leaders noted that Faculties assign mentors to their new faculty members, but all noted that the relationship is largely left to the faculty members’ discretion. A few Faculties REPORTED the absence of a formal mentoring program, with mentoring instead being provided in an “ad hoc” manner. One Faculty-based leader recounted circulating an informal email to the rest of the Faculty about the arrival of a new Chairholder. No one reported knowledge of programs run by the University or the Faculty that was targeted at retention and inclusion of FDGs whether CRC or not.”*

RYERSON UNIVERSITY – [PROGRESS REPORT](#) – ITEM B.3

“Ryerson conducted an employee engagement survey in 2012 and 2018. In 2013, the OVPECI office reviewed the results of the survey, comparing the results of faculty and staff from equity groups with results for employees who did not identify as part of those groups and had open forums for employees from equity groups to confidentially discuss the results of the survey for their group. Overall, the results indicated a healthy working environment and strong support for equity, diversity and inclusion at the university. However, experiences differed based on where employees worked and the types of jobs performed, as well as some differences based on equity groups surveyed. Some of the key areas for improvement identified included better communication, more opportunities for employee contributions, enhanced recognition and career development and advancement. Women employees were less satisfied than men in these areas for improvement and results suggested they also were more concerned about having sufficient time to do their jobs and the ability to balance work and personal lives. Racialized employees, while highly engaged overall, were less satisfied with having their voices heard and with being recognized for their contributions. Indigenous employees shared the same concerns as most employees and also expressed concerns about getting regular feedback on work performance and having the opportunity to express their ideas. Employees with disabilities had substantially lower engagement scores, although still around 75%, and expressed concerns about their future at the university. The 2018 survey results are currently being reviewed.”



ANNEXE F : Description claire de la méthodologie utilisée pour les trois examens

BROCK UNIVERSITY – [EDI ACTION PLAN](#) – P. 15-16

“As is evident from this contextual information, Brock is generally perceived in positive light. The small number of active CRC holders (currently at 8) makes it impossible to disaggregate data for CRC holders from other employee groups. The limited population makes it even more challenging to assess the relative supports for members of designated employment equityseeking groups. The following analysis is an attempt to draw together data that can be made available regarding CRC holders.

Since the beginning of the CRCP at Brock University, there have been eight Tier 1 Chairs awarded (including the appointments of three Chairholders and their subsequent renewals) and 23 Tier 2 Chairs awarded (including 13 new appointments and subsequent renewals thus far for 10 of these individuals). CRCs have been awarded across Faculties as shown below:

Faculty	Tier 1 CRCs awarded	Tier 2 CRCs awarded
Applied Health Sciences	0	5 (3 individuals)
Education	0	2 (1 individual)
Goodman School of Business	0	0
Humanities	0	4 (2 individuals)
Mathematics and Science	6 (2 individuals)	6 (3 individuals)
Social Sciences	2 (1 individual)	6 (4 individuals)

To determine if there are any potential patterns of different levels of support given to CRCs from the FDGs compared to those who are not from the FDGs, Brock would need to request self-disclosure forms from long-expired CRCs (including those who are no longer with the University). As there are currently only eight CRCs, to conduct a comparative review of support offered to them, would require reporting on data that fall below suppression thresholds of $n = 5$ per cell.

Since neither option is tenable, to be able to report on any potential patterns, an analysis was done for all previous and current CRCs at the level of the Faculty and Tier. The average contributions on the part of the University towards Tier 2 Chairholders is summarized in the table below. Tier 1 Chairholders are not included in this analysis because the small number of individuals and Faculties limits the ability to compare and generalize across disciplines.

“Salary and Benefits” refers to the portion of the faculty member’s salary and employment benefits that are not paid through the CRCP.

“Total Contribution” includes salary and benefits, start-up costs, administrative costs, student compensation, and teaching buy-outs. Contributions are generally higher in Year 1 owing to



start-up contributions.

University's Average Contribution to Tier 2 CRCs

Because there have been no new CRCs at Brock since this information was first presented in December 2017, these figures remain unchanged from last year.

Year of term	Salary & Benefits			Total Contribution		
	Low (Faculty)	High (Faculty)	Mean - All	Low (Faculty)	High (Faculty)	Mean - All
1	27,635.67 (SocSci)	59,951.60 (AHS)	46,637.71	68,044.00 (SocSci)	141,671.17 (M&S)	104,014.87
2	32,021.17 (SocSci)	63,024.80 (AHS)	48,300.68	59,592.75 (HUM)	134,408.00 (M&S)	96,183.57
3	33,438.33 (SocSci)	67,331.80 (AHS)	51,608.77	63,093.50 (HUM)	128,721.00 (EDU)	93,139.00
4	39,353.40 (SocSci)	79,583.25 (AHS)	63,265.39	46,138.25 (HUM)	134,903.50 (EDU)	86,323.00
5	42,280.80 (SocSci)	82,220.50 (HUM)	67,403.06	49,860.25 (HUM)	141,347.00 (EDU)	86,361.17

Overall, the lowest contributions to CRC salaries and the total contribution package are found in the Faculty of Humanities and the Faculty of Social Sciences; the highest salary package has generally been in the Faculty of Applied Health Sciences, while the highest total contribution package has been offered to CRCs in Mathematics and Science and in Education. The budgetary item linked to greatest variation after Year 1 (when start-up costs may be high, particularly in Mathematics and Sciences and in Applied Health Sciences) is graduate student compensation. Given the differences in research programs and external funding potential, it is difficult to judge the relative equity or inequity captured in this analysis. However, these differences will indeed be considered as the institution proceeds with the selection and nomination of six new CRCs by October 2019. Our newly instituted plan for twice yearly meetings with the CRC holders will provide a better mechanism for communicating needs and sharing support mechanisms across the University.”

YORK UNIVERSITY – ([APPENDIX I](#) – P.20)

“APPENDIX I – CANADA RESEARCH CHAIR INDIVIDUAL INTERVIEW GUIDE

Date:

Interviewer:

Initials of the CRC:

Tier of Chair:

Faculty:

Year of Phd:

Year since Phd when first started your CRC:

How many renewals CRC has had:

Please ask them to self-identify as:



Woman Person with Disability Visible Minority Indigenous

OPEN ENDED: York is not meeting equity targets for four designated groups (women, visible minority, indigenous, persons with disability; FDG) in its Canada Research Chair Program. We are about 10% less than the 35% women target; 1.2% below our Vis Min target of 15%; 4% below our 4% target for persons with disabilities, and we are currently meeting the 1% target for indigenous people. Why do you think this is?

- *Please ask follow up questions to ensure you fully flesh out their ideas.*
- *Perhaps we could probe here for the following – institutional reasons (perceived and real); geographic reasons; availability of candidates; recruitment processes; ways in which the institution has/is perceived to have approached renewal; and, reasons related to resources/budget (faculty and university-based)*
- a. *How did you hear about the CRC you currently hold? Did anyone from the university discuss the position with you to encourage you to apply? Do you have suggestions about how CRC Job Ads could be better worded to encourage applicants from the FDGs? Other suggestions about wider recruitment practices?*
- b. *What was your interview process like for the CRC?*
 - *Job talk?*
 - *Sample class lecture?*
 - *Lunch and with who?*
 - *Dinner and with who?*
 - *More than one day?*
 - *Graduate Students?*
 - *Dean? VPRI?*
 - *Formal, standardized interview versus casual interview?*
 - *Was there anything during the interview process that you particularly appreciated or did not like or that made you feel uncomfortable?*
- c. *Do you have any suggestions to encourage FDG candidates to self-identify? From your perspective as a CRC, what do you see as the dilemmas of self-disclosure during the application or post-hiring process?*
- d. *Any solutions about how departments, faculties or university can deal with them?*
- e. *What type of administrative support /grant writing mentoring did you receive from the university when you submitted your application to the CRC secretariat?*
- f. *Aside from (standard) research funds and equipment from VPRI, what type of support and resources did you receive upon coming to York?*
- g. *During the first term of your CRC, please describe the mentoring you received?*
 - *Was this sufficient? If not, what would you have liked to see?*
 - *Have you ever mentored a fellow CRC on their application?*



- h. How did your hiring unit integrate you into the department initially (welcome lunches, faculty mentor, etc.) and how has your integration unfolded since?*
- i. Did you experience any career interruptions as a CRC? If so, did you disclose them? How have these interruptions affected you/affected the trajectory of your CRC, considering in the short and long term?*
- j. Have you gone through York's CRC renewal process? If so, when? If so, please describe the process, and aspects you appreciated and disliked?*
- k. Thinking institutionally, how should York approach the CRC renewal process for members of the FDGs? What principles should underpin future practices? (Probe here about career interruptions, challenges/ expectations of being FDG CRCs, career stage, expectations/perceptions about renewal on the part of FDG CRCs and also the collegium.*
- l. Have you any suggestions for York to improve practice its practice regards to search processes, hiring, and retention of FDG CRCs, vis-a-vis equity/diversity/ inclusion?"*

SIMON FRASER UNIVERSITY – [EDI ACTION PLAN](#) – P. 9-10

"The purpose of conducting a comparative review is to explore the types of institutional support provided to chairholders with an eye on factors such as field of study and the four designated groups. This review was conducted by confidentially compiling information related to institutional support extracted from CRC applications for all current SFU chairholders. Once the information was obtained, the data was anonymized for analysis. This data was collected only after consulting with The Secretariat on use of information within CRC applications, notifying chairholders, and consultation with SFU's privacy officer.

The variables used to evaluate institutional support are:

- Protected time for research*
- Salary, benefits, including CRC stipend, market differential, retention and other awards.*
- Additional research funds (e.g. infrastructure support from the Canada Foundation for Innovation and BC Knowledge Development Fund, equipment, Graduate Student (HQP) Support)*
- Office space*
- Mentoring*
- Administrative support"*



ANNEXE G : Communication des données obtenues

UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN – [EDI ACTION PLAN](#) – P. 12-13

“Current Workforce Health at the University of Saskatchewan

The university conducted an Employee Engagement Survey in January 2017 to examine the engagement and enablement levels of USask employees, which provided the ability to compare the results across all FDGs (Indigenous people, visible minorities, persons with disabilities, and women) with overall results. The participation among equity members was based on self-identification status. Overall, the participation among equity group members was representative to the overall population. It is a goal of the university to continue to increase the number of those who self-identify, and likewise, see an increase in participation in the survey.

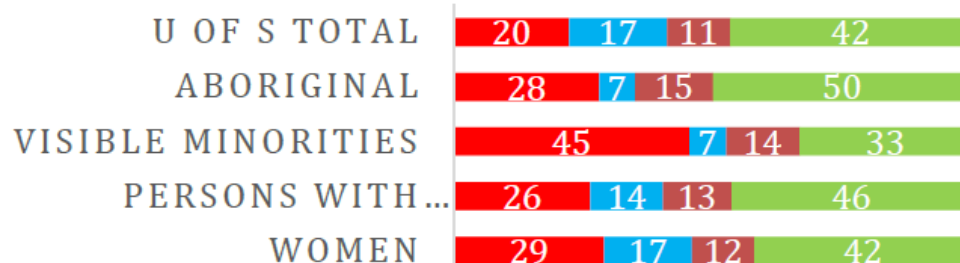
The engagement score is defined in the survey by five questions around commitment and discretionary effort. The university’s engagement score was 65%. That score was below Hay Group’s Canadian Public Sector benchmark of 68%, which includes Universities and post secondary institutions. Among the FDGs, the engagement scores varied as well. Indigenous employees produced the highest engagement score among through groups at 72%. Persons with disabilities was the next highest score at 69%, followed by women at 66%, which was the largest response group, and visible minorities at 61%.

The enablement score is defined in the survey by four questions focused on optimized roles and supportive environment. The university enablement score was 67% which was below the public sector benchmark of 68%. Like the engagement score, visible minorities generated the lowest enablement score among equity groups at 56%, while Indigenous people and persons with disabilities were at 68% and women were at the overall university score of 67%.



EFFECTIVENESS PROFILE - EQUITY GROUPS

■ Least Effective ■ Detached ■ Frustrated ■ Most Effective



The model used by Hay Group is also able to present the results in the form of the effectiveness profile. This profile uses a four box matrix that places individuals in a quadrant based on the individual engagement and enablement levels. One of the goals is to improve the number of people in the “Most Effective” quadrant, while reducing the number in the “Least Effective” quadrant. Three of the FDGs had a greater proportion in the most effective quadrant than the overall university. However, all of the FDGs had a greater proportion of respondents in the least effective quadrant as well.”

BROCK UNIVERSITY – [EDI ACTION PLAN](#) – P. 12-14

“In recent years, Brock has undertaken assessments of key features and impressions of the workplace it has become. Both external and internal measures help to provide a picture of the institution as a desirable workplace across employee groups.

(...)

Employee Engagement Pulse Surveys

In May 2017, Brock University began a program to regularly assess employee engagement through pulse survey methodology. These surveys are a new activity at Brock, so questions and protocols will continue to evolve. Self-disclosure with a designated employment equity seeking group is an option in this survey; however, during its first two rounds of implementation, too few people elected to self-identify, resulting in sample sizes that are too low to report. Furthermore, with only 8 CRCs, for confidentiality reasons, CRCs cannot be disaggregated from general



employee data presented in this section.

Data were obtained twice in 2017, with half of employees surveyed in May 2017 and the other half surveyed in October 2017. Of the 1,500 employees invited to participate, over 900 completed the survey, resulting in a 60% response rate. The next round of data collection is scheduled for 2019.

The employee engagement pulse surveys include questions related to core aspects of employee engagement, including the following:

- 1. Employees' work relationships with their managers and coworkers;*
- 2. The availability of development opportunities;*
- 3. Frequency and helpfulness of feedback;*
- 4. Their ability to influence decisions about work and their work environment;*
- 5. Their understanding of work and performance expectations;*
- 6. Their ability to apply a variety of skills to accomplish their work goals;*
- 7. Their understanding of how their roles support the mission and goals of the University;*
- 8. Their pride in working for the University.*

The results of the survey data collected so far show very positive results, with an average of 82% of staff reporting a positive experience at work. In addition, over 87% of respondents agreed that they were proud to work at Brock University. Overall the results (see Table A below) demonstrate that the University already has a positive organizational culture that supports the retention of key staff, but there is still room for improvement. The pattern of employee engagement results specific to members of the Brock University Faculty Association (BUFA, which is the employment group for all CRC holders as well as other faculty and librarians) closely resemble the overall employee engagement results.

The survey data will be used to develop work plans and initiatives to enhance employee engagement in the future. Information specific to BUFA engagement will be used to develop specific work plans and initiatives for this group, which includes CRC holders. Details will be documented in the Human Resources unit plan.

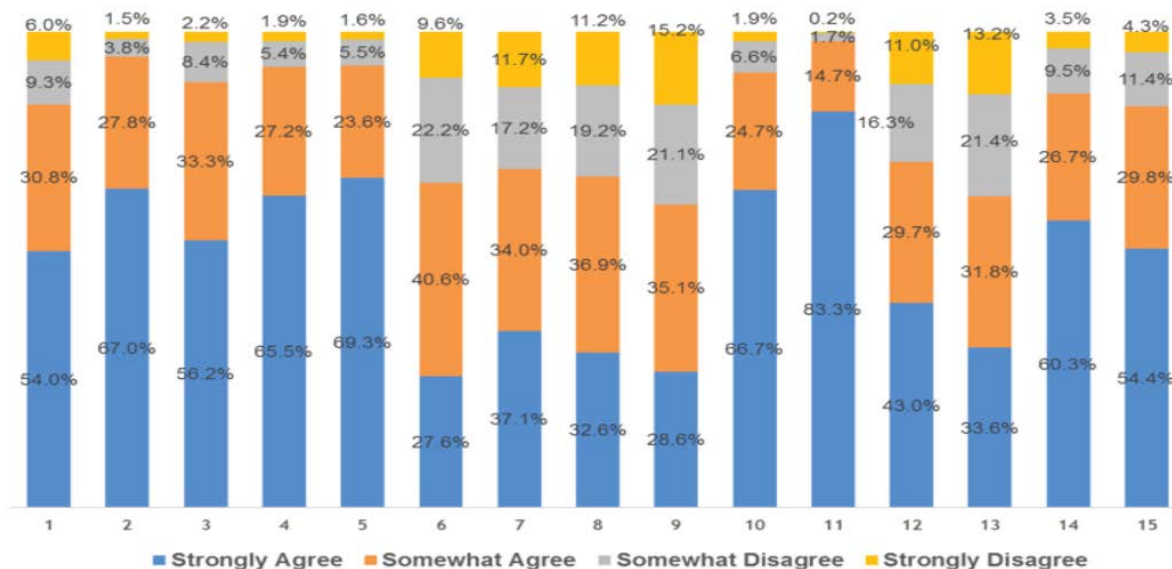
"Employee Engagement Pulse Survey Questions:

- 1. My supervisor takes an interest in, and actively supports my work.*
- 2. I generally like and get along with the people I regularly work with.*
- 3. My coworkers and I find it easy to cooperate in order to get our work done.*
- 4. The team I am a part of is committed to high quality work.*
- 5. I know what is expected of me in my job.*
- 6. I have the resources I need to do my job effectively.*
- 7. Good work is acknowledged and/or recognized by my supervisor.*
- 8. Over the past year, I have had formal opportunities to learn and grow.*
- 9. My supervisor provides me with regular feedback to help me improve my performance.*
- 10. I understand how my work supports the overall success of Brock University.*
- 11. I regularly apply a variety of skills and knowledge in order to complete my work.*
- 12. My team and I are encouraged to share ideas and participate in decision making on*



- issues that will affect our work.*
13. *My team and I are encouraged to share ideas and participate in decision making on issues that will affect our environment.*
14. *I am proud to tell people I work at Brock University.*
15. *I would recommend Brock University to my friends and family."*

Employee Engagement Survey Results (May & October 2017 - Combined)





ANNEXE H : Identification des obstacles systémiques

ST. FRANCIS XAVIER UNIVERSITY – [EDI ACTION PLAN](#) – P.8

“In the process of developing and revising this plan over the course of the past 12-18 month, the following observations have been made with respect to employment systems at StFX:

- the current StFX-AUT Collective Agreement sections concerning equity, diversity and inclusion requirements in current hiring practices for faculty are insufficient and this requires attention in the next round of collective bargaining.*
- the current StFX-AUT Collective Agreement does not contain specific sections on the hiring practices for Canada Research Chairs (or other types of research Chairs), which presents a barrier to ensuring that best practices with respect to equity, diversity, and inclusion in recruitment and hiring practices are followed.*
- StFX lacks data on its staff and faculty complement that self-identify as a member of one of the four designated groups. The development of the new equity survey tool is expected to help address this issue.*
- StFX requires increased attention to ensuring that any faculty or staff involved in recruitment or hiring practices have undertaken unconscious bias training.*
- StFX requires increased attention to ensuring that equity, diversity, inclusion considerations have been fully integrated into all faculty recruitment and selection processes (e.g. inclusion of Equity Officer in all recruitment and selection processes).”*

RYERSON UNIVERSITY – [PROGRESS REPORT](#) – ITEM B.1

“As a result of an identified lack of EDI infusion throughout the hiring process, Ryerson developed tools (e.g. assessment rubrics, interview questions, language for job ads, etc.) and training (e.g. CRC hiring committee training on EDI best practices and barriers and unconscious biases that influence hiring decisions); established an equity representative for CRC hiring committees; and, collects and reports on the diversity of candidates at every stage of the process. The OVPECI [Office of the Vice President, Equity and Community Inclusion] identified systemic barriers that have negative impacts on the employment of faculty from equity groups, such as less value placed on different approaches to conducting research and qualitative research and other research paradigms; and lack of support for personal circumstances. This information was also considered in the development of the previously noted tools and training.”

THE UNIVERSITY OF MANITOBA – [EDI ACTION PLAN](#) – SECTION 3.2

“Two major sites for action emerged from these reviews: A. Workplace Cultural Awareness; and, B. Policies and Procedures.



Workplace Cultural Awareness

Without raising awareness and fostering a culture of EDI, we risk only addressing the symptoms of systemic underrepresentation of the FDGs without addressing the root cause. The reviews and environmental scan highlighted that, while the University of Manitoba is making important progress in fostering a culture and raising awareness of EDI, more could be done to demonstrate the university's commitment in this regard. Examples of actions under this heading relate to updating the Canada Research Chairs section of the Office of Research Services website and focusing efforts on education and training.

Policy

Policies and procedures, whether formal or informal, guide decision-making to achieve outcomes that align with an organization's strategic direction. The reviews, environmental scan and discussion within the working group highlighted that some of the university's current policies are not reflecting the university's strategic direction of equity, diversity and inclusion and, more specifically, the university's commitment to ensuring we meet or exceed representation of the FDGs within our CRC holders. The actions related to policy outlined in the action plan below were devised to address policy gaps that do not reflect the university's strategic direction on EDI within our CRC holders. Actions range from language changes in existing policy to developing new retention criteria."



ANNEXE I : Établissement d'objectifs autres que l'atteinte des cibles d'équité

ONTARIO TECH UNIVERSITY (FORMERLY UNIVERSITY OF ONTARIO INSTITUTE OF TECHNOLOGY) – [EDI ACTION PLAN](#) – P.3

“UOIT will support its mission to increase diversity in the CRC program through four main objectives:

- ***Embed Equity, Diversity, and Inclusion efforts into our culture at all levels, starting at the top.*** This begins with an equity statement endorsed by the President and embodied by the University leaders and the community.
- ***Learn about and accommodate our community’s needs.*** We will assess the success rates of CRC nominations from the FDGs and adapt our processes to address bias.
- ***Help our community oppose biased and exclusionary acts.*** We prioritize training for individuals who represent and make hiring decisions for UOIT to include unconscious bias and active bystander training.
- ***Attract and retain diverse talent.*** We will create an inclusive workplace that offers equitable access to resources, opportunity and support by addressing barriers experienced by the FDGs.

To continue to improve equity, diversity and inclusiveness, UOIT plans to undertake these key activities by December 2019 as part of a university-wide approach to oppose behaviours that contribute to barriers for the FDGs identified by the Employment Equity Act as well as LGBTQ2+ peoples.”

UNIVERSITY OF WATERLOO – [EDI ACTION PLAN](#) – P. 2

“Key objectives in the EAP include:

1. *Increasing accountability for improving representation from the FDG in our complement of CRCs;*
2. *Revising and expanding training related to unconscious bias, equity, diversity and inclusion;*
3. *Introducing procedural changes to increase transparency with respect to management of our CRC processes;*
4. *Introducing measures to ensure members of the FDG are not disadvantaged in negotiating institutional support for CRCs;*
5. *Ensuring that the work environment for all CRCs, in particular those from the FDG, is equitable, welcoming and one in which they flourish.*

This EAP is designed to ensure that Waterloo reaches, and indeed surpasses, its equity targets for members of the FDG by the end of 2019. A detailed work plan for initiatives related to the EAP, identifying key actions, responsibilities, and timeframe expectations, has been developed



in addition to the EAP in order to track progress over the next 12 months.”

SIMON FRASER UNIVERSITY – [EDI ACTION PLAN](#) – P.2-3

“This report identifies 19 recommended objectives to aid in SFU's efforts to maintain or increase the diversity of chairholders and address areas where members of the designated groups could potentially experience disparities:

- 1. Establish a standardized equitable process for allocating institutional support for chairs.*
- 2. Provide training, coaching and mentorship for faculty who are interested in opportunities or renewal with the CRC program, with a strong focus on members of the four designated groups.*
- 3. Build practices and processes to sustain or increase diversity among CRC chairholders and applicants.*
- 4. Enable better availability and quality of data on the four designated groups and gender/sexual diversity.*
- 5. Explore options for creating structural supports for mentorship, career planning, and professional development.*
- 6. Build community awareness of SFU equity, diversity and inclusion initiatives.*
- 7. Carry out a comprehensive audit of relevant SFU policies and, in particular, review and revise where necessary the policies related to employment equity.*
- 8. Share Federal Contractors Program data and reports with the University community.*
- 9. Establish best practices for faculty and CRC hiring/search committees to aid in achieving representation of the four designated groups within the committee composition.*
- 10. Review SFU support resources related to faculty housing.*
- 11. Review the process for developing SFU infrastructure and renovations to consider how early consultation with the Physical Access Advisory Committee could be achieved.*
- 12. Explore options to enhance and maintain connections and a sense of community across and within SFU's three campuses.*
- 13. Develop safeguards to ensure individuals from the designated groups are not disadvantaged during their time at SFU.*
- 14. Provide equity, diversity, and inclusion training and resources for all faculty and CRC hiring/search committees, such as providing unconscious bias training, written resources (see example toolkit, Appendix F), or coaching.*
- 15. Carry out an annual review of the CRC Allocation Principles and Process memo.*
- 16. Improve data collection on CRC chairs by revising, the CRC survey for chairholders; developing an intersectional survey and analysis methodology; and conduct yearly or bi-annual data collection on chairholders.*
- 17. Further develop institutional initiatives that foster a mutually respectful, supportive, and inclusive workplace.*
- 18. Identify procedures, policies, and supports that enable the retention of members of the four designated groups.*
- 19. Ensure mechanisms and processes for receiving and responding to complaints within the CRC program are clear, fair, transparent, accessible, and tracked.”*



ANNEXE J : Objectifs et actions SMART globaux

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL – [RAPPORT D'ÉTAPE](#) – SECTION C

« Objectif clé 2 : Renforcer les mesures d'inclusion et de développement de carrière

Mesures correspondantes

Section 3.2 (Politiques et programmes); chapitre 7

- Accueil des recrues; information des candidats quant aux ressources en appui à l'installation personnelle et familiale, à la vie académique et à la conciliation travail-famille; structures et politiques institutionnelles visant à promouvoir et assurer l'intégration de toutes les personnes au sein de l'institution; offre de mentorat;
- Recours prévus auprès du Bureau de l'ombudsman et du Bureau d'intervention en matière de harcèlement;

Chapitre 10

- Accompagnement par la DRH des gestionnaires, incluant les doyens et les directeurs de département, pour l'accueil et l'intégration des personnes issues de la diversité;

Chapitre 12

- Mise en place d'un dispositif de traitement des préoccupations et des plaintes;

Chapitre 13

- Désignation d'une responsable du dossier et travaux du Comité conseil sur la diversité en recherche;
- Dans le cadre de la [transformation institutionnelle](#), création du Groupe de travail sur la promotion du respect, de l'équité et de la diversité et lancement annoncé du Groupe de travail sur la promotion des talents en recherche.

Indicateur(s)

- Atteinte continue des cibles d'équité pour les CRC;
- Recrutement, rétention, progression, financement, productivité et impact des travaux des membres des GD, en lien avec le secteur visé;
- Internationalisation des activités savantes, de recherche et de création des membres des GD, en lien avec le secteur visé;
- Accès et exercice par les membres des GD de fonctions de leadership scientifique;
- Mises en candidature des membres des GD à des prix et distinctions, en pourcentage du total.

Progrès réalisés

La plupart des mesures correspondantes précitées étaient déjà implantées au moment du dépôt du Plan d'action.

- Poursuite de l'initiative sur la diversité en recherche;
- Poursuite des travaux du Groupe de travail sur la promotion du respect, de l'équité et de la diversité (milieu de vie);
- **Depuis 2018** : documentation des raisons du départ des titulaires de chaires;
- **Juin 2018** : lancement du Groupe de travail sur la promotion des talents en recherche qui aborde notamment les sujets suivants : relève, développement de carrière/mentorat, appui institutionnel à la culture et à l'expression du leadership scientifique avec, en toile



de fond, les enjeux ÉDI;

- **Novembre 2018** : adoption de la [Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel](#) (politique 10.57);
- Voir aussi : <https://nouvelles.umontreal.ca/article/2018/11/19/l-udem-adopte-une-politique-sur-les-violences-a-caractere-sexuel-conformement-a-la-loi-151/>
- **À partir de novembre 2018** : exigence d'un engagement envers l'ÉDI de la part des candidats et candidates à des chaires internes relevant du vice-rectorat à la recherche : à ce jour, 2 [chaires McConnell-UdeM](#) en mobilisation des connaissances et en recherche-crédation, 1 chaire FRQIVADO (voir infra).

Prochaines étapes

- **À partir du concours d'avril 2019** : exigence d'une structure de mentorat pour les nouveaux titulaires de CRC de niveau 2 (junior);
- **Printemps 2019** : à l'intention des professeurs principalement, création d'un site regroupant une information complète sur les ressources en appui à l'installation personnelle et familiale, à la vie académique et à la conciliation travail-famille. Entre autres, le lien vers cette page sera inscrit sur tout appel de candidatures externes;
- **2019** : mise en place d'un comité sur le développement de la carrière et le mentorat (inclusion et accompagnement), mené par le vice-rectorat responsable des ressources humaines, en vue de l'implantation au niveau des départements de mesures intégrées à cet effet;
- **2019** : conduite d'une réflexion sur les cohortes doctorale et postdoctorale dans l'optique de la relève académique (pipeline);
- **2019** : élaboration d'un guide « ÉDI-responsable » pour les événements scientifiques organisés ou soutenus par l'UdeM;
- **2019-2020** : proposition d'un plan d'action issu de l'initiative sur la diversité en recherche et dont les grandes orientations reflèteront les principes et engagements énoncés dans le plan institutionnel;
- **2019-2020** : proposition et application d'un cadre d'analyse de la culture et du climat organisationnel;
- À long terme : constitution d'un Fonds d'excellence pour appuyer une stratégie de diversification des leviers institutionnels pour l'attraction, la reconnaissance, le soutien à la carrière de recherche et la structuration de créneaux émergents.

Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.)

L'efficacité du mentorat pour la progression et la réussite des chercheurs à différentes étapes de leur carrière est avérée. Or, sauf dans des secteurs précis, la pratique est laissée à l'initiative individuelle et s'attarde essentiellement aux premières années de la carrière autonome. »

McGILL UNIVERSITY – [EDI ACTION PLAN](#) – P.6-7

“Corrective measure – preference within equivalency classes → McGill's August 2017 evaluation report from the Province of Quebec in relation to the Act found that more support was needed to ensure that those involved in hiring and appointment decisions had the knowledge and tools to understand and apply the University's [Employment Equity Policy](#) as it relates to preference within equivalency classes. That is, the Act calls for preferential hiring of members of



designated groups when two or more candidates are deemed to be of equal merit. The Act further stipulates that merit should be determined according to equivalency class (e.g. 90% to 100% excellent category, 80% to 89% very good category, etc.) rather than by numerical ranking. The Act and McGill policy indicate that establishing equivalency classes should be commonplace rather than exceptional.

The provincial review also found that McGill must do more work to support a culture change within institutional hiring processes, and to develop and disseminate tools for meaningfully applying preferential measures within equivalency classes on a habitual basis.

- ***Objective:** Ensure search committees, including those involved in CRC processes, understand and apply the corrective measure of preference within equivalency classes properly and regularly.*
- ***Actions:** The Associate Provost (Equity and Academic Policies) and the Senior Employment Equity Advisor guide and support McGill search and nomination committees in understanding and applying the corrective measure of preference within equivalency classes. The mandatory training on equity in academic searches now includes a careful explanation of this measure.*

Training sessions also include specific information and instruction on the underrepresentation of designated groups within the faculty complement at McGill, providing faculty- or discipline-specific information, where possible.

A member of each academic search committee (Dean's representative) is responsible to ensure the application of the corrective measure of preference within equivalency classes. Within McGill's CRC Standing Internal Review Committee, the Senior Employment Equity Advisor will fulfill this role.

- ***Indicators:** Training is modified; Information is clarified and disseminated via multiple means; Dean's representative and Senior Employment Equity Advisor report on whether employment equity guidelines were followed; gaps within faculty complement begin to close (as analyzed and reported to Senate every two years; next report will be May 2019); CRC EDI targets achieved.*

CARLETON UNIVERSITY – [EDI ACTION PLAN](#) – P. 4-5

“Objective 3: Remove systemic and institutional barriers to the recruitment and hiring of CRCs who identify as women, racialized persons, persons with disabilities, or Indigenous persons.

Indicator: The number of self-identified members of the four designated groups will increase among CRCs in particular, and among faculty and university staff in general, based on university self-identification surveys.



Actions:

1. *A self-identification survey of all active CRCs will be conducted (February 2019).*
2. *Develop a Carleton Co-ordinated Accessibility Strategy (April 2019).*
3. *Through campus-wide consultation, conducted by the Indigenous Strategic Initiatives committee, develop an action plan directing Carleton's response to the Truth and Reconciliation Report:*
 - a. *Indigenous Learning Place Consultation and Report (November 2017).*
 - b. *Indigenous Strategic Initiatives Committee Action Plan (Fall 2019).*

Outcome: *Systemic and institutional barriers are decreased and eliminated, and a more diversified and inclusive university is created."*



ANNEXE K : Harmonisation claire

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES – [PLAN D'ACTION EN ÉDI](#) – P. 2-3

« Plus spécifiquement, les membres du groupe de travail en sont venus aux conclusions présentées ci-après et ont identifiées les mesures (voir la section Mesures adoptées pour répondre aux exigences du Programme à la page 3) pour corriger les lacunes identifiées:

1. Pour être en mesure de corriger le problème de sous-représentation des membres des groupes désignés parmi ses titulaires de CRC en décembre 2019, l'UQTR doit apporter des modifications à ses politiques concernant les renouvellements de mandat ([voir la mesure A1](#)).
2. L'analyse du processus d'attribution des CRC à l'UQTR a montré que, de façon réaliste, le bassin de candidatures potentielles dans certains domaines n'était pas suffisamment diversifié pour lui permettre d'atteindre ses cibles en matière d'ÉDI si elle ouvre ses concours uniquement aux professeurs de l'Université ([voir les mesures A3 et A4](#)).
3. Des membres des groupes désignés de l'UQTR ont le potentiel d'obtenir une CRC, mais en raison notamment du nombre limité de candidatures potentielles et de la nature très compétitive des processus de sélection – processus ouverts à plusieurs disciplines ou secteurs et visant à sélectionner une seule candidature en fonction de l'excellence en recherche –, les chances d'atteindre les cibles à court terme demeurent faibles sans que des changements au processus de sélection soient apportés ([voir la mesure A2](#)).
4. Des modifications doivent être apportées aux règles de gestion du Programme des CRC de l'UQTR pour y intégrer des pratiques exemplaires susceptibles d'avoir une incidence sur le nombre de candidatures soumises par les membres des groupes désignés et respecter les exigences du Programme ([voir les mesures B1 à B6](#)).
5. Des données plus fiables doivent être collectées afin de pouvoir répondre aux exigences du Programme des CRC et des mesures doivent être prises pour inciter les candidats à remplir le formulaire de déclaration volontaire ([voir la mesure B3](#)).
6. Les problématiques en lien avec l'équité, l'inclusion et la diversité ne peuvent pas être abordées dans le seul cadre de la gestion du Programme des chaires de recherche du Canada. Des changements organisationnels importants doivent donc être mis en place pour que les questions d'ÉDI soient davantage intégrées à la culture institutionnelle ([voir les mesures C1, C2, C3](#)).
7. Un mécanisme de gestion des plaintes et les mesures pour favoriser le maintien en poste des titulaires doivent être clairement identifiés ([voir les mesures D1 et D2](#)).
8. D'autres formes de discrimination qui ne sont pas prises en compte dans le Plan d'action en matière d'ÉDI du Programme des CRC et certaines règles du programme peuvent constituer des obstacles à l'atteinte des cibles ([voir les mesures E1 et E2](#)). »

SIMON FRASER UNIVERSITY – [EDI ACTION PLAN](#) – P.26-27

“The purpose of the comparative review was to determine if there are any differences



between CRC chairholders based on their field of study or status as a member of the designated groups. Creating standardized elements of institutional support can increase transparency and reduce the potential for differences between CRC chairholders. Although large differences in support were not found, there were some inconsistencies making data analysis difficult. This could be prevented if the process for institutional support was standardized. The differences observed relative to gender could be mitigated by providing negotiation and leadership training, and by other objectives identified below designed to reduce unconscious bias and increase transparency in the hiring process. The following objectives are recommended:

- **Establish a standardized equitable process for allocating institutional support for chairs.** As discussed above, data analysis was challenging due to variable ways support is indicated in applications. Recommended actions to achieve this objective are:
 - Explore practices to collect data on institutional support as CRC applications are processed.
 - Phase 2 of the environmental scan could explore the quality of institutional support for CRC chairholders and the potential for Faculty-specific, standardized processes.
 - Comparative reviews of institutional support conducted on an ongoing or annual basis to monitor for disparities.
- 2. **Provide training, coaching and mentorship for faculty interested in opportunities or renewal with the CRC program with a strong focus on members of the four designated groups.** Potential variations in negotiated aspects of institutional support could be mitigated by providing training, coaching and mentorship.
 - Action. Advisors and Director of Equity, Faculty Relations to discuss the possibility of developing these resources or training.

Indicators. Results of the annual review can indicate if there has been progress in standardizing the process for institutional support, such as increased ease in collecting and comparing data and less variability among the designated groups and field of study, potentially with the exception of negotiated aspects of support.”

MCGILL UNIVERSITY – [ACTION PLAN](#) – PAGE 8

“Accommodations McGill's Employment Systems Review indicated a need to increase the capacity of hiring managers and search committee members to understand their obligation to offer accommodations to applicants who self-identify as people with disabilities.

Objective: Increase the representation of people with disabilities in the McGill workforce and in the CRC program by improving information, training, and processes on how to accommodate applicants with disabilities.

Actions: Develop accommodations statement with contact person to appear on all job postings, including CRC postings; increase the portion of equity training related to accommodating applicants with disabilities to ensure appropriate understanding of obligations and



procedures/practices. Identify and clarify procedures/practices as necessary.

Indicators: Accommodation statement appears in all job postings; equity training on accommodations is further developed and integrated into existing offerings; policy and procedure around accommodation of applicants and employees with disabilities is clarified and communicated widely; McGill's representation of persons with disabilities within our employee groups improves and CRC target for persons with disability is achieved."



ANNEXE L : Responsabilités clairement indiquées

THE UNIVERSITY OF WINNIPEG – [EDI ACTION PLAN](#) – P.4

“OBJECTIVE 1: *Align existing systems and environmental reviews to ensure success in achieving equity, diversity and inclusion in UWinnipeg’s Canada Research Chair program.*

MEASURE 1.1: *Complete an employment systems review to identify the extent to which UWinnipeg’s current recruitment practices are open and transparent; barriers or practices that could be having an adverse effect on the employment of individuals from the four designated groups; and corrective measures that will be taken to address systematic inequities.*

WHO: Vice-President Human Resources, Audit & Sustainability /Human Rights and Diversity Officer

WHEN: By March 31, 2019

MEASURE 1.2: *Complete a comparative review—by gender, designated group, and field of research—of the level of institutional support (e.g. protected time for research, salary and benefits, additional research funds, office space, mentoring, administrative support, equipment, etc.) provided to current chairholders, and identify measures to address any systemic inequities identified.*

WHO: Vice-President Research & Innovation

WHEN: By March 31, 2018

MEASURE 1.3: *Finish analyzing and report on the results of the [Guarding Minds Survey](#) administered in late 2017 to gauge the health of UWinnipeg’s current workplace environment. Identify measures to address issues raised that have particular reference to the CRC program.*

WHO: Vice-President, Human Resources, Audit & Sustainability

WHEN: By March 31, 2018”

**UNIVERSITY OF NEW BRUNSWICK – [EDI ACTION PLAN](#) – P. 2****Goal 1. Apply an EDI lens, and a commitment to transparency, to all UNB planning, policy and decision-making.**

Objective	Action	Expected Impacts/Outcomes (of Action)	Indicators (of Action)	Assigned to	Target Date (of Action)
1.1 Establish a Presidential Standing Committee on EDI (aka Equity Working Group or EWG)	A. Establish Terms of Reference (TOR), including mandate to ensure: - clarity of purpose - diversity of membership - clear governance, including a strong link to the Truth and Reconciliation (TRC) Task Force	i. EDI topics appear as areas of priority on governance and management body agendas ii. Increased information sharing, collaboration and goal setting on matters related to EDI iii. New/improved EDI-informed programming, policies and practices	TOR appears on EWG webpage, (link from main page) Consultations take place to raise awareness of EWG EWG meets 6x a year at minimum; hosts an annual planning day and produces an annual EDI report	EWG	June 2017 EWG TOR approved (Complete)
	B. Establish a working subcommittee to pursue CRCP EDI Action Planning requirements and integrate them into the broader UNB EDI planning exercise	i. UNB EDI CRC Action Plan in place ii. UNB EDI CRC Action Plan integrated into broader UNB EDI Plan	Action plan published on UNB VPR website (and revised as required) CRCP AP publicized as an engagement tool	EWG CRC subcommittee	June 2017 EDI Action Plan (including CRCP specific actions) Dec 2017 (Complete)
1.2 Develop EDI-related tools to inform all UNB planning, policy and decision-making	A. Establish EDI WG subcommittee to collaborate with campus stakeholders to develop and pilot multiple planning tools. For example: - EDI check list - an equity strategic planning & policy analysis tool - equity asset map - curriculum regarding EDI (including unconscious bias) delivered to all: 1. CRC, 2. Senior administrative, academic and 3. non-academic hiring committees	i. EDI issues centrally identified in planning documents and policies ii. EDI commitments demonstrated in our decision making/resource allocation iii. Equity gaps reduced re CRC and equity gains achieved in all UNB constituencies iv. Systemic barriers identified and redressed	New areas of EDI-informed activity emphasized in planning (e.g., changes in policy, programming and resource allocations)	EWG EWG CRC subcommittee	October 2017 (and ongoing)

SIMON FRASER UNIVERSITY – [EDI ACTION PLAN](#) – P.5

“The committee governance plan was based on consensus, with the caveat that once the SFU equity portfolio was fully resourced, the action plan would be revisited under the leadership of the new equity collaboration; thus, this CRC EDI Action Plan is a working document and framed as Stage 1. It is anticipated that in Stage 2 of this CRC EDI Action Plan:

- The Director of Equity, Diversity, and Inclusion, Faculty Relations and the two Advisors, in consultation with others, will revisit the CRC EDI Action Plan to explore whether it meets the needs of the SFU community.*
- The Director of Equity, Diversity, and Inclusion, Faculty Relations and the two Advisors (in consultation with the Vice-President, Academic, the Vice-President, Research and International and others) will consider an implementation strategy for the objectives from the CRC EDI Action Plan and explore the potential for broader application across SFU.” (pg. 5)”*



ANNEXE M : Objectifs, actions et mesures destinées aux groupes désignés distincts

UNIVERSITY OF TORONTO – [EDI ACTION PLAN](#) – p. 13-15

“Our strategies to recruit and retain a diverse cohort of Canada Research Chairs align with broader equity, diversity and inclusion initiatives at the University of Toronto. The Division of the Vice-President, Research and Innovation, will work in close partnership with our eighteen academic divisions and nine affiliated hospitals to implement the Action Plan and to encourage divisional and hospital leaders to initiate local plans to enhance equity, diversity and inclusion. The Division of the Vice-President, Research and Innovation, plans to recognize divisions and departments that are purposively working towards the goals of the Action Plan and the University’s ongoing commitment to equity, diversity, inclusion and excellence. Their initiatives and successes will be posted on this site to encourage others.

There is already significant action underway that aligns with U of T’s Action Plan, including the following:

Equity and Diversity in Research and Innovation Working Group: (...)

Anti-Racism and Cultural Diversity Office: (...)

Sexual and Gender Diversity Office: (...)

First Nations House and Aboriginal Student Services: (...)

Accessibility for Ontarians with Disabilities Act (AODA) Office: (...)

Unconscious Bias Workshops: (...)

TIDE program: (...)

Dedicated central funds for the hiring of new faculty from under-represented groups: (...)

Institutional Strategic Research Plan: (...)

Provostial Advisor on Women in Science, Technology, Engineering and Math (STEM): (...)

Provostial Advisor on Access Programs: (...)

Black Faculty Initiatives: (...)

Current initiatives led by the University’s academic divisions include the following:

- The **Ontario Institute for Studies in Education (OISE)** has developed its [newest Academic Plan](#), which includes a commitment to Indigenization and to equity, diversity and accessibility.
- The **Faculty of Medicine** has made [inclusion and diversity](#) a key priority and is implementing a number of initiatives to increase the number of under-represented students; create a supportive environment for faculty, staff and students; and better understand the challenges to full participation in the Faculty faced by under-represented groups. The Faculty has also recently appointed Professor Lisa Robinson, who previously served as the Faculty’s Chief Diversity Officer, as the new Associate Dean, Inclusion and Diversity.
- The **Faculty of Kinesiology and Physical Education** has created a [Task Force on Race and Indigeneity](#) to encourage the Faculty community to continue to reflect, examine, critique and take action on race and Indigeneity as it works to realize its vision and values. The task



force will make recommendations regarding curricular and co-curricular programs at the Faculty, and will continue to build on previous initiatives including the Hurdle to Success series, which explored the nexus of race-education-sport as part of the 2015 Pan and ParaPan Am Games legacy.

- The **Factor-Inwentash Faculty of Social Work** sets annual equity objectives. Recent goals include to provide support to students, faculty, administrative staff and sessional instructors on diversity and equity issues; to continue to examine equity processes and practices to identify strengths and gaps; and to support the Faculty in implementing diversity and equity strategies.
- The **Faculty of Applied Science and Engineering** has recently created the new position of Director of Diversity, Inclusivity and Professionalism. The Director works to ensure that every member of the Engineering community is able to work in an inclusive environment. Working with senior academic and administrative leaders, the Director will develop and implement initiatives to support diversity and inclusion for faculty, staff and students, as well as coordinate professional development initiatives.

As noted above, the University will also administer the next iteration of the Speaking Up Survey (currently under development) in 2019. New questions specific to inclusion are being developed for this updated survey, allowing the University to better understand employees' sense of inclusion and to develop strategies in response."

UNIVERSITY OF VICTORIA – [PROGRESS REPORT](#) – ITEM B.1

"UVic has several specialists committed to applying their expertise to addressing diversity issues. A number of recent initiatives have raised the profile of Indigenous-specific programs and provided support for Indigenous employees and students. Programs in place over the years to remove barriers women face have been very effective in increasing women's ranks in positions where they were previously under-represented. Significantly, the representation of Indigenous employees among Faculty and in other professional roles exceeds their external availability. The focus now is to obtain similar positive results with persons with disabilities and members of visible minorities."

UNIVERSITÉ SHERBROOKE – [RAPPORT D'ÉTAPE](#) – PARTIE C

« Nous avons amélioré notre stratégie de recrutement visant le groupe des personnes handicapées. Les offres de CRC sont maintenant affichées systématiquement sur 2 sites rejoignant ce groupe spécifique soit les sites : <http://www.orientationtravail.org/> et <http://www.sdem-semo.org/>. D'autres affichages sur des sites spécifiques rejoignant les autres GD seront lancés dans la prochaine année. »



ANNEXE N : Adhésion ferme de la haute direction

UNIVERSITY OF WATERLOO – [EDI ACTION PLAN](#) – P. 1

“Message from the President

A university is only strong when it is a diverse and welcoming community. The University of Waterloo framed its HeForShe IMPACT 10x10x10 commitments to build a more gender-equitable academic, social and administrative environment, knowing the outcomes would immeasurably strengthen the Institution. Waterloo’s Canada Research Chairs Equity, Diversity, and Inclusion Action Plan (Equity Action Plan) underpins the provision of an equitable working environment for all its Canada Research Chairs (CRCs), including those from the four designated groups.

To strengthen innovation and punch above its weight on the international stage, Canada must not only attract, but also inspire future generations of researchers. Talented researchers from a plethora of backgrounds bring new ideas, new perspectives and a diversity of opinions, which foster discovery. Ensuring an equitable, diverse, and inclusive workplace for students and researchers will lead to short-term gains and enshrine over the longer term an environment in which all researchers are able to thrive in their respective fields.

This Equity Action Plan will enable Waterloo to continue to attract and retain top talent in all disciplines. Indeed, equity and diversity are not only moral imperatives at Waterloo, but are also strategic strengths that continue to propel the Institution forward in its quest to be recognized as one of the world’s most innovative Universities.

World class facilities are not enough – attracting the best researchers from around the world is also contingent upon a working environment in which researchers from different backgrounds feel welcome and part of a cultural mosaic. It is exciting to work alongside Canada Research Chairs with diverse backgrounds and, through taking steps to promote equity and inclusivity at our Institution, help to create a stronger and more vibrant Canada for future generations.”

RYERSON UNIVERSITY – [PROGRESS REPORT](#) – PART D

“Ryerson’s OVPECI [Office of the Vice President, Equity and Community Inclusion] also recently piloted the role of Faculty Equity and Inclusion Chair, seconding a faculty member to work with CRC hiring committees and individual CRCs to assess systems and practices and identify ways to better infuse equity, diversity and inclusion into the CRCP at the university. OVPECI also has, and is continuing to, partner with NSERC equity professionals to host roundtable discussions to infuse equity, diversity and inclusion in Canada’s university research ecosystem.”

Annexe 3

Résolution de l'engagement de l'UQAC envers l'ÉDI

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI

EXTRAIT DES DÉLIBÉRATIONS DE LA QUATRE CENT QUATRE-VINGT-DIXIÈME
(480^e) RÉUNION ORDINAIRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, TENUE LE 17 SEPTEMBRE
2019, À LA SALLE GÉRARD-ARGUIN (LOCAL H7-1190) DU PAVILLON ALPHONSE-DESIARDINS

RÉSOLUTION CAD-12044
Engagement de l'Université du
Québec à Chicoutimi envers l'équité,
la diversité et l'inclusion (EDI)

- ATTENDU** le Règlement relatif à la mission, à la vision et aux valeurs de l'UQAC;
- ATTENDU** que l'UQAC reconnaît le caractère essentiel de l'apport des femmes, des autochtones, des personnes qui font partie des minorités visibles ou ethniques et des personnes handicapées (*groupes désignés*) dans le cadre de la poursuite de sa mission;
- ATTENDU** que 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'immigrant, de statut d'autochtone, d'origine ethnique, d'aptitudes, de sexe, d'orientation sexuelle, d'identité de genre et d'âge;
- ATTENDU** que 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;
- ATTENDU** que les objectifs du Plan stratégique 2019-2023 offrent plusieurs opportunités de lancer des actions visant à identifier les barrières systémiques et améliorer certaines pratiques de façon durable;
- ATTENDU** l'analyse et les échanges qui ont servi à la préparation du Plan d'action institutionnel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion du programme des Chaires de recherche du Canada;
- ATTENDU** la nécessité pour l'UQAC de prendre, dans ces domaines, des engagements structurels durables;
- ATTENDU** que le Conseil d'administration de l'UQAC affirme, par la présente résolution, son adhésion aux principes d'équité, de diversité et d'inclusion;

Sur PROPOSITION de Mme Nicole Bouchard, APPUYÉE par Mme Josée Ouellet, il est **RÉSOLU** à l'unanimité :

- DE** mandater la direction afin de mettre en place toutes les mesures nécessaires visant l'amélioration de la promotion de ces valeurs, des façons de faire et des processus concernés ainsi que le suivi de l'impact de ces mesures au sein de la communauté universitaire.

La secrétaire de réunion.



Marie-Julie Potvin

Saguenay, le 18 septembre 2019

Annexe 4

La charte du programme Dimensions

Charte

Dimensions

Équité, diversité et
inclusion Canada

Canada





Préambule

La présente charte est la pierre angulaire du programme pilote Dimensions, qui vise à promouvoir l'excellence en recherche, l'innovation et la créativité dans le milieu postsecondaire, dans et entre toutes les disciplines, en favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)¹.

En s'engageant à respecter les principes de la charte et en prenant des mesures pour atteindre les objectifs visés par celle-ci, les cégeps, les collèges, les écoles polytechniques et les universités (ci après « les établissements² ») reconnaissent que l'équité, la diversité et l'inclusion enrichissent le milieu de la recherche, améliorent la qualité, la pertinence ainsi que les retombées de la recherche et donnent la chance à tous et à toutes de saisir les occasions qui se présentent.

Le programme Dimensions s'inscrit dans la continuité des progrès réalisés à ce jour et reconnaît publiquement les engagements accrus des établissements en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et les résultats tangibles obtenus à cet égard.

Pour obtenir les résultats voulus, il est essentiel de repérer et d'aplanir les obstacles systémiques³, notamment ceux qui touchent les groupes sous représentés ou désavantagés, comme les femmes, les peuples autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis), les personnes en situation de handicap, les membres de minorités visibles ou de groupes racisés et ceux de la communauté LGBTQ2+⁴. Chaque personne a de multiples identités et il faut, dans la mesure du possible, prendre en compte l'intersection de ces identités. Les établissements doivent reconnaître les situations où d'autres groupes pourraient se heurter à des obstacles.



Le programme Dimensions reconnaît que la diversité a de multiples facettes, dont l'âge, la scolarité, le statut familial ou la charge parentale, le statut d'immigration, la religion, la langue, le pays de naissance, l'origine ethnique, la culture et la situation socioéconomique⁵. La diversité est l'un des atouts du Canada et elle contribue à l'excellence en recherche.

Pour opérer un changement de culture, il faut avoir une compréhension approfondie et intersectionnelle des iniquités, de la discrimination et de l'exclusion. C'est pourquoi les établissements doivent engager un dialogue véritablement inclusif avec les groupes sous représentés ou désavantagés de leur milieu⁶. Ce dialogue est partie intégrante de l'autoévaluation de tout établissement et est essentiel à la mise en place de mesures concrètes pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion. Par ailleurs, le changement de culture à l'échelle de l'établissement ne s'opérera pas sans difficulté et se fera progressivement.

Un des principes directeurs de la charte, qui donne suite aux appels à l'action lancés par la Commission de vérité et réconciliation, consiste à établir une collaboration et un dialogue constructifs, respectueux et soutenus avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis.

Les établissements sont invités à souscrire à la charte et à s'engager à respecter ses principes et à les appliquer à la réalité changeante de leur environnement respectif afin de transformer les expériences, les contributions et les réalisations en recherche du milieu postsecondaire grâce à l'atteinte d'une plus grande équité, diversité et inclusion.

Notes

¹ Le Guide du programme (à paraître) contient de l'information utile, y compris la définition de termes clés, en lien avec l'adoption de la charte.

² Les hôpitaux universitaires ne sont pas admissibles au programme pendant le projet pilote.

³ Il est connu qu'il y a des obstacles à différents égards au cours des études et de la carrière, notamment sur le plan de l'accès, de l'admission, du recrutement, du perfectionnement, de la sécurité d'emploi, de la rémunération, des conditions de travail et d'apprentissage, des ressources, du maintien en poste et de l'avancement.

⁴ Le sigle LGBTQ2+ est celui qui est utilisé par le Programme des chaires de recherche du Canada. Il désigne les personnes lesbiennes, gaies, bissexuelles, transgenres, queer et bispirituelles. Le signe + indique qu'il y a d'autres identités et que la langue continue d'évoluer.

⁵ [Pour en savoir plus, consultez la page Approche du gouvernement du Canada ACS+.](#)

⁶ Le terme « milieu de la recherche » désigne les chercheurs et chercheuses, le corps professoral, les stagiaires postdoctoraux, le personnel de soutien et autre personnel enseignant (à temps plein ou à temps partiel), les étudiants et étudiantes et les partenaires.



Principes

La participation au programme pilote Dimensions est volontaire. En choisissant de souscrire à la charte, les établissements s'engagent à intégrer les principes ci-après dans l'ensemble de leurs pratiques et dans leur culture organisationnelle pour tendre vers l'équité et accroître la diversité et l'inclusion. Par leur adhésion à la charte, les établissements s'engagent à consulter régulièrement et de façon constructive les membres de leur communauté.

1. Le milieu de la recherche postsecondaire prospère lorsque les systèmes et les pratiques des établissements sont équitables, inclusifs et exempts de préjugés.
2. Pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion au sein des établissements, il faut des actions concrètes, mesurables et durables qui permettront de contrer les obstacles systémiques, les préjugés explicites ou inconscients et les iniquités. On doit, entre autres, s'attaquer aux obstacles auxquels se heurtent notamment les femmes, les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap, les membres de minorités visibles ou de groupes racisés et les membres de la communauté LGBTQ2+.
3. Les établissements ont besoin de données qualitatives et quantitatives pour mesurer les difficultés qui se posent et les progrès réalisés, en assurer le suivi, les comprendre et en rendre compte publiquement. L'analyse des données devrait permettre une compréhension approfondie et intersectionnelle des contextes, de la manifestation des iniquités, de la sous-représentation et de l'exclusion ainsi que des expériences de tous les membres du milieu postsecondaire.



4. Lorsque les pratiques et les questions relatives à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sont indissociables de la participation à la recherche, de la recherche même et des milieux de formation et d'apprentissage, l'excellence en recherche, l'innovation et la créativité se trouvent renforcées dans l'ensemble des disciplines et des domaines d'étude ainsi qu'aux différentes étapes du parcours professionnel.
5. Pour favoriser la réconciliation, la recherche menée par les communautés autochtones, en collaboration avec elles ou ayant une incidence sur elles doit respecter les politiques et les pratiques exemplaires en recherche relevées dans le cadre de consultations continues auprès des Premières Nations, des Inuits et des Métis et de leurs organisations.
6. La promotion des principes d'équité, de diversité et d'inclusion est une responsabilité partagée qui requiert des ressources et un leadership fort à tous les échelons. La haute direction démontre son engagement en déclarant publiquement son adhésion à la charte et en s'assurant que les ressources nécessaires sont disponibles pour effectuer le travail requis, que les tâches sont réparties de manière équitable et que les changements sont intégrés à la structure de gouvernance et de reddition de comptes de l'établissement.
7. Il faut prendre en considération les questions de sécurité individuelle et institutionnelle, de confiance, d'appartenance, de protection de la vie privée et de déséquilibre des pouvoirs, et prendre sans tarder les mesures qui s'imposent. Pour que ces mesures soient efficaces, il faut que les personnes touchées participent directement à leur définition.
8. La collaboration entre les établissements, la transparence et la communication des difficultés et des réussites ainsi que des pratiques prometteuses sont essentielles à l'atteinte de l'objectif global du programme Dimensions, qui est de promouvoir l'excellence en recherche, l'innovation et la créativité dans le milieu postsecondaire, dans et entre toutes les disciplines, en favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion.

ADMINISTRÉ CONJOINTEMENT PAR :



Annexe 5

Entente d'affiliation, Programme Dimensions

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Nom de l'établissement
UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI

Nom et coordonnées du candidat ou de la candidate

Nom
RÉAL DAIGNEAULT

Titre
VICE-RECTEUR À L'ENSEIGNEMENT, À LA RECHERCHE ET À LA CRÉATION PAR INTÉRIM

Courriel
real_daigneault@uqac.ca

Téléphone
418-545-5011 poste 5402

PRINCIPES ÉTABLISSEMENTS AFFILIÉS AU PROGRAMME PILOTE DIMENSIONS

Seul un nombre limité d'établissements de divers types, tailles et régions participeront au programme pilote.

Les établissements qui ont envoyé une lettre d'intention pour être dans le programme pilote, mais qui n'ont pas été sélectionnés, sont invités à se joindre comme établissement affilié.

Voici les principes des participants affiliés au programme pilote.

- Le personnel des trois organismes fournira un soutien aux établissements affiliés sous les formes suivantes :
 - une collection d'outils, de ressources, de modèles et de documents de référence;
 - la formation d'une communauté de pratique rassemblant chacun des établissements participants, des établissements affiliés, et les signataires de la charte pour échanger des idées et expériences;
 - mises à jour sur l'élaboration du programme Dimensions.
- En retour, les établissements devront (considérant leurs capacités internes) :
 - accepter que de l'information jugée appropriée sur leur participation au programme pilote, présentée sous forme de données agrégées, soit diffusée. Une autorisation préalable sera demandée à l'établissement si l'information publiée permet de l'identifier.
- De plus, les trois organismes et les établissements devront :
 - agir de bonne foi et faire part de leurs préoccupations aux autres, s'il y a lieu;
 - faire preuve de souplesse, le programme étant appelé à évoluer.
- Les trois organismes mettront en place un comité directeur qui veillera à la bonne gouvernance et au développement du programme Dimensions.
- Un établissement affilié peut retirer sa participation à leur discrétion, en avisant au préalable l'équipe Dimensions.

SIGNATURE

Au nom de l'établissement indiqué ci-dessus, je confirme notre désir d'être un établissement affilié au programme pilote Dimensions et j'accepte les principes d'affiliation énoncés ci-dessus.

Signature du candidat ou de la candidate

Date

le 15 août 2019

Annexe 6

Formulaire de confidentialité comités de l'ÉDI

Engagement de confidentialité du comité

Nous soussignés-es, membres du comité institutionnel EDI, nous engageons à agir fidèlement et conformément au mandat qui nous a été confié, sans partialité, faveur ou considération selon les règles d'éthique applicables en telles circonstances.

Nous nous engageons à utiliser l'information dont nous pourrions avoir connaissance dans l'exercice de nos fonctions uniquement aux fins de remplir notre mandat.

De plus, nous nous engageons à maintenir la confidentialité de cette information en ne la révélant pas et en ne la rendant pas accessible sans y être tenus-es. En exception au précédent principe, pourrions avoir accès à l'information les autres membres du présent comité et les personnes qui doivent prendre connaissance des informations pour pouvoir effectuer leur travail étant entendu que ces personnes seront informées des présentes règles et seront soumises à leur application.

Notamment, nous nous engageons à maintenir confidentielles les informations suivantes peu importe qu'elles soient transmises verbalement, par écrit, électroniquement, ou sur un médium matériel:

- Les renseignements personnels ou qui concernent la réputation ou la vie privée d'autrui portés à notre connaissance dans le cadre de nos fonctions;
- Tout renseignement dit « sensible » (ex. : numéros de téléphone, adresse civique, adresse courriel, numéros de carte de crédit, compte de banque, données relatives à un conflit);
- Tout document ou information concernant le personnel de l'UQAC ou les étudiants (ex. : dossiers aux ressources humaines, dossiers des étudiants);
- Tous renseignements, informations ou documents appartenant à une autre personne ou à une autre entité et auxquels l'accès est requis dans le cadre de la réalisation de nos tâches spécifiques, quel qu'en soit le support (ex. : le contenu des ordinateurs des employés).

Au surplus, nous comprenons que notre implication comme membres du comité institutionnel EDI n'est pas confidentielle. En conséquence, nous consentons à ce que notre identité soit dévoilée et à ce que nos noms apparaissent dans les documents relatifs à ce comité par exemple dans le *Plan d'action institutionnel de l'équité, la diversité et l'inclusion* qui sera disponible au public. Nous renonçons à nos droits à la protection des renseignements personnels le tout à titre gratuit et nous dégageons l'Université du Québec

Annexe 7

Résolution de la nomination de la responsable ÉDI de l'UQAC

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI

EXTRAIT DES DÉLIBÉRATIONS DE LA QUATRE CENT QUATRE-VINGT-TREIZIÈME (493^e) RÉUNION ORDINAIRE
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, TENUE LE 18 FÉVRIER 2020, À LA SALLE GÉRARD-ARGUIN (LOCAL H7-1190)
DU PAVILLON ALPHONSE-DESJARDINS

RÉSOLUTION CAD-12126

Amendement à la résolution CAD-11885 relative
à la constitution du Comité institutionnel sur
l'équité, la diversité et l'inclusion (CIÉDI) et
nomination des membres

- ATTENDU le Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) élaboré par l'Université du Québec à Chicoutimi pour satisfaire aux nouvelles exigences en matière de reddition de comptes à la population et de transparence;
- ATTENDU le sous-objectif 1.1 dudit plan qui prévoit la constitution d'un comité ayant pour rôle d'assurer la prise en compte de l'ÉDI dans le processus d'attribution des chaires de recherche du Canada;
- ATTENDU la résolution CAD-11885 du Conseil d'administration relative à la constitution du Comité institutionnel sur l'équité, la diversité et l'inclusion (CIÉDI) et la nomination des membres;
- ATTENDU qu'il y a lieu de remplacer un membre au sein dudit comité;
- ATTENDU la recommandation du vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création par intérim;

Sur proposition de M. Samuel Julien, appuyée par Mme Cynthia Harvey, il est **RÉSOLU** à l'unanimité :

- DE nommer Mme Josianne Gauthier, agente de gestion du personnel au Décanat des affaires départementales, en tant que responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein du Comité institutionnel sur l'équité, la diversité et l'inclusion, et ce, à compter du 19 février 2020 en remplacement de Mme Nathalie Tremblay.

La secrétaire de réunion,



Marie-Julie Potvin

Saguenay, le 19 février 2020

Annexe 8

Résolution de la constitution du CIÉDI de l'UQAC

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI

EXTRAIT DES DÉLIBÉRATIONS DE LA QUATRE CENT QUATRE-VINGT-SIXIÈME (486^e) RÉUNION ORDINAIRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, TENUE LE 19 MARS 2019, À LA SALLE GÉRARD-ARGUIN (LOCAL H7-1190) DU PAVILLON ALPHONSE-DESJARDINS

RÉSOLUTION CAD-11885
Constitution du Comité Institutionnel sur
l'équité, la diversité et l'inclusion (CIÉDI)
et nomination des membres

- ATTENDU** le Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion du Programme des Chaires de recherche du Canada (CRC) lancé par le Ministre des Sciences et des Sports;
- ATTENDU** le Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) élaboré par l'Université du Québec à Chicoutimi pour satisfaire aux nouvelles exigences en matière de reddition de comptes à la population et de transparence;
- ATTENDU** le sous-objectif 1.1 dudit plan qui prévoit la constitution d'un comité ayant pour rôle d'assurer la prise en compte de l'ÉDI dans le processus d'attribution des chaires de recherche du Canada;
- ATTENDU** l'article 3.3 de la Politique relative aux organismes statutaires et la règle interne, lequel prévoit que le Conseil d'administration peut constituer d'autres comités, permanents ou temporaires, pour permettre l'étude plus approfondie de questions particulières ou à d'autres fins;
- ATTENDU** la recommandation de la rectrice;

Sur PROPOSITION de Mme Catherine Laprise, APPUYÉE par M. Fabien Poirier, il est **RÉSOLU** à l'unanimité :

- 1- **DE** constituer le Comité Institutionnel sur l'équité, la diversité et l'inclusion (CIÉDI), le tout conformément au document annexé à la présente et en faisant partie intégrante;
- 2- **DE** nommer les personnes suivantes en tant que membres du Comité Institutionnel sur l'équité, la diversité et l'inclusion, et ce, à compter du 20 mars 2019 :
 - M. Réal Daigneault, vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création par intérim ou son représentant;
 - Mme Salmata Ouedraogo, professeure au Département des sciences économiques et administratives, en tant que représentante de l'un des quatre groupes désignés;
 - M. Mohamed Bouazara, directeur du Département des sciences appliquées, en tant que directeur de département;
 - Mme Sarah Dare, professeure au Département des sciences appliquées, en tant que titulaire d'une chaire de recherche du Canada;
 - Mme Nathalie Tremblay, conseillère aux affaires professorales et départementales au Décanat des affaires départementales, en tant que responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion;
 - Mme Myriam Duperré, agente de recherche au Décanat de la recherche et de la création, en tant que coordonnatrice du comité.

La secrétaire de réunion,



Marie-Julie Potvin

Saguenay, le 20 mars 2019

Annexe 9

Résolution de la modification à la constitution du CIÉDI

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI

EXTRAIT DES DÉLIBÉRATIONS DE LA QUATRE CENT QUATRE-VINGT-SEIZIÈME (496^e) RÉUNION ORDINAIRE DU
CONSEIL D'ADMINISTRATION, TENUE LE 26 MAI 2020, EN VISIOCONFÉRENCE

RÉSOLUTION CAD-12213
Modification à la constitution du
Comité institutionnel sur l'équité,
la diversité et l'inclusion (CIÉDI)

- ATTENDU le Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion du Programme des Chaires de recherche du Canada (CRC) lancé par le ministre des Sciences et des Sports;
- ATTENDU le Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) élaboré par l'Université du Québec à Chicoutimi pour satisfaire aux nouvelles exigences en matière de reddition de comptes à la population et de transparence;
- ATTENDU le sous-objectif 1.1 dudit plan qui prévoit la constitution d'un comité ayant pour rôle d'assurer la prise en compte de l'ÉDI dans le processus d'attribution des chaires de recherche du Canada;
- ATTENDU la résolution CAD-11885 du Conseil d'administration relative à la constitution du Comité institutionnel sur l'équité, la diversité et l'inclusion (CIÉDI) et la nomination des membres;
- ATTENDU la résolution CAD-12126 du Conseil d'administration relative à l'amendement de la résolution CAD-11885 relative à la constitution du Comité institutionnel sur l'équité, la diversité et l'inclusion (CIÉDI) et la nomination des membres;
- ATTENDU qu'il y a lieu de remplacer et d'ajouter des membres au sein dudit comité;
- ATTENDU la recommandation de la vice-rectrice aux affaires administratives;

Sur proposition de Mme Catherine Laprise, appuyée par M. Pascal Sirois, il est **RÉSOLU** à l'unanimité :

- DE nommer les personnes suivantes en tant que membres du Comité institutionnel sur l'équité, la diversité et l'inclusion, et ce, à compter du 27 mai 2020 :
- M. Francis Verreault-Paul, chef des relations avec les Premières Nations, en tant que représentant de l'un des quatre groupes désignés;
 - M. Pierre Ouellet, directeur du Service des ressources humaines, en tant que cadre responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion;
 - Mme Sandra Côté, conseillère aux étudiants internationaux aux Services aux étudiants, en tant que représentante des étudiants;
 - Mme Dominique Biron, vice-rectrice aux affaires administratives, en remplacement de M. Réal Daigneault;
 - M. Yves Chiricota, doyen de la recherche et de la création, en remplacement de Mme Myriam Duperré.

La secrétaire de réunion,



Marie-Julie Potvin

Saguenay, le 27 mai 2020

Annexe 10

Résumé des rencontres mensuelles du CIÉDI_Février à décembre 2020

Résumé des rencontres mensuelles

Comité institutionnel pour l'équité, la diversité et l'inclusion

Dans le cadre du dépôt du plan d'action institutionnel de l'ÉDI (CIÉDI)

De février 2020 à décembre 2020

Date de la rencontre	Objectifs de la rencontre	Collaborateur.trice.s invité.e.s
2020-05-20	• Former le CIÉDI sur les enjeux et l'historique de l'ÉDI. • Présenter la structure administrative de l'ÉDI à l'UQAC. • Présenter le mandat du CIÉDI. • Présenter les objectifs du CIÉDI. • Présenter le calendrier de réalisation du plan d'action institutionnel de l'ÉDI à l'UQAC. • Recueillir les commentaires du CIÉDI. • Faire le suivi des projets de l'ÉDI de l'UQAC.	
2020-06-01	• Réfléchir sur la récolte de données internes quantitatives et qualitatives de l'UQAC en matière d'ÉDI. • Présenter les commentaires reçus par courriel des membres du CIÉDI sur l'identification des meilleures variables à utiliser pour mesurer l'ÉDI au sein de notre institution. • Faire le suivi des projets de l'ÉDI de l'UQAC.	✓
2020-06-09	• Porter une réflexion sur les questions du sondage sur le climat de travail, l'auto-identification volontaire et sur l'équité, la diversité et l'inclusion. • Présenter les commentaires reçus sur la méthodologie du sondage sur le climat de travail, l'auto-identification volontaire et sur l'équité, la diversité et l'inclusion. • Présenter les données sociodémographiques de l'UQAC fournies par le réseau UQ. • Faire le suivi des projets de l'ÉDI de l'UQAC.	
2020-01-01	• Faire le suivi du pourcentage de répondant.e.s du sondage sur le climat de travail, l'auto-identification volontaire et sur l'équité, la diversité et l'inclusion. • Réflexion sur le plan de communication du sondage sur le climat de travail, l'auto-identification volontaire et sur l'équité, la diversité et l'inclusion. • Présenter les étapes de la réalisation de la récolte de données qualitatives à venir. • Faire le suivi des projets de l'ÉDI de l'UQAC.	
2020-08-26	• Présenter et analyser le sondage sur le climat de travail, l'auto-identification volontaire et sur l'équité, la diversité et l'inclusion. • Recueillir les commentaires du CIÉDI. • Faire le suivi des projets de l'ÉDI de l'UQAC.	✓
2020-09-18	• Présenter l'examen du processus d'embauche des professeur.e.s. • Présenter l'examen de recrutement et le processus de mise en candidature de titulaires de chaires de recherche du Canada. • Présenter l'analyse de la récolte de données qualitatives, les entrevues individuelles avec les professeur.e.s de cinq groupes	✓

	désignés et des anciens et nouveaux titulaires de chaires de recherche du Canada. • Recueillir les commentaires du CIÉDI. • Faire le suivi des projets de l'ÉDI de l'UQAC.	
2020-10-21	• Présenter l'ébauche des barrières et les objectifs systémiques du plan d'action institutionnel de l'ÉDI de l'UQAC. • Recueillir les commentaires du CIÉDI. • Valider les cinq grandes barrières systémiques. • Valider les objectifs stratégiques. • Faire le suivi des projets ÉDI de l'UQAC.	
2020-12-01	• Présenter l'ébauche du plan d'action institutionnel de l'ÉDI de l'UQAC. • Recueillir à nouveau les commentaires du CIÉDI. • Valider l'ébauche du plan d'action institutionnel de l'ÉDI de l'UQAC. • Faire le suivi des projets d'ÉDI de l'UQAC.	
2020-12-14	• Résumer les commentaires du CIÉDI reçus par courriel à la suite de l'envoi de l'ébauche du document qui présente le plan d'action institutionnel de l'ÉDI de l'UQAC. • Recueillir à nouveau les commentaires du CIÉDI. • Faire le suivi des projets d'ÉDI de l'UQAC. • Remercier le CIÉDI et les différent.e.s collaborateur.trice.s internes et externes pour le projet de dépôt d'un plan d'action institutionnel de l'ÉDI à l'UQAC.	✓

Annexe 11

Courriel d'invitation Sondage sur le climat organisationnel de l'UQAC



lun. 2020-06-15 13:47

Segma Recherche <info@segmarecherche.ca>

Sondage sur les variables sociodémographiques, le climat universitaire face à l'équité, la diversité et l'inclusion et le climat organisationnel à l'UQAC

Objet : sondage sur les variables sociodémographiques, le climat universitaire face à l'équité, la diversité et l'inclusion et le climat organisationnel à l'UQAC

Conformément à son engagement de faire un pas de plus pour répondre aux enjeux portant sur l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) et favoriser un engagement accru des membres de la communauté, l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC) a confié à Segma Recherche le mandat de réaliser un sondage auprès de tous ses employé-e-s.

Ce sondage analysera trois concepts différents, soit le climat organisationnel dans l'établissement, les variables sociodémographiques et le climat universitaire face à l'équité, la diversité et l'inclusion.

Veuillez cliquer sur le lien suivant pour avoir plus de détails sur la démarche, les objectifs poursuivis et divers éléments du processus de l'étude, dont les garanties de confidentialité :

<https://www.uqac.ca/edi/#sondage-portant-sur-le-climat-organisationnel-dans-l-etablissement-les-variables-socio-sociodemographiques-et-le-climat-universitaire-face-a-la-diversite-et-linclusion>

Cinq cartes-cadeaux d'une valeur de 100 \$ échangeables dans les commerçants participants des centres-villes de Saguenay (bons CVS) seront tirées au hasard parmi les répondants. La procédure de participation au tirage est entièrement indépendante du sondage puisque le fait de répondre « OUI » vous redirige vers une nouvelle page où vos coordonnées vous seront demandées. Ainsi vos coordonnées ne seront en aucun cas associées à vos réponses.

Votre participation à ce sondage est totalement volontaire et confidentielle. Il n'y a aucune obligation ou contrainte à le remplir. Certaines questions sont parfois plus précises et ceci n'est pas dans le but d'identifier les répondants, mais bien de cibler les problématiques et de pouvoir y remédier en mettant en place des mesures et actions adaptées à notre contexte. Vos réponses seront traitées de

manière confidentielle par Segma Recherche. Aucune information nominale ne sera transmise à l'Université, seuls des résultats d'ensemble ou par sous-groupes de plus de 10 répondants seront dévoilés.

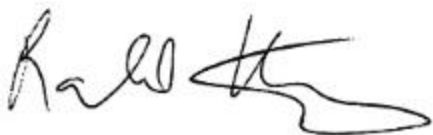
Le questionnaire complet dure entre 15 et 20 minutes.

« Pour commencer le sondage en ligne, veuillez [CLIQUER ICI](#). »

Pour informations à propos de ce sondage et des trois concepts sondés, veuillez contacter madame [Josianne Gauthier](#), responsable ÉDI ou visitez le site internet www.uqac.ca/edi.

Pour nous faire part de tout problème technique concernant le sondage: info@segmarecherche.ca.

Votre collaboration sera grandement appréciée!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Raynald Harvey', with a stylized flourish at the end.

Raynald Harvey, président

Segma Recherche est une firme indépendante qui respecte les normes éthiques de l'industrie de la recherche au Québec/Canada.

Annexe 12

Questions du sondage sur le climat organisationnel de l'UQAC



Bienvenue dans le sondage sur les variables sociodémographiques, le climat universitaire face à l'équité, la diversité et l'inclusion et le climat organisationnel à l'UQAC.

L'objectif de ce sondage répond 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) et dans la mobilisation de son personnel. 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 la communauté et d'identifier les obstacles à l'inclusion que peuvent rencontrer certaines personnes. Par la suite, nous serons mieux outillés pour identifier les sphères d'amélioration potentielle et les actions à prioriser en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à l'UQAC.

Votre participation à ce sondage est totalement volontaire et confidentielle. Il n'y a aucune obligation ou contrainte à le remplir. Certaines questions sont parfois plus précises et ceci n'est pas dans le but d'identifier les répondants, mais bien de cibler les problématiques et de pouvoir y remédier en mettant en place des mesures et actions adaptées à notre contexte.

Naviguez dans le questionnaires en utilisant les flèches situées au bas des pages.

Il est possible de quitter le questionnaire en cours de complétion sans perdre vos réponses et de reprendre la session par la suite en utilisant l'hyperlien dans le courriel d'invitation.

Nous vous invitons à exprimer librement vos opinions sur les différents thèmes couverts et à faire part de vos commentaires dans les endroits prévus à cette fin.

Merci de votre précieuse collaboration.

-
- ☐ ☒ Je désire participer à ce sondage
- ☐ ☒ Je ne désire pas participer à ce sondage

Veillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en accord ou en désaccord avec chacune des affirmations suivantes. Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie «totalement en désaccord» et 10 «totalement en accord». Sur cette échelle, 5 représente le point milieu soit une opinion neutre.

	<< Totalement en désaccord	Neutre	Totalement en accord >>
Je n'hésiterais pas à recommander l'Université à un ami à la recherche d'un emploi.			
Je songe rarement à quitter l'Université pour aller travailler ailleurs.			
Je suis motivé[e] à donner le meilleur de moi-même quotidiennement.			
Quand j'en ai l'occasion, je dis volontiers à d'autres à quel point il est agréable de travailler ici.			
Mon travail correspond bien à mes habiletés et à mon expérience.			
J'éprouve un sentiment d'accomplissement dans mon travail.			
Je prends réellement plaisir à effectuer mon travail au sein de l'Université.			
L'environnement physique est approprié au type de travail que je fais.			

Veillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en accord ou en désaccord avec chacune des affirmations suivantes. Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie «totalement en désaccord» et 10 «totalement en accord». Sur cette échelle, 5 représente le point milieu soit une opinion neutre.

	<< Totalement en désaccord	Neutre	Totalement en accord >>
L'équilibre entre mes obligations professionnelles et mes responsabilités personnelles me convient.			
Les règles de santé et de sécurité sont importantes ici.			

Veillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en accord ou en désaccord avec chacune des affirmations suivantes. Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie «totalement en désaccord» et 10 «totalement en accord». Sur cette échelle, 5 représente le point milieu soit une opinion neutre.

	<< Totalement en désaccord	Neutre	Totalement en accord >>
Le niveau de stress associé à mon travail est acceptable.			
Je suis fier[ère] de faire partie de l'Université.			
Si j'en avais l'occasion, je recommanderais à mes proches l'Université comme maison d'enseignement.			
L'Université est considérée comme l'un des meilleurs endroits où travailler pour une personne qui possède mes compétences et mon expérience.			
À l'Université, nous croyons que nos étudiants sont la priorité.			
L'Université a une excellente réputation au sein de notre communauté régionale.			

	<< Totalement en désaccord	Neutre	Totalement en accord >>
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).			
Notre milieu de travail est ouvert et accepte les différences individuelles (p. ex. de sexe, d'ethnie, d'orientation sexuelle, de religion, d'âge).			
L'Université se préoccupe de la santé et du bien-être des membres du personnel.			
J'ai suffisamment d'influence et d'implication dans les décisions qui ont un impact significatif sur mon travail.			
L'Université appuie la création de nouvelles idées qui contribuent à notre succès futur.			
J'ai l'information dont j'ai besoin pour bien faire mon travail.			

Veillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en accord ou en désaccord avec l'affirmation suivante. Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie «totalement en désaccord» et 10 «totalement en accord». Sur cette échelle, 5 représente le point milieu soit une opinion neutre.

	<< Totalement en désaccord	Neutre	Totalement en accord >>
Les outils et la technologie fournis par l'Université me permettent d'être aussi efficace que possible.			

	<< Totalement en désaccord	Neutre	Totalement en accord >>
Les membres de mon équipe se soucient de l'accueil et de l'intégration des nouveaux employés.			
Les dirigeant[e]s (recteur[trice] et vice-recteurs[trices]) transmettent clairement l'orientation future de l'Université.			
Les dirigeant[e]s (recteur[trice] et vice-recteurs[trices]) font entrevoir positivement l'avenir de l'Université aux membres du personnel.			
Les dirigeant[e]s (recteur[trice] et vice-recteurs[trices]) mettent de l'avant les valeurs de l'Université par leurs comportements et leurs gestes de façon constante.			
Les dirigeant[e]s (recteur[trice] et vice-recteurs[trices]) communiquent l'information essentielle au moment opportun.			
Les dirigeant[e]s (recteur[trice] et vice-recteurs[trices]) considèrent les membres du personnel comme l'actif le plus précieux de l'Université.			
L'Université soutient fermement l'apprentissage et le développement des membres du personnel.			
Il y a suffisamment d'opportunités au sein de l'Université pour acquérir de nouvelles compétences.			
Je comprends de quelle façon mes objectifs de travail sont liés à ceux de l'Université.			

	<< Totalement en désaccord	Neutre	Totalement en accord >>
Je reçois une rétroaction concernant ma contribution au travail.			
Mes collègues travaillent ensemble pour assurer la réalisation de nos objectifs.			
Mes collègues partagent leurs connaissances et échangent sur les meilleures pratiques.			
La collaboration entre les différentes unités administratives et académiques de l'Université est efficace.			
Je reçois des commentaires positifs sur le travail que je fais (bons coups).			
Je reçois de la reconnaissance (excluant ma rémunération et mes avantages sociaux) pour ma contribution et mes réalisations.			
Je suis traité[e] avec attention et respect.			

	<< Totalement en désaccord	Neutre	Totalement en accord >>
Dans mon Département, je reçois une rétroaction (feedback) de qualité qui m'aide à améliorer ma prestation de travail.			
Dans mon Département, nous veillons à ce que nous prenions le temps de souligner nos réussites.			
Dans mon Département, mes efforts et mes résultats sont reconnus.			
Dans mon Département, je suis incité[e] à faire de mon mieux au travail.			
Dans mon Département, nous trouvons des moyens afin que je puisse me développer et m'épanouir dans mon travail.			
Dans mon Département, les buts à atteindre et les attentes à mon égard sont établis clairement.			
Dans mon Département, les problèmes de contribution sont traités de façon efficace dans notre équipe.			

Quels sont les trois (3) principaux avantages de travailler à l'UQAC?

1:	
2:	
3:	

☐ Je n'ai pas de commentaire à formuler

Quels sont les trois (3) principaux éléments d'amélioration auxquels l'UQAC doit porter une attention particulière afin de favoriser le maintien et le développement d'un climat organisationnel stimulant?

1:	
2:	
3:	

☐ Je n'ai pas de commentaire à formuler

Autres commentaires?

«150 mots max»

☐ Je n'ai pas de commentaire à formuler

Les prochaines questions vont permettre de pondérer les résultats afin qu'ils deviennent représentatifs de la population à l'étude (employé[e]s de l'UQAC) et de vérifier l'existence de différences selon les caractéristiques sociodémographiques des répondants.

À quel groupe d'âge appartenez-vous?

- ☐ 16-24 ans
- ☐ 25-34 ans
- ☐ 35-44 ans
- ☐ 45-54 ans
- ☐ 55-64 ans
- ☐ 65-74 ans
- ☐ 75 ans ou plus

Depuis combien d'années travaillez-vous à l'UQAC?

année(s)

Quel est le plus haut niveau de scolarité que vous avez complété?

- ☐ Primaire
- ☐ Secondaire général ou professionnel
- ☐ Collégial général préuniversitaire ou professionnel technique
- ☐ Universitaire

Quelle est la première langue que vous avez apprise à la maison durant votre enfance et que vous comprenez encore? (plusieurs mentions possibles)

- ☐ Français
- ☐ Anglais
- ☐ Langue autochtone (précision facultative):
- ☐ Autre langue (précision facultative):

Actuellement le français est votre ...?

- ☐ 1re langue
- ☐ 2e langue
- ☐ 3e langue
- ☐ Autre. Expliquez:

À quel genre vous identifiez-vous?

- ☐ Femme
- ☐ Homme
- ☐ Fluide dans le genre, non binaire, multi-genre ou genderqueer
- ☐ Bispirituel
- ☐ Transgenre
- ☐ Autre (précisez) :
- ☐ Je préfère ne pas répondre

Les prochaines questions abordent des aspects socio-identitaires (exemple: orientation sexuelle, citoyenneté...). Vous pouvez répondre sur une base tout à fait volontaire et en cas contraire vous avez l'option de ne pas répondre.

Quel terme correspond le mieux à votre orientation sexuelle?

- ☐ Asexualité (ressentir très peu ou ne pas ressentir de désir sexuel)
- ☐ Bisexualité (éprouver de l'attraction pour des personnes de genres masculin et féminin)
- ☐ Bispiritualité (incarner des caractéristiques considérées comme étant à la fois masculines et féminines, et ce, chez certaines communautés autochtones. Peut à la fois être une question d'identité de genre, d'expression de genre et d'orientation sexuelle)
- ☐ Homosexualité (éprouver une attraction pour les individus du même genre)
- ☐ Hétérosexualité (éprouver une attraction pour des personnes du genre opposé)
- ☐ Pansexualité (éprouver une attraction pour des individus, sans égard à leur genre ou à leur sexe).
- ☐ Autre(s)
- ☐ Je préfère ne pas répondre

Vous considérez-vous comme une personne autochtone?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je préfère ne pas répondre

Précisez le groupe ou la Première Nation.

- ☒ Je préfère ne pas répondre

Faites-vous partie d'une minorité visible du Canada?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je préfère ne pas répondre

À quel groupe vous identifiez-vous?

- ☐ Arabe
- ☐ Asiatique du Sud-Est (Vietnamien, Cambodgien, Laotien, Thaïlandais, etc.)
- ☐ Asiatique occidental (Iranien, Afghan, etc.)
- ☐ Chinois
- ☐ Coréen
- ☐ Philippin
- ☐ Japonais
- ☐ Latino-américain
- ☐ Noir
- ☐ Autre(s) (précisez) :
- ☐ Je préfère ne pas répondre

Veillez cocher la ou les situations à lesquelles vous vous identifiez:

- ☐ J'ai un déficit d'attention (avec ou sans hyperactivité) qui affecte considérablement une activité important de ma vie.
- ☐ J'ai un syndrome d'asperger qui affecte considérablement une activité importante de ma vie.
- ☐ J'ai un trouble psychologique (troubles anxieux, troubles de la personnalité, troubles liés aux substances ou à la dépendance, troubles de l'humeur et de la bipolarité, troubles alimentaires, troubles psychotiques, etc.) qui affecte considérablement une activité importante de ma vie.
- ☐ J'ai un trouble auditif (acouphène, surdité, etc.) qui affecte considérablement une activité importante de ma vie.
- ☐ J'ai des difficultés d'apprentissage (dyslexie, dysorthographe et dyscalculie) qui affectent considérablement une activité importante de ma vie.
- ☐ J'ai un problème médical (maladies chroniques, maladies de l'appareil circulatoire, maladies de l'appareil digestif, etc.) qui affecte considérablement une activité importante de ma vie.
- ☐ J'ai un problème physique ou de mobilité – locomoteur (arthrose, polyarthrite rhumatoïde, rhumatisme des parties molles, ostéoporose et douleurs dorsales) qui affecte considérablement une activité importante de ma vie.
- ☐ J'ai un problème physique ou de mobilité – non locomoteur (paraplégie, quadriplégie, sclérose en plaques, hémip légie, paralysie cérébrale, dystrophie, etc.) qui affecte considérablement une activité importante de ma vie.
- ☐ J'ai un trouble cognitif (Alzheimer, démence à corps de Lewy, etc.) qui affecte considérablement une activité importante de ma vie.
- ☐ J'ai une déficience visuelle (perte importante ou totale de vision) qui affecte considérablement une activité importante de ma vie.
- ☐ Aucune de ces situations
- ☐ Autre(s) (précisez) :
- ☐ Je préfère ne pas répondre

Quel est votre statut actuel de citoyenneté?

- ☐ Citoyen canadien de naissance
- ☐ Citoyen canadien par naturalisation, c'est-à-dire un immigrant qui se voit accorder la citoyenneté du Canada
- ☐ Résident permanent
- ☐ Résident temporaire
- ☐ Autre. Précisez:

Depuis votre embauche, avez-vous été absent plus de 2 mois consécutifs dû à un congé de paternité, maternité et/ou parental?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Questions sur le climat en lien avec l'EDI (équité, diversité et inclusion)

Êtes-vous en accord ou en désaccord avec l'affirmation suivante en regard de chacune des catégories:

«Je considère qu'à l'UQAC règne un climat qui favorise l'impartialité à l'égard de ces catégories socio-identitaires.»

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Neutre	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord	Je ne sais pas
Ethnicité	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Genre	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Orientation sexuelle	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Handicap	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Identité autochtone	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Statut de citoyenneté ou d'immigration	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Corps d'emploi (professeur, administrateur, employé, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Au cours de la dernière année à l'UQAC, avez-vous personnellement fait l'objet d'un comportement d'exclusion (dédain, indifférence) ou subi une conduite intimidante, insultante ou hostile (harcèlement)?

- ☐ Oui
- ☐ Non

À quelle fréquence avez-vous fait l'objet de ce comportement?

- ☐ 1 fois au cours de la dernière année
- ☐ 2 fois au cours de la dernière année
- ☐ Plusieurs fois au cours de la dernière année (sans atteindre une fréquence mensuelle)
- ☐ Au moins 1 fois par mois
- ☐ Au moins 1 fois par semaine

Selon vous, qu'est-ce qui a suscité ce comportement? (Veuillez cocher toutes les réponses pertinentes.)

- | | |
|--|---|
| ☐ Mon niveau de scolarité | ☐ Le fait de participer à une organisation (veuillez préciser) |
| ☐ Mon identité autochtone | ☐ Mon statut d'immigrant |
| ☐ Le fait d'avoir une personne à ma charge (p. ex. un parent) | ☐ Mon trouble psychologique |
| ☐ Ma situation socioéconomique | ☐ Mon trouble d'apprentissage |
| ☐ Mon problème médical | ☐ Ma religion ou ma spiritualité |
| ☐ Mon sexe biologique (féminin/masculin/intersexué) | ☐ Ma situation d'emploi à l'Université |
| ☐ Mon genre (comment je me présente) | ☐ Mon pays d'origine |
| ☐ Mon ethnicité | ☐ Mon orientation sexuelle |
| ☐ Mon âge | ☐ Mes caractéristiques physiques |
| ☐ Mon trouble du développement | ☐ Autre(s) (veuillez préciser) : |
| ☐ Mes opinions politiques | ☐ Je ne sais pas |
| ☐ Mon handicap physique | |

Veuillez nous faire part de tout commentaire concernant cette étude ou les sujets abordés :

☐ Aucun commentaire

Annexe 13

Lettre d'invitation pour le sondage sur le climat organisationnel de l'UQAC

Lettre d'invitation

Bonjour,

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 sollicitons votre contribution afin de répondre à ce sondage qui nous permettra d'analyser trois concepts différents, soit le climat organisationnel dans l'établissement, les variables auto-identitaires et le climat universitaire face à la diversité et l'inclusion.

Commandée et chapeautée par le Comité institutionnel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (CIÉDI) de l'UQAC et le Service des Ressources humaines, ce projet répond à une exigence du programme des Chaires de recherche du Canada. Elle est coordonnée par Josianne Gauthier, responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion.

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 leur mobilisation. Cette partie a été élaborée 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

Puis, nous souhaitons également avoir un portrait de la représentation des groupes suivants : les personnes appartenant à une minorité visible ou ethnique, les Autochtones, les femmes, les personnes d'identités de genre et d'orientations sexuelles diverses ou celles en situation de handicap. Votre apport est précieux puisque les résultats obtenus vont nous 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, nous serons mieux outillés pour identifier les sphères d'amélioration potentielles et les actions à prioriser en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à l'UQAC.

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

Confidentialité des données

Votre participation à ce sondage est totalement volontaire et confidentielle, il n'y a aucune obligation ou contrainte à le remplir. Certaines personnes seront possiblement plus aisément reconnaissables du fait de leur appartenance à une ou des minorités. Pour limiter ce risque, plusieurs mesures seront prises.

Tout d'abord, vos réponses seront traitées de manière confidentielle par Segma Recherche. Aucune information nominale ne sera transmise à l'Université, seuls des résultats d'ensemble ou par sous-groupes de plus de 10 personnes seront dévoilés.



Segma Recherche est une firme de recherche et de sondage reconnue qui respecte les lois relatives à la protection des renseignements personnels et s'engage à préserver la confidentialité des données recueillies dans le cadre des études qu'elle réalise.

Segma Recherche respecte les normes et les standards de sécurité relatifs à la protection des renseignements personnels et des données qui sont recommandées par le gouvernement du Québec et exigées pour recevoir des contrats de la part du Centre des services partagés du Québec (CSPQ) auprès de qui la firme est officiellement accréditée.

Entre autres mesures, Segma contrôle les accès à ses locaux de travail et établit des règles de protection strictes pour ses équipements informatiques. À chaque mandat nécessitant l'utilisation de renseignements personnels ou de données confidentielles, Segma s'engage à ne pas collecter de renseignements autres que ceux prévus pour la réalisation de l'étude et à ne les utiliser d'aucune autre façon que celle prévue ou pour aucune autre fin que l'exécution du mandat. De plus, Segma élabore et applique un protocole de destruction des données produites selon un échéancier prédéterminé qui est signé et retourné au client à la suite de l'exécution.

Du côté de la sécurité de l'information, une fois les données colligées par Segma Recherche et extraites, elles seront traitées et stockées à l'interne, dans un dossier informatique sécurisé, réservé exclusivement à l'ÉDI, à laquelle les accès seront uniquement accordés aux personnes responsables de l'analyse. Nous assurons une dépersonnalisation des données lors de la présentation des résultats à l'interne.



Procédure

Il est possible de quitter le questionnaire en cours de complétion sans perdre vos réponses et de reprendre la session par la suite en utilisant l'hyperlien dans le courriel d'invitation.

Nous vous invitons à exprimer librement vos opinions sur les différents thèmes couverts et à faire part de vos commentaires dans les endroits prévus à cette fin.

Compensation

À la fin du questionnaire, une dernière question vous sera posée afin de savoir si vous désirez participer à un tirage et vous aurez une chance de gagner l'une des cinq cartes-cadeaux de 100 \$ chacune échangeables chez les commerçants participants des quatre centres-villes de Saguenay (Bons-cadeaux CVS). La procédure de participation au tirage est entièrement indépendante du sondage puisque le fait de répondre « OUI » vous redirige vers une nouvelle page où vos coordonnées vous seront demandées.

Toute question concernant le projet pourra être adressée à Josianne Gauthier, agente à l'équité, la diversité et l'inclusion par courriel à josianne1.gauthier@uqac.ca

Nous vous offrons nos plus cordiales salutations.■

Si vous ressentez le besoin de discuter de votre situation ou vivez un certain inconfort, des ressources sont disponibles via le programme d'aide aux employés de l'UQAC (418) 545-2032 et sans-frais 1-800-363-2030

Annexe 14

Gabarit d'entrevue pour les professeur-e-s de groupes désignés

QUESTIONNAIRE D'ENTREVUE

PROFESSEUR.E.S

EDI – UQAC

Rappel de la démarche

- L'UQAC a l'intérêt de prendre des mesures pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion, notamment pour les membres des groupes désignés (GD).
- Un sondage a été mené au début de l'été, et l'analyse des résultats a déjà permis d'identifier des enjeux et des solutions.
- Les entrevues vont approfondir la connaissance de l'institution des enjeux de l'EDI.
- Un plan d'action sera ensuite produit cet automne pour les professeurs. Les enjeux des autres corps d'emploi et éventuellement des étudiant.e.s seront traités plus tard.
- Notre équipe de recherche a été engagée pour réaliser une collecte de données pour documenter les réalités vécues par les personnes appartenant aux groupes désignés.

Objectifs des entrevues individuelles

- Aider l'Université du Québec à Chicoutimi à identifier les problématiques en matière d'EDI au sein de son établissement, en recueillant différents récits de professeur.e.s appartenant aux GD de l'institution.
- Faire ressortir des avis plus étayés et plus ancrés dans le contexte de vie que les informations recueillies grâce au sondage.

L'idée générale derrière le questionnaire

- Avez-vous l'impression que votre appartenance à un groupe désigné a affecté d'une façon ou d'une autre votre travail et votre bien-être au sein de l'UQAC?

Considérations éthiques (en ce qui a trait à l'entrevue)

- L'entrevue est confidentielle, même votre participation n'est pas connue de l'institution.
- Nous avons préféré la prise de note à l'enregistrement, de manière à ne conserver aucune trace permettant de vous identifier (on va prendre le temps).
- Seules les données analysées, compilées et anonymes seront transmises à l'institution.
- Vous pouvez vous retirer en tout temps du processus, et mettre fin à l'entrevue si vous le désirez.
- Il y a du soutien disponible à l'UQAC si l'entrevue vous perturbe ou vous fait réaliser que vous en avez besoin

Notre rôle

- Nous agissons à titre de professionnelles de recherche, et notre rôle sera de procéder à la collecte et à l'analyse des données, de manière à aider l'institution dans l'élaboration du plan d'action.
- Nous ne sommes pas impliquées dans les processus décisionnels, ni l'administration impliquée dans les processus d'entrevue.

Dernières notes :

- L'entrevue devrait durer entre 30 et 45 minutes (Maximum 1 heure). Elle aborde 4 thématiques (embauche, promotion, recherche et climat de travail).

- Il y a plusieurs blocs : identification à un ou des groupes désignés, questions générales, et questions relatives à votre appartenance à un ou des GD.

Section A – Identification

- À quel groupe désigné considérez-vous appartenir ? (un ou plusieurs).
 - Femme?
 - LGBTQ2+ (ou autre dénomination)? Précisez.
 - Autochtone?
 - Minorité visible? Précisez.
 - Handicapé (ou personne avec Handicap)? Précisez.
- Est-ce que votre appartenance a changé depuis votre embauche à l'UQAC? Considérez-vous faire partie de ce groupe lors de votre embauche?

Section B – L'embauche

- Depuis combien de temps êtes-vous en fonctions à l'UQAC?
 - Occupiez-vous un autre poste avant de devenir professeur?
- Avez-vous un doctorat?
 - Si oui, combien de temps s'est déroulé entre l'obtention de votre doctorat et l'obtention du poste de professeur?
- Qu'est-ce qui a motivé votre décision d'appliquer sur un poste de professeur?
 - Avez-vous été encouragé à postuler par quelqu'un au sein de l'UQAC?
 - Par d'autres personnes?
- Avez-vous l'impression que votre appartenance au groupe désigné a affecté le processus d'embauche?
 - Si oui, comment?
- Avez-vous vécu certains malaises ou inconforts pendant le processus d'embauche, lié à votre appartenance au groupe ciblé?
 - Si oui, précisez.
- Avez-vous trouvé le processus de recrutement équitable?

- Sinon, pourquoi?
- Croyez-vous qu'il existe des barrières ou de limites AVANT d'en arriver au processus d'embauche? Liée par exemple à l'accès aux études supérieures ou à la culture?
- Lors de votre embauche, est-ce que vous avez jugé le processus d'intégration satisfaisant?
 - Dans votre département?
 - À l'UQAC?
 - Est-ce que la qualité de l'intégration était liée à votre appartenance à un groupe?

Section C – Promotion et avancement de la carrière

- Avez-vous déjà obtenu une promotion depuis votre entrée à l'UQAC?
 - Si oui, combien?
 - En combien de temps?
 - Si non, quelles en sont les raisons?
- Avez-vous fait des demandes de promotion accélérée?
 - Si oui, l'avez-vous obtenue?
- Avez-vous eu l'impression que votre appartenance au groupe désigné a affecté le processus de décision pour votre promotion?
 - Si oui, comment?
- Obtenez-vous régulièrement des financements pour la recherche?
- Vous êtes-vous déjà senti discriminé par un processus de financement ou lors de l'octroi de financement?
 - Si oui, pour quel type de fonds? (UQAC ou Fonds de recherche Québécois ou Canadien)
 - Si oui, comment?
- Avez-vous l'impression que les processus d'attribution des fonds sont équitables pour les personnes qui appartiennent aux groupes ciblés?
- Avez-vous fait des demandes de dégagement pour la recherche à l'UQAC?
 - Si oui, l'avez-vous obtenue?
- Avez-vous eu l'impression que votre appartenance au groupe désigné a affecté le processus de décision pour votre dégagement?
 - Si oui, comment?

- Avez-vous déjà participé à des concours pour l'attribution de Chaire de recherche?
 - Si oui, l'avez-vous obtenue?
- Avez-vous eu l'impression que votre appartenance au groupe désigné a affecté le processus de décision pour l'attribution d'une chaire?
 - Si oui, comment?

Section D – Conditions de travail en général

- De manière égale, jugez-vous que les conditions de travail (salaire, avantages) sont équitables lorsque l'on appartient à un groupe désigné ou non?
 - Si oui, comment?
- Quelles sont les principaux freins à l'avancement de la carrière des gens appartenant à un groupe désigné?
 - Des freins institutionnels? Géographiques? Non disponibilité des candidats? Processus de recrutement? Préjugés et stéréotypes?
- Trouvez-vous que l'UQAC a les outils nécessaires pour diminuer l'impact de ces freins?
- Trouvez-vous que votre appartenance à ce groupe vous limite dans votre capacité à bien faire votre travail? (Limite la productivité et l'efficacité)
- Avez-vous des pistes d'amélioration à suggérer pour rendre plus équitables et inclusifs les processus d'embauche, de promotion, de financement, de dégageant ou d'attribution de chaires?
 - Seriez-vous en faveur de mesures de discrimination positive?

Section E - Climat de travail

- Comment vivez-vous au quotidien, vos rapports de travail avec vos collègues?
 - Est-ce plus difficile avec les personnes n'appartenant pas à votre groupe désigné?
- Sentez-vous que votre appartenance à ce groupe affecte :

- Vos collaborations avec des collègues.
- Votre relation avec l'administration de l'UQAC?
- Vos idées, décisions, méthodes et procédés sont-ils généralement acceptés par vos collègues?
 - Si non, comment sentez-vous qu'ils sont perçus?
 - Comment procédez-vous pour les faire accepter?
- Est-ce que vous vous sentez traité avec respect :
 - Par vos collègues?
 - Par les cadres?
 - Par les étudiants?
- Vous sentez-vous bien intégrés à l'UQAC, dans votre département?
- Trouvez-vous que l'UQAC est un milieu sécuritaire (au niveau physique, social et émotionnel) pour les personnes de votre groupe désigné?
- Avez-vous déjà été victime de harcèlement ou de tout comportement déplacé en lien avec votre appartenance à un groupe ciblé?
 - Si oui, comment cela s'est-il manifesté?
 - Si oui, est-ce que cela arrive fréquemment?
 - L'avez-vous déclaré, avez-vous demandé de l'aide?
 - Si non, qu'est-ce qui vous a retenu?
 - Si oui, l'avez-vous obtenue? A-t-elle été suffisante?
- Trouvez-vous que l'UQAC est un milieu suffisamment diversifié?
Sentez-vous que la richesse de la diversité sociale est valorisée à l'UQAC (ex. richesse de la diversité culturelle?).
- Sentez-vous qu'il existe encore des préjugés importants relativement à votre groupe désigné?
 - À quelle échelle (vos proches, le département, l'UQAC en général).
- Vous êtes-vous déjà senti victime de préjugés, conscients ou inconscients, en lien avec votre appartenance à un groupe désigné?
 - Si oui, comment cela s'est-il manifesté?
 - Si oui, est-ce que cela arrive fréquemment?

- De manière générale, sentez-vous que l'UQAC vous offre le soutien nécessaire en lien avec votre appartenance à ce groupe désigné?
- Croyez-vous que les gens sont suffisamment formés pour limiter la discrimination?
- Qu'est-ce que l'UQAC pourrait faire pour améliorer le climat de travail en lien avec l'EDI?
- Vous sentez-vous à l'aise de parler à vos collègues de votre appartenance à ce groupe?
 - Pourquoi?

Section F - Questions spécifiques pour certains groupes désignés

Questions spécifiques pour le groupe des femmes

- Trouvez-vous que la conciliation travail-famille est plus difficile pour une femme à un poste de professeur?
 - Si oui, quelles conséquences cela peut-il avoir sur l'avancement de votre carrière?
- Croyez-vous que les attentes sont plus élevées, en termes de rendement, pour les femmes (double standard)?
 - Comment cela se manifeste-t-il?

Questions spécifiques pour le groupe LGBTQ2+

- Avez-vous mentionné votre appartenance à ce groupe lors de votre entrevue d'embauche, ou lors des processus de promotion ou autre?
- Est-ce que votre appartenance à ce groupe est connue de vos collègues? De votre institution?
- Croyez-vous qu'il existe un tabou autour de cette question à l'UQAC?
- Croyez-vous qu'un plus grand nombre de personnes appartenant à votre groupe désigné devrait s'identifier?
 - Pourquoi?
 - Avez-vous des propositions pour favoriser cette expression?

Questions spécifiques pour le groupe des Autochtones

- Avez-vous mentionné votre appartenance à ce groupe lors de votre entrevue d'embauche?
- Croyez-vous qu'il existe un tabou autour de cette question à l'UQAC?

- Croyez-vous qu'un plus grand nombre de personnes appartenant à votre groupe désigné devrait s'identifier?
 - Pourquoi?
 - Avez-vous des propositions pour favoriser cette expression?

Questions spécifiques pour le groupe des minorités visibles

- Croyez-vous que les attentes sont plus élevées, en termes de rendement, pour les personnes des minorités visibles?

Questions spécifiques pour le groupe des handicapés

- Avez-vous mentionné votre appartenance à ce groupe lors de votre entrevue d'embauche?
- Croyez-vous qu'il existe un tabou autour de cette question à l'UQAC?
- Croyez-vous qu'un plus grand nombre de personnes appartenant à votre groupe désigné devrait s'identifier?
 - Pourquoi?
 - Avez-vous des propositions pour favoriser cette expression?
- Est-ce que vous trouvez que l'UQAC en fait suffisamment pour l'adaptation de votre milieu de travail, en fonction de votre handicap?
 - Sinon, pourquoi?
 - Quels aménagements supplémentaires pourraient être faits par l'UQAC pour faciliter votre travail?

Section G – Intersectionnalité

- Croyez-vous que votre appartenance à plus d'un groupe entraîne encore plus de défis?
- Précisez comment cela affecte votre carrière.

Section H – Derniers commentaires

- Avez-vous des propositions à faire pour le plan d'action de l'UQAC en matière d'EDI?
- Avez-vous d'autres commentaires à formuler?

Mot de la fin

- Remerciement
- Rappel s'ils ou elles changent d'idée au niveau des réponses exprimées
- Contact Anissa (*gestion courriel des contacts*) ou Olivier (*présent depuis le début dans la démarche et en liaison directe avec le comité institutionnel EDI*) pour des questions
- Rappel de l'aide disponible au besoin

Information pour les chargées de l'enquête concernant les services de soutien existant à l'UQAC

Si les participant.e.s rencontrent un inconfort d'ordre psychologique en passant l'entrevue, notamment si cette entrevue fait resurgir des émotions négatives liées à des expériences passées ou présentes. Voici trois services de l'UQAC disponibles pour les professeurs qui cherchent un soutien psychologique.

- **Le programme d'aide aux employés (PAE)** : Si vous ressentez le besoin de discuter de votre situation ou vivez un certain inconfort, des ressources sont disponibles via le programme d'aide aux employés de l'UQAC (418) 545-2032 et sans-frais 1-800-363-2030
- Beaucoup d'information sur notre site internet de l'UQAC pour venir en aide à une personne en détresse : <http://sae.uqac.ca/aide-psychosociale/situation-de-crise/>
- Il y aussi le **Bureau de prévention et d'intervention** : Si vous êtes victime, témoin ou désirez accompagner un proche aux prises avec une situation de violence à caractère sexuel, de harcèlement, de violence, ou toute autre conduite vexatoire, vous pouvez vous adresser en toute confidentialité au Bureau de prévention et d'intervention de l'UQAC. **418 545-5011, poste 3208**
bpi@uqac.ca

Annexe 15

Courriel d'invitation professeur-e-s Collecte de données qualitatives



lun. 2020-07-20 13:28

Service des communications et des relations publiques

ÉDI • Invitation pour participer à la collecte de données qualitatives

À prof-uqac



ÉDI • ÉQUITÉ, DIVERSITÉ, INCLUSION

Invitation pour participer à la collecte de données qualitatives

Dans le cadre de la mise en place du plan d'action institutionnel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) de l'UQAC, nous sollicitons les professeur(e)s de l'UQAC pour mieux documenter les enjeux que peuvent rencontrer les personnes des groupes désignés : femmes, personnes handicapés, Autochtones, membres de minorités visibles et membres de la communauté LGBTQ2+.

Si vous faites partie d'un ou de plusieurs groupes désignés et si vous souhaitez participer à une entrevue individuelle ou de groupe, cliquez sur le lien ci-dessous pour avoir plus d'information et manifester votre intérêt.

Manifestez votre intérêt

Date limite de réponse : **mercredi 5 août 2020**

Si vous ne faites pas partie de l'un des groupes désignés, mais que vous désirez participer à l'amélioration du climat universitaire et organisationnel à l'UQAC en matière d'ÉDI, votre avis est aussi le bienvenu. Vous pouvez manifester votre intérêt en cliquant également sur le lien plus haut.

L'enquête sera animée par une équipe de recherche et la participation se fera dans le respect des mesures de confidentialité, de sorte à garantir l'anonymat et l'impossibilité d'identification des répondants. Seule la synthèse des entrevues sera transmises au comité institutionnel de l'ÉDI de l'UQAC, afin d'éclairer l'élaboration du plan d'action.

Nous vous offrons nos plus cordiales salutations.

Service des communications et des relations publiques

Université du Québec à Chicoutimi

communications@uqac.ca

UQAC



Le présent document (y compris les pièces qui y sont annexées, le cas échéant) s'adresse au destinataire indiqué et peut contenir des renseignements de caractère privé ou confidentiel. Si vous n'êtes pas le destinataire de ce document, nous vous signalons qu'il est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer ou de le reproduire. Si ce message vous a été transmis par erreur, veuillez en informer l'expéditeur et le supprimer immédiatement. Avant d'imprimer, pensez à l'environnement!

Annexe 16

Rapport synthèse de la consultation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

Université du Québec à Chicoutimi

**Rapport synthèse de la consultation
en matière d'équité, de diversité et d'inclusion**

Résultats du sondage et des entrevues menées
auprès des professeur.e.s et
titulaires de Chaires de recherche du Canada

Présenté au
comité institutionnel de l'équité, de la diversité et de l'inclusion
et aux membres de la communauté professorale

Réalisé par
Emeline Vanessa Banga, étudiante stagiaire en éco-conseil
Anissa Duval, professionnelle de recherche en éco-conseil

Sous la direction de
Olivier Riffon, professeur en éco-conseil

Décembre 2020

Table des matières

1. INTRODUCTION	1
2. LE SONDAGE – PREMIÈRE PHASE DE CONSULTATION	1
2.1. RÉCOLTE DES DONNÉES	2
2.2. TRAITEMENT DES DONNÉES	2
2.3. RÉSULTATS	2
2.3.1. CONSTATS GÉNÉRAUX	2
2.3.2. CONSTATS SPÉCIFIQUES À CHAQUE GROUPE	6
2.3.2.1. FEMMES	6
2.3.2.2. COMMUNAUTÉ LGBTQAI2S+	8
2.3.2.3. MINORITÉS (VISIBLES, AUDIBLES/LINGUISTIQUES, CULTURELLES/ ETHNIQUES)	9
2.3.2.4. PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	11
2.3.2.5. AUTOCHTONES	13
2.3.2.6. LES PRINCIPAUX AVANTAGES DE TRAVAILLER À L’UQAC	13
2.3.2.7. LES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS D’AMÉLIORATION POUR L’UQAC	14
3. LES ENTREVUES – SECONDE PHASE DE CONSULTATION	16
3.1. MÉTHODOLOGIE ET DÉROULEMENT DE L’ENQUÊTE	16
3.1.1. CRÉATION DU QUESTIONNAIRE ET DU CALENDRIER DES RENCONTRES	16
3.1.2. DÉROULEMENT DE L’ENQUÊTE	17
3.1.3. TRAITEMENT DES DONNÉES	17
3.1.4. VOCABULAIRE UTILISÉ DANS LES RÉSULTATS	17
3.2. RÉSULTATS	18
3.2.1. CONSTATS GÉNÉRAUX	18
3.2.1.1. EMBAUCHE	18
3.2.1.2. PROMOTION ET AVANCEMENT DE LA CARRIÈRE	19
3.2.1.3. CONDITIONS DE TRAVAIL EN GÉNÉRAL	19
3.2.1.4. CLIMAT DE TRAVAIL	19

3.2.1.5. MESURES DE DISCRIMINATION POSITIVE	20
3.2.2. CONSTATS SPÉCIFIQUES À CHAQUE GROUPE	21
3.2.2.1. FEMMES	21
3.2.2.2. AUTOCHTONES	22
3.2.2.3. MINORITÉS (VISIBLES, AUDIBLES/LINGUISTIQUES, CULTURELLES/ ETHNIQUES)	23
3.2.2.4. MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ LGBTQAI2S+	24
3.2.2.5. PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	25
3.2.2.6. INTERSECTIONNALITÉ	25
3.2.3. CONSTATS SPÉCIFIQUES AUX TITULAIRES DE CRC	25
3.2.3.1. EMBAUCHE/RECRUTEMENT	25
3.2.3.2. SOUTIEN	26
3.2.3.3. RECHERCHE	27
3.2.3.4. MAINTIEN ET RENOUVELLEMENT	27
3.2.3.5. CLIMAT DE TRAVAIL	27
3.2.4. CONSTATS GÉNÉRAUX NON LIÉS À L'ÉDI	28
4. LIMITES DE L'ÉTUDE	28
5. CONCLUSION	29
ANNEXE 1- Profils des professeur.e.s et titulaires de chaires de recherche (CRC) interviewé.e.s, par groupes d'appartenance	14
ANNEXE 2 – Questionnaire adressé aux professeur.e.s	16
ANNEXE 3 – Questionnaire adressé aux professeur.e.s titulaires de Chaires de recherche du Canada (CRC)	25

1. INTRODUCTION

Le présent rapport est le résultat de la démarche consultative entamée durant l'été 2020 et visant à orienter le plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) de l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC). Ce plan d'action, à la fois volontaire et nécessaire, permettra de rencontrer les exigences du Programme des chaires de recherche du Canada (CRC) relativement à la sous-représentation des personnes issues des groupes désignés (femmes, Autochtones, membres des minorités visibles, membres de la communauté LGBTQAI2S+ et personnes handicapées). L'UQAC aspire par cette démarche à améliorer les pratiques et le climat de travail au sein de sa communauté, afin de favoriser le bien-être et l'épanouissement professionnel de chacun.e.

Le rapport rend compte des principaux défis, réalités et attentes qui sont ressortis des deux phases de consultation, à savoir le sondage mené auprès des professeur.e.s de l'université et les entrevues menées auprès des professeur.e.s et titulaires de CRC. Rappelons que les entrevues avaient pour but d'aller plus loin dans l'identification des enjeux de l'ÉDI de l'institution.

C'est à l'équipe de recherche en éco-conseil de l'UQAC qu'est revenu le rôle de piloter la consultation. Après avoir été en charge du traitement des données du sondage, l'équipe a également assumé la planification et la réalisation des entretiens, de même que la synthèse et la restitution de l'ensemble des résultats.

Les constats présentés dans les pages qui suivent se divisent en deux grandes catégories, définies par les phases respectives de la démarche consultative (sondage et entrevues). Dans un premier temps, la mise en relation des données quantitatives du sondage permet d'identifier des tendances révélatrices de certains enjeux en matière d'ÉDI, relativement aux cinq groupes désignés dans la communauté de professeur.e.s. En complément, la seconde partie présente les réalités, avis et préoccupations des professeur.e.s et titulaires de CRC quant aux enjeux d'ÉDI, identifiés grâce aux entretiens individuels réalisés à la suite du sondage.

2. LE SONDAGE – PREMIÈRE PHASE DE CONSULTATION

Au début de l'été 2020, l'UQAC a fait appel aux services de la firme Segma Recherche afin de réaliser un sondage adressé aux différents corps d'emploi et aux étudiant.e.s de la communauté universitaire. Ce sondage visait d'une part à établir le profil identitaire et professionnel des membres de la communauté universitaire et d'autre part à sonder leur opinion sur différents paramètres de la vie et des pratiques institutionnelles susceptibles de révéler des enjeux en matière d'ÉDI.

Parmi les 481 répondants, 135 professeur.e.s ont participé au sondage.

2.1. RÉCOLTE DES DONNÉES

Toutes les données sont issues du sondage réalisé par Segma Recherche et diffusé par l'UQAC au sein de la communauté. Les réponses générées ont été compilées par la firme sous forme de matrice, de manière à présenter les données par groupe d'appartenance.

Puisque la démarche rapportée dans le présent document concerne spécifiquement les professeur.e.s et les professeur.e.s titulaires de CRC, les données relatives à ces corps d'emploi ont été isolées. Ainsi, pour faciliter le traitement des données, un fichier Excel répertoriant l'ensemble des données relatives à la communauté professorale a été réalisé par l'équipe de recherche en éco-conseil de l'UQAC.

2.2. TRAITEMENT DES DONNÉES

À partir de la banque de données des professeur.e.s de l'Université, l'équipe de recherche a réalisé une analyse visant à comparer les réponses issues des personnes appartenant aux groupes sujets à la discrimination et celles issues des personnes des autres groupes (hommes, hétérosexuel.le.s, non Autochtones, personnes non racisées et personnes sans handicap). Ainsi, l'équipe de recherche a procédé à l'identification et à l'isolation des informations qui ressortaient du lot, toujours en croisant les informations identitaires avec les questions posées aux participant.e.s. Cette analyse croisée a permis d'identifier les données statistiques susceptibles de révéler des enjeux en matière d'ÉDI.

2.3. RÉSULTATS

2.3.1. CONSTATS GÉNÉRAUX

Le faible nombre de répondants appartenant au groupe autochtone limite l'interprétation des résultats. Il en est de même **pour les homosexuels, qui seront donc intégrés à la catégorie « autres orientations sexuelles »** pour les présentes analyses.

Genre (QA3)			Orientation sexuelle (QA3_1)		
Femme	Homme	Autre	Homosexualité	Hétérosexualité	Tout autre choix
40%	48%	2%	2%	73%	7%
Personne autochtone (QA4)		Minorité visible (QA5)		A un handicap (QA6_2)	
Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
1%	93%	15%	76%	14%	76%

De manière générale, l'appartenance à un groupe désigné se traduit par une appréciation légèrement plus faible du climat de travail, pour la grande majorité des questions posées. Cette différence est généralement peu significative (-5%). La présente analyse se concentre donc sur les points où l'appartenance à un groupe entraîne une différence plus marquée (7% ou plus).

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% dépendamment de la catégorie).

	Genre (QA3)	Orientation sexuelle (QA3_1)	Personne autochtone (QA4)	Minorité visible (QA5)	A un handicap (QA6_2)
Je préfère ne pas répondre	10%	17%	6%	10%	10%

De manière générale, les personnes qui ont mentionné « Préfère ne pas répondre » (et « Autre » dans le cas de la catégorie Statut de citoyenneté) affichent des moyennes d'appréciation générale beaucoup plus basses quant aux questions liées au climat de travail. Cette différence est significative (-20% à -40%). Il n'est pas possible de tirer des constats sur ces groupes, puisque nous ne pouvons identifier les raisons justifiant l'absence d'auto-identification par les répondants.

Les personnes qui n'appartiennent pas aux groupes désignés ont l'impression que le climat qui règne à l'UQAC favorise l'impartialité relativement à ces groupes. L'appartenance à un groupe désigné se traduit donc 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, mais c'est moins marqué dans le groupe des femmes. Le groupe pour lequel la perception d'impartialité est la plus forte est le groupe des femmes, et celui où la perception d'impartialité est la plus faible est les autochtones.

		Genre (QA3)		Orientation sexuelle (QA3_1)		Minorité visible (QA5)		A un handicap (QA6_2)	
		Femme	Homme	Hétérosexualité	Tout autre choix	Oui	Non	Oui	Non
Sentiment d'impartialité à l'égard de son propre groupe	Tout à fait d'accord/Plutôt d'accord	72%	78%	71%	54%	45%	70%	47%	66%
	Neutre	6%	11%	13%	15%	20%	6%	16%	16%
	Plutôt en désaccord/Totalement en désaccord	15%	5%	7%	15%	35%	14%	16%	9%

Les paramètres de reconnaissance du travail, de valorisation, d'encouragement et d'épanouissement (Q47 à Q52) 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.

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 d'handicap. En général, ce n'était pas un évènement isolé, mais c'est arrivé plusieurs fois dans la dernière année.

		Genre (QA3)		Orientation sexuelle (QA3_1)		Minorité visible (QA5)		A un handicap (QA6_2)	
		Femme	Homme	Hétérosexualité	Tout autre choix	Oui	Non	Oui	Non
A fait l'objet d'un comportement d'exclusion ou subi une conduite intimidante, insultante ou hostile	Oui	31%	23%	23%	54%	30%	27%	37%	26%
	Parmi les « oui, plus d'une fois au cours de la dernière année?	65%	60%	66%	86%	83%	68%	57%	71%

Les personnes n'appartenant pas à un groupe désigné travaillent depuis plus longtemps, en moyenne, à l'UQAC. Les membres des groupes femme, orientation sexuelle et handicap sont généralement plus jeunes que la moyenne, alors que les membres des minorités visibles sont en général plus âgés. Cela traduit peut-être les impacts d'efforts supplémentaires pour l'embauche de personnes appartenant aux groupes désignés.

		Genre (QA3)		Orientation sexuelle (QA3_1)		Minorité visible (QA5)		A un handicap (QA6_2)	
		Femme	Homme	Hétérosexualité	Tout autre choix	Oui	Non	Oui	Non
Années d'ancienneté à l'UQAC	Moyenne	11,11	12,92	12,89	10,62	10,55	12,28	7,84	13,34
Groupe d'âge des individus	16-24 ans	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	25-34 ans	9%	12%	11%	15%	0%	14%	21%	10%
	35-44 ans	39%	26%	33%	38%	30%	32%	53%	27%
	45-54 ans	30%	35%	28%	31%	40%	30%	26%	32%
	55-64 ans	22%	25%	26%	15%	30%	24%	0%	29%
	65 ans et plus	0%	2%	1%	0%	0%	0%	0%	1%

Les personnes qui appartiennent à un groupe désigné sont plus nombreuses à ne pas avoir de doctorat, à l'exception des minorités visibles, où la proportion des gens avec un doctorat est beaucoup plus grande.

		Genre (QA3)		Orientation sexuelle (QA3_1)		Minorité visible (QA5)		A un handicap (QA6_2)	
		Femme	Homme	Hétérosexualité	Tout autre choix	Oui	Non	Oui	Non
Doctorat acquis		81%	85%	85%	69%	95%	81%	74%	86%

2.3.2. CONSTATS SPÉCIFIQUES À CHAQUE GROUPE

2.3.2.1. FEMMES

Les femmes semblent moins satisfaites de plusieurs paramètres en lien avec le climat intentionnel. Notons particulièrement que pour les femmes, l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle est plus difficile à atteindre. Les femmes sont moins satisfaites des opportunités de perfectionnement et de formation. Elles sont enfin beaucoup moins satisfaites du soutien, sous toutes ses formes, offerts au niveau de leur département.

Bonne appréciation générale	Genre (QA3)		Écart
	Femme	Homme	
L'équilibre entre mes obligations professionnelles et mes responsabilités personnelles me convient.	5,54	7,08	-1,54
J'ai un accès approprié aux ressources (les gens, l'information, l'équipement) dont j'ai besoin pour offrir un encadrement de qualité aux étudiants.	6,74	7,23	-0,49
Les outils et les ressources offerts par l'Université en enseignement (les gens, l'information, l'équipement) sont appropriés.	6,07	6,82	-0,75
Dans mon Département, je suis incité[e] à faire de mon mieux au travail.	5,41	6,11	-0,7
Faible appréciation	Genre (QA3)		Écart
	Femme	Homme	
L'Université soutient fermement l'apprentissage et le développement des membres du personnel.	4,91	5,58	-0,67
Dans mon Département, je reçois une rétroaction (feedback) de qualité qui m'aide à améliorer ma prestation de travail.	4,26	5,26	-1
Dans mon Département, nous veillons à ce que nous prenions le temps de souligner nos réussites.	4,35	5,85	-1,5
Dans mon Département, mes efforts et mes résultats sont reconnus.	4,39	5,69	-1,3
Dans mon Département, nous trouvons des moyens afin que je puisse me développer et m'épanouir dans mon travail.	4,37	5,63	-1,26
Dans mon Département, les buts à atteindre et les attentes à mon égard sont établis clairement.	4,87	5,88	-1,01

Les femmes ont davantage été absentes plus de 2 mois consécutifs dû à un congé parental. dans une proportion trois fois plus grande.

	Genre (QA3)	
	Femme	Homme
Absence de plus de 2 mois consécutifs dû à un congé de paternité, maternité et/ou parental	31%	9%

Les femmes sont moins nombreuses à demander des promotions ou d'avancement accéléré, et en demandent moins souvent. Toutefois, la proportion des demandes acceptées est plus grande pour les femmes.

	Genre (QA3)	
	Femme	Homme
Nombre de répondants ayant fait une demande de promotion ou d'avancement accéléré	19%	40%
Nombre moyen de demandes effectuées (pour les répondants « oui »)	1,33	2,17
Nombre moyen de demandes acceptées (pour les répondants « oui »)	1,13	1,57

Pour le dégrèvement de recherche, le nombre de demandes est similaire, mais la proportion des demandes accordées est moins grande pour les femmes.

	Genre (QA3)	
	Femme	Homme
Nombre de répondants ayant fait une demande de dégrèvement de recherche	44%	46%
Nombre moyen de demandes effectuées (pour les répondants « oui »)	2,00	2,33
Nombre moyen de demandes acceptées (pour les répondants « oui »)	1,63	2,07

2.3.2.2. COMMUNAUTÉ LGBTQAI2S+

En guise de rappel, c'est le groupe désigné qui a le plus haut taux de « ne préfère ne pas répondre », soit une personne sur six. Très peu de répondants se considèrent comme homosexuel (2%). L'analyse est donc faussée à ce niveau. Les répondants à « tout autre choix » sont plus nombreux (7%).

De manière générale, les répondants « tout autre choix » ont une appréciation moins bonne que les personnes homosexuelles. Ainsi, l'agrégation des réponses des répondants homosexuels avec les répondants « tout autre choix » aura eu comme conséquence d'éclipser certains enjeux spécifiques aux personnes qui ne sont ni hétérosexuelles, ni homosexuelles.

Rappelons également que, dans tous les groupes désignés, c'est aussi le groupe qui a fait le plus souvent l'objet de comportements d'exclusion ou d'une conduite intimidante, insultante ou hostile.

Les membres de ce groupe sont moins nombreux à penser que leurs compétences sont reconnues. Ils sont également plus nombreux à exprimer le manque de rétroaction concernant leur contribution au travail et à trouver que cette rétroaction a un impact positif sur leurs performances.

Ils jugent plus difficile de concilier travail et vie personnelle, et sont plus nombreux à juger le niveau de stress inacceptable. Ils se sentent moins valorisés, et trouvent la collaboration plus difficile.

Bonne appréciation générale	Orientation sexuelle (QA3_1)		Écart
	Hétérosexualité	Tout autre choix	
Je songe rarement à quitter l'Université pour aller travailler ailleurs.	6,45	5,70	-0,75
L'équilibre entre mes obligations professionnelles et mes responsabilités personnelles me convient.	6,35	5,07	-1,28
L'Université a une excellente réputation au sein de notre communauté régionale.	6,91	6,07	-0,84
L'Université appuie la création de nouvelles idées qui contribuent à notre succès futur.	5,75	5,00	-0,75
J'ai l'information dont j'ai besoin pour bien faire mon travail.	6,74	5,92	-0,82
Les membres de mon équipe se soucient de l'accueil et de l'intégration des nouveaux employés.	6,49	5,69	-0,8
Mes collègues travaillent ensemble pour assurer la réalisation de nos objectifs.	5,96	5,07	-0,89

Faible appréciation	Orientation sexuelle (QA3_1)		Écart
	Hétérosexualité	Tout autre choix	
Le niveau de stress associé à mon travail est acceptable.	5,71	4,69	-1,02
Je reçois une rétroaction concernant ma contribution au travail.	4,83	3,00	-1,83
La collaboration entre les différentes unités administratives et académiques de l'Université est efficace.	4,69	3,84	-0,85
Je reçois des commentaires positifs sur le travail que je fais (bons coups).	4,73	3,38	-1,35
Je reçois de la reconnaissance (excluant ma rémunération et mes avantages sociaux) pour ma contribution et mes réalisations.	4,71	3,38	-1,33
Nous avons des processus efficaces pour déterminer les priorités d'utilisation de nos ressources (humaines, financières, matérielles).	4,82	4,07	-0,75
Dans mon Département, je reçois une rétroaction (feedback) de qualité qui m'aide à améliorer ma prestation de travail.	5,04	3,46	-1,58

2.3.2.3. MINORITÉS (VISIBLES, AUDIBLES/LINGUISTIQUES, CULTURELLES/ETHNIQUES)

Les membres de ce groupe sont plus nombreux à trouver que les dirigeant.e.s communiquent de façon efficace avec les membres du personnel et qu'ils ou elles les considèrent comme l'actif le plus précieux de l'Université.

Ils perçoivent davantage ce qui fait la spécificité du travail au sein de l'UQAC par rapport à d'autres organisations.

Bonne appréciation	Minorité visible (QA5)		Écart
	Oui	Non	
Les dirigeant[e]s (recteur[trice] et vice-recteurs[trices]) communiquent l'information essentielle au moment opportun.	6,25	4,88	1,37
Les dirigeant[e]s (recteur[trice] et vice-recteurs[trices]) considèrent les membres du personnel comme l'actif le plus précieux de l'Université.	5,95	4,73	1,22
L'équilibre entre mes obligations professionnelles et mes responsabilités personnelles me convient.	6,90	6,21	0,69
Les règles de santé et de sécurité sont importantes ici.	8,05	7,36	0,69
À l'Université, nous croyons que nos étudiants sont la priorité.	7,75	6,86	0,89
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).	7,85	6,38	1,47

L'Université se préoccupe de la santé et du bien-être des membres du personnel.	6,25	5,38	0,87
Les outils et la technologie fournis par l'Université me permettent d'être aussi efficace que possible.	6,60	5,91	0,69
L'Université soutient fermement l'apprentissage et le développement des membres du personnel.	6,00	5,09	0,91

Les membres de ce groupe sont moins nombreux à recommander l'Université comme milieu de travail et à considérer qu'elle accepte les différences individuelles. Finalement, ils sont plus nombreux à songer quitter l'Université pour aller travailler ailleurs.

Appréciation plus faible	Minorité visible (QA5)		Écart
	Oui	Non	
Je n'hésiterais pas à recommander l'Université à un ami à la recherche d'un emploi.	6,15	7,36	-1,21
Notre milieu de travail est ouvert et accepte les différences individuelles (universités ou autres organisations).	6,50	7,51	-1,01
Je songe rarement à quitter l'Université pour aller travailler ailleurs.	4,60	6,51	-1,91
Les membres de mon équipe se soucient de l'accueil et de l'intégration des nouveaux employés.	5,85	6,61	-0,76
Je suis traité[e] avec attention et respect.	5,95	6,57	-0,62
La collaboration entre collègues est adéquate.	5,55	6,28	-0,73
Dans mon Département, je suis incité[e] à faire de mon mieux au travail.	5,00	5,89	-0,89

Pour un nombre beaucoup plus faible de demandes de dégrèvement de recherche, c'est une plus grande proportion des demandes de dégrèvement de recherche qui est accordée aux membres des minorités visibles.

	Minorité visible (QA5)	
	Oui	Non
Nombre de répondants ayant fait une demande de dégrèvement de recherche	50%	45%
Nombre moyen de demandes effectuées (pour les répondants « oui »)	2,00	3,85
Nombre moyen de demandes acceptées (pour les répondants « oui »)	1,80	2,43

Les minorités visibles font un peu moins de demandes de promotion, et elles sont acceptées dans une moins grande proportion.

	Minorité visible (QA5)	
	Oui	Non
Nombre de répondants ayant fait une demande de promotion ou d'avancement accéléré	25%	30%
Nombre moyen de demandes effectuées (pour les répondants « oui »)	2,20	1,92
Nombre moyen de demandes acceptées (pour les répondants « oui »)	1,20	1,50

2.3.2.4. PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les personnes avec un handicap sont plus portées à considérer que les dirigeant.e.s agissent en cohérence avec les valeurs de l'Université. Elles manifestent en moins grand nombre leur enthousiasme à travailler au sein de l'UQAC et sont plus nombreuses à songer quitter pour un autre milieu.

Elles considèrent dans une moindre mesure recevoir une rétroaction qui leur permette d'améliorer leur prestation de travail. Leur appréciation de la reconnaissance et de la valorisation par l'institution est plus faible. Elles sont plus critiques face aux actions de l'université pour assurer la santé et le bien-être des membres du personnel.

Bonne appréciation générale	A un handicap (QA6_2)		Écart
	Oui	Non	
Je songe rarement à quitter l'Université pour aller travailler ailleurs.	5,16	6,44	-1,28
Quand j'en ai l'occasion, je dis volontiers à d'autres à quel point il est agréable de travailler ici.	5,32	6,32	-1
Notre milieu de travail est ouvert et accepte les différences individuelles (universités ou autres organisations).	6,89	7,36	-0,47
J'ai suffisamment d'influence et d'implication dans les décisions qui ont un impact significatif sur mon travail.	5,26	6,08	-0,82
Les dirigeant[e]s (recteur[trice] et vice-recteurs[trices]) mettent de l'avant les valeurs de l'Université par leurs comportements et leurs gestes de façon constante.	6,16	5,15	1,01
Il y a suffisamment d'opportunités au sein de l'Université pour acquérir de nouvelles compétences.	5,00	5,80	-0,80
Mes collègues travaillent ensemble pour assurer la réalisation de nos objectifs.	5,21	5,99	-0,78

Faible appréciation	A un handicap (QA6_2)		Écart
	Oui	Non	
L'Université se préoccupe de la santé et du bien-être des membres du personnel.	4,47	5,61	-1,14
Je reçois une rétroaction concernant ma contribution au travail.	3,53	4,85	-1,32
Je reçois des commentaires positifs sur le travail que je fais (bons coups).	3,79	4,60	-0,81
Je reçois de la reconnaissance (excluant ma rémunération et mes avantages sociaux) pour ma contribution et mes réalisations.	3,68	4,52	-0,84
Les outils et les ressources offerts par l'Université pour ma recherche (les gens, l'information, l'équipement) sont appropriés.	4,74	5,70	-0,96
Dans mon Département, je reçois une rétroaction (feedback) de qualité qui m'aide à améliorer ma prestation de travail.	3,47	5,12	-1,65
Dans mon Département, nous veillons à ce que nous prenions le temps de souligner nos réussites.	3,79	5,45	-1,66
Dans mon Département, mes efforts et mes résultats sont reconnus.	4,21	5,38	-1,17
Dans mon Département, je suis incité[e] à faire de mon mieux au travail.	4,89	5,91	-1,02
Dans mon Département, nous trouvons des moyens afin que je puisse me développer et m'épanouir dans mon travail.	4,47	5,17	-0,70
Dans mon Département, les buts à atteindre et les attentes à mon égard sont établis clairement.	4,68	5,46	-0,78
Dans mon Département, les problèmes de contribution sont traités de façon efficace dans notre équipe.	3,74	4,66	-0,92

Les personnes avec un handicap font moins de demandes de promotion, mais elles sont acceptées dans une plus forte proportion.

	A un handicap (QA6_2)	
	Oui	Non
Nombre de répondants ayant fait une demande de promotion ou d'avancement accéléré	16%	33%
Nombre moyen de demandes effectuées (pour les répondants « oui »)	1,33	2,00
Nombre moyen de demandes acceptées (pour les répondants « oui »)	1,50	1,48

Les personnes avec un handicap font moins de demandes de dégrèvement, et elles sont acceptées dans une moins grande proportion.

	A un handicap (QA6_2)	
	Oui	Non
Nombre de répondants ayant fait une demande de dégrèvement de recherche	32%	50%
Nombre moyen de demandes effectuées (pour les répondants « oui »)	2,33	2,69
Nombre moyen de demandes acceptées (pour les répondants « oui »)	1,83	2,35

2.3.2.5. AUTOCHTONES

Il n'est pas possible de tirer des constats pour les personnes autochtones, par manque de répondants appartenant à cette catégorie.

2.3.2.6. LES PRINCIPAUX AVANTAGES DE TRAVAILLER À L'UQAC

Le tableau suivant présente les différences dans les choix des répondants selon qu'ils appartiennent ou non à chaque groupe désigné. Sont surlignés les éléments où l'appartenance à un groupe se traduit par une prévalence beaucoup plus grande, ou beaucoup plus faible.

Genre : Les femmes sont moins nombreuses à apprécier l'UQAC pour la qualité de vie, la proximité et le milieu de vie en région qu'elle offre. Par ailleurs, elles sont plus nombreuses à l'apprécier pour sa bonne ambiance générale et pour la solidarité qui existe entre collègues.

Orientation sexuelle : Les personnes non hétérosexuelles sont moins nombreuses à considérer l'échelle humaine de l'université comme un avantage. Elles sont toutefois plus nombreuses à considérer que les avantages sociaux qui y sont offerts constituent un attrait.

Minorité visible : Les minorités visibles sont plus sensibles aux avantages sociaux offerts par l'université, mais moins séduits par l'ambiance générale et la qualité des relations entre collègues.

A un handicap : Les personnes avec un handicap apprécient davantage l'UQAC pour le soutien que sa taille permet d'offrir aux membres du personnel et aux étudiants.

	Genre		Orientation sexuelle		Minorité visible		A un handicap	
	Femme	Homme	Hétéro-sexualité	Autre choix	Oui	Non	Oui	Non
Une université de taille humaine (la réputation de l'université, aider les étudiants, les professeurs)	78%	78%	77%	58%	65%	77%	91%	74%
Différence	Similaire		Beaucoup moins		Un peu moins		Beaucoup plus	
La région, la proximité, milieu de vie, la qualité de vie en région	37%	63%	56%	63%	68%	54%	43%	55%
Différence	Beaucoup moins		Similaire		Un peu plus		Un peu moins	
Avantages sociaux (bonne condition de travail, conciliation travail/famille, salaire/rémunération)	36%	31%	37%	67%	63%	34%	43%	38%
Différence	Un peu plus		Beaucoup plus		Beaucoup plus		Similaire	
Autonomie (Autonomie au travail, autonomie professionnel, initiative, liberté dans son travail)	26%	29%	26%	29%	35%	26%	30%	27%
Différence	Similaire		Similaire		Un peu plus		Similaire	
Ambiance/esprit d'équipe/environnement stimulant/sentiment d'appartenance/bonne relation avec les collègues	59%	30%	43%	42%	28%	44%	33%	44%
Différence	Beaucoup plus		Similaire		Beaucoup moins		Un peu moins	
Permet le développement personnel (se développer au niveau des compétences intellectuelles et professionnels)	7%	3%	5%	0%	0%	5%	0%	6%
Différence	Similaire		Un peu moins		Un peu moins		Un peu moins	
Horaires de travail	9%	6%	9%	0%	0%	8%	6%	8%
Différence	Similaire		Un peu moins		Un peu moins		Similaire	
Milieu diversifié (les étudiants internationaux, la diversité des cultures)	7%	7%	8%	0%	0%	9%	0%	8%
Différence	Similaire		Un peu moins		Un peu moins		Un peu moins	

2.3.2.7. LES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS D'AMÉLIORATION POUR L'UQAC

Le tableau suivant présente les différences dans les choix des répondants selon qu'ils appartiennent ou non à chaque groupe désigné. Sont surlignés les éléments où l'appartenance à un groupe se traduit par une prévalence beaucoup plus grande, ou beaucoup plus faible.

Genre : Les femmes considèrent dans une moindre mesure que la gestion de l'université nécessite des améliorations. Elles sont toutefois plus nombreuses à observer des lacunes au niveau des ressources offertes.

Orientation sexuelle : Les non hétérosexuels sont plus nombreux à considérer la gestion de l'université comme un élément à améliorer. Par ailleurs, ils soulignent dans une moindre mesure la nécessité d'une plus grande reconnaissance envers les employé.e.s.

Minorité visible : Les membres de minorités visibles sont moins critiques quant à la gestion de l'université et quant à sa reconnaissance envers les employé.e.s. Ils sont cependant plus nombreux à trouver que l'UQAC devrait mieux intégrer les employé.e.s et les étudiant.e.s afin d'améliorer le climat institutionnel.

A un handicap : Les personnes avec un handicap croient également dans une plus grande proportion qu'une meilleure intégration des employé.e.s et des étudiant.e.s est nécessaire. Elles sont aussi plus nombreuses à penser qu'il existe des lacunes au niveau des ressources existantes. Elles sont toutefois moins critiques au sujet de la qualité des services de communication.

	Genre		Orientation sexuelle		Minorité visible		A un handicap	
	Femme	Homme	Hétérosexualité	Autre choix	Oui	Non	Oui	Non
Améliorer la gestion de l'université (les différentes structures, alléger les processus liés à l'administration)	50%	83%	61%	91%	54%	71%	84%	70%
Différence	Beaucoup moins		Beaucoup plus		Beaucoup moins		Un peu plus	
Plus de transparence(des dirigeants lors de processus de décisions, consulter et impliquer les gens)	40%	42%	43%	46%	58%	44%	37%	46%
Différence	Similaire		Similaire		Un peu plus		Un peu moins	
Améliorer les ressources(humaines, matérielles(locaux, espace de travail, ergonomie), financières)	67%	45%	60%	52%	52%	56%	80%	54%
Différence	Beaucoup plus		Un peu moins		Similaire		Beaucoup plus	
Avoir de la reconnaissance envers les employé(e)s (valorisation, promotion, respect, motivation des employé(es))	48%	48%	48%	24%	22%	49%	41%	45%
Différence	Similaire		Beaucoup moins		Beaucoup moins		Similaire	

Une meilleure communication(plus rapide, trop de délais avant d’avoir de l’information, plus d’informations)	32%	24%	29%	21%	30%	26%	7%	30%
Différence	Un peu plus		Un peu moins		Similaire		Beaucoup moins	
Une meilleure intégration des employé(e)s et des étudiants(pour aider au niveau du climat)	16%	7%	11%	13%	25%	10%	25%	9%
Différence	Un peu plus		Similaire		Beaucoup plus		Beaucoup plus	
Plus d’équité entre les différents départements, entre les employés , des demandes	4%	8%	5%	0%	0%	4%	0%	5%
Différence	Un peu moins		Un peu moins		Un peu moins		Un peu moins	
Plus de formation	4%	5%	4%	10%	0%	5%	5%	4%
Différence	Similaire		Similaire		Un peu moins		Similaire	

3. LES ENTREVUES – SECONDE PHASE DE CONSULTATION

Au total, 17 professeur.e.s et 7 titulaires de CRC ont pris part aux entrevues individuelles réalisées durant l’été 2020, suite au sondage. L’annexe 1 présente le bilan des professeur.e.s et titulaires de CRC qui ont été interviewé.e.s, en termes de groupes d’appartenance.

Les sections qui suivent présentent, par catégories d’enjeux, les avis des participant.e.s concernant l’ÉDI à l’UQAC, notamment à l’égard des cinq groupes ciblés par la démarche. 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. Les constats présentés permettront assurément à l’Université d’améliorer ses pratiques en matière d’ÉDI et de mieux soutenir sa communauté.

3.1. MÉTHODOLOGIE ET DÉROULEMENT DE L’ENQUÊTE

3.1.1. CRÉATION DU QUESTIONNAIRE ET DU CALENDRIER DES RENCONTRES

Pour guider les entrevues et pour permettre d’aller chercher un maximum d’éléments de réponse, deux questionnaires ont été constitués, soit un pour les professeur.e.s et un pour les titulaires de CRC. Le questionnaire adressé aux professeur.e.s comprenait, dans une première section, des questions générales portant sur l’embauche, la promotion, la recherche et le climat de travail. Celui adressé aux titulaires de CRC, toujours dans une première section, comportait des questions sur le recrutement, le soutien, le maintien et le

renouvellement de chaire, de même que sur le climat de travail. Ces deux questionnaires comprenaient également une seconde section composée de questions spécifiquement adressées aux membres de chacun des groupes désignés. Les deux guides étaient ainsi adaptables aux différents profils des personnes interviewées. Ils disponibles respectivement aux annexes 2 et 3.

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 donné, 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.

3.1.2. DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE

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

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, tout en tenant compte des règlements en vigueur relatifs au contexte sanitaire actuel. Chaque entretien a duré entre 30 et 90 minutes.

Les enquêtes ont été menées par deux professionnelles de recherche de l'équipe éco-conseil, qui ont également assuré le traitement des données.

3.1.3. 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 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 niveaux de collecte, il a été possible de répertorier les problématiques et enjeux récurrents, et ce pour chaque thématique abordée durant les enquêtes.

3.1.4. VOCABULAIRE UTILISÉ DANS LES RÉSULTATS

Les résultats du présent rapport ne sont pas présentés sur une base quantitative. Toutefois, pour permettre une uniformité de langage dans la présentation des données et afin de

distinguer les différents niveaux de récurrence de ces dernières, une échelle d'évaluation qualitative a été réalisée.

Voici donc les qualificatifs utilisés, en fonction du niveau de popularité des éléments de réponse :

- « Tous » lorsque 100% des répondant.e.s ont mentionné cet élément;
- « Presque tous » lorsqu'au moins 80% des répondant.e.s ont mentionné cet élément;
- « Une majorité » lorsque 50% à 70% des répondant.e.s ont mentionné cet élément;
- « Plusieurs » lorsque à 20% à 40% des répondant.e.s ont mentionné cet élément;
- « Quelques » lorsque moins de 20% des répondant.e.s ont mentionné cet élément;
- « Aucun » lorsque 0% des répondant.e.s ont mentionné cet élément.

Il est à noter que les avis qui n'ont été mentionnés qu'une fois ne sont pas présentés, à moins qu'ils permettent de mettre en lumière certains enjeux.

3.2. RÉSULTATS

3.2.1. CONSTATS GÉNÉRAUX

3.2.1.1. EMBAUCHE

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 ou elles ont d'abord postulé en lien avec le poste et leurs compétences. Ainsi, ils ou 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 et/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 comportements de collègues suggérant qu'ils avaient été embauchés d'abord en tant que membres des groupes désignés et non pour leurs compétences.

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. Ces répondant.e.s ont affirmé qu'il peut exister des biais inconscients ou simplement du favoritisme lors du processus d'embauche, et qu'une telle formation garantirait davantage l'équité vis-à-vis des candidat.e.s.

Quelques répondant.e.s ont indiqué que le fait d’anonymiser les dossiers de candidature permettrait d’éviter toutes formes de discrimination à l’égard des gens qui appliquent aux postes de professeur.e.s.

Une majorité de professeur.e.s et de titulaires 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 et elles se sont bien intégrés.e.s en raison de leur personnalité, et quelques autres ont indiqué que ça a été difficile pour eux et elles. 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 et nouvelles arrivant.e.s.

3.2.1.2. PROMOTION ET AVANCEMENT DE LA CARRIÈRE

La majorité des répondant.e.s ont reçu une réponse positive à leurs demandes de dégagement. Plusieurs d’entre eux ou d’entre elles étant en fonction depuis seulement quelques années (ou moins), la réponse positive est surtout due au fait qu’ils ou elles avaient droit à des dégagements au début de leur entrée en poste.

Néanmoins, quelques-un.e.s ont fait cas de certaines imprécisions concernant l’existence même de ces dégagements. Cette situation est le plus souvent remarquable chez les professeur.e.s qui ne sont pas familiarisés.e.s avec le système local.

3.2.1.3. CONDITIONS DE TRAVAIL EN GÉNÉRAL

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.

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.

3.2.1.4. CLIMAT DE TRAVAIL

De manière générale, les répondant.e.s considèrent que l’UQAC est un milieu sécuritaire au niveau physique et social, mais les avis sont mitigés au niveau émotionnel. En effet, quelques-un.e.s ont mentionné que l’institution n’agissait pas de manière à protéger efficacement le corps professoral face à des comportements déplacés ou hostiles pouvant mener à des blessures au niveau émotionnel.

Sur la question de la diversité sociale à l'UQAC, les avis sont très partagés. Ici, la réponse semble être très liée au département d'appartenance. Cela dit, concernant la diversité au niveau des étudiants, les avis sont plutôt positifs, sauf exceptions.

Concernant la valorisation de la diversité sociale à l'UQAC, c'est autre chose. La majorité des répondant.e.s considèrent que la diversité sociale n'est pas assez valorisée. À ce sujet, ils ou elles affirment que peu de communications ou d'évènements sont réalisés afin de célébrer cette diversité qu'ils ou elles estiment essentielle et indissociable du portrait de l'Université.

Pour les participant.e.s n'appartenant pas aux groupes désignés, une attente commune est ressortie des entretiens, soit de 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.

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'évènements 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 ou elles ne connaissaient même pas certain.e.s collègues de département, et que les opportunités de rencontres manquent à ce niveau.

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

De façon presque unanime, les répondant.e.s 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 de permettre que les acquis restent. Selon quelque-un.e.s d'entre eux et d'entre elles, ceci n'est pas possible avec des formations ponctuelles, qu'ils et elles qualifient plutôt de séances d'informations. Ceux-ci et 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.

3.2.1.5. MESURES DE DISCRIMINATION POSITIVE

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 et 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.

Quelques participant.e.s ont également été émis des recommandations concernant les mesures de discrimination positive. Pour eux ou 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.

3.2.2. CONSTATS SPÉCIFIQUES À CHAQUE GROUPE

3.2.2.1. FEMMES

Peu importe leur 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.

Selon la plupart des femmes ayant des enfants, 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 ont mentionné que selon eux et 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 agénérées, et que c'est avant tout une question de charge de travail domestique et parental.

Toutes les femmes ayant affirmé avoir pris des congés de maternité sont satisfaites des conditions de travail qui s'appliquent à ce niveau. Cela dit, certaines ont mentionné que la charge de travail qui incombe à une jeune mère a un impact fondamental sur l'avancement de sa carrière, et qu'elle est à ce niveau désavantagée par rapport aux hommes ou aux autres

femmes qui n'ont pas d'enfant.s, car elle a moins de temps et d'énergie pour publier, faire de la recherche, aller chercher certaines subventions, etc.

Plusieurs femmes ont mentionné que les attentes sont plus élevées, en termes 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.

Toutes les personnes ayant mentionné qu'elles avaient failli ou qu'elles pensent quitter leur poste pour des raisons de conflits avec d'autres collègues sont des femmes. Toutes ont affirmé avoir été chercher l'aide nécessaire, et affirmé qu'elles avaient été bien accompagnées. Toutefois, 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.

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

3.2.2.2. AUTOCHTONES

Il est difficile d'émettre des constats concernant les personnes s'identifiant comme Autochtones, dû au faible nombre de personnes interrogées. 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 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 membres des Premières Nations.

Quelques personnes s'identifiant comme Autochtones ne sont pas à l'aise de s'afficher auprès de tous leurs collègues, de peur d'être victime des préjugés. Ces personnes affirment entendre, de manière régulière, des stéréotypes concernant les Premières Nations. Elles affirment également avoir déjà mentionné leur identité autochtone à certains collègues et

avoir reçu des commentaires essentiellement utilitaristes, sans égard au bagage intellectuel, culturel et identitaire.

Quelques participant.e.s ont indiqué vouloir entendre parler des Premières Nations 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 non être considéré.e.s comme une « statistique ». Parmi ceux et 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.

Ajoutons qu'au cours de l'automne 2020, une formation sur les réalités et les droits des peuples autochtones a été offerte à l'intention du personnel de l'UQAC, animée par madame Mélissa Goupil-Landry de la Commission de la personne et des droits de la jeunesse. Cette formation a été entre autres l'occasion d'exposer les principaux freins à la persévérance scolaire chez les jeunes Autochtones (lesquels varient d'une communauté autochtone à l'autre), ce qui peut constituer une piste pour comprendre les freins liés à l'ÉDI en amont de l'université. Les freins présentés par madame Goupil-Landry lors de la première séance de formation se présentent comme suit:

- Le décrochage scolaire;
- Le niveau de maîtrise du français;
- Le financement dans les réserves pour soutenir le système d'éducation;
- L'offre de soutien pour les étudiants étrangers dans certains établissements post-secondaires qui n'est des fois pas offert aux personnes autochtones;
- Les nombreux programmes éducatifs nivelés par le bas dans les communautés autochtones, pour des raisons souvent purement administratives;
- L'éloignement de la famille et la perte de repères, qui sont difficilement vécus;
- La poursuite des études qui n'est pas nécessairement encouragée par tous, de peur que ça crée, comme par le passé, une perte de lien avec la culture.

3.2.2.3. MINORITÉS (VISIBLES, AUDIBLES/LINGUISTIQUES, CULTURELLES/ETHNIQUES)

Au niveau des comités d'embauche, plusieurs répondant.e.s 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 compétence inégale, on choisit les « locaux ».

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 reconnus.

Plusieurs individus ont mentionné 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 et elles ont eu recours à des aides informelles, notamment de la part de leurs collègues, pour les aider à apprendre ces nouveaux codes.

Quelques personnes 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/ou 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.

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 au niveau du français.

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'institution de manière générale, sans étiquettes.

3.2.2.4. MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ LGBTQAI2S+

Les personnes interrogées appartenant à ce groupe ont toutes mentionné parler de manière ouverte de cette appartenance.

Quelques participant.e.s de ce groupe considèrent que le fait de vouloir communiquer son orientation sexuelle appartient à chacun. Ils et elles ont toutefois indiqué qu'il devrait exister des lieux pour que les membres de la communauté LGBTQAI2S+ (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.

Quelques personnes ont également mentionné que les institutions ont la responsabilité de travailler sur la représentation des membres de la communauté LGBTQAI2S+ et de tous les autres groupes marginalisés, afin que ces derniers puissent mieux se projeter et s'épanouir dans leur environnement.

Également, aux yeux des membres de la communauté LGBTQ2AIS+, la conciliation travail-famille apparaît être un enjeu tout aussi important que pour le groupe des femmes

s'identifiant comme hétérosexuelles. Il s'agit avant tout, pour ces membres, d'un défi de parentalité.

3.2.2.5. PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Comme dans le cas des Autochtones, 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.

Toutefois, selon les personnes avec un handicap interrogées, il semble que l'UQAC dispose des installations et des ressources nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. Cependant, 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. De plus, en amont des demandes qui lui sont faites, l'Université ne semble pas communiquer de façon large et explicite les ressources existantes à cet égard pour les professeur.e.s.

3.2.2.6. INTERSECTIONNALITÉ

La majorité des personnes interrogées 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.

3.2.3. CONSTATS SPÉCIFIQUES AUX TITULAIRES DE CRC

3.2.3.1. EMBAUCHE/RECRUTEMENT

La majorité des titulaires interrogé.e.s, qu'ils ou 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 tous. Selon eux ou elles, cette procédure permet de garantir plus d'équité dans le choix des titulaires de chaire.

Plusieurs titulaires de chaire ont mentionné la valorisation et la promotion des compétences au sein des départements. Là aussi, l'attitude de certains professeur.e.s donne l'impression à certain.e.s titulaires de chaires 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 ou elles en ont les compétences.

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 certains chercheurs très qualifiés, mais n'appartenant à aucun groupe désigné. Ces participant.e.s ont mentionné qu'il était donc impératif que l'institution insiste sur le fait que les candidat.e.s sélectionné.e.s sont d'abord choisis en raison de leurs compétences.

Quelques 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, 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.

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 et dont plusieurs affirment être satisfait.e.s, les titulaires révèlent à travers leurs récits un manque d'accompagnement humain. Cet accompagnement aurait selon eux et elles facilité leur ancrage dans le milieu de travail à leur arrivée.

3.2.3.2. SOUTIEN

Tout.e.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 ou elles ont eu recours à l'aide d'autres titulaires de chaires et/ou de connaissances qui ont eux-mêmes eu à passer au travers d'un processus d'attribution de CRC auparavant.

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 ou elles avaient pu bénéficier d'une aide de leurs collègues, notamment pour la relecture du dossier de candidature. Cette aide a été sollicitée en fonction des affinités ou du sentiment de partage d'une réalité commune en lien avec l'ÉDI.

Finalement, indépendamment de leur appartenance à un groupe désigné ou pas, tous les titulaires qui sont passés par le concours ouvert ont fait cas 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. De plus, la majorité de ces titulaires de CRC ont mentionné que la charge de travail pesant sur les titulaires à leur arrivée en poste est colossale.

3.2.3.3. RECHERCHE

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 et elles aimeraient voir davantage de collaborations dans les projets de recherche. Cette culture individualiste, selon eux et elles, rend le climat de compétition plus lourd.

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.

3.2.3.4. MAINTIEN ET RENOUVELLEMENT

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

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

3.2.3.5. CLIMAT DE TRAVAIL

Quelques titulaires de chaire ont vivement critiqué l'atmosphère qui règne à l'UQAC. Selon ces personnes, la compétition qui règne au niveau de 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 plusieurs groupes désignés ont eu davantage tendance à affirmer que la diversité sociale n'était pas suffisamment valorisée au sein de l'institution. 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.

Quelques participant.e.s se sont dit.e.s déçu.e.s de la formation en matière d'ÉDI qu'ils et elles ont reçu à l'UQAC. Ces dernier.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'institution 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 pas en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

3.2.4. CONSTATS GÉNÉRAUX NON LIÉS À L'ÉDI

Plusieurs répondant.e.s semblent avoir vu la présente démarche comme une opportunité de s'exprimer sur d'autres défis qu'ils rencontrent dans le cadre de leurs fonctions. Ils ont notamment nommé les enjeux suivants.

Il existe, selon plusieurs, une grosse 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.

Finalement, plusieurs professeur.e.s ont indiqué que l'équité en recherche est à améliorer, notamment vis-à-vis des jeunes chercheur.e.s. Ces participant.e.s ont indiqué que le fait que les subventions soient ouvertes à tous.tes défavorisait les jeunes chercheur.se.s, de par leur moins vaste expérience. Quelques-un.e.s ont exprimé le souhait que certaines subventions soient exclusivement ouvertes aux jeunes chercheur.e.s pour leur donner l'occasion de cumuler de l'expérience et de mieux cheminer dans leur carrière.

4. LIMITES DE L'ÉTUDE

Bien que le taux de professeur.e.s ayant répondu au sondage et aux entrevues ait été appréciable, il est à noter que la consultation s'est déroulée en période estivale et donc en période de vacances, ce qui a pu affecter le nombre de participant.e.s.

Également, la plage de temps alloué 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.

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

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 avec un handicap, et dans une moindre mesure des Autochtones.

5. CONCLUSION

Le sondage rempli par les membres des différents corps d'emploi de l'Université, ainsi que les entrevues réalisées avec les professeur.e.s et titulaires de CRC, ont définitivement permis d'aller plus loin dans l'identification des problématiques et des défis auxquels font face les membres des groupes désignés en matière d'ÉDI. Soulignons qu'en permettant de documenter les réalités vécues des membres de la communauté professorale, la 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 soient moins visibles dans les résultats du sondage et aient été moins bien représentés que d'autres dans le cadre des entrevues, les résultats présentés se veulent être un point de départ pour l'action. Ils visent à éclairer la démarche du plan d'action en matière d'ÉDI, dont l'opérationnalisation 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.

Ainsi, à la fois alimenté et chaleureusement accueilli par la communauté professorale, le plan d'action qui sera prochainement réalisé bénéficie de bases solides pour faire de l'UQAC un milieu plus équitable, plus diversifié et plus inclusif.

**ANNEXE 1- Profils des professeur.e.s et titulaires de chaires de recherche (CRC)
interviewé.e.s, par groupes d'appartenance**

Nombre de participant.e.s interviewé.e.s:

- 17 professeur.e.s
- 7 titulaires de CRC

Groupes auxquels les professeur.e.s interviewé.e.s considèrent appartenir

- 12 femmes
- 16 de minorités visibles et ethniques
- < 5¹ Autochtones
- < 5 Membres de la communauté LGBTQAIS2+
- < 5 Personne en situation de handicap

¹ Lorsque le nombre de professeur-e-s de l'UQAC est inférieur à cinq, le nombre n'est pas indiqué afin de protéger les renseignements personnels.

ANNEXE 2 – Questionnaire adressé aux professeur.e.s

QUESTIONNAIRE D'ENTREVUE

ÉDI – UQAC

Professeur.e.s

Rappel de la démarche

- L'UQAC a l'intérêt de prendre des mesures pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion, notamment pour les membres des groupes désignés (GD).
- Un sondage a été mené au début de l'été, et l'analyse des résultats a déjà permis d'identifier des enjeux et des solutions.
- Les entrevues vont approfondir la connaissance de l'institution des enjeux de l'ÉDI.
- Un plan d'action sera ensuite produit cet automne pour les professeurs. Les enjeux des autres corps d'emploi et éventuellement des étudiant.e.s seront traités plus tard.
- Notre équipe de recherche a été engagée pour réaliser une collecte de données pour documenter les réalités vécues par les personnes appartenant aux groupes désignés.

Objectifs des entrevues individuelles

- Aider l'Université du Québec à Chicoutimi à identifier les problématiques en matière d'ÉDI au sein de son établissement, en recueillant différents récits de professeur.e.s appartenant aux GD de l'institution.
- Faire ressortir des avis plus étayés et plus ancrés dans le contexte de vie que les informations recueillies grâce au sondage.

L'idée générale derrière le questionnaire

- Avez-vous l'impression que votre appartenance à un groupe désigné a affecté d'une façon ou d'une autre votre travail et votre bien-être au sein de l'UQAC?

Considérations éthiques (en ce qui a trait à l'entrevue)

- L'entrevue est confidentielle, même votre participation n'est pas connue de l'institution.
- Nous avons préféré la prise de note à l'enregistrement, de manière à ne conserver aucune trace permettant de vous identifier.
- Seules les données analysées, compilées et anonymes seront transmises à l'institution.
- Vous pouvez vous retirer en tout temps du processus, et mettre fin à l'entrevue si vous le désirez.
- Il y a du soutien disponible à l'UQAC si l'entrevue vous perturbe ou vous fait réaliser que vous en avez besoin.

Notre rôle

- Nous agissons à titre de professionnelles de recherche, et notre rôle sera de procéder à la collecte et à l'analyse des données, de manière à aider l'institution dans l'élaboration du plan d'action.

- Nous ne sommes pas impliquées dans les processus décisionnels, ni l'administration impliquée dans les processus d'entrevue.

Dernières notes :

- L'entrevue devrait durer entre 30 et 45 minutes (maximum 1 heure). Elle aborde 4 thématiques (embauche, promotion, recherche et climat de travail).
- Il y a plusieurs blocs : identification à un ou des groupes désignés, questions générales, et questions relatives à votre appartenance à un ou des GD.

Section A – Identification

- À quel groupe désigné considérez-vous appartenir ? (un ou plusieurs).
 - Femmes?
 - Communauté LGBTQAI2S+ (ou autre dénomination)? Précisez.
 - Autochtones?
 - Minorités visibles (ou culturelles, ethniques, linguistiques)? Précisez.
 - Handicapés (ou personnes avec Handicap)? Précisez.
- (*Lorsque ça s'applique*) Est-ce que votre appartenance a changé depuis votre embauche à l'UQAC? Considérez-vous faire partie de ce groupe lors de votre embauche?

Section B – L'embauche

- Depuis combien de temps êtes-vous en fonctions à l'UQAC?
 - Occupez-vous un autre poste avant de devenir professeur?
- Avez-vous un doctorat?
 - Si oui, combien de temps s'est déroulé entre l'obtention de votre doctorat et l'obtention du poste de professeur?
- Qu'est-ce qui a motivé votre décision d'appliquer sur un poste de professeur?
 - Avez-vous été encouragé à postuler par quelqu'un au sein de l'UQAC?
 - Par d'autres personnes?
- Avez-vous l'impression que votre appartenance au groupe désigné a affecté le processus d'embauche?
 - Si oui, comment?

- Avez-vous vécu certains malaises ou inconforts pendant le processus d'embauche, lié à votre appartenance au groupe ciblé?
 - Si oui, précisez.
- Avez-vous trouvé le processus de recrutement équitable?
 - Sinon, pourquoi?
- Croyez-vous qu'il existe des barrières ou de limites AVANT d'en arriver au processus d'embauche? Liée par exemple à l'accès aux études supérieures ou à la culture?
- Lors de votre embauche, est-ce que vous avez jugé le processus d'intégration satisfaisant?
 - Dans votre département?
 - À l'UQAC?
 - Est-ce que la qualité de l'intégration était liée à votre appartenance à un groupe?

Section C – Promotion et avancement de la carrière

- Avez-vous déjà obtenu une promotion depuis votre entrée à l'UQAC?
 - Si oui, combien?
 - En combien de temps?
 - Sinon, quelles en sont les raisons?
- Avez-vous fait des demandes de promotion accélérée?
 - Si oui, l'avez-vous obtenue?
- Avez-vous eu l'impression que votre appartenance au groupe désigné a affecté le processus de décision pour votre promotion?
 - Si oui, comment?
- Obtenez-vous régulièrement des financements pour la recherche?
- Vous êtes-vous déjà senti discriminé.e par un processus de financement ou lors de l'octroi de financement?
 - Si oui, pour quel type de fonds? (UQAC ou Fonds de recherche Québécois ou Canadien)

- Si oui, comment?
- Avez-vous l'impression que les processus d'attribution des fonds sont équitables pour les personnes qui appartiennent aux groupes ciblés?
- Avez-vous fait des demandes de dégagement pour la recherche à l'UQAC?
 - Si oui, l'avez-vous obtenue?
- Avez-vous eu l'impression que votre appartenance au groupe désigné a affecté le processus de décision pour votre dégagement?
 - Si oui, comment?
- Avez-vous déjà participé à des concours pour l'attribution de Chaire de recherche?
 - Si oui, l'avez-vous obtenue?
- Avez-vous eu l'impression que votre appartenance au groupe désigné a affecté le processus de décision pour l'attribution d'une chaire?
 - Si oui, comment?

Section D – Conditions de travail en général

- De manière égale, jugez-vous que les conditions de travail (salaire, avantages) soient équitables lorsque l'on appartient à un groupe désigné ou non?
 - Si oui, comment?
- Quels sont les principaux freins à l'avancement de la carrière des gens appartenant à un groupe désigné?
 - Des freins institutionnels? Géographiques? Non-disponibilité des candidats? Processus de recrutement? Préjugés et stéréotypes?
- Trouvez-vous que l'UQAC a les outils nécessaires pour diminuer l'impact de ces freins?
- Trouvez-vous que votre appartenance à ce groupe vous limite dans votre capacité à bien faire votre travail? (Limite la productivité et l'efficacité)
- Avez-vous des pistes d'amélioration à suggérer pour rendre plus équitables et inclusifs les processus d'embauche, de promotion, de financement, de dégagement ou d'attribution de chaires?

- Seriez-vous en faveur de mesures de discrimination positive?

Section E - Climat de travail

- Comment vivez-vous au quotidien, vos rapports de travail avec vos collègues?
 - Est-ce plus difficile avec les personnes n'appartenant pas à votre groupe désigné?
- Sentez-vous que votre appartenance à ce groupe affecte :
 - Vos collaborations avec des collègues.
 - Votre relation avec l'administration de l'UQAC?
- Vos idées, décisions, méthodes et procédés sont-ils généralement acceptés par vos collègues?
 - Sinon, comment sentez-vous qu'ils sont perçus?
 - Comment procédez-vous pour les faire accepter?
- Est-ce que vous vous sentez traité.e avec respect :
 - Par vos collègues?
 - Par les cadres?
 - Par les étudiants?
- Vous sentez-vous bien intégré.e à l'UQAC, dans votre département?
- Trouvez-vous que l'UQAC est un milieu sécuritaire (au niveau physique, social et émotionnel) pour les personnes de votre groupe désigné?
- Avez-vous déjà été victime de harcèlement ou de tout comportement déplacé en lien avec votre appartenance à un groupe ciblé?
 - Si oui, comment cela s'est-il manifesté?
 - Si oui, est-ce que cela arrive fréquemment?
 - L'avez-vous déclaré, avez-vous demandé de l'aide?
 - Si non, qu'est-ce qui vous a retenu?
 - Si oui, l'avez-vous obtenue? A-t-elle été suffisante?
- Trouvez-vous que l'UQAC est un milieu suffisamment diversifié?
 - Sentez-vous que la richesse de la diversité sociale est valorisée à l'UQAC (ex. richesse de la diversité culturelle?).

- Sentez-vous qu'il existe encore des préjugés importants relativement à votre groupe désigné?
 - À quelle échelle (vos proches, le département, l'UQAC en général).
- Vous êtes-vous déjà senti.e victime de préjugés, conscients ou inconscients, en lien avec votre appartenance à un groupe désigné?
 - Si oui, comment cela s'est-il manifesté?
 - Si oui, est-ce que cela arrive fréquemment?
- De manière générale, sentez-vous que l'UQAC vous offre le soutien nécessaire en lien avec votre appartenance à ce groupe désigné?
- Croyez-vous que les gens soient suffisamment formés pour limiter la discrimination?
- Qu'est-ce que l'UQAC pourrait faire pour améliorer le climat de travail en lien avec l'ÉDI?
- Vous sentez-vous à l'aise de parler à vos collègues de votre appartenance à ce groupe?
 - Pourquoi?

Section F - Questions spécifiques pour certains groupes désignés

Questions spécifiques pour le groupe des femmes

- Trouvez-vous que la conciliation travail-famille est plus difficile pour une femme à un poste de professeur.e?
 - Si oui, quelles conséquences cela peut-il avoir sur l'avancement de votre carrière?
- Croyez-vous que les attentes soient plus élevées, en termes de rendement, pour les femmes (double standard)?
 - Comment cela se manifeste-t-il?

Questions spécifiques pour les membres de la communauté LGBTQAI2S+

- Avez-vous mentionné votre appartenance à ce groupe lors de votre entrevue d'embauche, ou lors des processus de promotion ou autre?

- Est-ce que votre appartenance à ce groupe est connue de vos collègues? De votre institution?
- Croyez-vous qu'il existe un tabou autour de cette question à l'UQAC?
- Croyez-vous qu'un plus grand nombre de personnes appartenant à votre groupe désigné devrait s'identifier?
 - Pourquoi?
 - Avez-vous des propositions pour favoriser cette expression?

Questions spécifiques pour le groupe des Autochtones

- Avez-vous mentionné votre appartenance à ce groupe lors de votre entrevue d'embauche?
- Croyez-vous qu'il existe un tabou autour de cette question à l'UQAC?
- Croyez-vous qu'un plus grand nombre de personnes appartenant à votre groupe désigné devrait s'identifier?
 - Pourquoi?
 - Avez-vous des propositions pour favoriser cette expression?

Questions spécifiques pour le groupe des minorités (visibles, culturelles, ethniques, linguistiques)

- Croyez-vous que les attentes soient plus élevées, en termes de rendement, pour les personnes des minorités visibles?

Questions spécifiques pour le groupe des handicapés

- Avez-vous mentionné votre appartenance à ce groupe lors de votre entrevue d'embauche?
- Croyez-vous qu'il existe un tabou autour de cette question à l'UQAC?
- Croyez-vous qu'un plus grand nombre de personnes appartenant à votre groupe désigné devrait s'identifier?
 - Pourquoi?
 - Avez-vous des propositions pour favoriser cette expression?

- Est-ce que vous trouvez que l'UQAC en fait suffisamment pour l'adaptation de votre milieu de travail, en fonction de votre handicap?
 - Sinon, pourquoi?
 - Quels aménagements supplémentaires pourraient être faits par l'UQAC pour faciliter votre travail?

Section G – Intersectionnalité

- Croyez-vous que votre appartenance à plus d'un groupe entraîne encore plus de défis?
- Précisez comment cela affecte votre carrière.

Section H – Derniers commentaires

- Avez-vous des propositions à faire pour le plan d'action de l'UQAC en matière d'ÉDI?
- Avez-vous d'autres commentaires à formuler?

Mot de la fin et remerciements.

**ANNEXE 3 – Questionnaire adressé aux professeur.e.s titulaires de Chaires de
recherche du Canada (CRC)**

QUESTIONNAIRE D'ENTREVUE

ÉDI – UQAC

Professeur.e.s titulaires de chaires de recherche du Canada (CRC)

Rappel de la démarche

- L'UQAC a l'intérêt de prendre des mesures pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion, notamment pour les membres des groupes désignés (GD).
- Un sondage a été mené au début de l'été, et l'analyse des résultats a déjà permis d'identifier des enjeux et des solutions. Des entrevues avec des professeur.e.s des groupes désignés ont permis d'approfondir notre compréhension des enjeux.
- Le processus d'attribution des chaires de recherche est spécifiquement ciblé par cette démarche. Les entrevues vont approfondir la compréhension des enjeux d'attribution des chaires dans un contexte d'ÉDI.
- Un plan d'action sera ensuite produit cet automne pour les professeurs. Les enjeux des autres corps d'emploi et éventuellement des étudiant.e.s seront traités plus tard.
- Notre équipe de recherche a été engagée pour réaliser une collecte de données pour documenter les réalités vécues par les personnes appartenant aux groupes désignés.

Objectifs des entrevues individuelles

- Aider l'Université du Québec à Chicoutimi à identifier les problématiques en matière d'ÉDI dans le processus d'attribution des chaires de recherche.
- Vérifier si les modifications au processus d'attribution adoptées en 2019 améliorent l'ÉDI.
- Obtenir les commentaires positifs ou négatifs de la part des titulaires de CRC à l'égard du recrutement, l'intégration et au maintien en poste, du processus d'attribution des CRC et du renouvellement des mandats.

Considérations éthiques

- L'entrevue est confidentielle, même si votre participation à l'entrevue est nécessaire (obligatoire)
- Nous avons préféré la prise de note à l'enregistrement, de manière à ne conserver aucune trace permettant de vous identifier (on va prendre le temps).
- Seules les données analysées, compilées et anonymisées seront transmises à l'institution.
- Il y a du soutien disponible à l'UQAC si l'entrevue vous perturbe ou vous fait réaliser que vous en avez besoin.

Notre rôle

- Nous agissons à titre de professionnelles de recherche, et notre rôle sera de procéder à la collecte et à l'analyse des données, de manière à aider l'institution dans l'élaboration du plan d'action.
- Nous ne sommes pas impliqués dans les processus décisionnels ni l'administration impliquée dans les processus d'entrevue.

Dernières notes :

- L'entrevue devrait durer entre 30 et 45 minutes (maximum 1 heure). Elle aborde 4 thématiques (recrutement, soutien, maintien et renouvellement, et climat de travail).
- Il y a plusieurs blocs : identification à un ou des groupes désignés, questions générales, et questions relatives à votre appartenance à un ou des GD.

Section A – Identification

- Depuis quand êtes-vous titulaire de chaire?
 - Avez-vous fait l'expérience du nouveau ou de l'ancien processus d'attribution?
- Avez-vous obtenu un ou des renouvellements?
 - Quand?
- Depuis combien de temps étiez-vous professeur.e à l'UQAC lors de l'attribution?
- Est-ce que vous considérez appartenir à un ou plusieurs de ces groupes désignés ?
 - Femmes?
 - Communauté LGBTQAI2S+ (ou autre dénomination)? Précisez.
 - Autochtones?
 - Minorités visibles (ou culturelles, ethniques, linguistiques)? Précisez.
 - Handicapés (ou personnes avec Handicap)? Précisez.
- (*Lorsque ça s'applique*) Est-ce que votre appartenance à ce.s groupe.s désigné.s a changé depuis l'obtention de la chaire? Considériez-vous faire partie de ce groupe lors de l'attribution?

Section B – Recrutement

- Quelles ont été les étapes qui ont mené à votre nomination à titre de titulaire de CRC ?
- Avez-vous été interpellé.e pour soumettre votre candidature ? Si oui par qui ?
 - Avez-vous été encouragé.e à postuler par quelqu'un au sein de l'UQAC?
- Quel a été le processus d'entrevue pour la soumission de votre candidature ?
 - Avez-vous discuté avec le décanat de la recherche et de la création ?

- Avec le vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création ?
- Quels ont été les points positifs lors de votre recrutement comme titulaire d'une CRC ?
- Quels ont été les points négatifs lors de votre recrutement comme titulaire d'une CRC ?

Si le ou la participant.e appartient à un groupe désigné :

- Avez-vous l'impression que votre appartenance au groupe désigné a affecté le processus d'attribution?
 - Si oui, comment?
- Avez-vous vécu certains malaises ou inconforts pendant le processus d'attribution, liés à votre appartenance au groupe ciblé?
 - Si oui, précisez.

Pour tou.te.s :

- Avez-vous trouvé le processus de recrutement équitable pour l'ÉDI?
 - Sinon, pourquoi?
- Croyez-vous qu'il existe des barrières ou de limites AVANT d'en arriver au processus d'attribution?
- Quels sont les freins à l'avancement de la carrière des membres des groupes désignés?
 - Des freins institutionnels? Géographiques? Non-disponibilité des candidats? Processus de recrutement? Préjugés et stéréotypes?
- Trouvez-vous que l'UQAC a les outils nécessaires pour diminuer l'impact de ces freins?
- Quels moyens pourraient être utilisés pour faciliter l'accès à davantage de candidats faisant partie des 5 groupes désignés au programme des CRC ?

Section C – Soutien

- Quel type de soutien (dont administratif) avez-vous reçu de la part de l'UQAC lors de la soumission de votre candidature ?

- Avez-vous bénéficié des services
 - D'un mentor ?
 - De ressources provenant de votre département ?
 - Du Décanat de la recherche et de la création ?
- Avez-vous déjà participé à titre de mentor à la révision d'une candidature soumise au Programme des CRC par l'un ou l'une de vos collègues ?
- Comment s'est déroulée votre intégration lors de votre arrivée en poste ?
- Quel soutien financier avez-vous reçu de la part de l'Université ?
 - D'après vous, est-il comparable à celui offert aux autres titulaires ?
- Avez-vous des dégagements pour la direction de la chaire?
 - Si oui, combien?
- Avez-vous l'impression que l'attribution des dégagements est un processus équitable?
- De manière générale, est-ce que vous croyez que le soutien offert aux titulaires semble équitable et inclusif pour les membres des groupes désignés?
- De manière égale, jugez-vous que les conditions de travail (salaire, avantages) sont équitables lorsque l'on appartient à un groupe désigné ou non?
 - Si oui, comment?

Section D – Maintien et renouvellement

- Obtenez-vous régulièrement d'autres financements pour la recherche pour les activités de la chaire?
- Avez-vous déjà senti qu'un processus de financement n'était pas équitable pour les membres de l'ÉDI?
 - Si oui, pourquoi?
- Avez-vous l'impression que les processus d'attribution des fonds sont équitables pour les personnes qui appartiennent aux groupes ciblés?

Si le ou la participant.e appartient à un groupe désigné :

- Trouvez-vous que votre appartenance à ce groupe vous limite dans votre capacité à bien faire votre travail (limite la productivité et l'efficacité)?

Pour tous.tes :

- Avez-vous connu des interruptions de carrière pendant votre mandat de titulaire de CRC ?
 - Si oui, croyez-vous qu'elles aient affecté votre carrière en tant que titulaire de CRC ?
 - Est-ce que cela a eu des impacts à court et à long terme ?
 - Si oui, lesquels ?
- Connaissez-vous le processus de renouvellement des chaires?
 - Si oui, selon vous, est-ce que le processus de renouvellement est équitable pour les membres des groupes désignés ?
- Si vous avez obtenu un renouvellement, pouvez-vous nous expliquer comment cela s'est passé?
- Quelles sont vos suggestions pour que des pratiques exemplaires soient appliquées à l'égard du processus de maintien et de promotion des postes de titulaires de CRC pour l'ÉDI ?

Section E – Climat de travail

- Comment qualifieriez-vous le climat et l'atmosphère de collégialité régnant à l'UQAC ?
- Quelles sont vos impressions sur la culture institutionnelle en recherche à l'UQAC ?
- Comment vivez-vous au quotidien, vos rapports de travail avec vos collègues?
- Vos idées, décisions, méthodes et procédés sont-ils généralement acceptés par vos collègues?
- Est-ce que vous vous sentez traité.e avec respect :
 - Par vos collègues?
 - Par les cadres?

- Vous sentez-vous bien intégré.e à l'UQAC?

Si le ou la participant.e appartient à un groupe désigné :

- Sentez-vous que votre appartenance à ce groupe affecte :
 - Vos collaborations avec des collègues.
 - Votre relation avec l'administration de l'UQAC?
- Vous êtes-vous déjà senti.e victime de préjugés, conscients ou inconscients, en encore de harcèlement ou d'exclusion, en lien avec votre appartenance à un groupe désigné?
 - Si oui, comment cela s'est-il manifesté?
 - Si oui, est-ce que cela arrive fréquemment?

Pour tous.tes :

- Trouvez-vous que l'UQAC est un milieu suffisamment diversifié?
- Sentez-vous que la richesse de la diversité sociale et culturelle est valorisée à l'UQAC
- Sentez-vous qu'il existe encore des préjugés importants relativement aux groupes désignés?
 - À quelle échelle (vos proches, le département, l'UQAC en général).
- Croyez-vous que les gens soient suffisamment formés pour limiter la discrimination?
- De manière générale, sentez-vous que l'UQAC offre le soutien nécessaire aux personnes appartenant aux groupes désignés?
- Qu'est-ce que l'UQAC pourrait faire pour améliorer le climat de travail en lien avec l'ÉDI?
- De quelle façon l'UQAC peut-elle améliorer son engagement institutionnel à l'égard de l'ÉDI ?
 - Comment publiciser et communiquer cet engagement?

Section F – Derniers commentaires

- D'après vous, quelles autres mesures devraient être mises en application pour améliorer la gouvernance des Chaires de recherche du Canada (CRC) en regard de l'atteinte des cibles en matière d'ÉDI ?
- Avez-vous des propositions à faire pour le plan d'action de l'UQAC en matière d'ÉDI?
- Avez-vous d'autres commentaires à formuler?

Mot de la fin et remerciements.

Annexe 17

Rapport d'examen du processus de recrutement des professeur-e-s



Rapport d'examen du processus de recrutement des professeurs

Réalisé par Linda Bolduc

Octobre 2020

TABLE DES MATIÈRES

Historique de l'ÉDI au sein du Programme des chaires de recherche du Canada	4
Objectifs du plan d'action en matière d'ÉDI.....	4
Contexte de l'examen du système de recrutement des professeur·e·s	4
Objectifs de l'examen du système de recrutement des professeur·e·s.....	5
Méthodologie et portée	5
Cadre de référence.....	5
Examen du processus	6
Demandes de postes	6
Réception des demandes de postes des départements	6
Recommandation de la haute direction VRERC	7
Constats généraux.....	7
Offre d'emploi	8
Critères généraux d'embauche	8
Revue des critères spécifiques d'embauche	9
Affichage des postes.....	9
Constats généraux.....	10
Formation des comités de sélection par département.....	11
Composition des comités de sélection.....	11
Appartenance des membres des comités aux groupes désignés	11
Identification des professeur·e·s appartenant à un groupe désigné	11
Constats généraux.....	11
Réception des candidatures	12
Suivi de la réception des candidatures.....	12
Stratégies de recrutement.....	12
Constats généraux.....	13
Choix des candidatures pour entrevue	13
Choix des candidat·e·s.....	13
Subjectivité des indicateurs d'excellence.....	14
Outils servant à la présélection des candidat·e·s	14
Critères de présélection	14
Stratégies d'atténuation des préjugés (biais) dans le processus	14
Moyen visant à atténuer l'influence des préjugés dans le processus.....	15

EXAMEN DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES PROFESSEURS

Identification des candidat·e·s appartenant à un groupe désigné.....	15
Sommaire des candidat·e·s invité·e·s	15
Constats généraux	16
Choix des candidat·e·s	16
Outils et références	16
Choix des candidat·e·s	17
Sommaire des candidat·e·s retenu·e·s	17
Constats généraux	18
Accueil des nouveaux professeur·e·s	18
Annonce aux candidat·e·s retenu·e·s	18
Entrée en fonction et conditions d'exercice	18
Intégration	19
Constats généraux	19
En bref.....	20
Annexe 1 : Liste des personnes rencontrées en entrevue	23
Annexe 2 : Liste des documents consultés	23
Annexe 3 : Grille des rôles et responsabilités	25
Annexe 4 : Consignes transmises aux membres des comités de sélection.....	278

HISTORIQUE DE L'ÉDI AU SEIN DU PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

Le programme des Chaires de recherche du Canada exige maintenant des universités canadiennes qu'elles mettent en place des mesures en matière d'équité, d'inclusion et de diversité (ÉDI) visant à changer la culture des institutions universitaires. Ces exigences 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. L'objectif ce n'est pas seulement d'atteindre certaines cibles, mais avant tout de démontrer des efforts concrets en matière d'ÉDI à travers un engagement institutionnel de l'Université dans l'utilisation des subventions afin d'assurer une participation équitable au système de recherche.

Un changement de cultures est donc demandé aux établissements de remédier aux obstacles systémiques que peuvent rencontrer les groupes désignés (femmes, autochtones, personnes handicapées, minorités visibles et membres de la communauté LGBTQ2+).

Objectifs du plan d'action en matière d'ÉDI

Assurer une meilleure représentation et une plus grande intégration des membres des 5 groupes désignés en enseignement supérieur et en recherche.

- **Connaître** le portrait de notre institution en matière d'ÉDI
- **Cibler** les obstacles (barrières systémiques) qui défavorisent les personnes des 5 groupes désignés (femmes, autochtones, personnes handicapées, minorités visibles et les membres de la communauté LGBTQ2+).
- **Mettre** en œuvre des pratiques, actions pour favoriser la représentativité des groupes désignés et favoriser leur intégration.
- **Déterminer** les objectifs, cibles et indicateurs mesurables pour valider les effets de nos actions.

CONTEXTE DE L'EXAMEN DU SYSTÈME DE RECRUTEMENT DES PROFESSEUR·E·S

À la première étape de la création ou de la révision d'un plan d'action institutionnel en matière d'ÉDI, il faut recueillir des données qui serviront à éclairer les objectifs, les actions et les mesures. Plus précisément, le Programme des chaires de recherche du Canada exige que les établissements collectent les données en procédant à trois analyses et examens : l'examen des systèmes de recrutement, l'examen comparatif et l'analyse du contexte.

L'examen des systèmes de recrutement 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 :

EXAMEN DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES PROFESSEURS

- Sont ouverts et 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 systématiques.

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 au 4 septembre 2020. Au cours de cette période :

- Dix personnes ont été interrogées par le biais d'entrevues individuelles et de groupe.
- 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 a été réalisée.
- Les pratiques, outils et mécanismes des différents départements ont été comparés et analysés en 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 en éthique, diversité et inclusion pour fin de validation ainsi qu'au comité de gouvernance.

Cadre de référence

La **planification stratégique 2019-2023** confirme la vision de l'institution en regard de l'ÉDI. L'UQAC se positionne clairement comme une université sans frontière, inclusive et respectueuse. Deux des quatre orientations stratégiques mettent d'ailleurs en exergues l'importance des processus de recrutement dans l'atteinte de sa vision. Des objectifs clairs et des cibles mesurables sont définis exigeant une reddition de comptes trimestrielle de l'institution auprès de son conseil d'administration et des différentes parties prenantes de l'UQAC.

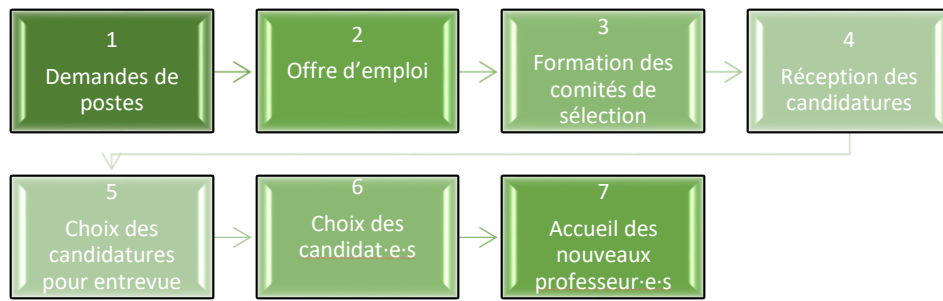
L'UQAC dispose d'une **politique institutionnelle** déterminant les modalités relatives à la **création et l'ouverture de postes** de professeur·e·s. La portée de celle-ci se limite au nombre et à la nature des postes par département. La politique institutionnelle ne réfère pas au concept d'ÉDI ni dans son énoncé ni dans ses objectifs.

La **convention collective** liant l'UQAC et le syndicat des professeures et professeurs de L'UQAC, se terminant le 31 décembre 2023, définit certaines balises ou règles sans expliquer l'ensemble

EXAMEN DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES PROFESSEURS

des façons de faire dans le recrutement des professeur·e·s. Certaines clauses devraient davantage guider les façons de faire. Celles-ci sont principalement tirées des articles 6 « Création, ouverture de postes et embauche » et de l'article 26 « Accès des femmes à l'égalité ». Sans toutefois être explicite, la convention réfère à certains concepts d'ÉDI, soit à l'article 6.13 où à compétences égales et compte tenu de leur évaluation antérieure les femmes seront considérées en priorité d'embauche pour les postes de professeurs dans les départements où les professeurs sont en situation de minorité conformément aux dispositions de l'article 26 de la convention collective. Également, on y fait référence à l'article 6.10 lors de la composition des comités d'embauche pour le poste de professeurs. On y mentionne qu'il serait souhaitable que la présence d'au moins une professeure à ce comité de sélection soit favorisée conformément à l'esprit des dispositions de l'article 26 de la convention collective.

L'UQAC ne dispose pas **de politiques ou de procédures** formelles en regard **du processus de dotation** de ces postes. Il existe toutefois plusieurs documents faisant état des étapes, personnes impliquées ou échéanciers en lien avec le processus de dotation.



Le processus est décentralisé et la responsabilité incombe à la direction de chacun des départements. Seize ressources ou instances interviennent au cours du processus et malgré le manque de documents formels, tous les départements suivent les mêmes étapes, seuls les outils et méthodes changent. Le décanat des affaires départementales (DAD) encadre la réalisation des processus de sélection et le comité de gouvernance approuve les candidat·e·s. Les décisions en regard de l'embauche d'un·e professeur·e sont soumises à plusieurs instances décisionnelles, chacune apte à challenger les motivations sous-jacentes au choix d'un·e candidat·e ou aux raisons motivant le retrait d'un·e autre. La grille des rôles et des responsabilités (RASCI), jointe en annexe, présente les étapes détaillées ainsi que les contributions des personnes impliquées tout au long du processus de recrutement des professeur·e·s.

EXAMEN DU PROCESSUS

Demandes de postes

Réception des demandes de postes des départements

Chaque département procède à une analyse de ses besoins par secteur puis formule ses besoins de création et d'ouverture de poste. Celle-ci est basée sur les données disponibles telles que :

- Nombre d'inscriptions aux différents programmes,
- Ratio de professeurs / chargés de cours,

EXAMEN DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES PROFESSEURS

- Anticipation des retraites,
- Engagements et disponibilités des professeur-e-s,
- Congés prévus,
- etc.

Ces données s'apparentent à celles utilisées par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche (VRERC) pour prioriser les demandes. Les besoins sont ensuite priorisés par département, soumis à l'assemblée départementale puis justifiés au DAD.

Un portrait détaillé de chaque département d'où proviennent les demandes est ensuite réalisé par le décanat des affaires départementales. Cette analyse a été introduite au cours des dernières années. Elle permet une meilleure comparaison et priorisation des besoins. Elle permet d'étayer de façon quantitative les décisions et de s'assurer de l'arrimage avec les orientations stratégiques de l'institution. À ce stade du processus, l'analyse repose sur des données factuelles.

Les dossiers sont présentés sous la même forme au comité de priorisation. Les résumés des demandes départementales sont présentés sous forme de tableau. Il n'y a pas d'information qui permet de discriminer positivement ou négativement un-e candidat-e provenant d'un groupe désigné pour les postes à doter. Il semble peu envisageable que des biais puissent interférer à ce stade du processus.

Recommandation de la haute direction VRERC

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche (VRERC) soumet un rapport au Conseil d'administration (CAD) déclinant les étapes du processus qui ont mené à la priorisation des demandes de postes, présentant les différentes parties prenantes et traduisant ses recommandations. Le processus comporte quatre niveaux d'analyse (assemblée départementale, décanat des affaires départementales, comité d'attribution, VRERC); Onze personnes ont contribué au processus d'analyse avant que des recommandations soient présentées au CAD. Le rapport soumis ne fait pas référence quant aux mesures mises en place pour assurer l'ÉDI.

Les ressources du DAD assurent un rôle de vigie et de conseil auprès des différentes parties prenantes à ce processus. Elles ne sont pas décisionnelles, mais ont un certain rôle d'influence. Elles ont la responsabilité d'assurer qu'il n'y a pas de conflits d'intérêts et intervenir si un candidat semble ou est désavantagé ou avantagé.

Constats généraux

Points positifs	Points de vigilance
La stratégie institutionnelle soutient l'ÉDI.	
Cette partie du processus n'est pas biaisée.	Il n'y a pas de référence ni d'exigence à l'ÉDI dans cette partie du processus.

EXAMEN DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES PROFESSEURS

Points positifs	Points de vigilance
Les professeur-e-s et directeur-ric-e-s des départements connaissance et respect le processus établi.	La procédure et le processus sont à formaliser. Les outils devraient être répertoriés et partagés entre les départements.
Les demandes de poste reposent sur l'analyse des besoins des secteurs (données).	L'analyse n'est pas documentée et conservée.
Les demandes sont priorisées par département et approuvées par l'assemblée départementale. Les demandes font l'objet d'une résolution.	La priorisation des besoins des secteurs est parfois un enjeu pour les directions de département.
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.	
	Les titres de postes sont genrés. <i>Il faudrait privilégier une formulation inclusive.</i>

Offre d'emploi

Critères généraux d'embauche

Les critères généraux d'embauche sont établis pour chacun des départements pour la durée de la convention collective. Chaque département approuve ces critères en assemblée départementale et adopte une résolution. Elles sont comparables.

- Diplômes;
- Expériences pertinentes;
- Compétences en enseignement et en recherche;
- Connaissances de sujets plus spécifiques;
- Accréditations professionnelles;
- Qualité des publications.

En soi, les critères d'embauche généraux sont justifiés en regard des postes à doter et des pratiques d'embauche de l'UQAC. Ils ne semblent pas discriminatoires.

Revue des critères spécifiques d'embauche

Les assemblées départementales fixent les critères spécifiques pour chacun des postes à doter. Le DAD vérifie l'adéquation entre les critères généraux d'embauche, la demande de poste et les descriptions de poste soumises par les assemblées départementales avant l'affichage. Les rubriques sont standards, mais le niveau de détail du contenu varie d'un département à l'autre. Les descriptions ne sont pas uniformes et ne mettent pas toutes en valeur leur département ou l'importance du volet relié à la recherche. Plusieurs éléments propres à chacun des départements peuvent biaiser le profilage du besoin (préférences, profil actuel des professeur·e·s, candidat·e connu·e, etc. *Un mécanisme pourrait être prévu pour réduire l'effet de ces biais.*

Il faut ici souligner l'importance de la vérification des critères par une autorité compétente dans le domaine à doter. Celle-ci doit s'assurer que les critères de sélection sont réalistes en regard du besoin, être justifiée et raisonnable et ne pas exclure d'emblée des candidat·e·s d'un des groupes désignés. L'analyse des exigences établies pour chaque offre d'emploi révèle que le niveau d'attentes diffère d'un poste à l'autre. Alors que la plupart des offres d'emploi semblent pouvoir correspondre à des personnes issues d'un bassin diversifié de candidat·e·s, il semble que pour certaines des offres, la personne recherchée a un profil très spécifique. Les exigences sont très précises et peuvent restreindre le bassin potentiel de candidat·e·s. Un seul des affichages requiert des évidences permettant de juger des habiletés des candidat·e·s. Les modalités spécifiées ne sont toutefois pas discriminatoires.

Recommandations : Pour certains candidats appartenant à un ou plusieurs groupes désignés, la langue peut représenter une barrière systémique. L'UQAC peut mettre en place certains types d'accommodements pour attirer des candidats diversifiés.

Affichage des postes

Le DAD est responsable de l'affichage des postes. Quatre médias de base sont utilisés pour les affichages d'offre d'emploi de professeur·e·s :

- Site web de l'UQAC
- Guichet emploi
- Affaires universitaires
- Le Devoir

Le portail emploi de l'UQAC ne comporte aucune référence quant à L'ÉDI. Les postes disponibles sont affichés pour une période minimale d'un mois sauf pour ce qui est des parutions dans le Devoir 100% des offres d'emploi affichées sont en français. Des affichages plus ciblés peuvent être faits à la demande des départements.

- Réseau des universités du Québec ;
- Universités Canada ;
- Ordre des ingénieurs et association des infirmières praticiennes spécialisées du Québec ;
- Revues spécialisées ;
- Sites d'emplois européens spécialisés ; etc.

EXAMEN DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES PROFESSEURS

Les postes peuvent aussi être affichés sur les sites internes propres à chacun des départements. Également, à la demande des départements et selon leur réseau de contacts, certains postes sont affichés dans des programmes d'autres Universités canadiennes. Il ne semble toutefois pas y avoir de coordination. Il s'agit d'initiatives individuelles. Les publications ne comportent pas d'indication quant aux interruptions de carrière suite à un congé, des besoins d'accommodement ou des particularités de leur dossier de recherche sur l'analyse de leur dossier de candidature. On retrouve un court énoncé en ÉDI, écrit en petit caractère en bas de chaque affichage.

Constats généraux

Points positifs	Points de vigilance
Les professeurs, les directeurs des départements et les ressources du DAD connaissent et respectent le processus établi.	La procédure et le processus sont à formaliser.
Les critères définis ne sont pas discriminatoires en 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.	Les stratégies et actions visent le recrutement de candidat·e·s passif·ve·s. Seuls des médias et canaux traditionnels sont utilisés.
Tous les documents et dossiers de candidatures sont conservés au DAD.	
Les rubriques des affichages sont standards.	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 genrés.
	L'engagement de l'UQAC en regard de l'ÉDI est peu visible dans les affichages et les médiums utilisés.

Formation des comités de sélection par département

Composition des comités de sélection

La composition des comités de sélection est régie par la convention collective de travail. Quatorze comités ont été formés.

- 86 % des 14 comités de sélection étaient présidés par le directeur de département. 1 directeur de département s'est vu dans l'obligation de se retirer de ses comités puisqu'il était en situation de conflit d'intérêts.
- 100% des comités comptaient au moins 2 professeur·e·s du département à doter.
- 86% (12/14) des comités comptaient des membres de disciplines différentes, dont 3 comités ayant un professeur·e externe à leur département.
- 100% des comités avaient une ressource du DAD qui assistait aux comités. Les représentantes du DAD sur les différents comités sont des femmes.

Appartenance des membres des comités aux groupes désignés

56 professeur·e·s distincts ont pris part aux 14 comités de sélection de 2019/2020. 48% des membres des comités étaient des femmes. Notons que le % de femmes sur les comités est supérieur au ratio du sondage relatif à la représentativité féminine au sein du corps professoral de l'UQAC de 2018 qui affichait un taux de 39,6% de femmes au sein du corps professoral à temps plein.

Les départements sont sensibles à l'importance de composer des comités hétérogènes. Toutefois, il est difficile d'assurer une représentativité de certains groupes désignés soit par manque de connaissance des personnes qui composent ces groupes ou dus au fait que certains groupes ont une faible représentativité au sein de l'institution.

Identification des professeur·e·s appartenant à un groupe désigné

L'UQAC ne dispose pas des informations lui permettant d'identifier l'appartenance d'un·e professeur·e à un ou plusieurs groupes désignés. Outre pour les professeur·e·s ayant volontairement déclaré leur appartenance à un groupe désigné, seul le genre d'une personne ou leurs nationalités peuvent être établies.

**** Recommandations :** *L'instauration d'une déclaration volontaire à l'embauche ainsi que la sensibilisation auprès des professeur·e·s déjà en poste permettrait de dresser un portrait partiel de la représentativité de chacun des groupes désignés.*

Constats généraux

Points positifs	Points de vigilance
Les pratiques relatives à la sélection des membres des comités de sélection sont comparables d'un département à l'autre.	

EXAMEN DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES PROFESSEURS

Points positifs	Points de vigilance
La composition des comités est diversifiée	L'UQAC dispose de peu d'informations quant à l'appartenance de ses professeurs à un groupe désigné ce qui rend plus difficile la recherche de représentativité.
La composition des comités est vérifiée par le DAD.	
Une observatrice du DAD est présente tout au long des processus de sélection.	Les attentes en regard des professionnelles du DAD quant à l'ÉDI et aux barrières systémiques doivent être formalisées et communiquées.

Réception des candidatures

Suivi de la réception des candidatures

Une compilation des candidatures reçues est faite par le DAD et présentée sous forme de tableau au comité de sélection. Il n'y a pas d'analyse réalisée quant à la représentativité des groupes désignés ou à l'intégralité du cheminement de carrière. Il n'y a pas de relance de faites auprès des personnes présentant des dossiers incomplets. Aucune donnée n'est recueillie auprès des candidat-e-s à la réception des dossiers.

122 candidatures reçues pour les 14 postes affichés.

- 66,4% des candidat-e-s résident au Canada ou sont citoyen-ne-s canadien-ne-s.
- 30% des candidatures sont des femmes.
- 17% des candidat-e-s ont fait leur doctorat à l'UQAC, y ont fait de la recherche ou y ont enseigné.
- 8% des candidat-e-s ne semblent pas parler français.
- 30% des candidatures soumises étaient des femmes alors que le ratio de représentation, au 1er octobre 2018, au sein du corps professoral de l'UQAC était de près de 40%.

Département	% femmes en 2018	Poste	Candidatures				
			Nombre	% femmes	Lien avec UQAC	% non résident / citoyen canadien	100 % doctorat hors Canada
UQAC	40,9%	aucun poste	8	63%	25%	25%	50%
			4	0%	50%	0%	25%
			12	42%	33%	17%	42%
			22	27%	5%	73%	77%
			8	50%	0%	25%	50%
			7	50%	14%	0%	29%
			14	36%	0%	0%	7%
			4	25%	25%	25%	25%
			25	40%	8%	4%	16%
			10	20%	0%	30%	20%
			18	22%	33%	17%	28%
			14	7%	43%	14%	29%
			42	14%	29%	19%	26%
			10	30%	20%	50%	60%
			1	0%	0%	0%	0%
			2	100%	0%	0%	50%
			0				
			3	67%	0%	0%	33%
Totaux			122	30%	17%	28%	39%

5 des 14 postes ont eu moins de 5 candidatures.
3 d'entre eux ont procédé à des entrevues.

1 poste n'a pas reçu de candidature.

Stratégies de recrutement

Les stratégies et actions de recrutement orchestrées par le DAD visent principalement à rejoindre des personnes qui recherchent un nouvel emploi ou nouveau défi. Il ne semble pas y avoir de stratégie concertée pour rejoindre les candidat-e-s passifs-ves qui sont actuellement en poste et

y sont très heureux. Les stratégies et actions de dotation des postes ne sont pas ciblées de façon à rejoindre des candidat·e·s des groupes désignés. Seuls des médias et canaux traditionnels sont utilisés. Certains membres du corps professoral utilisent aussi la force de leur réseau pour promouvoir les postes disponibles ou inciter une personne à envisager un poste à l'UQAC. Ils agissent, en quelque sorte, en tant qu'ambassadeur de l'institution auprès des candidats passifs.

Les recherches de base effectuées sur les différents réseaux sociaux montrent une université regroupant des personnes souriantes, principalement de type caucasien et ne semblant pas en situation d'handicap. On y montre une université avec de belles infrastructures. Le portail emploi de l'UQAC ne comporte aucune référence quant à l'ÉDI.

Recommandation : Il serait pertinent de se questionner quant à l'image que l'UQAC projette en regard des 5 groupes désignés? *La marque employeur de l'UQAC est à développer davantage en fonction des enjeux en matière d'ÉDI*

Constats généraux

Points positifs	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.
Les affichages de postes et la réception des candidatures sont coordonnés par le DAD et traités uniformément.	Il n'y a pas de relance lorsque le dossier de candidature est incomplet.
	Il n'y a pas de données ou informations formelles disponibles pour classer les candidat·e·s.
	Le nombre de candidatures reçues est limité et dans certains cas insuffisant pour doter le poste.
	Les stratégies et actions ne sont pas ciblées de façon à rejoindre des candidat·e·s des groupes désignés.

Choix des candidatures pour entrevue

Choix des candidat·e·s

Le choix des candidat·e·s invité·e·s en entrevue est fait par le comité de sélection. Une copie de tous les dossiers de candidatures est transmise par le DAD aux membres des comités de sélection. Les membres font l'analyse de tous les dossiers individuellement. Plusieurs utilisent des grilles. Les mêmes critères s'appliquent à tous les candidat·e·s. Les membres du comité prennent des

notes tout au long des processus, partagent leur analyse et déterminent les candidat·e·s à inviter. Il n'y a pas de compte rendu systématique de ces échanges. Certains utilisent des grilles de critères, mais elles ne semblent pas toutes conservées. Une ressource du DAD assiste aux échanges à titre d'observateur.

Subjectivité des indicateurs d'excellence

Il est important de se méfier des préjugés inconscients lorsqu'il faut porter un jugement sur la qualité, la pertinence ou la compétence du candidat. De nombreux évaluateurs peuvent présumer qu'ils utilisent des critères d'excellence objectifs lorsqu'ils tiennent compte de trois indicateurs classiques, à savoir :

- le nombre d'années d'expérience,
- le nombre de publications et de citations
- le montant des subventions de recherche.

Outils servant à la présélection des candidat·e·s

Plusieurs outils existent pour soutenir la présélection des candidatures. Les critères établis réfèrent aux exigences des demandes d'emploi. Certains critères sont d'ordre quantitatif ou vérifiable. Même s'ils le sont, il faut considérer que l'on juge de l'information en regard de nos propres expériences, de nos propres biais. Par conséquent, même un critère quantitatif peut devenir subjectif.

Recommandations : La clarification de ce qui est recherché pour chacun des critères permettrait de réduire les biais individuels. Une composition hétérogène du comité peut aussi contribuer à réduire les effets des biais inconscients.

Critères de présélection

L'exigence relative à l'immigration au Canada n'est pas comprise ou appliquée uniformément entre les comités. Certains priorisent les citoyens canadiens ou résidents permanents lors du choix des candidat·e·s invité·e·s en entrevue.

Recommandation : L'UQAC doit établir sa position en regard de cette exigence.

Stratégies d'atténuation des préjugés (biais) dans le processus

On distingue 2 types de préjugés pouvant influencer les décisions :

Préjugés explicites : Un préjugé explicite est le résultat d'une pensée consciente et peut être tempéré par la volonté. Les conflits d'intérêts réfèrent à ce type de préjugé.

- « Il y a conflit d'intérêts lorsque la personne exerce un pouvoir officiel ou une fonction officielle qui lui fournit la possibilité de favoriser son intérêt personnel ou celui d'un parent ou d'un ami ou de favoriser de façon irrégulière celui de toute autre personne ».
- **Préjugé inconscient :** Un préjugé inconscient est une attitude implicite, un stéréotype, une motivation ou une présomption qui peut surgir dans l'esprit d'une personne à son insu, d'une façon qui échappe à son contrôle et à sa volonté.

Moyen visant à atténuer l'influence des préjugés dans le processus

Le décanat des affaires départementales a émis un guide relatif aux conflits d'intérêts dans le cadre des processus d'embauche de professeur·e·s. Ce guide est remis au département par l'agente du personnel au DAD au début des processus de recrutement. Il existe aussi un formulaire de déclaration solennelle attestant de l'absence de conflit d'intérêts que doivent signer tous les membres des comités. Cette déclaration a lieu après la période de mise en candidature, une fois que les candidat·e·s intéressé·e·s sont connu·e·s.

Également, on invite tous les membres des comités de sélection à visionner une capsule sur les biais inconscients en recrutement (Annexe 4). Une bonne pratique en matière d'ÉDI. Les noms des personnes ayant complété la formation ne sont pas consignés ou enregistrés.

Recommandation : *La consignation du nom des personnes ayant complété la formation permettrait d'assurer le suivi de la participation à la formation.*

Recommandation : Renforcer le message ÉDI lors d'une discussion en comité.

Identification des candidat·e·s appartenant à un groupe désigné

L'UQAC ne dispose pas des informations lui permettant d'identifier l'appartenance d'un·e candidat·e à un ou plusieurs groupes désignés. Seules les désignations genrées utilisées dans la documentation étayant une candidature permettent de déduire le genre d'une personne tout comme les références quant aux lieux d'études ou de résidences permettent une certaine association avec l'appartenance à une minorité visible.

Recommandation : *L'instauration d'une déclaration volontaire à la réception des candidatures permettrait de recueillir des données en regard des personnes provenant des GD.*

Sommaire des candidat·e·s invité·e·s

Département	% femmes en 2018	Poste	Candidatures					Candidats préselectionnés				
			Nombre	% femmes	Lien avec UQAC	% non résident / citoyen canadien	100 % doctorat hors Canada	Nombre	% femme	Lien avec UQAC	% non résident / citoyen canadien	100 % doctorat hors Canada
Métrologie			8	63%	25%	25%	50%	2	50%	0%	0%	0%
			4	0%	50%	0%	25%	2	0%	50%	0%	0%
			12	42%	33%	17%	42%	4	25%	25%	0%	0%
			22	27%	5%	73%	77%	2	100%	0%	0%	0%
			8	50%	0%	25%	50%	2	50%	0%	0%	0%
			7	50%	14%	0%	29%	2	50%	50%	0%	50%
			14	36%	0%	0%	7%	4	25%	0%	0%	0%
			4	25%	25%	25%	25%	2	50%	0%	50%	50%
			25	40%	8%	4%	16%	8	38%	13%	13%	25%
			10	20%	0%	30%	20%	4	0%	0%	25%	25%
			18	22%	33%	17%	28%	3	33%	100%	0%	33%
			14	7%	43%	14%	29%	3	0%	67%	0%	0%
			42	14%	29%	19%	26%	10	10%	50%	10%	20%
			10	30%	20%	50%	60%	2	0%	50%	0%	0%
			1	0%	0%	0%	0%	1	0%	0%	0%	0%
Totaux			2	100%	0%	0%	50%					
			0									
			3	67%	0%	0%	33%	1	0%	0%	0%	0%
Totaux			122	30%	17%	28%	39%	29	28%	28%	7%	21%
				37	21	34	48		8	8	2	6

93% des personnes invités sont résidents permanents ou citoyens canadiens.

Toutefois, 21% d'entre eux ont étudié dans un autre pays.

EXAMEN DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES PROFESSEURS

28% des personnes invitées en entrevue étaient des femmes. Plus du quart des personnes invitées ont un lien avec l'UQAC soit le tiers de ceux ayant signifié leur intérêt pour un poste. Il n'y a pas eu d'entrevue pour 2 des 14 postes.

Les consignes transmises aux candidat·e·s ne semblent pas discriminatoires. Les consignes sont claires et semblent non discriminatoires. Du soutien est offert aux candidat·e·s.

Constats généraux

Points positifs	Points de vigilance
Tous les dossiers de candidatures sont analysés par tous les membres du comité.	Les critères de présélection sont parfois subjectifs.
	Les analyses, réflexions, discussions ou motifs de décisions ne sont pas documentés de manière uniforme.
	Des biais en regard de la langue et du statut au Canada peuvent influencer le choix des personnes retenues.
La déclaration des conflits d'intérêts ainsi que la sensibilisation aux préjugés inconscients sont des 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.	La formation ÉDI n'est pas obligatoire. Les participations ne sont pas consignées.

Choix des candidat·e·s

Outils et références

Tous les documents soumis dans le cadre de cet examen semblent exempts, outre pour l'écriture inclusive, de biais quant aux principaux préjugés inconscients.

- Sexisme
- Préjugés institutionnels
- Âgisme
- Préjugés envers les Autochtones
- Préjugés d'ordre linguistique

EXAMEN DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES PROFESSEURS

Les canevas et déroulement des entrevues sont préparés par les membres des comités. Les consignes sont claires et les questions légitimes quant aux postes à pourvoir. Les critères des grilles d'évaluation ne sont pas discriminatoires en regard des groupes désignés. Celles-ci ne sont toujours utilisées ou conservées par les comités de sélection.

Choix des candidat·e·s

100% des décisions relèvent des départements tels qu'on le lit dans la convention collective des professeures et professeurs de l'UQAC. Deux clauses de convention collective encadrent le choix final des professeur·e·s retenu·e·s. Ces articles peuvent constituer des obstacles pour les personnes des groupes désignés dans le contexte où le bassin des professeurs priorisés n'est pas nécessairement constitué de personnes provenant des 5 groupes désignés. L'observateur du DAD n'intervient pas dans l'évaluation des compétences des candidat·e·s. Celui-ci joue un rôle-conseil au niveau des outils utilisés, des bonnes pratiques en matière de recrutement et du respect des lois et politiques. Il peut agir comme facilitateur.

Des tests psychométriques peuvent être sollicités par les comités soit pour confirmer l'adéquation du candidat pour le poste ou pour aider à la prise de décision lorsqu'ils ont à départir deux candidats. L'utilisation des tests psychométriques constitue une bonne pratique en recrutement. Ils ne sont pas discriminants en regard d'un des groupes désignés s'ils sont administrés dans une langue maîtrisée par le candidat. À terme, c'est l'assemblée du département qui entérine la recommandation d'embauche.

Recommandation : Pour pousser plus loin la réflexion, il serait intéressant de valider si la langue de la personne est considérée dans la demande à la firme et si la durée des tests est ajustée pour les personnes en situation d'handicap.

Sommaire des candidat·e·s retenu·e·s

Il n'y a pas de cible ÉDI dans le processus d'embauche des professeurs. Malgré cela, 27% des postes dotés ont été pourvus par une femme. Notons que 36% des postes dotés ont été pourvus par une personne qui a fait ses études à l'UQAC, y travaille ou y a travaillé ou qui participe à un projet de recherche.

Département	% femmes en 2018	Poste	Candidatures					Candidats préselectionnés					Candidat sélectionné				
			Nombre	% femmes	Lien avec UQAC	% non résident / citoyen canadien	100 % doctorat hors Canada	Nombre	% femme	Lien avec UQAC	% non résident / citoyen canadien	100 % doctorat hors Canada	Nombre	% femme	Lien avec UQAC	% non résident / citoyen canadien	100 % doctorat hors Canada
3 postes non pas été comblés.			8	63%	25%	25%	50%	2	50%	0%	0%	0%	1	100%	0%	0%	0%
			4	0%	50%	0%	25%	2	0%	50%	0%	0%	1	0%	100%	0%	0%
			12	42%	33%	17%	42%	4	25%	25%	0%	0%	2	50%	50%	0%	0%
			22	27%	5%	73%	77%	2	100%	0%	0%	0%	1	100%	0%	0%	0%
			8	50%	0%	25%	50%	2	50%	0%	0%	0%	1	0%	0%	0%	0%
			7	50%	14%	0%	29%	2	50%	50%	0%	50%	1	0%	100%	0%	100%
			14	36%	0%	0%	7%	4	25%	0%	0%	0%	1	0%	0%	0%	0%
			4	25%	25%	25%	25%	2	50%	0%	50%	50%	1	100%	0%	0%	0%
			25	40%	8%	4%	16%	8	38%	13%	13%	25%	3	33%	33%	0%	33%
			10	20%	0%	30%	20%	4	0%	0%	25%	25%	1	0%	0%	100%	100%
			18	22%	33%	17%	28%	3	33%	100%	0%	33%	1	0%	100%	0%	0%
			14	7%	43%	14%	29%	3	0%	67%	0%	0%	1	0%	100%	0%	0%
			42	14%	29%	19%	26%	10	10%	50%	10%	20%	3	0%	67%	33%	33%
			10	30%	20%	50%	60%	2	0%	50%	0%	0%	0				
			1	0%	0%	0%	0%	1	0%	0%	0%	0%	1	0%	0%	0%	0%
			2	100%	0%	0%	50%										
			0														
			3	67%	0%	0%	33%	1	0%	0%	0%	0%	1	0%	0%	0%	0%
Totaux			122	30%	17%	28%	39%	29	28%	28%	7%	21%	11	27%	36%	9%	18%
				37	21	34	48		8	8	2	6		3	4	1	2

Constats généraux

Points positifs	Points de vigilance
Les grilles et canevas d'entrevues sont adaptés au poste à doter.	Certaines questions sont susceptibles de favoriser les candidats internes ou canadiens.
Le même processus et les mêmes outils sont utilisés pour tous les candidat·e·s à un même poste.	Les outils sont différents d'un département à l'autre.
Les critères de sélection sont connus et non discriminatoires.	Les critères de sélection sont subjectifs.
	Les analyses, réflexions, discussions ou motifs de décisions ne sont pas documentés de manière uniforme.
	Des biais en regard de la langue et du statut au Canada peuvent influencer le choix des personnes retenues.
La déclaration des conflits d'intérêts ainsi que la sensibilisation aux préjugés inconscients sont des bonnes pratiques pour réduire les barrières systémiques lors de la sélection.	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.

Accueil des nouveaux professeur·e·s

Annonce aux candidat·e·s retenu·e·s

Les candidat·e·s retenu·e·s reçoivent une confirmation par courriel. Un courriel est aussi transmis aux personnes qui n'ont pas été retenues.

Entrée en fonction et conditions d'exercice

La convention collective traite de l'entrée en fonction et de la classification des nouveaux professeurs. Les professeur·e·s de l'UQAC sont syndiqué·e·s. Les conditions de travail sont négociées et identiques pour tous les candidat·e·s. La convention fixe des conditions de travail (classification, vacances) uniformes pour tous les professeurs. L'article 5 de la convention

collective énonce clairement le cadre dans lequel s'exerce le rôle de professeur-e à l'UQAC. Il confère aussi aux professeur-e-s les prérogatives propres à leur statut de syndiqués.

Intégration

Un plan d'intégration écrit est prévu dans la convention collective pour les nouveaux professeurs. Il s'agit d'une bonne pratique qui facilite l'intégration. Tous les professeur-e-s rencontrent individuellement une professionnelle du DAD. Voici les points abordés :

- Discussion sur le calcul de la classification en respect avec la convention collective à l'article 23
- Lecture et signature du contrat.
- Explications sur l'avancement dans les échelons salariaux.
- Remise d'une clef USB avec des informations utiles lors de leur début de carrière.

Tous les professeurs rencontrent individuellement une professionnelle du SRH. Voici les sujets abordés :

- Assurances collectives
- Fonds de pension (régime de retraite)
- Avantages sociaux

Tous les professeur-e-s sont invités à une journée d'accueil en présentiel organisée par le DAD et animés par la doyenne du DAD et une professionnelle du DAD. On y aborde des sujets de la convention collective et les nouveaux professeur-e-s y rencontrent différents services de l'UQAC.

Le directeur de département chargé de l'intégration du professeur dans le département. (Bureau, ordinateur, jumelage avec un autre professeur, présentation des collègues.)

Tous les professeur-e-s sont invités à une rencontre de suivi après le premier trimestre de leur embauche ainsi qu'une rencontre de suivi suivant l'année de leur embauche. Rencontre en présence ou à distance avec la doyenne du DAD et une professionnelle du DAD. Voici les sujets abordés :

- Tour de table sur leurs expériences à l'UQAC jusqu'à maintenant
- Tour de table sur leurs besoins
- Présentation des prochaines étapes de leur cheminement
- Période de questions

Constats généraux

Points positifs	Points de vigilance
Les processus d'accueil et d'intégration sont formalisés.	

Points positifs	Points de vigilance
Les nouveaux professeurs sont rencontrés par le DAD.	Les effets découlant de barrières systémiques ou en lien avec l'ÉDI ne sont pas systématiquement discutées.
L'accueil des nouveaux professeurs est structuré.	
Le DAD fait deux suivis après l'intégration (3 mois, 1 an).	Les effets découlant de barrières systémiques ou en lien avec l'ÉDI ne sont pas systématiquement discutées.
Les conditions de travail sont uniformes et régies par la convention collective de travail.	

EN BREF...

Le recrutement des professeurs est un processus bien maîtrisé par les différents intervenants quoiqu'il ne soit pas formellement documenté. Les outils sont adéquats, mais diffèrent d'un département à l'autre. Le décanat des affaires départementales a bonifié ses outils et ses pratiques en regard de la gestion des conflits d'intérêts et a débuté la sensibilisation des membres des comités quant aux préjugés inconscients. La démonstration que le recrutement n'est pas biaisé peut-être difficile à faire s'il manque de documents.

Annexes



ANNEXE 1 : LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES EN ENTREVUE

- Daniel Tremblay, professeur/directeur du département des sciences économiques et administratives (DSEA).
- Diane Gauthier, professeure/directrice du département des sciences de l'éducation (DSÉ).
- Émily Bouchard, secrétaire de direction au décanat des affaires départementales (DAD).
- Josianne Gauthier, Agente de gestion du personnel au DAD et responsable EDI.
- Marie-Ève Harvey, conseillère aux ressources humaines DAD.
- Marie-Andrée Lemay, conseillère aux ressources humaines au service des ressources humaines (RH).
- Mohamed Bouazara, professeur/directeur au département des sciences appliquées (DSA).
- Nathalie Tremblay, conseillère aux affaires départementales DAD.
- Suzy Ngomo, professeure/directrice au département des sciences de la santé (DSS).
- Valérie Legendre-Guillemain, doyenne du Décanat des affaires départementales (DAD).

ANNEXE 2 : LISTE DES DOCUMENTS CONSULTÉS

- Affichages dans les médias et offres d'emploi 2019
- Composition des comités de sélection
- Convention collective de travail des professeures et professeurs de l'UQAC
- Courriels échangés entre le DAD et les membres des comités
- Courriels transmis aux candidat·e·s
- Critères généraux et spécifiques d'embauche par département
- Demandes de postes et résolutions départementales
- Descriptions des postes à doter
- Dossiers de candidatures déposés en 2019
- Grilles servant à la présélection des candidat·e·s aux entrevues
- Organigrammes
- Outils d'évaluation des candidatures
- Planification stratégique de l'UQAC 2019-2023
- Plan d'intégration des nouveaux professeurs et outils d'accueil

EXAMEN DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES PROFESSEURS

- Politique institutionnelle de création et d'ouverture de poste
- Portraits détaillés des secteurs et fichiers de compilation et d'analyse
- Sites internet relatifs à l'UQAC
- Tableau de suivi des candidatures reçues
- Valeurs institutionnelles

ANNEXE 3 : GRILLE DES RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Légende RASCI

R : Responsable
 A : Approbateur
 S : Soutien
 C : Consulté
 I : Informé

	Décanat des affaires départementales					Départements			Haute direction							
	Secrétaire de direction	Agente de gestion du personnel	Conseillère aux affaires professorales DAD	Technicienne en personnel et rémunération	Doyen au DAD	Directeurs de département	Assemblée départementale	Comité de sélection	Comité de gouvernance	VRERC	Comité d'attribution	CAD	Secrétaire des instances	Service des ressources humaines	Syndicat des Professeurs	Bureau des affaires publiques
Projet de création et d'ouverture de poste																
Créer et transmettre le Calendrier annuel des affaires départementales	S		R		A											
Identifier et prioriser les besoins annuels en postes de professeurs par département						R	A									
Justifier et transmettre les besoins en matière de de création et d'ouverture de poste de professeurs au DAD						R										
Recevoir, colliger et analyser les demandes de postes des départements	S		R													
Préparer et soumettre le projet de création et d'ouverture de postes de chaque département au comité d'attribution					R						A					
Analyser et prioriser les demandes de postes des départements et faire les recommandations											R					
Justifier les demandes de postes par les directeurs de départements au comité d'attribution						R					A					
Soumettre le projet de création et d'ouverture de postes de chaque département au VRERC			S		R					A						
Présenter le projet de création et d'ouvertures de postes et approuver les recommandations au comité de gouvernance									A	R						
Préparer et transmettre le dossier à présenter (les recommandations de création et d'ouverture de postes) à la secrétaire des instances	S				R											
Standardiser l'avis d'inscription, l'ajouter à l'ordre du jour et le transmettre aux membres du CAD													R			
Approuver les recommandations de création et d'ouverture de postes												A				
Mettre ou Publier les résolutions en ligne dans un délai de 48 heures													R			
Informers les directions départementales des décisions du CAD					R	I										
Recueillir l'information sur la décision du CAD	S				R											
Transmettre les lettres relatives aux décisions aux départements	S									R						

EXAMEN DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES PROFESSEURS

Légende RASCI

R : Responsable
A : Approbateur
S : Soutien
C : Consulté
I : Informé

Décanat des affaires départementales					Départements			Haute direction								
	Secrétaire de direction	Agent de gestion du personnel	Conseillère aux affaires professorales DAD	Technicienne en personnel et rémunération	Doyen au DAD	Directeurs de département	Assemblée départementale	Comité de sélection	Comité de gouvernance	VRERC	Comité d'attribution	CAD	Secrétaire des instances	Service des ressources humaines	Syndicat des Professeurs	Bureau des affaires publiques
						R	A					A				
						R	A									
		R														
	R															
		R			A	C										C
	R															
e	R															
	R															
						R										
						R	A									
		R				I							C			
		R				I										
		R			A											
					R											
		S						R								
		S						R								
						R										
		S						R								
						R										
								R								

EXAMEN DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES PROFESSEURS

Légende RASCI

R : Responsable
A : Approuvateur
S : Soutien
C : Consulté
I : Informé

	Décanat des affaires départementales					Départements			Haute direction							
	Secrétaire de direction	Agente de gestion du personnel	Conseillère aux affaires professorales DAD	Technicienne en personnel et rémunération	Doyen au DAD	Directeurs de département	Assemblée départementale	Comité de sélection	Comité de gouvernance	VRERC	Comité d'attribution	CAD	Secrétaire des instances	Service des ressources humaines	Syndicat des Professeurs	Bureau des affaires publiques
DÉCISIONS D'EMBAUCHE																
Évaluer les candidatures reçues et procéder à une sélection		S						R								
Soumettre sa recommandation à l'assemblée départementale pour que cette dernière prenne une décision						S	A	R								
Informé le candidat choisi sous réserve d'approbation du CAD						R										
Préparer le dossier et le transmettre au secrétariat générale	S				R											
Standardiser l'avis d'inscription, l'ajouter à l'ordre du jour et le transmettre aux membres													R			
Présenter les candidats par le VRERC										R		A				
Si refus, voir CC 6.20					R											
Si refus d'embauche par le CAD, motiver et communiquer la décision au département concerné	S				R											
Mettre les résolutions en ligne dans un délai de 48 heures													R			
Préparer une liste des embauches et informer le STI, le DRC, etc			R													
EMBAUCHE																
Préparer et envoyer la lettre de confirmation d'embauche au nouveau professeur	R				A											
Établir la classification du candidat sur la base des renseignements fournis et en informer le syndicat		R		S	A									I	I	
Préparer le contrat d'embauche				R												
Rencontrer et faire signer le contrat au nouveau professeur		R			A											
CRÉATION 'UN NOUVEL EMPLOYÉ																
Faire la mise à jour des systèmes et du bottin téléphonique				R												
Procéder à l'ouverture du dossier papier du nouveau professeur	R															
Avantages sociaux														R		
Transmettre l'information au service des technologies de l'information				R												
Transmettre au nouveau professeur son # matricule, son adresse courriel ...				R												
ACCUEIL																
Préparer l'accueil du nouveau professeur	S				R											
Préparer l'intégration au département du nouveau professeur					I	R										

ANNEXE 4 : CONSIGNES TRANSMISES AUX MEMBRES DES COMITÉS DE SÉLECTION

Bonjour,

J'ai un autre comité qui s'est placé demain matin, alors c'est ma collègue [REDACTED] qui va représenter le DAD sur votre comité de sélection. Je prendrais par la suite le relai si vous avez des entrevues à faire.

Les entrevues vont se faire à distance. Plusieurs comités ont choisi de conserver la formule de base et de demander aux candidats de présenter un mini-cours à distance et ensuite une entrevue. Également, si vous avez besoin d'aide pour le gabarit d'entrevue, faites-moi signe.

Les membres du comité de sélection doivent visionner la petite capsule de 8 minutes sur les « Biais inconscients et recrutement » à l'adresse suivante : <https://rqedi.com/activites/formations/>. Il y a aussi un petit guide à télécharger juste en bas de la capsule afin de garder en tête les meilleures pratiques.

Je vous invite également remplir et signer la déclaration solennelle et la faire parvenir à Diane pour la rencontre de demain matin. En pièce jointe, il y a un guide sur les conflits d'intérêts. Je vous invite à communiquer avec votre direction de département avant la rencontre de demain si vous pensez être en conflit d'intérêts ou si vous avez des questions.

Merci de votre collaboration et bonne rencontre 😊

Annexe 18

Rapport de l'examen du processus de dotation des titulaires de CRC



Rapport d'examen du processus de recrutement des professeurs

Réalisé par Linda Bolduc

Octobre 2020

TABLE DES MATIÈRES

Historique de l'ÉDI au sein du Programme des chaires de recherche du Canada	4
Objectifs du plan d'action en matière d'ÉDI.....	4
Contexte de l'examen du système de dotation des chaires du Canada	4
Objectifs de l'examen du système de recrutement	5
Méthodologie et portée	5
Cadre de référence	5
Engagement de l'UQAC en matière d'ÉDI	6
Examen du processus	6
Reddition de comptes par l'établissement	7
Gouvernance	7
Conformité aux exigences	7
Constats généraux.....	7
Attribution des postes de titulaire de chaire	8
Comité d'attribution.....	8
Attribution des postes de titulaire de chaires.....	8
Constats généraux.....	9
Annonces et affichages de postes	10
Types d'affichage.....	10
Affichage.....	10
Constats généraux.....	14
Recherches des candidats	14
Bassin de candidats	14
Critères de sélection et processus d'évaluation.....	14
Constats généraux.....	16
Comité de mise en candidature	17
Composition des comités	17
Formation des membres des comités	18
Protection de la vie privée des candidats.....	18
Constats généraux.....	18
Décision de mise en candidature	19
Évaluation des candidatures	19
Incidences des congés	19

EXAMEN DU PROCESSUS DE DOTATION DES CRC

Sous-estimation des travaux d'érudition ou de recherche	19
Mesures d'adaptation	20
Revue de la décision de sélection finale.....	20
Rapport écrit du comité	20
Constats généraux.....	20
Mise en candidature.....	21
Dossiers de mise en candidature.....	21
Examen du processus	21
Niveau de soutien.....	22
Attestation de l'établissement	22
Constats généraux.....	22
Mécanisme de maintien en poste d'urgence.....	22
Renouvellement du mandat d'un titulaire de chaire	23
Critères de renouvellement.....	23
Nomination pour un troisième mandat	23
Constats généraux.....	23
Surveillance du processus de recrutement et de mise en candidature.....	23
En bref.....	24
Annexe 1 : Liste des personnes rencontrées en entrevue	26
Annexe 2 : Liste des documents consultés.....	26
Annexe 3 : Grille des rôles et responsabilités	27

HISTORIQUE DE L'ÉDI AU SEIN DU PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

Le programme des Chaires de recherche du Canada exige maintenant des universités canadiennes qu'elles mettent en place des mesures en matière d'équité, d'inclusion et de diversité (ÉDI) visant à changer la culture des institutions universitaires. Ces exigences 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. L'objectif ce n'est pas seulement d'atteindre certaines cibles, mais avant tout de démontrer des efforts concrets en matière d'ÉDI à travers un engagement institutionnel de l'Université dans l'utilisation des subventions afin d'assurer une participation équitable au système de recherche.

Un changement de cultures est donc demandé aux établissements de remédier aux obstacles systémiques que peuvent rencontrer les groupes désignés (femmes, autochtones, handicapés, minorités visibles et membres de la communauté LGBTQ2+).

Objectifs du plan d'action en matière d'ÉDI

Assurer une meilleure représentation et une plus grande intégration des membres des 5 groupes désignés en enseignement supérieur et en recherche.

- **Connaître** le portrait de notre institution en matière d'ÉDI
- **Cibler** les obstacles (barrières systémiques) qui défavorisent les personnes des 5 groupes désignés (femmes, autochtones, handicapés, minorités visibles et les membres de la communauté LGBTQ2+).
- **Mettre** en œuvre des pratiques, actions pour favoriser la représentativité des groupes désignés et favoriser leur intégration.
- **Déterminer** les objectifs, cibles et indicateurs mesurables pour valider les effets de nos actions.

CONTEXTE DE L'EXAMEN DU SYSTÈME DE DOTATION DES CHAIRES DU CANADA

À la première étape de la création ou de la révision d'un plan d'action institutionnel en matière d'ÉDI, il faut recueillir des données qui serviront à éclairer les objectifs, les actions et les mesures. Plus précisément, le PCRC exige que les établissements collectent les données en procédant à trois analyses et examens : l'examen des systèmes de recrutement, l'examen comparatif et l'analyse du contexte.

L'examen des systèmes de recrutement 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 et portée

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. La liste des personnes consultées est disponible à l'annexe 1.
- 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. La liste des documents consultée est présentée à l'annexe 2.
- Les pratiques, outils et mécanismes des différents étapes ont été comparés aux exigences des CRC.
- Une rencontre de groupe.
- Six entrevues individuelles ont été tenues.

Les principaux constats et recommandations ont été documentés, soumis au comité institutionnel en éthique, diversité et inclusion pour fin 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. La politique 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 proviennent d'organismes subventionnaires et gouvernementaux.

EXAMEN DU PROCESSUS DE DOTATION DES CRC

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. L'UQAC ne dispose pas d'une politique institutionnelle déterminant les modalités relatives au financement de la recherche et de la création. La procédure sera établie prochainement. Le responsable de ce projet est monsieur Yves Chiricota. Pour ce faire, à partir de janvier 2021, un projet pilote sera lancé pour ensuite déposer le projet final en décembre 2021.

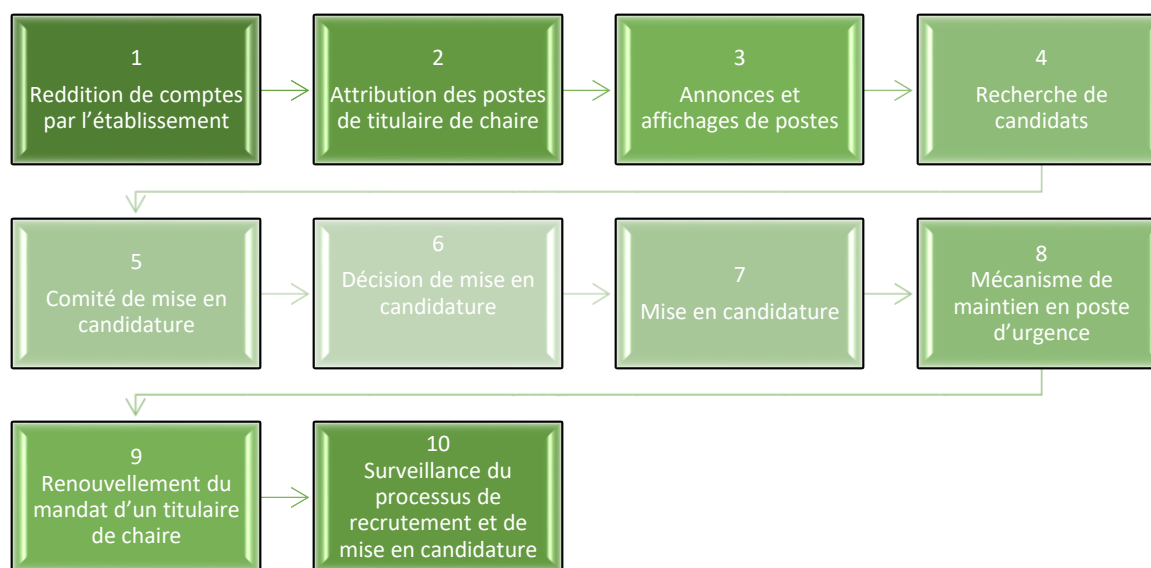
Engagement de l'UQAC en matière d'ÉDI

Si le règlement relatif à la recherche et à la création ne réfère pas aux exigences du CRC, l'UQAC confirme son engagement à l'égard du plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion du programme des chaires de recherche du Canada sur son site dédié à la recherche. L'engagement de l'UQAC est clair.

De plus, l'engagement de l'UQAC en matière d'ÉDI est réaffirmé dans son plan stratégique. L'énumération et le nombre de groupes désignés diffèrent toutefois des CRC.

EXAMEN DU PROCESSUS

L'UQAC a bonifié son processus de recrutement et de mise en candidature suite à la mise à jour des exigences des chaires de recherche du Canada.



Le processus est en adéquation avec l'engagement de l'UQAC. Les règles et mesures mises en place sont décrites dans le document « Engagement de l'UQAC en matière d'ÉDI » accessible à l'adresse <http://recherche.uqac.ca/>. Les processus réalisés depuis septembre 2018 sont conformes aux nouvelles exigences.

Reddition de comptes par l'établissement

Le décanat de la recherche et de la création porte une attention particulière à l'ÉDI et maintien à jour un portrait des chaires de recherche du Canada en 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 représentants de ces groupes au sein de l'institution.

Au début du processus de recrutement en 2019, une cible ÉDI était en écart. Les dernières attributions ont permis de rétablir cette situation. Depuis la dernière dotation de CRC, les 2 cibles en matière d'ÉDI soit le nombre de chaires occupées par des femmes et par des minorités visibles sont atteintes et même dépassées.

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 directeurs 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 procédures de conservation des documents dans les départements lors de dotation externe. Les affichages récents sont archivés sur le site de l'UQAC.

Recommandation : Une procédure de conservation des documents d'embauche pourrait être établie avec les départements dans l'éventualité d'un recrutement externe.

Constats généraux

Points Positifs	Points de vigilance
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 parties intégrantes de l'engagement de l'UQAC depuis la dernière révision de l'énoncé.	Il n'y a pas d'arrimage avec le règlement et les politiques en lien avec la recherche. Il n'y a pas de politique institutionnelle relative au financement de la recherche et de la création.

Points Positifs	Points de vigilance
Les exigences en regard de la reddition de compte ont été respectées et intégrées aux pratiques du décanat de la recherche et de la création (DRC).	Les pratiques, mécanismes et outils en matière de recrutement entre le DRC et le DAD ont des différentes.
Une politique institutionnelle relative au Chaire de recherche du Canada est en cours de rédaction.	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 visant à doter des postes de chaires ne sont pas à jour sur le site de l'UQAC.
Les cibles en matières d'ÉDI sont atteintes.	Il n'y a pas de cible en matière d'ÉDI lors de processus d'embauche de professeurs.

Attribution des postes de titulaire de chaire

Comité d'attribution

Un exercice de planification des CRC est fait annuellement par le comité d'attribution des postes de chaire. La composition du ce dernier démontre clairement que cet exercice est un élément stratégique pour l'UQAC.

- Vice-recteur ou Vice-rectrice à l'enseignement, à la recherche et à la création
- Doyen ou doyenne de la recherche
- Directeur-e de la planification et du développement stratégique

Le VRERC doit s'assurer de tenir compte des cibles en matière d'ÉDI au cours du processus.

Attribution des postes de titulaire de chaires

Suivant la publication du montant de financement accordé pour l'UQAC par secteur d'activité et par niveau de chaire, le comité dresse le portrait des chaires de recherches actuelles puis recommande un scénario pour l'attribution du type et du nombre de chaires à combler pour l'année suivante.

La détermination des secteurs d'activités à développer à l'UQAC considère :

- Le chiffrier du secrétariat des Chaires de recherche;
- Le profil et le potentiel des professeur-e-s à obtenir une CRC;
- La planification stratégique de la recherche.

Le comité évalue les besoins de l'établissement en termes de chaires à doter et fait ses recommandations à VRERC pour fin d'approbation :

- Nombre de chaire de niveau 1 et de niveau 2;
- Mandats de titulaires de chaires à renouveler;

EXAMEN DU PROCESSUS DE DOTATION DES CRC

- Champs de recherche à soutenir en regard du plan stratégique de la recherche et de la création.

Il n'y a pas de référence aux cibles ou de recommandations en regard de l'ÉDI à l'intérieur du scénario proposé. Toutefois, l'affichage du poste est clair à cet effet.

En regard des critères de renouvellement du mandat d'un titulaire de chaire, le document présentant le scénario proposé quant à l'attribution des chaires indique, au conditionnel, que l'exigence des CRC est considérée. Les critères de renouvellement ne sont toutefois pas documentés.

Constats généraux

Points Positifs	Points de vigilance
L'attribution des chaires 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 est faite en regard des orientations stratégiques de la recherche.	
La démarche d'attribution de nouvelles chaires est structurée et semble bien maîtrisée.	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.
L'annonce du poste comporte une référence aux cibles en matière d'ÉDI.	Un rappel quant aux cibles à atteindre en matière d'ÉDI pourrait être formalisé dans le scénario des chaires à combler.

Annonces et affichages de postes

Types d'affichage

Il y a sept types d'affichage considérés. L'affichage 2019 était un concours interne pour doter des chaires de niveau 2.

Affichage d'un poste de chaire de niveau 2 à l'interne	Concours à l'interne.
Affichage d'un poste de chaire de niveau 2 à l'externe	Affichage à l'externe d'un poste de professeur régulier conditionnel à l'obtention d'une chaire de recherche du Canada.
Renouvellement d'un poste de chaire de niveau 2	Analyse des rapports annuels et demande de renouvellement par les titulaires.
Affichage d'un poste de chaire de niveau 1 à l'interne	Concours à l'interne.
Affichage d'un poste de chaire de niveau 1 à l'externe	Affichage à l'externe d'un poste de professeur régulier conditionnel à l'obtention d'une chaire de recherche du Canada.
Nomination d'un titulaire d'une chaire de niveau 1 pour un troisième mandat	L'UQAC s'en tient aux règles du programme des CRC quant au renouvellement de mandat pour un titulaire de chaire de niveau 1. Le titulaire ne pourra remplir que deux mandats d'une durée de sept ans chacun.
Nomination de titulaires nommés en vertu du mécanisme de maintien en poste d'urgence	Dans des circonstances très exceptionnelles, l'UQAC pourrait offrir un poste de titulaire de chaire sans qu'il y ait concours à une personne afin de la garder au sein de l'Université. L'utilisation de ce mécanisme s'effectuera conformément aux exigences du programme des CRC en la matière.

Le dernier affichage date de mars 2019. Les affichages actuels et archivés sont accessibles à l'adresse <http://recherche.uqac.ca/affichages-de-postes-pour-crc/>. Les postes sont annoncés pour une période d'au moins 30 jours.

Le dernier affichage externe visant à combler un poste de chaire du Canada date de décembre 2016. Ce type d'affichage doit être revu de façon à se conformer aux nouvelles exigences des CRC.

Affichage

Le contenu de l'affichage interne visant à combler un poste de chaire du Canada a été revue de façon à respecter les nouvelles exigences des CRC. Outre pour ce qui est des exigences en regard de l'écriture inclusive et non genrée, les autres exigences sont respectées. L'annonce mentionne

EXAMEN DU PROCESSUS DE DOTATION DES CRC

clairement la date de l’affichage en ligne et indique clairement que le poste a trait à une chaire de recherche du Canada et précise le champ de recherche et le niveau de la chaire (1 ou 2).

APPEL DE CANDIDATURES
CHAIRE DE RECHERCHE DU CANADA NIVEAU 2
Université du Québec à Chicoutimi

DATE : 1^{er} mars 2019

Champ de recherche : Sciences naturelles et génie
Champ de recherche : Sciences humaines
Champ de recherche : Sciences de la santé

Processus de justification

L’annonce informe les candidat·e·s quant au processus de justification des chaires de niveau 2 et les réfèrent au site des CRC.

Chaires de recherche du Canada de niveau 2

Les chaires de niveau 2 sont destinées à des chercheuses et des chercheurs émergents exceptionnels (les candidats doivent être des chercheurs qui ont été actifs dans leur domaine depuis moins de 10 ans au moment de la mise en candidature).

Les candidats qui ont obtenu leur diplôme le plus avancé plus de 10 ans auparavant (et dont la carrière a été interrompue en raison, entre autres, d’un congé de maternité ou d’un congé parental, d’un congé de maladie prolongé ou d’une formation clinique) peuvent faire examiner leur admissibilité à une chaire de niveau 2 au moyen du processus de [justification de la chaire de niveau 2](#) du Programme. Ainsi, à la condition de joindre une justification, l’UQAC invite entre autres, les professeures et les professeurs qui, au moment de la mise en candidature, ont dépassé cette échéance en raison d’interruptions de carrière ou de circonstances spéciales qui auraient pu avoir des répercussions sur son dossier de réalisations. Les justifications acceptables sont habituellement limitées à des interruptions dans la carrière en recherche du candidat ou de la candidate en raison d’un congé de maternité ou d’un congé parental, d’un congé de maladie prolongé, d’une formation clinique ou de soins à un membre de la famille (section 7 du curriculum vitae).

Prière de communiquer avec le Décanat de la recherche et de la création pour obtenir plus d’information.

Incidence légitime des congés

L’annonce inclus un énoncé qui reconnaît l’incidence légitime que les congés peuvent avoir sur le dossier de réalisations en recherche d’un candidat, énoncé précisant qu’il sera dûment tenu compte de ces congés au cours du processus d’évaluation. Une rubrique est d’ailleurs intégrée au formulaire de présentation de candidature.

Incidence légitime des congés

L’excellence des candidates ou des candidats constitue un critère d’évaluation important du Programme des chaires de recherche du Canada. La productivité sur le plan de la recherche est l’un des facteurs essentiels qui permettent de mesurer cet aspect. L’UQAC reconnaît que certaines situations peuvent nuire au dossier des réalisations en recherche d’une candidate ou d’un candidat. Les candidats sont invités à expliquer toute situation particulière ayant eu une incidence sur leur productivité afin de permettre une évaluation équitable de leur candidature. La carrière d’un chercheur ou d’une chercheure peut comporter des interruptions de carrière ou des circonstances spéciales qui peuvent avoir un impact sur sa productivité. L’UQAC en est bien consciente et est très sensible à cet aspect. Ces congés seront dûment tenus en compte au cours du processus d’évaluation.

Personnes des quatre groupes désignés

L’annonce invite les personnes faisant partie des quatre groupes désignés à présenter leur candidature.

Invitation aux personnes faisant partie des 4 groupes désignés

L'UQAC invite les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques, les autochtones et les personnes handicapées (groupes désignés) à soumettre leur candidature. De plus, l'UQAC s'est engagée à atteindre les cibles en matière d'équité en lien avec les groupes désignés d'ici décembre 2019. Ce principe devrait guider l'analyse des candidatures soumises.

À cet effet, l'UQAC a mis sur pied en novembre 2005, un programme d'égalité à l'emploi (« L'accès à l'égalité à l'emploi »), afin de se conformer à la Loi québécoise 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. Ce programme 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. Ce programme est actuellement en révision.

Engagement en regard de l'EDI

L'annonce inclus l'énoncé portant sur l'engagement de l'établissement relativement au respect de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

Énoncé en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

L'UQAC reconnaît le caractère essentiel de l'apport des femmes, des autochtones, des personnes qui font partie des minorités visibles ou ethniques et des personnes handicapées (groupes désignés) dans le cadre de la poursuite de sa mission. Elle est consciente que ces groupes de personnes sont plus susceptibles d'être victimes de discrimination en matière, entre autres, de recrutement, de sélection et de nomination pour les Chaires de recherche du Canada ainsi que pour toute autre activité de recherche au sein de son établissement.

L'UQAC est également sensible à l'importance d'accepter la diversité 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. Elle se fixe des objectifs clairs pour favoriser l'équité à toute personne en se basant sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, tant en ce qui a trait au recrutement qu'aux nominations dans le cadre des Chaires de recherche du Canada et aux activités étroitement associées à la mission de l'UQAC. 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.

L'engagement de l'UQAC en matière d'EDI est réaffirmé dans chacun de ses affichages. En effet, afin d'accroître la sensibilisation à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, l'Université invite les personnes des quatre groupes désignés (femmes, personnes handicapées, autochtones et personnes de minorités visibles) à postuler sur les postes de professeurs disponibles. Cette invitation apparaît explicitement dans la documentation des affichages de poste pour le recrutement de titulaires de chaires de recherche du Canada.

Toute offre d'emploi de l'Université mentionne que les personnes des quatre groupes désignés sont encouragées à déposer leur candidature aux postes offerts. Le statut des personnes des groupes désignés est précisé lors de l'ouverture du dossier d'emploi à l'Université.

Mesures d'adaptation

L'annonce inclus un énoncé de l'établissement sur les mesures d'adaptation qu'il offre et fournit les coordonnées d'une personne pouvant répondre aux demandes de mesures d'adaptation.

Mesures d'adaptation

L'UQAC accueille toutes demandes soumises liées à une limitation fonctionnelle et offre des mesures d'adaptation. Nous vous invitons à communiquer, en toute confidentialité, avec Mme Nathalie Tremblay par courriel (Nathalie.Tremblay@uqac.ca) ou par téléphone au 418 545-5011 poste 2439.

Écriture inclusive

Il semble évident que le rédacteur de l'annonce s'est soucié des règles d'écriture inclusive et non genrée. Certains procédés syntaxiques sont d'ailleurs utilisés dans l'annonce de poste tel que :

- Le doublet complet (ex. les professeures et les professeurs) ;
- La règle de proximité (ex. des chercheuses et des chercheurs émergents exceptionnels) ;
- Le point milieu (ex. cheurcheur·e·s).

Malgré le souci d'écriture inclusive, il s'avère que certaines désignations de personnes sont genrées.

Recommandations : Il importe d'établir des règles de base quant à l'écriture inclusive de façon à uniformiser les documents. *Il serait pertinent d'uniformiser la préséance du féminin ou du masculin dans un même document*

Qualifications et compétences

L'annonce utilise une écriture impartiale et met l'accent uniquement sur les qualifications et les compétences nécessaires pour le poste.

Les exigences des affichages correspondent aux critères de sélection pour une chaire de niveau 2.

Exigences et habiletés particulières

- être une excellente chercheuse émergente ou un excellent chercheur émergent de calibre mondial qui a fait preuve d'une créativité particulière en recherche;
- avoir démontré qu'elle ou qu'il a le potentiel nécessaire pour se tailler une réputation internationale dans son domaine au cours des cinq à dix prochaines années;

Chaire de niveau 1	Chaire de niveau 2
Pour satisfaire aux critères du Programme, le candidat doit : • être un chercheur exceptionnel et novateur de calibre mondial dont les réalisations ont eu un impact marqué dans son domaine; • être un chef de file de réputation internationale dans son domaine; • savoir très bien recruter et superviser des étudiants de cycle supérieur et des chercheurs postdoctoraux en tenant compte des différentes pratiques en vigueur dans son domaine ou sa discipline et, une fois titulaire d'une chaire, être en mesure de recruter, de former et de retenir d'excellents stagiaires, étudiants et futurs chercheurs; • proposer un programme de recherche original, novateur et de la plus haute qualité.	Pour satisfaire aux critères du Programme, le candidat doit : • être un excellent chercheur émergent de calibre mondial qui a fait preuve d'une créativité particulière en recherche; • avoir démontré qu'il a le potentiel nécessaire pour se tailler une réputation internationale dans son domaine au cours des cinq à dix prochaines années; • avoir le potentiel nécessaire pour, une fois qu'il est titulaire d'une chaire, recruter, former et retenir d'excellents stagiaires, étudiants et futurs chercheurs; • proposer un programme de recherche original, novateur et de haute qualité.

Constats généraux

Points Positifs	Points de vigilance
Les affichages internes sont conformes aux exigences du Programme des CRC.	Les prochains affichages externes devront être modifiés de façon à intégrer les exigences du Programme des CRC
Le format et le contenu de l'annonce des postes internes sont conformes aux exigences du Programme des CRC.	L'annonce des postes externes est à adapter.
	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 candidats potentiels 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.
	Utilisation d'un langage inclusif, impartial et non genré
	L'énumération et le nombre de groupes désignés diffèrent de l'ÉDI dans certains textes.

Recherches des candidats

Bassin de candidats

Il n'y a pas eu d'affichage à l'externe au cours des dernières années. Le dernier affichage date de 2016. Il n'y a pas de stratégie d'affichage explicite de postes pour les candidats internes. Le bassin de candidats est composé de professeurs de l'UQAC et l'affichage fait sur leur site. L'UQAC ne dispose pas de données quant à la représentativité des groupes désignés au sein du corps professoral.

Critères de sélection et processus d'évaluation

Le processus de mise en candidature et de décision diffère selon qu'il s'agit de candidatures INTERNES ou EXTERNES. Pour ce qui est de l'affichage interne, les critères de sélection et le processus d'évaluation ont été établis de façon définitive avant que le processus de recrutement soit lancé et ils sont appliqués de façon uniforme et équitable à tous les candidats. Les critères et l'évaluation sont connus et conformes aux exigences des CRC.

Pour ce qui est de l’affichage externe, ce sont les politiques et processus relatifs au recrutement de professeures et professeurs de l’UQAC s’appliqueraient en intégralité pour les titulaires de CRC. En effet, l’embauche de professeurs est régie par la Politique institutionnelle de création et d’ouverture de postes de professeurs et la convention collective du Syndicat des professeures et des professeurs de l’UQAC. L’UQAC ne dispose pas de politiques ou de procédures formels en regard du processus de dotation de ces postes.

Documentation du processus

Le décanat de la recherche et de la création conserve les documents relatifs aux processus internes de recrutement et de renouvellement. Il y a toutefois peu de notes ou compte rendu quant aux évaluations et discussions en regard des dossiers de candidature.

Chacun des départements gère ses processus de recrutement lorsqu’il s’agit de processus externes. La documentation et la conservation des documents varient d’un département à l’autre.

Conflit d’intérêt

Le décanat de la recherche et de la création (DRC) n’a pas de mécanisme formel pour détecter les conflits d’intérêt dans le cadre de processus interne de recrutement.

Le décanat des affaires départementales (DAD) a émis un guide relatif aux conflits d’intérêt qui est remis au département par l’agente de personnel au DAD au début des processus de recrutement de professeur-e-s. Il existe aussi un formulaire de déclaration solennelle attestant de l’absence de conflit d’intérêt que doivent signer tous les membres des comités. Cette déclaration a lieu après la période de mise en candidature, une fois que les candidat-e-s intéressé-e-s sont connu-e-s.

Agent en matière d’ÉDI

Un membre du comité d’ÉDI (CIÉDI), le directeur du DRC, participe au processus et est consulté à toutes les étapes (de l’élaboration de la proposition à la sélection finale du candidat).

Selon cet extrait de « *Engagement de l’UQAC en matière d’ÉDI* », l’agente EDI est la personne désignée pour répondre aux questions et préoccupations. L’agente en matière d’ÉDI ne participe pas aux processus de recrutement internes. Elle a un rôle passif.

La personne désignée pour répondre aux questions et préoccupations relatives à l’équité, la diversité et l’inclusion dans le processus d’embauche des professeurs de l’UQAC est Mme Josianne Gauthier (agente d’ÉDI), agente de gestion du personnel au Décanat des affaires départementales de l’UQAC. Ses coordonnées sont les suivantes : 418-545-2011, poste 2182, ou par courriel : Josianne1_Gauthier@uqac.ca.

Au niveau des recrutements externes, celle-ci participe à titre d’observatrice à certains comités de recrutement des départements. Elle supervise, selon les termes de l’engagement de l’UQAC, l’affichage du poste. Dans tous les cas de processus externes, il y a une représentante du DAD au sein des comités de sélection.

Recommandation : L’agente en matière d’ÉDI devrait participer à tous les recrutements reliés aux chaires de recherche.

Déclaration volontaire

Les données des déclarations volontaires sont recueillies auprès de tous les candidats en ayant recours à des pratiques exemplaires.

Un courriel est transmis à tous les candidats leur demandant de compléter la déclaration volontaire. Le formulaire de l'UQAC est inspiré du formulaire des CRC. Quatre renseignements sont demandés aux candidats soit le genre, l'identité autochtone, la situation d'handicap et l'appartenance à une minorité visible. Toutes les questions offrent l'option de ne pas répondre.



UQAC
Département de la recherche et de la création
Université du Québec à Chicoutimi

Formulaire de déclaration volontaire¹
Programme de Chaires de recherche du Canada

L'UQAC respecte les principes de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI) dans l'administration du Programme des chaires de recherche du Canada et dans les activités de recherche menées sous sa responsabilité. L'équité, la diversité et l'inclusion renforcent le milieu scientifique ainsi que la qualité, les retombées et la pertinence sociale des travaux de recherche.

Les questions du présent formulaire sont principalement fondées sur la norme actuelle utilisée par Statistique Canada dans le cadre du recensement et sur le libellé de la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#). Notez que les renseignements que vous nous communiquez seront traités en toute confidentialité.

Nom :
Date :

Les 14 personnes ayant soumis leur candidature ont répondu au questionnaire. Des membres des deux groupes désignés pour lesquels l'UQAC a des cibles ont postulé.

Réception des candidatures

Les candidatures sont acheminées au doyen du DRC. Tous les documents sont enregistrés dans un répertoire dans Sharepoint puis transmis aux membres du comité d'attribution. Aucune relance est faite pour les dossiers incomplets.

Constats généraux

Points Positifs	Points de vigilance
	L'UQAC ne dispose pas encore de politique ou de procédures officielles en regard du processus de dotation des postes.
	Le processus de recrutement interne et le processus de recrutement externe diffèrent.
	Il n'y a pas de stratégie de recrutement ciblée par groupe désigné.
	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.

Points Positifs	Points de vigilance
Les critères de sélection sont connus et non discriminatoires.	Certains critères de présélection et de sélection sont subjectifs.
Le formulaire de déclaration volontaire a été complété par les candidat-e-s internes ce qui permet de confirmer l'appartenance de certain-e-s à un des groupes désignés. Le formulaire est adéquat.	Il n'y a pas de formulaire d'auto-déclaration 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.
Déclaration des conflits d'intérêt structurée et formalisée pour les membres des comités de sélection des professeurs.	La déclaration des conflits d'intérêt doit être structurée lors de la dotation des CRC

Comité de mise en candidature

Composition des comités

Le comité d'évaluation des candidatures **INTERNES** est composé, d'au moins, un membre d'un groupe désigné. Le DRC représente le CIÉDI. Il ne s'agit pas d'une exigence pour les comités de sélection de nouveaux professeurs.

Extrait de « Engagement de l'UQAC en matière d'ÉDI »

ÉVALUATION DES CANDIDATURES INTERNES (Professeurs réguliers à l'emploi de l'UQAC)	ÉVALUATION DES CANDIDATURES INTERNES (Personnes n'étant pas à l'emploi de l'UQAC)
VRERC DRC Directeur(trice) du département Membre d'un groupe désigné	Agent d'équité de l'UQAC (sup. de l'affichage du poste) Personnel du DAD Comité de sélection constitué par le dépt., la direction du dépt. , le VRERC et CAD)

La composition des comités d'évaluation des candidatures **EXTERNES** est déterminée par les assemblées départementales tel que spécifié dans la convention collective de travail à l'article

6.10 Comité de sélection
Un comité de sélection présidé par le directeur de département et comprenant au moins deux (2) autres professeurs du département désignés par l'assemblée départementale procède à l'analyse des candidatures reçues. Il serait souhaitable que la présence d'au moins une professeure à ce comité de sélection soit favorisée conformément à l'esprit des dispositions de l'article 26 de la convention collective.

Le Vice-recteur peut déléguer au comité un observateur qui n'a ni droit de vote ni droit d'intervention quant à l'évaluation des compétences des candidats.

6.10. Nous n'avons rien lu quant à l'arrimage des exigences de la convention collective et la composition du comité d'évaluation telle que décrite dans le document l'engagement de l'UQAC.

Formation des membres des comités

Extrait de « Engagement de l'UQAC en matière d'ÉDI » :

Toutes les personnes prenant part au processus de recrutement et de mise en candidature des titulaires de CRC doivent obligatoirement avoir suivi les formations en ligne relatives à l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. À cet effet, la formation recommandée par l'Université du Québec à Chicoutimi est celle offerte par le programme des chaires de recherche du Canada et portant sur les préjugés inconscients dans l'évaluation par les pairs.

Cette formation est suggérée aux membres des comités de recrutement de professeurs et sa complétion n'est pas consignée.

La formation a été suivie par les 6 membres du comité. Un document formel atteste de leur participation.

UQAC
Décanat de la recherche et de la création
Université du Québec à Chicoutimi

Comité d'évaluation des candidatures
Programme des Chaires de recherche du Canada
5 avril 2019

ATTESTATION – FORMATION SUR LES PRÉJUGÉS INCONSCIENTS

Par la présente, j'atteste avoir suivi le module de formation des pairs évaluateurs portant sur les préjugés inconscients ou avoir lu la documentation relative à ce module de formation.

Membres du comité d'évaluation	Signature	Date
Chiricota, Yves	<i>[Signature]</i>	5/4/2019
Farinas, Marie-Isabelle	<i>[Signature]</i>	13/04/2019
Gilbert, Claude	<i>[Signature]</i>	20/04/2019
Laprise, Catherine	<i>[Signature]</i>	20/04/19
Tremblay, Nathalie, responsable ÉDI	<i>[Signature]</i>	20/04/2019
Vézina, Hélène	<i>[Signature]</i>	5/04/2019

Protection de la vie privée des candidats

Les déclarations sont conservées dans un répertoire Sharepoint accessible par l'ensemble des membres de l'équipe du Décanat.

Constats généraux

Points Positifs	Points de vigilance
La composition du comité est déterminée dans l'engagement de l'UQAC et adéquate. Elle est composée d'au moins un membre des groupes désignés.	La composition des comités et les processus de prises de décision diffèrent selon qu'il s'agit d'un processus interne ou externe 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 aux femmes.
	La connaissance des personnes appartenant à un groupe désigné peut institutionnaliser certains membres des comités.
	L'agente d'ÉDI ne participe pas à l'ensemble des étapes du processus.
La formation sur les biais inconscients est obligatoire et le nom des participants consignés.	La formation sur les biais inconscients n'est pas obligatoire lors de processus de recrutement externes.

Points Positifs	Points de vigilance
La formulaire d'auto-déclaration volontaire des conflits d'intérêt est structurée et formalisée pour les membres des comités de sélection des professeurs.	La déclaration des conflits d'intérêt doit être structurée lors de la dotation des CRC.
Les déclarations volontaires sont complétées par les candidat-e-s.	Le formulaire d'auto-déclarations volontaires des candidats sont accessibles aux membres de l'équipe du DRC via un répertoire Sharepoint.

Décision de mise en candidature

Évaluation des candidatures

Les critères sont établis avant le début de l'évaluation et sont conformes à ceux des CRC. Ces critères peuvent toutefois porter à interprétation. Le comité procède à l'évaluation des candidatures en trois étapes.

- Validation de l'admissibilité administrative de la candidature.
- Identification des dossiers potentiellement « chairables ».
 - Évaluation individuelle suivi d'échanges en comité
- Sélection et justification des candidats qui seront invités à déposer leur dossier auprès du Secrétariat des CRC.
 - Dossier de publications
 - Encadrement des étudiants au doctorat
 - Volume de financement (au moins avoir déjà reçu une subvention)

Recommandation : Il y aurait lieu de préciser quelles sont les informations provenant des déclarations volontaires qui peuvent être partagé aux membres des comités de sélection.

Incidences des congés

L'incidence des congés sur le dossier de réalisation en recherche est considérée lors de la validation de l'admissibilité administrative des candidat-e-s. Les congés acceptés sont définis par les CRC. Les congés sont indiqués à l'intérieur des dossiers de candidatures. Les discussions ou calculs en regard de ceux-ci ne sont pas documentés et conservés.

Sous-estimation des travaux d'érudition ou de recherche

Les paramètres à considérer lors de l'évaluation des travaux dépendent du domaine d'expertise. Ceux-ci sont établis par les différents programmes et connus des membres du comité d'attribution. Les discussions en regard de ceux-ci ne sont pas documentées et conservées.

Mesures d'adaptation

Les mesures d'adaptation existantes ou demandées par les personnes qui soumettent leur candidature sont acheminées au comité d'attribution. Les discussions en regard de ceux-ci ne sont pas documentées et conservées.

Revue de la décision de sélection finale

Il existe un outil d'évaluation des candidatures mais celui-ci n'est pas utilisé par les membres du comité. Malgré cela, les évaluations reposent sur des critères vérifiables et les décisions de sélection finale doivent satisfaire aux critères du programme des chaires du Canada. Les décisions soutiennent aussi le plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement et ont permises d'atteindre les cibles établies.

Chaire de niveau 1	Chaire de niveau 2
Pour satisfaire aux critères du Programme, le candidat doit : • <u>être</u> un chercheur exceptionnel et novateur de calibre mondial dont les réalisations ont eu un impact marqué dans son domaine; • <u>être</u> un chef de file de réputation internationale dans son domaine; • <u>savoir</u> très bien recruter et superviser des étudiants de cycle supérieur et des chercheurs postdoctoraux en tenant compte des différentes pratiques en vigueur dans son domaine ou sa discipline et, une fois titulaire d'une chaire, être en mesure de recruter, de former et de retenir d'excellents stagiaires, étudiants et futurs chercheurs; • proposer un programme de recherche original, novateur et de la plus haute qualité.	Pour satisfaire aux critères du Programme, le candidat doit : • <u>être</u> un excellent chercheur émergent de calibre mondial qui a fait preuve d'une créativité particulière en recherche; • <u>avoir</u> démontré qu'il a le potentiel nécessaire pour se tailler une réputation internationale dans son domaine au cours des cinq à dix prochaines années; • <u>avoir</u> le potentiel nécessaire pour, une fois qu'il est titulaire d'une chaire, recruter, former et retenir d'excellents stagiaires, étudiants et futurs chercheurs; • proposer un programme de recherche original, novateur et de haute qualité.

Rapport écrit du comité

Le doyen produit un rapport qui présente sommairement le résultat de l'évaluation pour chacun des candidat·e·s ainsi que les recommandations quant à la poursuite de ceux-ci dans le processus de recrutement. Ce rapport ne fait pas état des mécanismes ou processus utilisés pour répondre aux exigences. Seul le directeur du décanat de la recherche et de la création a signé le rapport. Les autres membres du comité ne l'ont pas signé.

Constats généraux

Points Positifs	Points de vigilance
Les critères de sélection sont connus et non discriminatoires.	Certains critères de présélection et de sélection sont subjectifs.
Plusieurs grilles de sélection et d'évaluation sont disponibles.	Les grilles d'évaluation et de sélection sont peu utilisées.

EXAMEN DU PROCESSUS DE DOTATION DES CRC

Points Positifs	Points de vigilance
Le même processus est réalisé et les mêmes outils sont utilisés avec tous les candidat·e·s.	
Les membres du comité procèdent à une analyse complète des documents relatifs à toutes les candidatures reçues.	Les analyses, réflexions et motifs de décisions sont peu documentés.
L'analyse des dossiers des titulaires potentiels est faite en regard des considérations ÉDI.	Les discussions ou calculs en regard de ceux-ci 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 ne sont pas gérés et conservés uniformément.
Un rapport est produit par le doyen où l'on présente un résumé des commentaires du comité.	Le rapport est peu explicite et il n'est pas signé par les autres membres du comité.

Mise en candidature

Dossiers de mise en candidature

Le DRC octroi l'accès au site des CRC aux candidat·e·s retenu·e·s pour leur permettre de déposer leur dossier de candidature.

Les candidats retenus par le comité d'évaluation élaborent leur dossier selon les exigences des chaires. Ceux-ci peuvent aussi avoir accès aux dossiers de candidatures précédentes. Le DRC procède à la relecture du dossier de candidature avant sa soumission au secrétariat des CRC.

Examen du processus

Une revue de toutes les exigences des CRC est réalisé par le directeur du décanat de la recherche et de la création avant de transmettre l'attestation de l'établissement.

Trois dossiers de candidatures ont été soumis au CRC dont ceux de 2 personnes appartenant à une minorité visible ont été retenues et mises en candidature auprès du CRC. Les mises en candidature sont conformes à l'engagement du programme à l'égard de l'ÉDI. Le plan d'action en matière d'ÉDI de l'établissement, quant à lui, est actuellement en révision.

Niveau de soutien

L'engagement de l'UQAC en regard du soutien aux professeurs est clairement établi dans la politique d'organisation et de financement de la recherche. Tous les titulaires de chaires de niveau 1 et de niveau 2 peuvent compter sur un apport égal de l'UQAC.

2.3 Soutien à la recherche et à la création

Le Vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création mandate le Décanat de la recherche et de la création (DRC) pour soutenir les professeurs dans leurs activités de recherche. Pour ce faire, une équipe multidisciplinaire est mobilisée quotidiennement pour accompagner adéquatement tous les professeurs de l'Université, les étudiants de cycles supérieurs et le personnel de recherche.

En plus du DRC, l'ensemble des services de l'UQAC soutiennent également la recherche.

*Politique d'organisation
et de financement de la
recherche*

La qualité du milieu offert par l'UQAC, de l'engagement de celle-ci et de la concordance entre la chaire proposée et le plan de recherche stratégique de l'UQAC sont détaillés dans chacun des dossiers de candidatures soumis au secrétariat des CRC.

Attestation de l'établissement

Le VRERC procède à la reddition de comptes auprès du Secrétariat des chaires de recherche du Canada. L'attestation de l'établissement relatif au processus de recrutement et de mise en candidature est jointe au dossier de mise en candidature.

Constats généraux

Points Positifs	Points de vigilance
Les exigences relatives à la mise en candidatures sont conformes.	
Le niveau de soutien aux candidat-e-s est équitable.	

Mécanisme de maintien en poste d'urgence

L'engagement de l'UQAC en matière d'ÉDI stipule que l'utilisation de ce mécanisme de maintien en poste d'urgence s'effectuera conformément aux exigences du programme des CRC en la matière.

Renouvellement du mandat d'un titulaire de chaire

Critères de renouvellement

En 2019, le DRC a validé l'intérêt des titulaires à renouveler leur mandat. Lors de l'exercice annuel de planification des CRC fait annuellement par le comité d'attribution des postes de chaire, une revue des dossiers de chaires existantes est réalisée. Le comité procède à une analyse des rapports annuels de recherches et juge des travaux projetés. Des recommandations sont émises quant aux demandes de renouvellement à envisager.

Il n'y a pas de processus formels ou de critères établis quant au renouvellement des CRC mais les évidences nous démontrent le respect des exigences.

Recommandation : Établir la politique ou procédure de renouvellement du mandat d'un titulaire de chaire.

Nomination pour un troisième mandat

L'engagement de l'UQAC en matière d'ÉDI statue que la nomination pour un 3^{ième} mandat d'un titulaire de chaire de niveau 1 n'est pas un scénario envisagé à l'UQAC.

Constats généraux

Points Positifs	Points de vigilance
	Les critères de renouvellement des postes de chaires doivent être documentés et confirmés aux titulaires au début et en cours de mandat.
Le processus de renouvellement des postes est réalisé de la même façon pour tous les titulaires.	Le processus n'est pas encore formalisé.
La position de l'UQAC en regard de la nomination d'un titulaire pour un 3 ^{ième} mandat est clairement établi dans l'engagement l'UQAC.	

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.

EN BREF...

Le décanat de la recherche et de la création a bonifié ses outils et ses pratiques pour se conformer aux nouvelles exigences des CRC. Il reste, tout de même, des changements à faire. Entre autre au niveau de la conservation des documents.

Le décanat des affaires départementales n'a pas fait de recrutement de professeur à l'externe en vue de la dotation d'un poste de chaire de recherche du Canada depuis le changement des exigences des CRC. Après l'analyse de cet examen, le Décanat de la recherche est en cours de rédaction d'un projet d'une nouvelle politique basée sur les exigences du PCRC en matière de transparence, d'ouverture et d'ÉDI

Annexes



ANNEXE 1 : LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES EN ENTREVUE

- Claude Gilbert, directeur de la planification et du développement stratégiques;
- Josianne Gauthier, Agente de gestion du personnel au DAD et responsable EDI ;
- Myriam Duperré, agente de recherche au Décanat de la recherche et de la création.

ANNEXE 2 : LISTE DES DOCUMENTS CONSULTÉS

- Affichages et offres d'emploi 2019
- Attestation de formation des membres du comité d'évaluation
- Attestation de l'établissement relatif au processus de recrutement et de mise en candidature
- Cibles de l'établissement en matière d'équité
- Convention collective de travail des professeures et professeurs de l'UQAC
- Critères et outils d'évaluation des candidatures
- Document de planification des CRC
- Documents relatifs au concours interne 2019
- Documents et courriels relatifs aux renouvellements de CRC pour 2020
- Dossiers de candidatures déposés en 2019 et déclaration volontaire des candidats
- Engagement de l'UQAC en matière d'ÉDI
- Exigences relatives au recrutement et à la mise en candidature de titulaires de chaire de recherche du Canada
- Guide d'écriture pour toutes et tous / Novembre 2019
- Outil d'établissement des cibles en matière d'équité
- Plan stratégique de la recherche de l'UQAC 2019-2023
- Politique d'organisation et de financement de la recherche
- Politique en matière de financement de la recherche et de la création
- Règlement relatif à la recherche et à la création
- Site internet « Recherche-UQAC »
- Site des CRC

EXAMEN DU PROCESSUS DE DOTATION DES CRC

- Sommaire des évaluations de candidats et recommandations
-

ANNEXE 3 : GRILLE DES RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Annexe 19

Gabarit d'entrevue Titulaires de CRC

QUESTIONNAIRE D'ENTREVUE

TITULAIRE DE CHAIRE

EDI – UQAC

Rappel de la démarche

- L'UQAC a l'intérêt de prendre des mesures pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion, notamment pour les membres des groupes désignés (GD).
- Un sondage a été mené au début de l'été, et l'analyse des résultats a déjà permis d'identifier des enjeux et des solutions. Des entrevues avec des professeur.e.s des groupes désignés ont permis d'approfondir notre compréhension des enjeux.
- Le processus d'attribution des chaires de recherche est spécifiquement ciblé par cette démarche. Les entrevues vont approfondir la compréhension des enjeux d'attribution des chaires dans un contexte d'EDI.
- Un plan d'action sera ensuite produit cet automne pour les professeurs. Les enjeux des autres corps d'emploi et éventuellement des étudiant.e.s seront traités plus tard.
- Notre équipe de recherche a été engagée pour réaliser une collecte de données pour documenter les réalités vécues par les personnes appartenant aux groupes désignés.

Objectifs des entrevues individuelles

- Aider l'Université du Québec à Chicoutimi à identifier les problématiques en matière d'EDI dans le processus d'attribution des chaires de recherche.
- Vérifier si les modifications au processus d'attribution adoptées en 2019 améliorent l'EDI.
- Obtenir les commentaires positifs ou négatifs de la part des titulaires de CRC à l'égard du recrutement, l'intégration et au maintien en poste, du processus d'attribution des CRC et du renouvellement des mandats.

Considérations éthiques

- L'entrevue est confidentielle, même si votre participation à l'entrevue est nécessaire (obligatoire)
- Nous avons préféré la prise de note à l'enregistrement, de manière à ne conserver aucune trace permettant de vous identifier (on va prendre le temps).
- Seules les données analysées, compilées et anonymisées seront transmises à l'institution.
- Il y a du soutien disponible à l'UQAC si l'entrevue vous perturbe ou vous fait réaliser que vous en avez besoin.

Notre rôle

- Nous agissons à titre de professionnelles de recherche, et notre rôle sera de procéder à la collecte et à l'analyse des données, de manière à aider l'institution dans l'élaboration du plan d'action.
- Nous ne sommes pas impliqués dans les processus décisionnels, ni l'administration impliquée dans les processus d'entrevue.

Dernières notes :

- L’entrevue devrait durer entre 30 et 45 minutes (Maximum 1 heure). Elle aborde 4 thématique (Recrutement, soutien, maintien et renouvellement, et climat de travail).
- Il y a plusieurs blocs : identification à un ou des groupes désignés, questions générales, et questions relatives à votre appartenance à un ou des GD.

Section A – Identification

- Depuis quand êtes-vous titulaire de chaire?
 - Avez-vous fait l’expérience du nouveau ou de l’ancien processus d’attribution?
- Avez-vous obtenu un ou des renouvellements?
 - Quand?
- Depuis combien de temps étiez-vous professeur.e à l’UQAC lors de l’attribution?
- Est-ce que vous considérez appartenir à un ou plusieurs groupes désignés ?
 - Femme?
 - LGBTQ2+ (ou autre dénomination)? Précisez.
 - Autochtone?
 - Minorité visible? Précisez.
 - Handicapé (ou personne avec Handicap)? Précisez.
- Est-ce que votre appartenance à un groupe désigné a changé depuis l’obtention de la chaire? Considérez-vous faire partie de ce groupe lors de l’attribution?

Section B – Recrutement

- Quelles ont été les étapes qui ont menées à votre nomination à titre de titulaire de CRC ?
- Avez-vous été interpellé pour soumettre votre candidature ? Si oui par qui ?
 - Avez-vous été encouragé à postuler par quelqu’un au sein de l’UQAC?
- Quel a été le processus d’entrevue pour la soumission de votre candidature ?
 - Avez-vous discuté avec le décanat de la recherche et de la création ?
 - Avec le vice-rectorat à l’enseignement, à la recherche et à la création ?

- Quels ont été les points positifs lors de votre recrutement comme titulaire d'une CRC ?
- Quels ont été les points négatifs lors de votre recrutement comme titulaire d'une CRC ?

Si appartient à un groupe désigné

- Avez-vous l'impression que votre appartenance au groupe désigné a affecté le processus d'attribution?
 - Si oui, comment?
- Avez-vous vécu certains malaises ou inconforts pendant le processus d'attribution, lié à votre appartenance au groupe ciblé?
 - Si oui, précisez.

Pour tous.tes

- Avez-vous trouvé le processus de recrutement équitable pour l'EDI?
 - Sinon, pourquoi?
- Croyez-vous qu'il existe des barrières ou de limites AVANT d'en arriver au processus d'attribution?
- Quelles sont les freins à l'avancement de la carrière des membres des groupes désignés?
 - Des freins institutionnels? Géographiques? Non disponibilité des candidats? Processus de recrutement? Préjugés et stéréotypes?
- Trouvez-vous que l'UQAC a les outils nécessaires pour diminuer l'impact de ces freins?
- Quels moyens pourraient être utilisés pour faciliter l'accès à davantage de candidats faisant partie des 5 groupes désignés au programme des CRC ?

Section C – Soutien

- Quel type de soutien (dont administratif) avez-vous reçu de la part de l'UQAC lors de la soumission de votre candidature ?
- Avez-vous bénéficié des services
 - D'un mentor ?
 - De ressources provenant de votre département ?

- Du Décanat de la recherche et de la création ?
- Avez-vous déjà participé à titre de mentor à la révision d'une candidature soumise au Programme des CRC par l'un ou l'une de vos collègues ?
- Comment s'est déroulée votre intégration lors de votre arrivée en poste ?
- Quel soutien financier avez-vous reçu de la part de l'Université ?
 - D'après vous, est-il comparable à celui offert aux autres titulaires ?
- Avez-vous des dégagements pour la direction de la chaire?
 - Si oui, combien?
- Avez-vous l'impression que l'attribution des dégagements est un processus équitable?
- De manière générale, est-ce que vous croyez que le soutien offert aux titulaires semble équitable et inclusif pour les membres des groupes désignés?
- De manière égale, jugez-vous que les conditions de travail (salaire, avantages) sont équitables lorsque l'on appartient à un groupe désigné ou non?
 - Si oui, comment?

Section D – Maintien et renouvellement

- Obtenez-vous régulièrement d'autres financements pour la recherche pour les activités de la chaire?
- Vous êtes-vous déjà senti qu'un processus de financement n'était pas équitable pour les membres de l'EDI?
 - Si oui, pourquoi?
- Avez-vous l'impression que les processus d'attribution des fonds sont équitables pour les personnes qui appartiennent aux groupes ciblés?
- Si vous faites partie d'un groupe désigné, trouvez-vous que votre appartenance à ce groupe vous limite dans votre capacité à bien faire votre travail? (Limite la productivité et l'efficacité)
- Avez-vous connu des interruptions de carrière pendant votre mandat de titulaire de CRC ?
 - Si oui, croyez-vous qu'elles ont affecté votre carrière en tant que titulaire de CRC ?

- Est-ce que cela a eu des impacts à court et à long terme ?
 - Si oui, lesquels ?
- Connaissez-vous le processus de renouvellement des chaires?
 - Si oui, Selon vous, est-ce que le processus de renouvellement est équitable pour les membres des groupes désignés ?
- Si vous avez obtenu un renouvellement, expliquez-nous comment cela s'est passé?
- Quelles sont vos suggestions pour que des pratiques exemplaires soient appliquées à l'égard du processus de maintien et de promotion des postes de titulaires de CRC pour l'EDI ?

Section E – Climat de travail

- Comment qualifieriez-vous le climat et l'atmosphère de collégialité régnant à l'UQAC ?
- Quelles sont vos impressions sur la culture institutionnelle en recherche à l'UQAC ?
- Comment vivez-vous au quotidien, vos rapports de travail avec vos collègues?
- Vos idées, décisions, méthodes et procédés sont-ils généralement acceptés par vos collègues?
- Est-ce que vous vous sentez traité avec respect :
 - Par vos collègues?
 - Par les cadres?
- Vous sentez-vous bien intégrés à l'UQAC?

Si appartient à un groupe désigné

- Sentez-vous que votre appartenance à ce groupe affecte :
 - Vos collaborations avec des collègues.
 - Votre relation avec l'administration de l'UQAC?

- Vous êtes-vous déjà senti victime de préjugés, conscients ou inconscients, en encore de harcèlement ou d'exclusion, en lien avec votre appartenance à un groupe désigné?
 - Si oui, comment cela s'est-il manifesté?
 - Si oui, est-ce que cela arrive fréquemment?

Pour tous.tes

- Trouvez-vous que l'UQAC est un milieu suffisamment diversifié?
- Sentez-vous que la richesse de la diversité sociale et culturelle est valorisée à l'UQAC
- Sentez-vous qu'il existe encore des préjugés importants relativement aux groupes désignés?
 - À quelle échelle (vos proches, le département, l'UQAC en général).
- Croyez-vous que les gens sont suffisamment formés pour limiter la discrimination?
- De manière générale, sentez-vous que l'UQAC vous offre le soutien nécessaire aux personnes appartenant aux groupes désignés?
- Qu'est-ce que l'UQAC pourrait faire pour améliorer le climat de travail en lien avec l'ÉDI?
- De quelle façon l'UQAC peut-elle améliorer son engagement institutionnel à l'égard de l'ÉDI ?
 - Comment publiciser et communiquer cet engagement?

Section F – Derniers commentaires

- D'après vous, quelles autres mesures devraient être mises en application pour améliorer la gouvernance des Chaires de recherche du Canada (CRC) en regard de l'atteinte des cibles en matière d'ÉDI ?
- Avez-vous des propositions à faire pour le plan d'action de l'UQAC en matière d'ÉDI?

- Avez-vous d'autres commentaires à formuler?

Mot de la fin

- Remerciement
- Rappel s'ils ou elles changent d'idée
- Contact Anissa ou Olivier pour des questions
- Rappel de l'aide disponible au besoin

Information pour les chargées de l'enquête concernant les services de soutien existant à l'UQAC

Si les participant.e.s rencontrent un inconfort d'ordre psychologique en passant l'entrevue, notamment si cette entrevue fait resurgir des émotions négatives liées à des expériences passées ou présentes. Voici trois services de l'UQAC disponibles pour les professeurs qui cherchent un soutien psychologique.

- **Le programme d'aide aux employés (PAE)** : Si vous ressentez le besoin de discuter de votre situation ou vivez un certain inconfort, des ressources sont disponibles via le programme d'aide aux employés de l'UQAC (418) 545-2032 et sans-frais 1-800-363-2030
- Beaucoup d'information sur notre site internet de l'UQAC pour venir en aide à une personne en détresse : <http://sae.uqac.ca/aide-psychosociale/situation-de-crise/>
- Il y aussi le **Bureau de prévention et d'intervention** : Si vous êtes victime, témoin ou désirez accompagner un proche aux prises avec une situation de violence à caractère sexuel, de harcèlement, de violence, ou toute autre conduite vexatoire, vous pouvez vous adresser en toute confidentialité au Bureau de prévention et d'intervention de l'UQAC. **418 545-5011, poste 3208 bpi@uqac.ca**

Annexe 20

Courriel invitation Titulaires de CRC



ÉDI • ÉQUITÉ, DIVERSITÉ, INCLUSION

APPEL À VOTRE COLLABORATION

Bonjour,

À titre d'ancien ou nouveau titulaires de Chaires de recherche, nous sollicitons votre collaboration dans le cadre d'une récolte de données qualitatives portant sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI).

Mandatés par la haute direction, cette enquête est menée par M. Olivier Riffon, Professeur en éco-conseil au Département des sciences fondamentales, et son équipe de recherche. Elle vise à dresser un portrait des enjeux de l'EDI à l'UQAC. Les données seront présentées de façon **confidentielles et anonymes** et serviront à alimenter notre plan d'action institutionnel portant sur les enjeux de l'EDI afin que nous puissions agir là où ça compte et selon les besoins exprimés par notre communauté universitaire.

Rappelons que ce plan d'action est **déterminant** pour assurer aux professeur.e.s que les Chaires de recherche seront disponibles à l'UQAC. Votre collaboration a donc une importance primordiale pour nous permettre de bien comprendre le processus d'attribution des Chaires de recherche du Canada à l'UQAC et pour mettre en place notre plan d'action qui permettra notamment d'assurer une représentation adéquate des cinq groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées, les membres de la communauté LGBTQ2+ et les minorités visibles) dans les mises en candidature pour les postes de titulaires de chaires de recherche du Canada.

Dominique Biron
Vice-rectrice aux affaires administratives
Responsable du comité institutionnel en équité, diversité et inclusion

Dans le cadre de la mise en place du plan d'action institutionnel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) de l'UQAC, nous sollicitons les professeur(e)s de l'UQAC pour mieux documenter les enjeux que peuvent rencontrer les personnes des groupes désignés : femmes, personnes handicapées, Autochtones, membres de minorités visibles et membres de la communauté LGBTQ2+.

Si vous faites partie d'un ou de plusieurs groupes désignés et si vous souhaitez participer à une entrevue individuelle ou de groupe, cliquez sur le lien ci-dessous pour avoir plus d'information et manifester votre intérêt.

Manifestez votre intérêt

Date limite de réponse : **mercredi 5 août 2020**

Si vous ne faites pas partie de l'un des groupes désignés, mais que vous désirez participer à l'amélioration du climat universitaire et organisationnel à l'UQAC en matière d'ÉDI, votre avis est aussi le bienvenu. Vous pouvez manifester votre intérêt en cliquant également sur le lien plus haut.

L'enquête sera animée par une équipe de recherche et la participation se fera dans le respect des mesures de confidentialité, de sorte à garantir l'anonymat et l'impossibilité d'identification des répondants. Seule la synthèse des entrevues sera transmises au comité institutionnel de l'ÉDI de l'UQAC, afin d'éclairer l'élaboration du plan d'action.

Nous vous offrons nos plus cordiales salutations.



Le présent document (y compris les pièces qui y sont annexées, le cas échéant) s'adresse au destinataire indiqué et peut contenir des renseignements de caractère privé ou confidentiel. Si vous n'êtes pas le destinataire de ce document, nous vous signalons qu'il est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer ou de le reproduire. Si ce message vous a été transmis par erreur, veuillez en informer l'expéditeur et le supprimer immédiatement. Avant d'imprimer, pensez à l'environnement!

Annexe 21

Processus d'identification des barrières systémiques

Plan de travail
Identification des grandes barrières systémiques de l’UQAC

Étape 1 : Regrouper par thématiques les points de vigilance mis en évidence par notre collecte de données.

Responsable : comité opérationnel pour l’équité, la diversité et l’inclusion (COÉDI)
Collaboratrice : Julie Gagné du réseau UQ.

Tableau du regroupement des points de vigilance par thématique

Préjugés
<u>Points de vigilance des constats généraux :</u> • L’auto-identification à un ou à plusieurs groupes désignés. • La plus faible impression d’impartialité (minorités visibles, handicapées, Autochtones, LGBTQAI2S+). • Le fait de subir plus de comportements d’exclusion ou de conduites inacceptables. • La discrimination positive (dévalorisation des compétences).
<u>Points de vigilance pour le groupe des femmes :</u> • Le rapport homme et femme. • Les conflits au travail.
<u>Points de vigilance pour le groupe des autochtones:</u> • Les préjugés.
<u>Points de vigilance pour le groupe des minorités visibles :</u> • Le milieu de travail. • La différence individuelle.
<u>Points de vigilance pour le groupe des handicapées :</u> • L’auto-identification. • Le milieu de travail.
<u>Points de vigilance pour les titulaires de CRC :</u> • La discrimination positive (dévalorisation des compétences). • Les préjugés. • Le climat de travail.
Engagement de l’établissement

Points de vigilance des constats généraux :

- L’UQAC n’est pas assez proactive à l’égard de l’ÉDI.
- Le milieu est moins sécuritaire du point de vue émotionnel (intervention pour contrer les problématiques).

Points de vigilance pour le groupe des femmes :

- Les occasions de perfectionnement et de formation.
- Les ressources offertes.

Points de vigilance pour le groupe LGBTQAI2S+ :

- La collaboration entre les différents secteurs et l’Université.
- La gestion de l’université.

Points de vigilance pour le groupe des handicapées :

- La reconnaissance de la part de l’établissement.
- Les ressources générales disponibles.

Points de vigilance pour les titulaires de CRC :

- L’engagement institutionnel.

Pratiques internes

Points de vigilance des constats généraux :

- L’ancienneté
- La discrimination positive (processus d’embauche)
- L’accueil des nouveaux professeur.e.s
- Les points de vigilance dans les demandes de postes du processus d’embauche des professeur.e.s
- Les points de vigilance dans les offres d’emploi du processus d’embauche des professeur.e.s
- Les points de vigilance dans la formation des comités de sélection par département du processus d’embauche des professeur.e.s
- Les points de vigilance dans la réception des candidatures du processus d’embauche des professeur.e.s
- Les points de vigilance dans le choix des candidatures pour les entrevues du processus d’embauche des professeur.e.s
- Les points de vigilance dans le choix des candidats du processus d’embauche des professeur.e.s
- Les points de vigilance dans l’accueil des nouveaux professeur.e.s du processus d’embauche
- Les points de vigilance concernant les constats généraux du processus de recrutement et de la mise en candidature de titulaires de CRC
- Les points de vigilance dans l’attribution des postes de titulaires de CRC du processus de recrutement et de la mise en candidature de titulaires de CRC
- Les points de vigilance dans l’annonce et les affichages de postes du processus de recrutement et de la mise en candidature de titulaires de CRC
- Les points de vigilance dans la recherche des candidats du processus de recrutement et de la mise en candidature de titulaires de CRC
- Les points de vigilance dans le comité de mise en candidature du processus de recrutement et de la mise en candidature de titulaires de CRC

- Les points de vigilance dans la décision de mise en candidature du processus de recrutement et de la mise en candidature de titulaires de CRC
- Les points de vigilance dans la mise en candidature du processus de recrutement et de la mise en candidature de titulaires de CRC
- Les points de vigilance dans le renouvellement du mandat d’un titulaire de chaire du processus de recrutement et de la mise en candidature de titulaires de CRC.

Points de vigilance pour le groupe des minorités visibles :

- Le processus d’embauche des professeur.e.s;
- Le processus d’intégration;
- La récolte de données ÉDI.

Points de vigilance pour le groupe des handicapées :

- Le processus d’intégration.

Points de vigilance pour les titulaires de CRC :

- La transparence dans le processus d’attribution des CRC;
- L’accueil des nouveaux titulaires de CRC;
- Le soutien lors du dépôt de la candidature de CRC.

Promotion, sensibilisation, formation, valorisation

Points de vigilance des constats généraux :

- Le manque de formation continue en ÉDI offerte aux employés;
- L’insuffisance et la méconnaissance des services de soutien en ÉDI;
- La valorisation et l’amélioration de la diversité sociale.

Points de vigilance pour le groupe LGBTQAI2S+ :

- La valorisation;
- Les lieux d’échange.

Points de vigilance pour les titulaires de CRC :

- La valorisation de la recherche.

Gestion départementale

Points de vigilance des constats généraux :

- Les problèmes quant au climat de travail sont plus concentrés dans les départements.
 - Reconnaissance du travail
 - Valorisation
 - Encouragement

— Épanouissement

- Non-respect généralisé de la hiérarchie
- Conflits de personnalités imbriqués dans des rapports de pouvoir

Étape 2 : Faire l'ébauche des grandes barrières systémiques de l'UQAC à partir du tableau de regroupement des points de vigilance issus de la collecte de données.

Responsable : Comité opérationnel pour l'équité, la diversité et l'inclusion (COÉDI).
Collaboratrice: Julie Gagné du réseau UQ.

Étape 3 : Présenter un atelier au comité de gouvernance exposant l'ébauche des grandes barrières systémiques de l'UQAC et recueillir ses commentaires.

Responsable : Comité opérationnel pour l'équité, la diversité et l'inclusion (COÉDI).

Étape 4 : Présenter un atelier au comité opérationnel pour l'équité, la diversité et l'inclusion (CIÉDI) exposant l'ébauche des grandes barrières systémiques de l'UQAC et recueillir ses commentaires.

Responsable : Comité opérationnel pour l'équité, la diversité et l'inclusion (COÉDI)

Étape 5 : Cibler et valider les cinq grandes barrières systémiques avec le comité de gouvernance et le CIÉDI.

Responsable : Comité opérationnel pour l'équité, la diversité et l'inclusion (COÉDI)

Tableau final des cinq grandes barrières systémiques de l'UQAC

Barrière systémique 1 : L'engagement de l'Université face aux enjeux en matière d'ÉDI est perçu comme insuffisant;

Barrière systémique 2 : L'existence de préjugés envers les groupes désignés en milieu de travail;

Barrière systémique 3 : Absence d'activités de promotion, de sensibilisation, de valorisation et de formation en matière d'ÉDI;

Barrière systémique 3 : Certains processus et pratiques internes actuels sont en inadéquation avec les bonnes pratiques en matière d'ÉDI;

Barrière systémique 5 : Les difficultés d'arrimage des bonnes pratiques en matière d'ÉDI avec la double structure de gestion des programmes et des départements.

Annexe 22

Processus d'identification des objectifs stratégiques

Plan de travail
Identification des objectifs stratégiques en matière d'ÉDI de l'UQAC

Étape 1 : Analyser les 5 grandes barrières systémiques et faire une ébauche d'objectifs stratégiques à atteindre en matière d'ÉDI de l'UQAC.

Responsables : Comité opérationnel de l'équité, la diversité et l'inclusion (COÉDI)
Collaborateurs : Julie Gagné Conseillère en équité, diversité et inclusion du réseau U.Q.

Étape 3 : Atelier avec le comité de gouvernance pour présenter notre ébauche et recueillir leurs commentaires et suggestions.

Responsables : Comité opérationnel de l'équité, la diversité et l'inclusion (COÉDI)

Étape 4 : Atelier avec le comité opérationnel de l'équité, la diversité et l'inclusion (CIÉDI) pour présenter notre ébauche et recueillir leurs commentaires et suggestions.

Responsables : Comité opérationnel de l'équité, la diversité et l'inclusion (COÉDI)

Étape 5 : Cibler et valider les objectifs stratégiques avec le comité de gouvernance et le CIÉDI.

Responsables : Comité opérationnel de l'équité, la diversité et l'inclusion (COÉDI)

Tableau final des objectifs stratégiques de l'ÉDI de l'UQAC

Objectif stratégique 1 : Augmenter l'engagement de l'institution à l'égard de l'ÉDI.

Objectif stratégique 2 : Faciliter l'intégration des personnes provenant des groupes désignés au sein de notre milieu universitaire

Objectif stratégique 3 : Adapter les processus de sélection en adéquation avec les bonnes pratiques en matière d'ÉDI

- 3.1 : Adapter le processus de sélection des professeurs en adéquation avec les bonnes pratiques en matière d'ÉDI
- 3.2 : Adapter le processus de sélection de titulaires de CRC en adéquation les bonnes pratiques en matière d'ÉDI

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

Annexe 23

La résolution de la modification au règlement
relatif à la mission, à la vision et aux valeurs de
l'UQAC

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI

EXTRAIT DES DÉLIBÉRATIONS DE LA CINQ-CENTIÈME (500^e) RÉUNION ORDINAIRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, TENUE LE 8 DÉCEMBRE 2020, EN VISIOCONFÉRENCE

RÉSOLUTION CAD-12384

Modification au Règlement relatif à la mission, à la vision et aux valeurs de l'UQAC et amendement de la résolution CAD-12044 relative à l'engagement de l'Université du Québec à Chicoutimi envers l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)

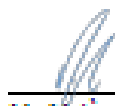
- ATTENDU que l'UQAC reconnaît la communauté LGBTQAIS2+ comme faisant partie des groupes désignés en Équité, Diversité et Inclusion (EDI) et a pris cette communauté en compte lors de l'élaboration de son plan d'action institutionnel EDI;
- ATTENDU que l'UQAC met en place des actions et des mesures pour contrer les barrières systémiques que rencontre la communauté LGBTQAIS2+ à l'UQAC;
- ATTENDU qu'en 2020, le Programme des Chaires de recherche du Canada a reconnu officiellement la communauté LGBTQ2+ comme un groupe désigné et est donc passé de quatre à cinq groupes désignés;
- ATTENDU qu'il y a lieu de modifier le Règlement relatif à la mission, à la vision et aux valeurs de l'UQAC afin que la communauté LGBTQAIS2+ y soit incluse;
- ATTENDU qu'il y a lieu d'amender la résolution CAD-12044 relative à l'engagement de l'Université du Québec à Chicoutimi envers l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) pour y ajouter la communauté LGBTQAIS2+;
- ATTENDU la recommandation de la secrétaire générale;

Sur proposition de Mme Catherine Laprise, appuyée par M. Pascal Sirois, il est **RÉSOLU** à l'unanimité :

- 1- DE modifier le Règlement relatif à la mission, à la vision et aux valeurs de l'UQAC afin que la communauté LGBTQAIS2+ y soit incluse, le tout de la façon apparaissant à l'annexe faisant partie intégrante des présentes;
- 2- D' amender la résolution CAD-12044 relative à l'engagement de l'Université du Québec à Chicoutimi envers l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) pour y ajouter la communauté LGBTQAIS2+ de sorte que le 2^e attendu se lise comme suit :

« ATTENDU que l'UQAC reconnaît le caractère essentiel de l'apport des femmes, des autochtones, des personnes qui font partie des minorités visibles ou ethniques, des personnes handicapées et des personnes de la communauté LGBTQAIS2+ (groupes désignés) dans le cadre de la poursuite de sa mission.»

La secrétaire de réunion,



M^{re} Mylène Lavoie

Saguenay, le 9 décembre 2020

Annexe 24

La résolution de l'amendement relative à l'engagement de l'UQAC envers l'ÉDI

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI

EXTRAIT DES DÉLIBÉRATIONS DE LA CINQ-CENTIÈME (500^e) RÉUNION ORDINAIRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, TENUE LE 8 DÉCEMBRE 2020, EN VISIOCONFÉRENCE

RÉSOLUTION CAD-12384

Modification au Règlement relatif à la mission, à la vision et aux valeurs de l'UQAC et amendement de la résolution CAD-12044 relative à l'engagement de l'Université du Québec à Chicoutimi envers l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)

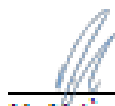
- ATTENDU que l'UQAC reconnaît la communauté LGBTQAIS2+ comme faisant partie des groupes désignés en Équité, Diversité et Inclusion (EDI) et a pris cette communauté en compte lors de l'élaboration de son plan d'action institutionnel EDI;
- ATTENDU que l'UQAC met en place des actions et des mesures pour contrer les barrières systémiques que rencontre la communauté LGBTQAIS2+ à l'UQAC;
- ATTENDU qu'en 2020, le Programme des Chaires de recherche du Canada a reconnu officiellement la communauté LGBTQ2+ comme un groupe désigné et est donc passé de quatre à cinq groupes désignés;
- ATTENDU qu'il y a lieu de modifier le Règlement relatif à la mission, à la vision et aux valeurs de l'UQAC afin que la communauté LGBTQAIS2+ y soit incluse;
- ATTENDU qu'il y a lieu d'amender la résolution CAD-12044 relative à l'engagement de l'Université du Québec à Chicoutimi envers l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) pour y ajouter la communauté LGBTQAIS2+;
- ATTENDU la recommandation de la secrétaire générale;

Sur proposition de Mme Catherine Laprise, appuyée par M. Pascal Sirois, il est **RÉSOLU** à l'unanimité :

- 1- DE modifier le Règlement relatif à la mission, à la vision et aux valeurs de l'UQAC afin que la communauté LGBTQAIS2+ y soit incluse, le tout de la façon apparaissant à l'annexe faisant partie intégrante des présentes;
- 2- D' amender la résolution CAD-12044 relative à l'engagement de l'Université du Québec à Chicoutimi envers l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) pour y ajouter la communauté LGBTQAIS2+ de sorte que le 2^e attendu se lise comme suit :

« ATTENDU que l'UQAC reconnaît le caractère essentiel de l'apport des femmes, des autochtones, des personnes qui font partie des minorités visibles ou ethniques, des personnes handicapées et des personnes de la communauté LGBTQAIS2+ (groupes désignés) dans le cadre de la poursuite de sa mission.»

La secrétaire de réunion,



M^{re} Mylène Lavoie

Saguenay, le 9 décembre 2020

Annexe 25

Plan de la formation ÉDI Haute direction UQAC

Équité, diversité et inclusion en enseignement supérieur et en recherche

Présentation à la haute direction de l'UQAC

Par Julie Gagné, conseillère ÉDI de l'Université du Québec

Vendredi, 8 mai 2020, 10h00-12h00

Équité, diversité et inclusion

- Les enjeux ÉDI appellent à un **changement profond de culture** au sein de l'écosystème enseignement/recherche.
- Importance de véhiculer une **vision positive** qui s'attarde aux avantages de la diversité
- **Préoccupation institutionnelle** et **perspective systémique** de gestion des effectifs et de développement organisationnel.
- Une **responsabilité partagée**
- Enjeu complexe qui appelle un **travail d'introspection**
- Enjeu de fond qui demande d'y répondre par des **mesures durables**.

Rôle de la haute direction

« La promotion des principes d'équité, de diversité et d'inclusion est une responsabilité partagée qui requiert des ressources et un leadership fort à tous les échelons. La haute direction démontre son engagement en déclarant publiquement son adhésion aux principes d'équité, de diversité et d'inclusion, et en s'assurant que les ressources nécessaires sont disponibles pour effectuer le travail requis, que les tâches sont réparties de manière équitable et que les changements sont intégrés à la structure de gouvernance et de reddition de comptes de l'établissement. »

Charte Dimensions, principe 6

Agenda de la séance

1. Mise en contexte
2. Très bref retour sur les concepts
3. L'équité, diversité et inclusion à l'UQAC
 - Où en sommes-nous?
 - Où devons-nous aller?
 - Quel rôle pour la haute direction?
 - Quelles sont les clefs du succès?
4. Avantages, défis et freins à l'ÉDI

Annexe 26

Plan de formation ÉDI Professeur-e-s UQAC



Équité, diversité et inclusion en recherche: les attentes des organismes subventionnaires

Université du Québec à Chicoutimi
15 juin 2020, 8h30 à 10h00, Salle virtuelle Zoom

Par Julie Gagné, conseillère ÉDI, Université du Québec
Appuyé du matériel pédagogique développé par
la Chaire pour les femmes en sciences et en génie de l'Université de Sherbrooke

Vos attentes face à l'atelier

- Mieux comprendre les exigences et les attentes des organismes subventionnaires quant à l'ÉDI.
- Obtenir des exemples concrets d'application de l'ÉDI en milieu de recherche.
- Avoir des conseils quant à la rédaction des demandes de subvention: section ÉDI crédible et mise en œuvre possible.
- Comprendre ce qui est fait/sera fait à l'UQAC en lien avec l'ÉDI.

Objectifs de la formation

1. Clarifier les concepts de base en ÉDI
2. Comprendre les exigences des organismes subventionnaire en matière d'ÉDI
3. Connaître les avantages potentiels et les défis de la diversité en enseignement supérieur et plus spécifiquement en recherche
4. Commencer à développer un « réflexe ÉDI » par un exercice pratique

Annexe 27

Plan de formation Sécurisation Culturelle UQAC



Bonjour à vous,

Vous êtes conviés à une formation dédiée aux réalités des Premières Nations. Le but étant de nous sensibiliser et de nous outiller à répondre aux besoins de cette clientèle avec empathie et respect. Cette formation sera offerte en deux parties, soit la première dans la semaine du 30 novembre et la deuxième au courant de la session d'hiver.

La première rencontre se veut instructive et informative. Nous aurons droit à un survol de l'histoire des peuples autochtones et des conditions socioéconomiques, des conditions de santé et le rapport à l'éducation. Nous aborderons les débuts de la colonisation au Québec, la création de la Confédération, le système de pensionnats indiens et la Convention de la Baie-James et du Nord québécois. Ces éléments, par leur poids historique et juridique, faciliteront la compréhension des enjeux actuellement vécus par les Autochtones et du racisme auquel ils se heurtent dans les services publics. Un cercle de partage sera fait en fin de séance.

Les équipes des Centres de formation, des Services aux étudiants et du Bureau du registraire seront partagées en trois groupes. Vous recevrez une invitation pour l'une de ces dates selon vos disponibilités.

- Le lundi 30 novembre de 10 h à 11 h 30
- Le mercredi 2 décembre de 10 h à 11 h 30
- Le vendredi 4 décembre de 10 h à 11 h 30

Notre conférencière :



Maïtée Labrecque-Saganash est militante crie. Elle a étudié en science politique à l'UQAM. Elle a participé aux capsules Briser le code de Télé-Québec

Pour voir les capsules Briser le code :

<https://briserlecode.telequebec.tv/LeLexique/51528/autochtones-102>

Annexe 28

Résolution de la modification de l'organigramme de l'UQAC

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI

EXTRAIT DES DÉLIBÉRATIONS DE LA QUATRE CENT QUATRE-VINGT-QUINZIÈME (495^e) RÉUNION ORDINAIRE
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, TENUE LE 28 AVRIL 2020, EN VISIOCONFÉRENCE/CONFÉRENCE
TÉLÉPHONIQUE

RÉSOLUTION CAD-12172

Modification de l'organigramme de l'Université
du Québec à Chicoutimi

ATTENDU le Règlement relatif à l'organisation institutionnelle et la régie interne;

ATTENDU la recommandation de la rectrice;

Sur proposition de Mme Josée Ouellet, appuyée par Mme Catherine Laprise, il est **RÉSOLU** à l'unanimité :

D' approuver les modifications proposées à l'organigramme de l'Université du Québec à Chicoutimi pour l'année 2020, telles qu'annexées à la présente et en faisant partie intégrante.

La secrétaire de réunion,



Marie-Julie Potvin

Saguenay, le 29 avril 2020

Annexe 29

Planification stratégique VRPAIA

ENJEU 3 | L'accessibilité aux études et la capacité d'enseignement, de recherche et création autochtones

Orientation 3.1 Améliorer l'accessibilité aux études et la distinction des programmes offerts			Orientation 3.2 Devenir un joueur clé en recherche et développement en réponse aux besoins des Premières Nations
Objectif 3.1.1 D'ici le 30 avril 2023, le nombre d'étudiants inscrits a augmenté (+20 % par rapport à 2019 au sein des différents programmes de l'UQAC et ceux spécifiques aux PN)	Objectif 3.1.2 D'ici le 30 avril 2023, le nombre d'étudiants autochtones diplômés a augmenté (+20 % par rapport à 2019 au sein des différents programmes de l'UQAC et ceux spécifiques aux PN)	Objectif 3.1.3 D'ici le 30 avril 2023, l'UQAC est reconnue comme une université offrant une expérience autochtone dite culturellement sensible et sécurisante	Objectif 3.2.1 D'ici le 30 avril 2023, le nombre de projets de recherche autochtone a augmenté
Action 3.1.1.1 Cartographier le processus et revoir le modèle de gouvernance versus le Décanat (Avril 2021)	Action 3.1.2.1 Identifier les éléments essentiels à la persévérance et à la diplomation des étudiants admis dans nos programmes (Suivi indicateurs, support offert, projet CLI, recherches menées par différents chercheurs, etc.) (En continu)	Action 3.1.3.1 Répertorier, analyser et revoir les stratégies actuellement en place au sein de l'Institution (Avril 2021)	Action 3.2.1.1 Mettre en place une nouvelle chaire de recherche autochtone (Mai 2021)
Action 3.1.1.2 Mettre en place un processus d'évaluation et de création des programmes en fonction des bonnes pratiques d'évaluation continue de l'UQAC et dans une perspective de réussite (souplesse du cheminement, formation en ligne, etc.) (Avril 2021)		Action 3.1.3.2 Organiser des activités et conférences à l'intention de la communauté universitaire afin de sensibiliser le personnel et les étudiants à la réalité culturelle des Autochtones (Ex. formation offerte au personnel du SAE, etc.) (En continu à partir de janvier 2022)	Action 3.2.1.2 Opérationnaliser un institut des Premières Nations (nouvelle gouvernance incluant offre de formation, recherche et développement des communautés) (Avril 2023)
Action 3.1.1.3 Revoir l'offre de programmes actuelle et mettre en place une offre en adéquation avec les besoins identifiés par les Premières Nations (Conseil pédagogique, consultations, demandes spécifiques des communautés, etc.) (Avril 2023)	Action 3.1.2.2 Élaborer et mettre en œuvre un plan d'accompagnement et une offre de services planifiés et structurés en collaboration avec le SAE (Septembre 2021)	Action 3.1.3.3 Soutenir les professeurs dans l'utilisation de stratégies pédagogiques pertinentes et inclusives au regard des enjeux liés à la réussite des étudiants (Avril 2023)	Action 3.2.1.3 Planifier et organiser des événements afin de mettre en valeur la recherche en contexte autochtone (En continu à partir de janvier 2022)
Action 3.1.1.4 Élaborer et mettre en œuvre un plan de recrutement et de promotion des programmes et de la formation offerte spécifiquement aux PN (En collaboration avec le SCRP et des services professionnels externes)	Action 3.1.2.3 Mettre en place des programmes de recrutement et des politiques d'admission spécifiques pour les étudiants autochtones (Avril 2023)		

Annexe 30

Plan d'action ÉDI UQAC 2019

PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (CRC)

Université du Québec à Chicoutimi, 27 septembre 2019

L'Université du Québec à Chicoutimi présente son plan d'action révisé afin de rencontrer les exigences du [Programme des chaires de recherche du Canada](#) relativement à la sous-représentation des personnes issues des quatre groupes désignés, à savoir les femmes, les membres des minorités visibles, les personnes handicapées et les personnes Autochtones.

Énoncé en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

L'UQAC reconnaît le caractère essentiel de l'apport des femmes, des autochtones, des personnes qui font partie des minorités visibles ou ethniques et des personnes handicapées (groupes désignés) dans le cadre de la poursuite de sa mission. Elle est consciente que ces groupes de personnes peuvent être désavantagés au cours des processus de recrutement, de sélection et de nomination pour les Chaires de recherche du Canada ainsi que pour toute autre activité au sein de son établissement. Bien que cet énoncé soit orienté de prime abord pour les Chaires de recherche du Canada, l'UQAC considère que les enjeux de l'ÉDI débordent largement de ce cadre et s'applique à l'ensemble de ses politiques institutionnelles à l'égard de l'embauche pour toutes les catégories d'emplois. En ce sens, l'UQAC a intégré, dans son Règlement relatif à la mission, à la vision et aux valeurs (<https://www.uqac.ca/mgestion/chapitre-2/reglement-sur-la-mission-et-les-valeurs-de-luqac/>) un paragraphe à l'égard de son engagement envers les membres des 4 groupes désignés.

L'UQAC entend ainsi favoriser la diversité 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. Elle se fixe des objectifs clairs pour permettre l'équité à toute personne en se basant sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi, tant en ce qui a trait au recrutement qu'aux nominations dans le cadre des Chaires de recherche du Canada et aux activités étroitement associées à la mission de l'UQAC. 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. Parmi les difficultés liées à la culture institutionnelle, la maîtrise de la langue française est quelquefois énoncée. Notons que la présence de l'École de langue française et de culture québécoise et son équipe de maîtres de français expérimentés offre des possibilités d'accompagnement de candidats à des postes de professeurs ou d'éventuels titulaires de chaires.

Par ailleurs, l'UQAC accueille également toutes demandes soumises liées à une limitation fonctionnelle et offre des mesures d'adaptation.

Cet engagement clair de l'UQAC à l'égard des principes d'ÉDI pour l'ensemble de ses politiques institutionnelles a été adopté par son comité de gouvernance et entériné par son Conseil d'administration à sa séance du 17 septembre 2019 (annexe 5). Soulignons également son statut d'institution affiliée et de membre de la communauté de pratique au programme Dimensions lui donnant accès aux informations et aux outils pour appuyer ses efforts en matière d'ÉDI. L'UQAC entend également participer aux activités organisées par le Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI), une communauté de pratique qui rassemble les acteurs en ÉDI des universités québécoises afin de favoriser le partage des bonnes pratiques.

À titre d'établissement membre de l'Université du Québec (UQ), l'UQAC profitera également de la mise en place prochaine d'une ressource EDI au sein du réseau UQ. À l'interne, notons la nomination d'un agent EDI en mars dernier qui témoigne des efforts concrets pour respecter son engagement. Autre signe d'engagement, notons la mise en place en 2019 d'un nouveau processus d'attribution, de sélection et de renouvellement des titulaires de Chaires attribuées à l'établissement. Suite à l'exercice, nous avons pu constater des résultats probants au chapitre du maintien de la diversité puisque des treize candidatures reçues, huit (62 %) provenaient de membres des quatre groupes désignés (six personnes de minorités visibles (tous des hommes) et deux femmes). Le comité de sélection formé de six personnes (dont une majorité de femmes) a retenu trois candidatures (dont deux issues de minorités visibles). En outre, chaque membre du comité a suivi le module de formation portant sur les préjugés involontaires proposés par le programme des Chaires de recherche du Canada. Le comité a également recommandé d'autres candidats dans le cas où des postes seraient disponibles. La satisfaction des candidats ayant participé à ce processus ressort bien quand on consulte les résultats de l'analyse du contexte institutionnel figurant dans les dernières sections du présent document.

Portrait actuel des chaires de recherche du Canada à l’UQAC

La page suivante présente le portrait actuel des chaires de recherche à l’UQAC. *Note : la version en ligne du présent document contiendra plutôt un lien hypertexte vers ce chiffrier afin d’en assurer la mise à jour.*

Le tableau suivant fait état des cibles et de la représentation par groupe désigné à l’UQAC.

Groupes désignés	Cibles CRC	Cible (nombre réel)
Femmes	30 %	3
Minorités visibles	15 %	2
Autochtones	0 %	-
Personnes handicapées	0 %	-

										# Active
										5
Chair #	Allocation by Agency	Utilization by Agency	Name of Chairholder	Type	Cycle	Proposed Start Date	Confirmed Start Date	End Date	Active (Yes/No)	Final Renewal submission date
# Chaire	Allocation par Agence	Utilisation par Agence	Nom du Canadidat	Type	Cyle	Date de début proposée	Date de début confirmée	De de fin	Active (oui/non)	Date finale - demande de renouvellement
110	CRSH	CRSH	,							
823-A	CRSNG	CRSNG	,							
823-B	CRSNG	CRSNG	,							
824	CRSNG	CRSNG	Dare, Sarah	Nouveau	2017-2	1-août-18	1-sept.-18	31-août-23	oui	Octobre 2022
1237	CRSNG	CRSNG	Rautio, Milla	Renouvellement	2015-2	1-mai-16	1-mai-16	30-avr.-21	oui	Sans objet
1916	SPÉCIALE	IRSC	Laprise, Catherine	Nouveau	2014-1	1-janv.-15	1-janv.-15	31-déc.-21	oui	Avril 2021
1917	SPÉCIALE	CRSH	Quéinnec, Jean-Paul	Renouvellement	2015-1	1-juin-15	1-juin-15	31-mai-20	oui	Sans objet
1918	SPÉCIALE	CRSNG	Hallé, Sylvain	Nouveau	2015-1	1-juin-16	1-juin-16	31-mai-21	oui	octobre 2020

Allocation		Utilization			
Total:	7	8			
Tier 1	2	1	Individual Comments		Calculation/Utilization History *
Niveau 1					
Tier 2	5	7	Commentaires individuels		Historique des calculs/utilisation *
Niveau 2					
	2	2			# de chaires flexibles: 5
	1	2			# utilisées: 1
		2			1) #823 scindée en 2 niveau 2 (CRSNG)
					2)
					3)
					4)
					5)
	2	2			Calcul de l'an 8:
	2	2	DEUXIÈME TERME - PAS D'AUTRE RENOUVELLEMENT POSSIBLE		Gain de 2 chaires.
	1	1			CRSNG: Niveau 2
	2	2	DEUXIÈME TERME - PAS D'AUTRE RENOUVELLEMENT POSSIBLE		CRSH: Niveau 2
	2	2			Calcul de l'année 2008
					Aucun changement
					Calcul de l'année 2010
					Perte de 1 CRSH de niveau 1
					On retire la 1575 - on applique le mécanisme de cessation graduelle
					Calcul de l'année 2012
					Aucun changement
					Calcul de l'année 2014
					Perte de 1 IRSC niveau 2
					#1668 CRSH n-2 - vacante - retirée (1 mouvement de flexibilité)
					Calcul de l'année 2017
					Aucun changement
					NOTE: La chaire #110 devrait être une CRSH n-2. (voir résultat calcul 2014-perte IRSC n-2 et retirer CRSH n-2). Maintenant qu'elle est vacante, la chaire #110 a été remis à CRSH et le mouvement de flexibilité a été effacé.

Plan d'action révisé en date du 27 septembre 2019

Les objectifs et les actions ont été ajustés en fonction des commentaires formulés par le comité externe en Équité, Diversité et Inclusion (ÉDI) du programme des Chaires de Recherche du Canada qui a évalué la première version du plan d'action de l'UQAC. Cette nouvelle version du plan d'action est organisée afin de couvrir un ensemble d'éléments correspondant aux exigences du programme des Chaires de recherche du Canada. Certains de ces éléments plus généraux ont inspiré les objectifs du plan, tandis que les actions découlent de différentes analyses qui ont été demandées par le comité et dont les conclusions sont résumées dans les dernières sections du présent document. Parmi ces analyses se retrouvent l'analyse du contexte institutionnel, l'examen des pratiques d'embauche et celui des conditions offertes aux titulaires de chaires. En plus des résultats de ces analyses, nous avons considéré les conclusions du rapport produit en août 2016 par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec suite à la première phase d'implantation du programme d'accès à l'égalité de l'UQAC dans le cadre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. En effet, plusieurs des conclusions de ce rapport présentées à l'annexe 3 sont pertinentes pour les processus associés à l'attribution des Chaires de recherche du Canada.

Pour chaque objectif, nous présentons une synthèse des justifications afin de montrer l'adéquation de nos choix avec les éléments qui sont ressortis des analyses. Ces justifications réfèrent pour la plupart à l'analyse du contexte institutionnel qui se retrouve dans la section du présent document qui suit immédiatement le plan d'action. Comme mentionné plus haut, l'annexe 3 qui contient les conclusions du rapport produit de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec est également mentionnée dans les justifications.

Objectif 1 : Améliorer la gouvernance des chaires de recherche du Canada en regard de l’atteinte des cibles en matière d’ÉDI

Justification : Les actions regroupées dans cet objectif contribuent à répondre aux exigences du programme concernant la mise en place de processus décisionnels ouverts et transparents, ainsi que la diffusion des engagements/obligations de l’établissement. Ces éléments se retrouvent également parmi les défis ciblés dans l’*Analyse du contexte institutionnel* (sections *Processus d’attribution* et *Principales conclusions de la consultation en ligne auprès du corps professoral*) et dans le rapport de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (annexe 3).

Objectifs	Actions	Responsables · Collaborateurs	Indicateurs	Échéancier	Résultats	
					Réalisé	En cours
1.1 Constituer un comité ayant pour rôle de s’assurer de la prise en compte de l’ÉDI dans le processus d’attribution des CRC (Comité institutionnel sur l’équité, la diversité et l’inclusion – CIÉDI)	· Recruter les membres du comité	VRERC (Vice-rectorat à l’enseignement à la recherche et à la création)	Résolution du conseil d’administration créant le comité (CAD-11885)	Janvier 2019	x	
1.2 Examiner la politique institutionnelle de création et d’ouverture de poste en vigueur et y inclure des mesures pour tenir compte de l’ÉDI	· Inventorier les politiques, procédures et directives relatives à l’embauche et à la recherche	DAD (Décanat des affaires départementales)	Nombre de politiques existantes	Janvier · mars 2019	x	
	· Analyser les contenus	DAD Agent d’équité du SRH (Service des ressources humaines)	Nombre de politiques analysées	Janvier · mars 2019	x	
			Nombre de politiques, procédures et directives revues	Avril 2020		x

Objectifs	Actions	Responsables · Collaborateurs	Indicateurs	Échéancier	Résultats	
					Réalisé	En cours
	· Proposer des modifications au CIÉDI, consulter le corps professoral et le Syndicat des professeures et professeurs de l'UQAC (SPPUQAC) et faire adopter les politiques par les instances	DAD DRC (Décanat de la recherche et de la création) Agent d'équité du SRH	Procédure acceptée par les instances de l'Université	Avril 2020		x
	· Produire une politique relative à l'attribution, la sélection et le renouvellement des dossiers de chaire du Canada	DRC DAD VRERC Agent d'équité du SRH	Politique adoptée par les instances de l'Université	Avril 2020		x
1.3 Promouvoir les valeurs d'ÉDI	· Informer, sensibiliser la communauté universitaire et susciter son engagement à l'égard de l'ÉDI	Agent d'équité du SRH	Nombre de séances d'information	En continu		x
			Nombre d'outils de sensibilisation produit	En continu		x
	· Mettre en place des mesures de consultation touchant les divers aspects des principes de l'ÉDI	Agent d'équité du SRH	Nombre de mesures mises en place	En continu		x
	· Sensibiliser l'ensemble du corps professoral à la représentation des personnes des groupes désignés parmi les titulaires de chaires de recherche du Canada	VRERC DRC DAD SRH	Nombre d'activités	En continu		x

Objectifs	Actions	Responsables · Collaborateurs	Indicateurs	Échéancier	Résultats	
					Réalisé	En cours
	· Offrir de la formation concernant les biais inconscients, les retombées positives de l’EDI pour la recherche	DRC DAD VRERC Agent d’équité du SRH	Nombre de formations	En continu		x
	· Organiser des activités visant à présenter les politiques, les procédures ayant été modifiées et adoptées par les instances	VRERC DAD Agent d’équité du SRH	Nombre d’activités tenues par trimestre	Septembre & Janvier chaque année		x

Objectif 2 : Favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion des personnes des quatre groupes désignés parmi les titulaires de CRC dans les annonces de postes à pourvoir et du recrutement

Justification : En plus d’être aligné avec les exigences du programme, cet objectif fait état de l’intention de l’UQAC de débiter la mise en œuvre de mesures ressorties de l’*Analyse du contexte institutionnel*, mais également des conclusions du rapport de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (annexe 3) concernant la zone de recrutement, l’utilisation du questionnaire d’identification et l’implication du service des ressources humaines.

Objectifs	Actions	Responsables · Collaborateurs	Indicateurs	Échéancier	Résultats	
					Réalisé	En cours
2.1 Améliorer le processus d’annonce de postes à pourvoir pour le recrutement d’un titulaire d’une CRC	· Affirmer l’engagement de l’UQAC envers l’ÉDI dans l’annonce du poste par l’élaboration d’un énoncé sur l’ÉDI	DAD Agent d’équité du SRH	Formulation d’un énoncé sur l’ÉDI	Mars 2019	x	
	· Faire examiner et approuver par l’agent d’équité, le texte de l’annonce avant sa publication	Agent d’équité du SRH	Nombre d’annonces examinées	En continu selon les ouvertures de postes		x
	· Afficher publiquement les annonces de poste pendant au moins 30 jours	DAD	Décompte des jours à partir de la date de publication	En continu selon les ouvertures de postes		x
	· S’assurer d’utiliser un langage inclusif, impartial et non genré afin d’éviter les préjugés involontaires	DAD SRH	Nombre d’annonces évaluées	En continu selon les ouvertures de postes		x

Objectifs	Actions	Responsables · Collaborateurs	Indicateurs	Échéancier	Résultats	
					Réalisé	En cours
	· Établir une liste des canaux de diffusions (internes et externes) de l'offre d'emploi reliée à l'attribution d'une CRC permettant de rejoindre des personnes des groupes sous-représentés	DAD SRH	Liste produite	Décembre 2019		x
	· 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	DAD SRH	Liste des critères de sélection élaborée	Décembre 2019	x	
	· Diffuser le plus largement possible l'annonce du poste	DAD	Établissement du processus d'évaluation Liste de diffusion transmise	Lors de l'ouverture des postes		x
2.2 Définir les éléments à prendre en compte pour le processus de recrutement d'un titulaire d'une CRC en lien avec l'ÉDI et les exigences de confidentialités afférentes	· Intégrer un formulaire de déclaration volontaire d'appartenance à un groupe désigné à l'offre d'emploi relative à une chaire de recherche du Canada (annexe 4)	DRC	Production d'un formulaire de déclaration volontaire	Janvier 2019	x	
	· Uniformiser les formulaires de déclaration volontaire produits par le DRC, le DAD et le SRH	DAD SRH	Production d'un formulaire uniformisé	Avril 2020		x

Objectifs	Actions	Responsables · Collaborateurs	Indicateurs	Échéancier	Résultats	
					Réalisé	En cours
	· 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	DAD Agent d'équité du SRH	Présence de l'énoncé dans le formulaire de déclaration volontaire	Septembre 2019	x	
			Création d'une base de données	Décembre 2019		x
	· Inviter les candidats à fournir un curriculum vitae complet en les invitant à préciser les interruptions de carrière (congé parental, maladie, proche aidant, invalidité, etc.)	DAD	Comparaison du contenu de la section « Interruptions de carrière » pour les nouveaux CV reçus par rapport aux anciens	Au terme d'une ouverture de poste	x	
	· Inciter la communauté universitaire à proposer des candidatures de personnes provenant de groupes sous-représentés	DAD DRC	Nombre de candidatures	En continu		x

Objectif 3 : Favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion des personnes des quatre groupes désignés parmi les titulaires de CRC lors du processus d'embauche

Justification : En plus de la prise en compte des exigences du programme, cet objectif intègre des actions inspirées des résultats de l'*Analyse du contexte institutionnel* (sections *Processus d'attribution des CRC*, *Principales conclusions de la consultation en ligne auprès du corps professoral* et *Recrutement*). Également considérées, les conclusions du rapport de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (annexe 3) ciblant l'engagement de la haute direction.

Objectifs	Actions	Responsables · Collaborateurs	Indicateurs	Échéancier	Résultats	
					Réalisé	En cours
3.1 S’assurer de la composition diversifiée du comité de sélection	· S’assurer de la présence de personnes provenant d’un groupe désigné sur le comité de sélection d’une CRC	DAD DRC	Nombre de personnes provenant d’un groupe désigné siégeant au comité	À chaque année	x	
	· Impliquer d’office la conseillère aux affaires départementales dans le processus de sélection	DAD	Nombre de processus de sélection en présence la conseillère des affaires départementales	En continu	x	
	· Offrir une formation obligatoire en matière d’équité à tous les membres des comités de sélection / d’embauche portant sur les préjugés inconscients dans l’évaluation par les pairs	DAD	Nombre de formations suivies	Avant chaque processus d’embauche	x	
3.2 Informer le comité de sélection des moyens permettant l’atteinte des cibles	· Fournir au comité une trousse renfermant les informations relatives à l’ÉDI	Agent d’équité du SRH DAD	Nombre et type de documents créés et inclus dans la trousse	Décembre 2019		x

Objectifs	Actions	Responsables · Collaborateurs	Indicateurs	Échéancier	Résultats	
					Réalisé	En cours
3.3 Établir un canevas d'entrevue standardisé tenant compte de l'ÉDI	· Définir les critères de sélection par ordre d'importance	Agent d'équité du SRH DAD	Création d'une grille d'évaluation et de conservation des grilles	Mars 2019	x	
	· Utiliser une grille d'évaluation uniformisée	Comité de sélection				
3.4 Fournir un rapport écrit à la haute direction décrivant le processus ayant mené à la sélection du candidat et précisant que les principes de l'ÉDI ont été respectés	· Élaborer un rapport standardisé	DAD	Utilisation systématique du rapport	Au terme de chaque processus d'embauche		x

Objectif 4 : Favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion des personnes des quatre groupes désignés parmi les titulaires de CRC lors de la mise en candidature

Justification : Répondant à l'un des éléments ciblés par le programme des Chaires, cet objectif regroupe aussi des actions pertinentes avec les résultats de l'Analyse du contexte institutionnel (section Soutien offert aux titulaires).

Objectifs	Actions	Responsables · Collaborateurs	Indicateurs	Échéancier	Résultats	
					Réalisé	En cours
4.1 Sensibiliser les personnes écrivant des lettres de recommandation aux préjugés involontaires	· Fournir les lignes directrices sur la façon de limiter les préjugés involontaires	DAD	Élaboration d'un document en la matière	Mars 2020		x
4.2 Offrir un soutien élevé à tous les candidats et prendre en compte les particularités de ceux appartenant aux 4 groupes désignés	· Élaborer une directive sur le soutien offert aux titulaires de chaires de recherche du Canada	DRC	Création d'une directive détaillant le soutien offert dans un souci d'équité	Avril 2020		x

Objectif 5 : Favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion des personnes des quatre groupes désignés parmi les titulaires de CRC lors du maintien en poste et de la promotion

Justification : Les actions associées à cet objectif répondent à certains des éléments identifiés dans la section *Intégration et maintien en poste* de l'*Analyse du contexte institutionnel*.

Objectifs	Actions	Responsables · Collaborateurs	Indicateurs	Échéancier	Résultats	
					Réalisé	En cours
5.1 Inclure des lignes directrices en matière d'ÉDI dans le processus d'évaluation et de promotion des titulaires de CRC	· Produire un guide d'accompagnement destiné au comité d'évaluation	Agent d'équité du SRH DAD	Utilisation du guide d'accompagnement	Avril 2020		x
	· Inciter les membres des comités d'évaluation à suivre une formation en ligne relative portant sur les préjugés inconscients dans l'évaluation par les pairs	DAD	Nombre de formations suivies	En continu		x
5.2 Assurer un environnement de travail adapté aux besoins des candidats, dont ceux faisant partie des 4 groupes désignés	· Désigner une personne-ressource dédiée au soutien des titulaires de chaires pour les premières années de leur mandat	DAD	Nomination de la personne par les instances de l'UQAC	Décembre 2019		x

Objectif 6 : Publiciser l’engagement institutionnel à l’égard de l’ÉDI

Justification : Contribution aux exigences de transparence du programme des Chaires, mais aussi à la diffusion et à la promotion des engagements/obligations de l’UQAC dans la communauté universitaire qui accueille les personnes des groupes visés. Ce besoin d’information / sensibilisation est également ressorti des conclusions de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (annexe 3).

Objectifs	Actions	Responsables · Collaborateurs	Indicateurs	Échéancier	Résultats	
6.1 Informer la population des objectifs poursuivis et les résultats obtenus en matière d’ÉDI	· Publier sur le site Web de l’UQAC les exigences de la reddition de comptes à la population	DRC	Publication annuelle	15 décembre de chaque année	Réalisé	En cours
	· Publiciser l’engagement de l’UQAC dans les médias locaux		Nombre de publicités	En continu		x
6.2 Sensibiliser la communauté universitaire à l’engagement de l’UQAC relatif à l’ÉDI	· Organiser des séances d’information sur la présentation des concepts clés liés à l’ÉDI dans les assemblées départementales	DRC	Nombre de séances d’information	Aux trimestres d’automne et d’hiver		x
		DAD				
		SRH				

Analyse du contexte institutionnel - principales conclusions

Le Vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création (VRERC) de l'UQAC, de qui relève le PCRC, a formé un comité de travail pour effectuer l'analyse du contexte institutionnel. La Direction de la planification et du développement stratégiques (DPDS), le Décanat de la recherche et de la création (DRC), le Décanat des affaires départementales (DAD) et le Service des ressources humaines (SRH) se sont réunis à plusieurs reprises pour élaborer les outils de collectes de données pour obtenir un portrait global du contexte institutionnel. Le comité a choisi d'interroger individuellement, à l'aide d'un questionnaire standardisé, des titulaires de CRC (actuels, antérieurs et récemment nommés) et de lancer une consultation en ligne auprès du corps professoral. Étant donné le petit nombre de chaires actives et pour préserver le caractère confidentiel des entretiens, le nombre de titulaires interrogés ne sera pas dévoilé afin d'éviter toute association entre eux et les conclusions.

Les entretiens ont été réalisés par le Décanat de la recherche et de la création (M. Yves Chiricota, doyen et Mme Myriam Duperré, agente de recherche) et par le directeur de la planification et du développement stratégiques (M. Claude Gilbert).

Le questionnaire que vous retrouverez à l'annexe 1 comportait 20 questions sur les sujets suivants : le recrutement, le processus d'attribution des CRC, le soutien offert aux titulaires, l'intégration et le maintien en poste et la culture institutionnelle.

Recrutement

- Plusieurs titulaires de CRC occupaient un poste de professeur régulier avant leur mise en candidature.
- Dans la plupart des cas, les titulaires ont été interpellés par le Vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création, le Décanat de la recherche et de la création et la direction du département.
- L'UQAC a modifié récemment son appel à candidatures. Elle s'est conformée en cela aux exigences du PCRC pour adopter un processus transparent, équitable et ouvert à tous, processus qui est fortement apprécié par les titulaires.
- Certains ont mentionné que des séances d'information pourraient être offertes sur le PCRC et sur les principes de l'ÉDI dont il faut tenir compte.

Processus d'attribution des CRC

- Le processus actuel est plus clair et s'appuie sur des critères bien précis. Les répondants y adhèrent tous et en confirment l'objectivité et l'accessibilité pour tous de se faire valoir lorsqu'il s'agit d'un concours interne.
- Des titulaires ont indiqué que des concours externes permettraient d'atteindre plus facilement les cibles en matière d'ÉDI et par le fait même diversifier la recherche à l'UQAC.
- L'utilisation d'un formulaire d'autodéclaration est un outil à privilégier pour obtenir des informations sur les membres des groupes désignés lors du dépôt d'une candidature au PCRC. Lors de l'embauche, un tel formulaire est également utilisé. Il y aurait lieu de les uniformiser.
- Il est suggéré d'ajouter un paragraphe pour l'obtention du consentement du candidat à partager l'information entre différents services de l'Université qui ont besoin de connaître les informations concernant les membres des 4 groupes désignés.

Soutien offert aux titulaires

- Le soutien administratif qui a été offert varie d'un titulaire à l'autre. En général, ils ont bien été soutenus par le Décanat de la recherche et de la création.
- Plusieurs ont bénéficié de conseils provenant de leurs collègues à l'interne et à l'externe et de titulaires de CRC.
- Il est suggéré d'offrir un service d'accompagnement et de mentorat tout au long du processus de mise en candidature.
- Le fait de pouvoir consulter les demandes de collègues titulaires de CRC a grandement aidé la rédaction du dossier de candidature.
- Les titulaires sont satisfaits du soutien financier que leur offre l'UQAC. Pour certains, il est plus avantageux que dans d'autres établissements où, par exemple, le salaire est entièrement imputé au budget de la CRC.

L'intégration et le maintien en poste

- Plusieurs des titulaires occupaient un poste de professeurs réguliers lors de leur arrivée à l'UQAC. Ils ont vécu leur intégration de différentes façons. Pour les uns, elle a été facilitée par le soutien de leur département alors que pour les autres, ils se sont sentis laissés à eux-mêmes.
- Des titulaires ont suggéré qu'un plan d'intégration soit produit pour l'ensemble des départements à l'égard des nouveaux professeurs. À celui-ci pourrait s'ajouter le cheminement de la carrière en recherche.
- Certains titulaires ont connu des interruptions de carrière. Ils ne considèrent pas que cela ait pu nuire à leur carrière d'autant plus que les interruptions furent de courte durée.
- Au niveau du processus de renouvellement du mandat, plusieurs titulaires ont fait valoir que la durée du premier mandat n'est pas suffisante pour s'établir en tant que chef de file au niveau international. Tout est à établir : le recrutement d'étudiants, la constitution d'une infrastructure de recherche, les collaborations internationales, le financement complémentaire, etc.
- Plusieurs s'entendent pour dire que le processus de renouvellement devrait être transparent et s'appuyer sur des critères bien précis et connus de tous.
- Les pratiques exemplaires suggérées pour l'embauche, le maintien en poste et la promotion sont les suivantes : création d'un forum des titulaires de CRC pour discuter des enjeux et des particularités qui leur sont propres, utiliser le PCRC pour attirer des candidats d'envergure et s'assurer de l'arrimage avec l'enseignement (programmes d'études).

Culture institutionnelle

- Des barrières au niveau de la langue sont parfois présentes. Les titulaires doivent s'adapter au contexte d'une université francophone.
- Dans l'ensemble, l'environnement de recherche est plutôt favorable au déploiement des activités des titulaires de CRC. Ils considèrent que l'UQAC offre un milieu stimulant et motivant où les occasions de réaliser des projets de recherche d'envergure sont présentes.
- L'accessibilité des différents services et la rapidité des réponses qu'ils reçoivent ont été soulevées par certains titulaires.
- Certains proposent la tenue d'activités de maillage afin de permettre l'établissement de collaborations intersectorielles et ainsi briser le caractère individualiste de certains domaines.

- Des rencontres entre la direction et les titulaires sont souhaitées afin de présenter systématiquement leur bilan annuel qui pourrait être diffusé par la suite auprès de la communauté universitaire et du milieu d'appartenance de l'Université.
- Le climat organisationnel est perçu différemment d'un titulaire à l'autre et varie selon les difficultés qu'ils ont rencontrées lors de leur début de mandat. On remarque une nette différence au niveau de la perception des titulaires qui ont postulé au concours interne de ceux qui n'ont pas eu à concourir. Ces derniers ont dû justifier davantage le bien-fondé de leur candidature auprès de leurs collègues. Cela a provoqué des tensions et du stress.

Principales conclusions de la consultation en ligne auprès du corps professoral

Cette consultation s'est déroulée de la fin juin à la fin août 2019. Elle comportait six questions correspondant à chacun des objectifs du plan d'action révisé que vous retrouverez en annexe 2.

Le faible taux de réponse (5 %) confirme les commentaires recueillis auprès de certains professeurs à savoir qu'ils ne connaissent pas suffisamment le Programme des Chaires de recherche du Canada (PCRC) et les exigences en matière d'ÉDI pour se prononcer. C'est pourquoi le plan d'action prévoit des activités visant à informer la communauté sur les avantages de l'ÉDI pour le développement de la recherche. Plusieurs d'entre eux se sont questionnés sur les moyens d'atteindre les cibles étant donné le nombre de chaires attribuées à l'UQAC (moins de 10).

Voici les principales conclusions de cette consultation :

- Revoir les cibles pour l'UQAC car elles ne reflètent pas la composition de la population régionale. La cible actuelle est en effet de 15% des chaires pour les minorités visibles alors que les personnes des minorités visibles représentent moins de 2% de la population de la RMR de Saguenay. La cible de 15% est même plus élevée que le poids des minorités visibles dans l'ensemble du Québec (13%). L'attribution des chaires devrait aussi prendre en compte les dépassements de cibles, comme c'est le cas à l'UQAC présentement pour les chaires occupées par des femmes (60%, donc surreprésentation des femmes);
- Tenir des rencontres d'information individualisées et collectives pour bien informer le corps professoral du PCRC et de ses exigences;
- Implanter un système d'accompagnement et de mentorat pour ceux qui souhaitent déposer leur candidature lors de concours internes;
- Clarifier les critères et le processus de sélection pour augmenter la transparence dans le processus;
- S'assurer que les comités de sélection des candidatures accueillent systématiquement des membres des 4 groupes désignés;

- Ouvrir des postes dans le but explicite de combler une CRC et, à compétences égales, l'accorder à des membres des groupes désignés;
- Favoriser l'embauche de membres des 4 groupes désignés lors de l'ouverture de poste de professeur régulier;
- Conscientiser les comités de recrutement aux principes de l'ÉDI;
- S'assurer, lors du processus d'embauche, que les annonces de postes se rendent aux personnes concernées et choisir en ce sens des médias spécialisés;
- Éviter que le fait de favoriser l'embauche de professeurs des groupes visés soit une façon de baisser le niveau d'excellence en recherche;
- Poursuivre le recrutement des titulaires au moyen du nouveau processus qui a été appliqué lors du récent concours (processus équitable, appel à candidatures à tout le corps professoral, transparence au niveau des cibles à atteindre, énoncées en matière d'ÉDI);
- Publiciser l'engagement de l'UQAC à l'égard de l'ÉDI dans les offres d'emploi et sur le site Web. Pour certains, puisqu'il s'agit d'une « contrainte » s'appliquant par défaut à tous les établissements gérant des CRC, il n'y a pas de gain à publiciser cet engagement.

Examen comparatif - principales conclusions

Voici les principales conclusions de l'examen comparatif :

- Les conditions de travail des professeurs sont fixées en fonction de la convention collective du SPPUQAC.
- L'attribution d'une prime de Chaire et l'application de frais indirects de recherche sont variables. Le salaire des titulaires de chaire est calculé selon la convention collective du SPPUQAC.
- Article de la convention collective des professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi régissant les conditions salariales des titulaires de CRC.

Référence Article 23 – Classification et traitement salarial.

La classification d'un professeur ou d'un titulaire de chaire est établie selon le paragraphe 23.08.

23.08 Règles de calcul du nombre d'années d'expérience

Le nombre d'années d'expérience est calculé selon les règles suivantes :

*A) Aucune expérience ne sera retenue avant l'obtention du premier diplôme de premier cycle (baccalauréat), sauf dans le cas prévu au paragraphe 23.13 de la **Convention collective**;*

B) Chaque année d'expérience d'enseignement précollégial ou collégial, d'enseignement ou de recherche universitaire, d'activité professionnelle reliée au travail est calculée à titre d'année d'expérience aux fins de l'application du présent article. Le maximum d'une année d'étude pourra être reconnu pour l'obtention d'un titre professionnel;

C) Les années passées aux études en vue de l'obtention d'un diplôme de deuxième ou troisième cycle sont considérées comme années d'expérience selon le mode de comptabilisation suivant :

*1. pour le **Professeur** qui détient la maîtrise ou le diplôme de deuxième cycle : la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années maximum d'expérience;*

*2. pour le **Professeur** qui a complété la scolarité de doctorat de troisième cycle (Ph D ou équivalent) : la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années maximum d'expérience;*

*3. pour le **Professeur** qui détient le doctorat de troisième cycle (Ph D ou équivalent) : cinq (5) années d'expérience maximum (incluant les années allouées pour les études de deuxième cycle et la scolarité de doctorat mentionnées précédemment).*

D) L'expérience d'une même année ne peut être comptabilisée deux (2) fois.

*E) L'arrondissement du nombre d'années d'expérience se fera à l'entier supérieur ou inférieur selon que la partie fractionnaire est supérieure ou égale à 0,5 ou qu'elle est inférieure à 0,5. Pour obtenir le nombre d'années d'expérience et avant de procéder à l'arrondissement de ce nombre, l'**Université** doit retenir toute fraction d'année supérieure à 0,04. Elle procède ensuite à l'addition des fractions établies pour chaque année. Après avoir effectué le total des fractions annuelles, l'**Université** procède à l'arrondissement de ce total selon les modalités prévues à l'alinéa précédent.*

Statut des titulaires de chaire

Les titulaires de chaire sont des professeurs couverts par l'accréditation du SPPUQAC. Leurs conditions d'embauche et de travail y sont soumises.

3.01 Portée de la Convention

La Convention collective s'applique à tous les Professeurs de l'Université couverts par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre du Québec le 26 janvier 1972 et modifié le 24 août 1993.

3.02 Reconnaissance du Syndicat

L'Université reconnaît le Syndicat à titre de représentant exclusif des Professeurs aux fins de la négociation et de l'application de la présente Convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4

ENTRE : L'Université du Québec à Chicoutimi

ET : Le Syndicat des Professeures et Professeurs de l'UQAC

OBJET : Chaires : Professeurs embauchés en vertu d'un programme gouvernemental, institutionnel ou privé

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les titulaires de chaire sont des Professeurs assujettis aux dispositions de la Convention collective sous réserve des modalités particulières prévues à la présente lettre d'entente.

2. Les titulaires de chaire peuvent recevoir une prime de chaire dont le montant est divulgué au Syndicat selon les modalités prévues au paragraphe 23.14 D de la Convention collective. La majoration des primes prévue au paragraphe 23.06 de la Convention collective s'applique aux primes de chaire.

3. La tâche d'enseignement d'un titulaire de chaire ne peut excéder six (6) crédits annuellement. Le titulaire de chaire n'est pas tenu d'exécuter une tâche de service aux collectivités autre que celle liée à la gestion de la chaire.

4. Dans le cas où l'Université approuve la mise en place d'une chaire, le Comité de relations de travail (CRT) est convoqué pour discuter de la problématique associée à la création d'un nouveau poste de Professeur.

Les conditions d'embauche peuvent varier si une personne a été recrutée à l'externe pour l'obtention d'un poste de titulaire de CRC dans le cas où un poste de professeur régulier n'est pas libre au moment de la mise en candidature.

Examen des pratiques d'embauche

Article de la convention collection des professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi régissant la création, l'ouverture de postes et l'embauche des professeurs incluant les titulaires de CRC

Référence Article 6 – Création, ouverture de postes et embauche

https://www.uqac.ca/direction_services/dad/sppuqac/cc_professeurs_uqac.pdf

La majorité des titulaires de CRC occupaient un poste de professeur régulier avant d'être titulaires de chaire.

Processus :

- Ouverture d'un poste de professeur par le Conseil d'administration.
- Affichage et publication du poste ouvert : les descriptions des postes ouverts comportent une considération réservée aux groupes désignés.
 - Auparavant : L'UQAC souscrit aux principes d'équité en matière d'emploi
 - Maintenant : L'Université du Québec à Chicoutimi souscrit à un programme d'accès à l'égalité en emploi et encourage la candidature des personnes issues des groupes visés, soit les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques, les autochtones et les personnes handicapées.
- Création d'un comité de sélection par l'assemblée départementale du secteur concerné. Ce comité est composé d'un minimum de 3 professeurs et d'un représentant du VRERC.
- Sélection des candidats à recevoir en entrevue après analyse de leurs lettres de présentation, leurs curriculums vitae, leurs intérêts de recherche et leurs publications. Cette sélection est effectuée par le comité de sélection désigné.
- Tenue des entrevues et sélection d'un candidat par le comité de sélection.
- Recommandation du candidat retenu par le comité de sélection à l'assemblée départementale qui doit l'entériner ou non.
- Embauche du candidat au poste de professeur par le Conseil d'administration pour un premier contrat de 2 ans (probation).

ANNEXES

Annexe 1 : Questionnaire uniformisé s’adressant aux titulaires de CRC

Ce questionnaire a pour but d’obtenir les commentaires positifs ou négatifs de la part des titulaires de CRC à l’égard du recrutement, l’intégration et au maintien en poste, du processus d’attribution des CRC et du renouvellement des mandats.

Il est important de faire remplir le formulaire d’autodéclaration et de garantir la confidentialité des renseignements obtenus. La participation libre et volontaire du titulaire est importante afin que l’UQAC puisse s’il y a lieu, mettre en place des mesures pouvant être prises pour s’attaquer aux obstacles (relatifs à l’attraction, à l’intégration et au maintien en poste), ainsi que des secteurs clés où des mesures préventives peuvent être mises en œuvre afin de mieux soutenir et intégrer les titulaires de CRC au sein de l’UQAC.

Date :	Niveau de la chaire :
Personne menant l’entrevue :	Département :
Titulaire de CRC interrogé :	Date de début de la CRC :
	Date du renouvellement s’il y a lieu :

L’UQAC s’est vue fixer des cibles à atteindre concernant les personnes des 4 groupes désignés : femmes, minorités visibles, handicapés et autochtones dans le cadre du Programme des Chaires de recherche du Canada. Le Programme exige la mise en œuvre d’un plan d’action en matière d’équité, de diversité et d’inclusion (ÉDI). Pour y arriver, diverses analyses doivent être effectuées afin de prendre les mesures nécessaires pour rencontrer non seulement les cibles, mais les objectifs institutionnels. C’est dans ce cadre que nous vous interpellons.

Questions sur le recrutement

1. Quelles ont été les étapes que vous avez franchies qui ont menées à votre nomination à titre de titulaire de CRC ?

2. Avez-vous été interpellé pour soumettre votre candidature ? Si oui par qui ?

3. Quel a été le processus d’entrevue pour la soumission de votre candidature ?
 - Discussion professionnelle avec le décanat de la recherche et de la création ?
 - Discussion professionnelle avec le vice-rectorat à l’enseignement, à la recherche et à la création ?
- Quels ont été les points positifs lors de votre recrutement comme titulaire potentiel d’une CRC ?

• Quels ont été les points négatifs lors de votre recrutement comme titulaire potentiel d’une CRC ?

Questions sur l’attribution des CRC

4. Comment qualifiez-vous le processus d’attribution des CRC ?
5. Quels moyens pourraient être utilisés pour encourager davantage de candidats faisant partie des 4 groupes désignés à déposer leur candidature au programme des CRC ?

6. Un formulaire d'autodéclaration a été produit pour recueillir des renseignements sur les titulaires de chaire. Avez-vous des commentaires à formuler sur celui que vous venez de remplir ?
7. Avez-vous ressenti une hésitation à y répondre ? Si oui, quelles informations demandées vous ont rendu mal à l'aise ?
8. D'après vous, comment les départements, le Décanat des affaires départementales et le Décanat de la recherche et de la création peuvent composer avec les informations fournies dans ce formulaire ? Croyez-vous qu'il peut contribuer à l'atteinte des cibles ?

Questions sur le soutien offert aux titulaires

9. Quel type de soutien administratif avez-vous reçu de la part de l'UQAC lors de la soumission de votre candidature ?
10. Avez-vous bénéficié des services d'un mentor ? De ressources provenant de votre département ? Du Décanat de la recherche et de la création ?
11. Avez-vous déjà participé à titre de mentor à la révision d'une candidature soumise au Programme des CRC par l'un ou l'une de vos collègues ?
12. Quel soutien financier avez-vous reçu de la part de l'Université ?
13. D'après vous, est-il comparable à celui offert aux autres titulaires ?

Questions concernant l'intégration et le maintien en poste

14. Comment s'est déroulée votre intégration au sein de votre département à votre arrivée en poste ?
15. Avez-vous connu des interruptions de carrière pendant votre mandat de titulaire de CRC ? Si oui, croyez-vous qu'elles ont affecté votre carrière en tant que titulaire de CRC ? Est-ce que cela a eu des impacts à court et à long terme ? Si oui, lesquels ?
16. D'après vous, quel serait le processus de renouvellement des mandats des titulaires de CRC que l'UQAC pourrait mettre en œuvre pour les membres des 4 groupes désignés et ceux n'en faisant pas partie ?
17. Quelles sont vos suggestions pour que des pratiques exemplaires soient appliquées à l'égard du processus d'embauche, de maintien et de promotion des postes de titulaires de CRC et en particulier ceux des 4 groupes désignés ?

Questions sur la culture institutionnelle

18. Comment qualifieriez-vous le climat et l'atmosphère de collégialité régnant à l'UQAC ?
19. Quelles sont vos impressions / commentaires sur la culture institutionnelle en recherche à l'UQAC ?
20. Autres commentaires ?

Annexe 2 : Questionnaire utilisé lors de la consultation en ligne

1. D'après vous, quelles mesures devraient être mises en application pour améliorer la gouvernance des Chaires de recherche du Canada (CRC) en regard de l'atteinte des cibles en matière d'ÉDI ?
2. Comment peut-on favoriser l'ÉDI des personnes des quatre groupes désignés parmi les titulaires de CRC dans les annonces de postes à pourvoir et du recrutement ?
3. Comment peut-on favoriser l'ÉDI des personnes des quatre groupes désignés parmi les titulaires de CRC lors du processus d'embauche ?
4. Comment peut-on favoriser l'ÉDI des personnes des quatre groupes désignés parmi les titulaires de CRC lors de la mise en candidature à une CRC ?
5. Comment peut-on favoriser l'ÉDI des personnes des quatre groupes désignés parmi les titulaires de CRC lors du maintien en poste et promotion ?
6. De quelle façon l'UQAC peut-elle publiciser son engagement institutionnel à l'égard de l'ÉDI ?

Annexe 3 : Constats émis par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec pour l’implantation de mesures dans le cadre du programme d’accès à l’égalité¹

- Des efforts importants devront être entrepris pour augmenter la représentation des personnes des minorités visibles et des minorités ethniques qui a peu progressé depuis l'analyse des effectifs (période de référence : 2003 à 2010);
- Les comités de sélection sont rarement informés de leur obligation à appliquer le taux de nomination préférentielle;
- La direction des ressources humaines n'a pas d'influence sur le processus de sélection des professeurs et des chargés de cours;
- Les sources de recrutement permettant de recueillir des candidatures des membres des groupes visés ne sont pas suffisamment diversifiées;
- Le processus de recrutement des chargés de cours fait face à d'importantes contraintes quant à l'application du taux de nomination préférentielle;
- Aucune information ou démarche de consultation n'est diffusée de façon systématique concernant les différents objectifs du programme et de ses mesures, et ce, autant auprès des membres du personnel et la haute direction, des gestionnaires et des syndicats;
- Informer de façon systématique l'ensemble des comités de sélection des modalités d'application du taux de nomination préférentielle et des objectifs de représentation à atteindre dans les regroupements d'emplois concernés.
- Engager la haute direction dans la mise en œuvre de l'ensemble du programme et que celle-ci soit imputable de l'atteinte des objectifs prévus. Pour ce faire, la Commission s'attend à ce que la haute direction soutienne le programme en manifestant son appui aux diverses mesures adoptées et en accordant les ressources nécessaires à leur implantation.

¹ Rapport d'évaluation, Première phase d'implantation du programme d'accès à l'égalité de l'UQAC dans le cadre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, Août 2016

- Instaurer des mécanismes de suivi et de contrôle périodiques sur l'application du taux de nomination préférentielle dans les regroupements d'emploi où il y a sous-représentation et sur l'implantation de l'ensemble des mesures prévues au programme. La Commission insiste pour que ces mécanismes soient adaptés afin qu'ils puissent exercer des suivis efficaces au niveau des processus d'embauche des professeurs et des chargés de cours.
- Élargir les zones de recrutement et diversifier les lieux d'affichage des offres d'emploi, notamment en sollicitant les organismes spécialisés dans l'embauche des différents groupes visés afin d'optimiser le nombre de candidatures reçues.
- Faire en sorte que le questionnaire d'identification fasse partie des documents à envoyer avec le CV lorsque les candidats posent leur candidature. La Commission tient à faire une mise en garde sur le fait de distribuer le questionnaire d'identification à l'étape de l'embauche. Une telle pratique a pour conséquence de poser des limites à l'application du taux de nomination préférentielle en privant les recruteurs d'informations concernant le ou les groupes d'appartenance des candidats en présélection.
- Mettre en place des mesures d'information et de consultation touchant les divers aspects du programme, soit les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité, les diverses mesures adoptées, les échéanciers, l'évolution du programme et de ses résultats. Celles-ci doivent être faites en continu, et ce, au sein de l'ensemble du personnel de l'Université. Cette démarche vise à informer, sensibiliser et susciter l'engagement à l'égard du programme.

Annexe 4 : Formule de déclaration volontaire



Décanat de la recherche et de la création
Université du Québec à Chicoutimi

Formulaire de déclaration volontaire¹ Programme de Chaires de recherche du Canada

L’UQAC respecte les principes de l’équité, de la diversité et de l’inclusion (ÉDI) dans l’administration du Programme des chaires de recherche du Canada et dans les activités de recherche menées sous sa responsabilité. L’équité, la diversité et l’inclusion renforcent le milieu scientifique ainsi que la qualité, les retombées et la pertinence sociale des travaux de recherche.

Les questions du présent formulaire sont principalement fondées sur la norme actuelle utilisée par Statistique Canada dans le cadre du recensement et sur le libellé de la *Loi sur l’équité en matière d’emploi*. Notez que les renseignements que vous nous communiquez seront traités en toute confidentialité.

Nom :

Date :

Genre

À quel genre vous identifiez-vous?

- ☐ Femme
☐ Homme
☐ Genre fluide, non-binaire ou bispirituel

☐ Je préfère ne pas répondre

Identité autochtone

Êtes-vous une personne autochtone : Premières nations (Indien de l’Amérique du Nord), Métis ou Inuit?

- ☐ Oui
☐ Non

☐ Je préfère ne pas répondre

¹ Adapté du formulaire de déclaration volontaire du programme des Chaires de recherche du Canada
http://www.chairs-chaire.gc.ca/forms-formulaires/self_identification_preview-fra.pdf

Dans l’affirmative, à quel groupe vous identifiez-vous?

- ☐ Premières nations
☐ Inuit
☐ Métis

☐ Je préfère ne pas répondre

Handicap

Êtes-vous une personne handicapée?

Remarque : l’expression « personnes handicapées » désigne les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d’ordre psychiatrique ou en matière d’apprentissage et qui :

1. considèrent qu’elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi; ou
2. pensent qu’elles risquent d’être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d’éventuels employeurs en raison d’une telle déficience;
3. cette définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l’objet de mesures d’adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

- ☐ Oui
☐ Non

☐ Je préfère ne pas répondre

Minorités visibles

Faites-vous partie d’une minorité visible du Canada?

Remarque : l’expression « minorité visible » réfère au fait qu’une personne appartient ou n’appartient pas à une des minorités visibles définies dans la Loi sur l’équité en matière d’emploi et, le cas échéant, le groupe de minorités visibles en question. Selon la Loi sur l’équité en matière d’emploi, on entend par minorités visibles « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n’ont pas la peau blanche ».

- ☐ Oui
☐ Non

☐ Je préfère ne pas répondre

Dans l’affirmative, à quel groupe vous identifiez-vous?

- ☐ Arabe
☐ Asiatique du Sud-Est (p. ex. Vietnamiens, Cambodgiens, Laotien, Thaïlandais; etc.)
☐ Asiatique occidental (p. ex. Iranien, Afghan, etc.)
☐ Chinois
☐ Coréen
☐ Japonais
☐ Latino-Américain
☐ Noir
☐ Philippin
☐ Sud-Asiatique (p. ex. Indien oriental, Pakistanais, Sri Lankais, etc.)
☐ Autre minorité visible – précisez:

☐ Je préfère ne pas répondre

Merci de retourner le formulaire à Myriam Duperré (myriam_duperre@uqac.ca) par courriel.

Annexe 5 :
Déclaration du conseil d’administration de l’UQAC

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI

EXTRAIT DES DÉLIBÉRATIONS DE LA QUATRE CENT QUATRE-VINGT-DIXIÈME (490^e) RÉUNION ORDINAIRE DU **CONSEIL D'ADMINISTRATION**, TENUE LE 17 SEPTEMBRE 2019, À LA SALLE GÉRARD-ARGUIN (LOCAL H7-1190) DU PAVILLON ALPHONSE-DESJARDINS

RÉSOLUTION CAD-12044
Engagement de l'Université du
Québec à Chicoutimi envers l'équité,
la diversité et l'inclusion (EDI)

- ATTENDU** le Règlement relatif à la mission, à la vision et aux valeurs de l’UQAC;
- ATTENDU** que l’UQAC reconnaît le caractère essentiel de l’apport des femmes, des autochtones, des personnes qui font partie des minorités visibles ou ethniques et des personnes handicapées (groupes désignés) dans le cadre de la poursuite de sa mission;
- ATTENDU** que 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’immigrant, de statut d’autochtone, d’origine ethnique, d’aptitudes, de sexe, d’orientation sexuelle, d’identité de genre et d’âge;
- ATTENDU** que 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;
- ATTENDU** que les objectifs du Plan stratégique 2019-2023 offrent plusieurs opportunités de lancer des actions visant à identifier les barrières systémiques et améliorer certaines pratiques de façon durable;
- ATTENDU** l’analyse et les échanges qui ont servi à la préparation du Plan d’action institutionnel en matière d’équité, de diversité et d’inclusion du programme des Chaires de recherche du Canada;
- ATTENDU** la nécessité pour l’UQAC de prendre, dans ces domaines, des engagements structurels durables;
- ATTENDU** que le Conseil d’administration de l’UQAC affirme, par la présente résolution, son adhésion aux principes d’équité, de diversité et d’inclusion;
- Sur PROPOSITION de Mme Nicole Bouchard, APPUYÉE par Mme Josée Ouellet, il est **RÉSOLU** à l’unanimité :
- DE** mandater la direction afin de mettre en place toutes les mesures nécessaires visant l’amélioration de la promotion de ces valeurs, des façons de faire et des processus concernés ainsi que le suivi de l’impact de ces mesures au sein de la communauté universitaire.

La secrétaire de réunion,



Marie-Julie Potvin

Saguenay, le 18 septembre 2019

Annexe 31

Appel candidatures Titulaire CRC UQAC mars 2019

APPEL DE CANDIDATURES
CHAIRE DE RECHERCHE DU CANADA NIVEAU 2
Université du Québec à Chicoutimi

DATE : 1^{er} mars 2019

Champ de recherche : Sciences naturelles et génie

Champ de recherche : Sciences humaines

Champ de recherche : Sciences de la santé

Le Vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création de l'UQAC lance un **concours interne** visant à pourvoir des Chaires de recherche du Canada de niveau 2 dans les trois champs de recherche couverts par le programme.

C'est en 2000 que le gouvernement du Canada a créé un programme permanent dans le but d'établir 2 000 professorats de recherche – ou chaires de recherche du Canada – dans les établissements d'enseignement du pays. Le Programme des chaires de recherche du Canada investit environ 265 millions de dollars par année afin d'attirer et de retenir certains des chercheurs et chercheuses les plus accomplis et prometteurs au monde.

Les titulaires de chaire visent à atteindre l'excellence en recherche dans les domaines des sciences naturelles, du génie, des sciences de la santé et des sciences humaines. Ils et elles aident les Canadiens et Canadiennes à approfondir leurs connaissances, à améliorer leur qualité de vie et à renforcer la compétitivité du Canada sur la scène internationale. De plus, les titulaires de chaires forment la prochaine génération de personnel hautement qualifié grâce à la supervision d'étudiants et d'étudiantes, à leur enseignement et à la coordination des travaux d'autres chercheurs et chercheuses.

Pour plus de renseignements sur le Programme des Chaires de recherche du Canada, nous vous invitons à consulter le site Web du programme :

http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/nomination-mise_en_candidature-fra.aspx

Chaires de recherche du Canada de niveau 2

Les chaires de niveau 2 sont destinées à des chercheuses et des chercheurs émergents exceptionnels (les candidats doivent être des chercheurs qui ont été actifs dans leur domaine depuis moins de 10 ans au moment de la mise en candidature).

Les candidats qui ont obtenu leur diplôme le plus avancé plus de 10 ans auparavant (et dont la carrière a été interrompue en raison, entre autres, d'un congé de maternité ou d'un congé parental, d'un congé de maladie prolongé ou d'une formation clinique) peuvent faire examiner leur admissibilité à une chaire de niveau 2 au moyen du processus de [justification de la chaire de niveau 2](#) du Programme. Ainsi, à la condition de joindre une justification, l'UQAC invite entre autres, les professeures et les professeurs qui, au moment de la mise en candidature, ont dépassé cette échéance en raison d'interruptions de carrière ou de circonstances spéciales qui auraient pu avoir des répercussions sur son dossier de réalisations. Les justifications acceptables sont habituellement limitées à des interruptions dans la carrière en recherche du candidat ou de la candidate en raison d'un congé de maternité ou d'un congé parental, d'un congé de maladie prolongé, d'une formation clinique ou de soins à un membre de la famille (section 7 du curriculum vitae).

Prière de communiquer avec le Décanat de la recherche et de la création pour obtenir plus d'information.

Exigences et habiletés particulières

- être une excellente chercheuse émergente ou un excellent chercheur émergent de calibre mondial qui a fait preuve d'une créativité particulière en recherche;
- avoir démontré qu'elle ou qu'il a le potentiel nécessaire pour se tailler une réputation internationale dans son domaine au cours des cinq à dix prochaines années;

- avoir le potentiel nécessaire pour, une fois qu'elle est ou qu'il est titulaire d'une chaire, recruter, former et retenir d'excellents stagiaires, étudiants et étudiantes et futurs chercheurs et chercheuses;
- proposer un programme de recherche original, novateur et de haute qualité.

Admissibilité des candidats et candidates

Seuls les candidates et candidats occupant un poste de professeur régulier à l'Université du Québec à Chicoutimi sont admissibles à ce concours et peuvent poser leur candidature.

Incidence légitime des congés

L'excellence des candidates ou des candidats constitue un critère d'évaluation important du Programme des chaires de recherche du Canada. La productivité sur le plan de la recherche est l'un des facteurs essentiels qui permettent de mesurer cet aspect. L'UQAC reconnaît que certaines situations peuvent nuire au dossier des réalisations en recherche d'une candidate ou d'un candidat. Les candidats sont invités à expliquer toute situation particulière ayant eu une incidence sur leur productivité afin de permettre une évaluation équitable de leur candidature. La carrière d'un chercheur ou d'une chercheuse peut comporter des interruptions de carrière ou des circonstances spéciales qui peuvent avoir un impact sur sa productivité. L'UQAC en est bien consciente et est très sensible à cet aspect. Ces congés seront dûment tenus en compte au cours du processus d'évaluation.

Invitation aux personnes faisant partie des 4 groupes désignés

L'UQAC invite les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques, les autochtones et les personnes handicapées (groupes désignés) à soumettre leur candidature. De plus, l'UQAC s'est engagée à atteindre les cibles en matière d'équité en lien avec les groupes désignés d'ici décembre 2019. Ce principe devrait guider l'analyse des candidatures soumises.

Énoncé en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

L'UQAC reconnaît le caractère essentiel de l'apport des femmes, des autochtones, des personnes qui font partie des minorités visibles ou ethniques et des personnes handicapées (groupes désignés) dans le cadre de la poursuite de sa mission. Elle est consciente que ces groupes de personnes sont plus susceptibles d'être victimes de discrimination en matière, entre autres, de recrutement, de sélection et de nomination pour les Chaires de recherche du Canada ainsi que pour toute autre activité de recherche au sein de son établissement.

L'UQAC est également sensible à l'importance d'accepter la diversité 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. Elle se fixe des objectifs clairs pour favoriser l'équité à toute personne en se basant sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, tant en ce qui a trait au recrutement qu'aux nominations dans le cadre des Chaires de recherche du Canada et aux activités étroitement associées à la mission de l'UQAC. 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.

Mesures d'adaptation

L'UQAC accueille toutes demandes soumises liées à une limitation fonctionnelle et offre des mesures d'adaptation. Nous vous invitons à communiquer, en toute confidentialité, avec Mme Nathalie Tremblay par courriel (Nathalie.Tremblay@uqac.ca) ou par téléphone au 418 545-5011 poste 2439.

Comment postuler ?

Les personnes intéressées sont priées de faire parvenir leur candidature par courriel au plus tard le 1^{er} avril 2019 à 16h30. Le document à soumettre comprend :

- un *curriculum vitae* (CV commun canadien) incluant la justification pour les interruptions de carrière le cas échéant;
- une description du programme de recherche (3 ½ pages), qui comportera les éléments suivants :

1) Un résumé énonçant les objectifs du programme de recherche;

2) Mise en contexte

- Expliquez en quoi le programme de recherche est original, novateur et de haute qualité;
- Situez la recherche proposée dans le contexte de la documentation savante pertinente;
- Expliquez le lien qui existe entre la recherche proposée et vos travaux en cours ainsi que la pertinence de la recherche par rapport à ces travaux;
- Si le programme de recherche proposé représente un changement d'orientation important par rapport à vos travaux antérieurs, décrivez en quoi le programme proposé se rapporte à des expériences et à des connaissances acquises grâce aux travaux de recherche antérieurs et, le cas échéant, la façon dont vous garantirez la présence du niveau d'expertise requis pour l'exécution du programme que vous proposez;
- Décrivez la contribution que le programme de recherche devrait apporter au corpus actuel de connaissances dans le domaine;
- Décrivez l'approche ou le cadre théorique (le cas échéant).

3) Méthodologie

- Décrivez les stratégies de recherche et les activités principales proposées, notamment les démarches méthodologiques et les procédures de collecte et d'analyse de données, qui seront employées pour réaliser les objectifs énoncés en matière de recherche;
- Justifiez le choix de la méthodologie.

4) Participation des utilisateurs de la recherche et diffusion des résultats

- Décrivez comment, le cas échéant, les utilisateurs de la recherche (p. ex. les médias, les universitaires, l'industrie, le secteur public, les organismes sans but lucratif, le secteur privé, les praticiens, les responsables de l'élaboration des politiques, les enseignants, les communautés artistiques et culturelles, etc.) participeront aux diverses étapes du programme de recherche (p. ex. conception/design, exécution, diffusion des résultats);
- Décrivez comment les résultats de recherche seront diffusés (p. ex. conférences; publications à comité de lecture, monographies et livres; droits d'auteur, brevets, produits et services; transfert de technologies; œuvres de création et œuvres d'art).

5) Description des stratégies de formation proposées :

- Décrivez les stratégies de formation qui seront employées pour attirer d'excellents étudiants (au doctorat, à la maîtrise, au baccalauréat) et des stagiaires;
- Décrivez comment vous comptez créer un milieu qui attire forme et retient d'excellents étudiants et stagiaires.
- Décrivez les rôles et les responsabilités qui seront confiés aux étudiants et aux stagiaires et indiquez les tâches, surtout celles qui ont trait à la recherche, qu'ils exécuteront, en précisant en quoi ces tâches seront complémentaires de leur formation universitaire et leur permettront de parfaire leur expertise en recherche.

Le document peut être téléchargé en cliquant [ICI](#).

Veuillez transmettre le tout à l'attention de :

M. Yves Chiricota, Ph.D.

Doyen de la recherche et de la création

DRC_Direction@ugac.ca

Annexe 32

Critères de sélection Titulaires de CRC

**Annexe 1 – Critères de sélection
Chaires de recherche du Canada
Concours interne 2019**

Nom du candidat _____

Nom de la chaire _____

- ☐ CRSH
- ☐ CRSNG
- ☐ IRSC

Critères d'évaluation

Qualité de la personne

Pour satisfaire aux critères du programme, la personne doit :

- être une excellente chercheuse émergente ou un excellent chercheur émergent de calibre mondial qui a fait preuve d'une créativité particulière en recherche ;
 - avoir démontré le potentiel nécessaire pour se tailler une réputation internationale dans son domaine au cours des cinq à dix prochaines années ;
 - avoir le potentiel nécessaire pour, une fois titulaire d'une chaire, recruter, former et retenir d'excellents stagiaires, étudiants et futurs chercheurs.
-

Qualité du programme de recherche

- original, novateur et de haute qualité ;
 - impact et rayonnement des résultats de recherche ;
 - attraction d'excellents stagiaires, d'étudiants et de futurs chercheurs.
-

Annexe 2 – Processus d'évaluation

Les personnes qui prennent part à la décision d'attribution sont: le vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création, le doyen de la recherche et de la création, une directrice ou un directeur de département et de membres de groupes désignés. Les candidatures sont reçues par le biais d'un concours interne.

- 1) Lancement du concours à l'interne le 1^{er} mars 2019
- 2) Date limite de réception des candidatures : 1^{er} avril 2019
- 3) Évaluation des candidatures reçues : 2 au 4 avril 2019
- 4) Communication des résultats aux candidats retenus : 5 avril 2019
- 5) Dépôt du dossier au Programme des Chaires de recherche du Canada : 24 avril 2019

**Annexe 3 – Portrait actuel des chaires de recherche du Canada
à l'UQAC et cibles à atteindre**

Portrait actuel

Agence	Nom	Type	Statut	Date de début	De de fin	État
IRSC	Laprise, Catherine	1	Nouveau	1-janv.-15	31-déc.-21	Active
CRSNG	Rautio, Milla	2	Renouvellement	1-mai-16	30-avr.-21	Active
SPÉCIALE	Quéinnec, Jean-Paul	2	Renouvellement	1-juin-15	31-mai-20	Active
SPÉCIALE	Hallé, Sylvain	2	Nouveau	1-juin-16	31-mai-21	Active
SPÉCIALE	Dare, Sarah	2	Nouveau	1-sept-18	31-août-23	Active
CRSH		2				
CRSNG		2				
CRSNG		2				
IRSC		1				
IRSC		2				
CRSH		2				

Cibles à atteindre

Groupe désigné	Cibles CRC	Cible (nombre réel)	Représentation (nombre réel)	Écart (nombre réel)
Femmes	29 %	3	-	-
Minorités visibles	15 %	1	-	-
Autochtones	0 %	-	-	-
Personnes handicapées	0 %	-	-	-

Critères de sélection

Les examinateurs et les membres du comité interdisciplinaire d'évaluation évaluent toutes les candidatures en fonction des critères suivants :

1. la qualité du candidat et du programme de recherche proposé;
2. la qualité du milieu offert par l'établissement, de l'engagement de l'établissement et de la concordance entre la chaire proposée et le plan de recherche stratégique de l'établissement.

1. Qualité du candidat et du programme de recherche proposé	
Chaire de niveau 1	Chaire de niveau 2
Pour satisfaire aux critères du Programme, le candidat doit : • être un chercheur exceptionnel et novateur de calibre mondial dont les réalisations ont eu un impact marqué dans son domaine; • être un chef de file de réputation internationale dans son domaine; • savoir très bien recruter et superviser des étudiants de cycle supérieur et des chercheurs postdoctoraux en tenant compte des différentes pratiques en vigueur dans son domaine ou sa discipline et, une fois titulaire d'une chaire, être en mesure de recruter, de former et de retenir d'excellents stagiaires, étudiants et futurs chercheurs; • proposer un programme de recherche original, novateur et de la plus haute qualité.	Pour satisfaire aux critères du Programme, le candidat doit : • être un excellent chercheur émergent de calibre mondial qui a fait preuve d'une créativité particulière en recherche; • avoir démontré qu'il a le potentiel nécessaire pour se tailler une réputation internationale dans son domaine au cours des cinq à dix prochaines années; • avoir le potentiel nécessaire pour, une fois qu'il est titulaire d'une chaire,

	recruter, former et retenir d'excellents stagiaires, étudiants et futurs chercheurs; proposer un programme de recherche original, novateur et de haute qualité.
2. Qualité du milieu offert par l'établissement, de l'engagement de l'établissement et de la concordance entre la chaire proposée et le plan de recherche stratégique de l'établissement	
a. Milieu offert par l'établissement L'établissement doit décrire les caractéristiques du milieu offert actuellement ou prévu dans lequel la chaire proposée sera établie, notamment les possibilités de collaboration avec d'autres chercheurs qui travaillent dans le même domaine ou dans un domaine connexe au sein de l'établissement qui présente la candidature, dans la même région, ailleurs au Canada et à l'étranger.	
b. Engagement de l'établissement L'établissement doit démontrer que lui-même et les établissements, hôpitaux et instituts qui lui sont affiliés, s'il y a lieu, offriront au titulaire de la chaire l'aide dont il aura besoin pour assurer la réussite de ses travaux de recherche, notamment en lui accordant le temps nécessaire pour les exécuter (entre autres, en le dégageant de certaines tâches administratives et fonctions d'enseignement), en faisant en sorte qu'il bénéficie d'un mentorat (s'il y a lieu), en lui attribuant des fonds additionnels et des locaux, en lui offrant un soutien administratif et en embauchant d'autres professeurs.	
c. Concordance entre la chaire proposée et le plan de recherche stratégique de l'établissement L'établissement doit démontrer que la chaire proposée cadre avec son plan de recherche stratégique et qu'elle contribuera de façon importante à la réalisation de ses objectifs.	

Annexe 33

Formulaire autodéclaration volontaire UQAC



Décanat de la recherche et de la création
Université du Québec à Chicoutimi

Formulaire de déclaration volontaire¹ Programme de Chaires de recherche du Canada

L'UQAC respecte les principes de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI) dans l'administration du Programme des chaires de recherche du Canada et dans les activités de recherche menées sous sa responsabilité. L'équité, la diversité et l'inclusion renforcent le milieu scientifique ainsi que la qualité, les retombées et la pertinence sociale des travaux de recherche.

Les questions du présent formulaire sont principalement fondées sur la norme actuelle utilisée par Statistique Canada dans le cadre du recensement et sur le libellé de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Notez que les renseignements que vous nous communiquez seront traités en toute confidentialité.

Nom :

Date :

Genre

Sélectionnez l'option qui correspond le mieux à votre identité de genre actuelle.

- ☐ Bispirituel / Bispirituelle
 - ☐ Femme
 - ☐ Femme trans
 - ☐ Genre fluide
 - ☐ Homme
 - ☐ Homme trans
 - ☐ Non binaire
 - ☐ Je ne m'identifie à aucune option proposée
 - ☐ Je préfère ne pas répondre
-

¹ Adapté du formulaire de déclaration volontaire du programme des Chaires de recherche du Canada
http://www.chairs-chaire.gc.ca/forms-formulaires/self_identification_preview-fra.pdf

Orientation sexuelle

Sélectionnez l'orientation sexuelle qui correspond le mieux à la façon dont vous vous percevez présentement.

- ☐ Allosexuel/Allosexuelle
 - ☐ Asexuel /Asexuelle
 - ☐ Bisexuel /Bisexuelle
 - ☐ Bispirituel /Bispirituelle
 - ☐ Gai/ Gaie
 - ☐ Hétérosexuel/Hétérosexuelle
 - ☐ Lesbienne
 - ☐ Pansexuel/ Pansexuelle
 - ☐ Je ne m'identifie à aucune option proposée
 - ☐ Je préfère ne pas répondre
-

Identité autochtone

Êtes-vous une personne autochtone : Premières nations (Indien de l'Amérique du Nord), Métis ou Inuit?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je préfère ne pas répondre

Dans l'affirmative, à quel groupe vous identifiez-vous?

- ☐ Premières nations
 - ☐ Inuit
 - ☐ Métis
 - ☐ Je préfère ne pas répondre
-

Handicap

Êtes-vous une personne handicapée?

Remarque : l'expression « personnes handicapées » désigne les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et qui :

1. considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi; ou

2. pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience;
3. cette définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

☐ Oui

☐ Non

☐ Je préfère ne pas répondre

Minorités visibles

Faites-vous partie d'une minorité visible du Canada?

Remarque : l'expression « minorité visible » réfère au fait qu'une personne appartient ou n'appartient pas à une des minorités visibles définies dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi et, le cas échéant, le groupe de minorités visibles en question. Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, on entend par minorités visibles « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ».

☐ Oui

☐ Non

☐ Je préfère ne pas répondre

Dans l'affirmative, à quel groupe vous identifiez-vous?

☐ Arabe

☐ Asiatique du Sud-Est (p. ex. Vietnamien, Cambodgien, Laotien, Thaïlandais; etc.)

☐ Asiatique occidental (p. ex. Iranien, Afghan, etc.)

☐ Chinois

☐ Coréen

☐ Japonais

☐ Latino-Américain

☐ Noir

☐ Philippin

☐ Sud-Asiatique (p. ex. Indien oriental, Pakistanais, Sri Lankais, etc.)

☐ Autre minorité visible – précisez: _____

☐ Je préfère ne pas répondre

Merci de retourner le formulaire à Myriam Duperré (myriam_duperre@ugac.ca) par courriel.

Annexe 34

Grille d'évaluation Titulaires de CRC UQAC

Chaires de recherche du Canada Concours interne 2019

Nom du candidat _____

Nom de la chaire _____

- ☐ CRSH
☐ CRSNG
☐ IRSC

Critères d'évaluation

Qualité du candidat (50 %)

Pour satisfaire aux critères du programme, le candidat doit :

- Être un excellent chercheur émergent de calibre mondial qui a fait preuve d'une créativité particulière en recherche; /20
 - Avoir démontré qu'il a le potentiel nécessaire pour se tailler une réputation internationale dans son domaine au cours des cinq à dix prochaines années; /15
 - Avoir le potentiel nécessaire pour, une fois qu'il est titulaire d'une chaire, recruter, former et retenir d'excellents stagiaires, étudiants et futurs chercheurs. /15
-

Qualité du programme de recherche (50%)

- Original, novateur et de haute qualité; /25
 - Impact et rayonnement des résultats de recherche; /10
 - Attraction d'excellents stagiaires, d'étudiants et de futurs chercheurs. /15
-

Total /100

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