

Révision du plan d'action de l'Université du Québec à Chicoutimi en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) 2017-2020

Plan révisé

Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2017-2020 des chaires de recherche du Canada Université du Québec à Chicoutimi, 15 décembre 2018

L'Université du Québec à Chicoutimi compte mettre en œuvre différentes actions 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 Autochtones.

La page suivante présente le portrait actuel des chaires de recherche du Canada à l'UQAC :

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	Raulio, 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

Active
5

		Allocation	Utilization		
Total:		7	8		
Tier 1 Niveau 1		2	1	Individual Comments	Calculation/Utilization History *
Tier 2 Niveau 2		5	7	Commentaires individuels	Historique des calculs/utilisation *
		2	2		# de chaires flexibles: 5 # utilisées: 1 1) #823 scindée en 2 niveau 2 (CRSNG) 2) 3) 4) 5)
		1	2		
			2		
		2	2		Calcul de l'an 8: Gain de 2 chaires. CRSNG: Niveau 2 CRSH: Niveau 2
		2	2	DEUXIÈME TERME - PAS D'AUTRE RENOUVELLEMENT POSSIBLE	Calcul de l'année 2008 Aucun changement
		1	1		Calcul de l'année 2010 Perte de 1 CRSH de niveau 1
		2	2	DEUXIÈME TERME - PAS D'AUTRE RENOUVELLEMENT POSSIBLE	On retire la 1575 - on applique le mécanisme de cessation graduelle
		2	2		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.

[* Method of Allocating Chairs](#)

[* Processus d'attribution des chaires](#)

Actuellement, l'UQAC ne rencontre pas les paramètres attendus pour le groupe désigné des membres des minorités visibles en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Deux postes seront à pourvoir en 2019 pour l'atteinte de la cible de 15 % si l'on considère l'ajout des nouvelles chaires en 2018.

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 %	-	-	-

Le 15 décembre 2018, soit à la première échéance de reddition de comptes, la situation est la suivante :

- 60 % des CRC actives de l'UQAC sont occupées par des personnes du groupe désigné « femmes ».
- 0 % des CRC actives de l'UQAC sont occupées par des personnes du groupe désigné « minorités visibles ».

Le nombre de CRC attribuées à l'UQAC fait en sorte que l'Université est en-deçà du plancher d'attribution pour les groupes désignés « autochtones » et « personnes handicapées ».

L'Université a révisé son plan d'action afin d'obtenir une plus grande transparence dans le cadre du processus d'attribution, de sélection et de renouvellement des titulaires.

Plan d'action révisé en date du 15 décembre 2018

Objectif 1 : Améliorer la gouvernance des chaires de recherche du Canada en regard de l'atteinte des cibles en matière d'ÉDI

Objectifs	Action	Responsables Collaborateurs	Indicateurs (cibles)	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	Recruter les membres du comité	VRERC (Vice-rectorat à l'enseignement à la recherche et à la création)	Nombre de membres faisant partie des groupes désignés	Janvier 2019		
1.2 Examiner les politiques, les procédures et directives en vigueur et y inclure des mesures pour tenir compte de l'ÉDI	<ul style="list-style-type: none"> Inventorier les politiques, procédures et directives relatives à l'embauche et à la recherche 	DAD (Décanat des affaires départementales), DRC (Décanat de la recherche et de la création)	Nombre de politiques existantes	Janvier à mars 2019		
	<ul style="list-style-type: none"> Analyser les contenus 	DAD, DRC, agent d'équité	Nombre de politiques analysées			
	<ul style="list-style-type: none"> Proposer des modifications au comité ÉDI, consulter le corps professoral et les faire adopter par les instances 	DAD, DRC et agent d'équité	Nombre de politiques, procédures et directives revues	Avril 2019		

Objectifs	Action	Responsables Collaborateurs	Indicateurs (cibles)	Échéancier	Résultats	
					Réalisé	En cours
	<ul style="list-style-type: none"> Produire une procédure relative à l'attribution, la sélection et le renouvellement des dossiers de chaire du Canada 	DRC, DAD, VRERC, agent d'équité	Procédure acceptée par les instances de l'Université	Juin 2019		
1.3 Promouvoir les valeurs d'ÉDI	<ul style="list-style-type: none"> Organiser des activités visant à présenter les politiques, les procédures ayant été modifiées et adoptées par les instances Sensibiliser les professeurs des départements à la représentation des personnes des groupes désignés parmi les titulaires de chaires de recherche du Canada 	<p>VRERC, DRC, DAD</p> <p>VRERC, DRC, DAD,S</p>	<p>Nombre d'activités tenues par trimestre</p> <p>Nombre d'activités</p>	<p>Septembre et janvier de chaque année</p> <p>En continu</p>		

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

Objectifs	Action	Responsables Collaborateurs	Indicateurs (cibles)	Échéancier	Résultats	
					Réalisé	En cours
2.1 Améliorer le processus d'annonces de postes à pourvoir pour le recrutement d'un titulaire d'une CRC	<ul style="list-style-type: none"> Affirmer l'engagement de l'UQAC envers l'ÉDI dans l'annonce du poste par l'élaboration d'un énoncé sur l'ÉDI Faire examiner et approuver par l'agent d'équité, le texte de l'annonce avant sa publication Afficher publiquement les annonces de poste pendant au moins 30 jours S'assurer d'utiliser un langage inclusif, impartial et non-genré afin d'éviter les préjugés involontaires 	<p>DAD, agent d'équité</p> <p>Agent d'équité</p> <p>DAD</p> <p>DAD</p>	<p>Formulation d'un énoncé sur l'ÉDI</p> <p>Nombre d'annonces examinées</p> <p>Décompte des jours à partir de la date de publication</p> <p>Nombre d'annonces évaluées</p>	<p>Mars 2019</p> <p>En continu selon les ouvertures de postes</p> <p>En continu selon les ouvertures de postes</p> <p>En continu selon les ouvertures de postes</p>		

Objectifs	Action	Responsables Collaborateurs	Indicateurs (cibles)	Échéancier	Résultats	
					Réalisé	En cours
	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 Diffuser le plus largement possible l'annonce du poste 	DAD	Liste produite	Mars 2019		
		DAD	Liste des critères de sélection élaborée Établissement du processus d'évaluation	Mars 2019		
		DAD	Liste de diffusion transmise	Lors de l'ouverture des postes		

Objectifs	Action	Responsables Collaborateurs	Indicateurs (cibles)	Échéancier	Résultats	
					Réalisé	En cours
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	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 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.) 	<p>DAD, agent d'équité</p> <p>DAD, agent d'équité</p> <p>DAD</p>	<p>Production d'un formulaire de déclaration volontaire</p> <p>Présence de l'énoncé dans le formulaire de déclaration volontaire</p> <p>Création d'une base de données</p> <p>Comparaison du contenu de la section « Interruptions de carrière » pour les nouveaux CV reçus par rapport aux anciens</p>	<p>Janvier 2019</p> <p>Janvier 2019</p> <p>Au terme d'une ouverture de poste</p>		

Objectifs	Action	Responsables Collaborateurs	Indicateurs (cibles)	Échéancier	Résultats	
					Réalisé	En cours
	<ul style="list-style-type: none"> Inciter la communauté universitaire à proposer des candidatures de personnes provenant de groupes sous-représentés 	DAD et DRC	Nombre de candidatures	En continu		

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

Objectifs	Action	Responsables Collaborateurs	Indicateurs (cibles)	Échéancier	Résultats	
					Réalisé	En cours
3.1 S'assurer de la composition diversifiée du comité d'embauche	<ul style="list-style-type: none"> S'assurer de la présence de personnes provenant d'un groupe désigné sur le comité de sélection d'une CRC Impliquer d'office l'agent d'équité dans le processus de sélection 	VRERC, DAD Agent d'équité	<p>Nombre de personnes provenant d'un groupe désigné siégeant sur le comité</p> <p>Nombre de processus de sélection en présence de l'agent d'équité</p>	À chaque année En continu		
3.2 Informer le comité d'embauche des moyens permettant l'atteinte des cibles	<ul style="list-style-type: none"> 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 Fournir au comité une trousse renfermant les informations relatives à l'ÉDI 	DAD Agent d'équité, DAD	<p>Nombre de formations suivies</p> <p>Nombre et type de documents créés et inclus dans la trousse</p>	Avant chaque processus d'embauche Avril 2019		

Objectifs	Action	Responsables Collaborateurs	Indicateurs (cibles)	Échéancier	Résultats	
					Réalisé	En cours
3.3 Établir un canevas d'entrevue tenant compte de l'ÉDI qui sera utilisé systématiquement	<ul style="list-style-type: none"> • Définir les critères de sélection par ordre d'importance • Utiliser une grille d'évaluation uniformisée 	DAD, agent d'équité Comité de sélection	Création d'une grille d'évaluation et de conservation des grilles	Mars 2019		
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	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer un rapport standardisé • Transmettre le rapport à la haute direction de l'UQAC 	DAD VRERC	Utilisation systématique du rapport Nombre de rapports transmis	Au terme de chaque processus d'embauche		

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

Objectifs	Action	Responsables Collaborateurs	Indicateurs (cibles)	Échéancier	Résultats	
					Réalisé	En cours
4.1 Sensibiliser les personnes écrivant des lettres de recommandations aux préjugés involontaires	<ul style="list-style-type: none"> Fournir les lignes directrices sur la façon de limiter les préjugés involontaires 	DAD	Élaboration d'un document en la matière	Mars 2019		
4.2 Offrir un soutien élevé à tous les candidats et prendre en compte les particularités de ceux appartenant aux 4 groupes désignés	<ul style="list-style-type: none"> Élaborer une directive sur le soutien offert aux titulaires de chaires de recherche du Canada Faire adopter la directive par les instances de l'UQAC 	DRC	Création d'une directive détaillant le soutien offert dans un souci d'équité	Avril 2019		

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 promotion

Objectifs	Action	Responsables Collaborateurs	Indicateurs (cibles)	Échéancier	Résultats	
					Réalisé	En cours
5.1 Inclure des lignes directrices en matière d'ÉDI dans le processus d'évaluation et de promotion titulaires de CRC	<ul style="list-style-type: none"> Produire un guide d'accompagnement destiné au comité d'évaluation Inciter les membres des comités d'évaluation de suivre une formation en ligne relative portant sur les préjugés inconscients dans l'évaluation par les pairs 	DAD, agent d'équité DAD	Utilisation du guide d'accompagnement Nombre de formations suivies	Avril 2019 En continu		
5.2 Assurer un environnement de travail adapté aux besoins des candidats dont ceux faisant partie des 4 groupes désignés	<ul style="list-style-type: none"> 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	Avril 2019		

Objectifs	Action	Responsables Collaborateurs	Indicateurs (cibles)	Échéancier	Résultats	
					Réalisé	En cours
	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les conditions facilitant la réalisation des mandats des titulaires de CRC 	DAD et DRC	<ul style="list-style-type: none"> Réalisation d'une enquête périodique relative au milieu et condition de travail Présenter les résultats à la commission des études, de la recherche et de la création 	Mars 2019 Juin 2019		

Objectif 6 : Publiciser l'engagement institutionnel à l'égard de l'ÉDI

Objectifs	Action	Responsables Collaborateurs	Indicateurs (cibles)	Échéancier	Résultats	
					Réalisé	En cours
6.1 Informer la population des objectifs poursuivis et les résultats obtenus en matière d'ÉDI	<ul style="list-style-type: none"> 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		
6.2 Sensibiliser la communauté universitaire à l'engagement de l'UQAC relatif à l'ÉDI	<ul style="list-style-type: none"> Organiser des séances d'information 	DRC, DAD	Nombre de séances d'information	Aux trimestres d'automne et d'hiver 2019 à 2020		