



RAPPORT D'ÉTAPE RELATIF AU PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION DE L'ÉTABLISSEMENT

Établissement : Université du Québec à Chicoutimi

Nom de la personne-ressource et coordonnées : Myriam Duperré
(Myriam_Duperre@uqac.ca)

Instructions

Il faut remplir les quatre parties du rapport. Les établissements doivent envoyer la version PDF du présent rapport dûment rempli et, le cas échéant, un exemplaire révisé de leur plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion au plus tard le 15 décembre 2018 à edi@chairs-chaire.gc.ca. Si un établissement décide de réviser son plan d'action en prévision du processus d'évaluation, il doit en publier une version à jour sur sa [page Web de reddition de comptes à la population](#).

Reconnaissance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

Chaque année, le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements reconnaît un établissement qui s'est doté de pratiques exemplaires en matière de recrutement, de mise en candidature ou de nomination de titulaires de chaire de manière à favoriser l'équité et la diversité. Indiquez ci-dessous si votre établissement souhaite être pris en considération pour cette reconnaissance de la part du programme. Le processus d'évaluation aux fins de la reconnaissance s'appuiera sur l'évaluation que fera le comité du présent rapport d'étape et du plan d'action connexe de l'établissement.

Oui : _____ Non : _____X_____

PARTIE A. Cibles et écarts en matière d'équité et de diversité

A.1) Insérez les cibles et les écarts actuels de votre établissement dans le tableau ci-dessous(en vous servant de l'[outil d'établissement des cibles](#)).

Groupe désigné	Cible (pourcentage)	Cible (nombre réel)	Représentation (nombre réel)	Écart (nombre réel)
Femmes	29 %	3	-	-
Personnes handicapées	4%	-	-	-
Autochtones	1%	-	-	-
Personnes de minorités visibles	15%	1	-	-



Nombre de chaires en activité actuellement : _____ 5 _____

Nombre de chaires sans titulaire : _____ 5 _____

Nombre de chaires faisant l'objet d'une évaluation par les pairs : _____ 0 _____

A.2) Fournissez des détails contextuels, notamment sur les chaires sans titulaire pour lesquelles des processus de recrutement sont en cours (limite de 200 mots).

La candidature pour une chaire de niveau 1 déposée en avril 2017 a été refusée. Le candidat faisait partie du groupe désigné « minorité visible ». Cette décision a eu un impact sur nos cibles en matière d'ÉDI, cette cible n'ayant pas été atteinte pour cet exercice. Dès la rentrée de janvier 2019, un concours interne sera lancé pour le recrutement de titulaires de chaire. Le nombre de postes offerts sera déterminé avant le lancement du concours. Nous tiendrons évidemment compte de nos cibles à atteindre et une stratégie pour les 24 prochains mois sera élaborée et publicisée. De plus, nous avons révisé notre plan d'action et sommes confiants de rencontrer les exigences du Programme d'ici décembre 2019.

PARTIE B. Conclusions de l'examen des pratiques d'embauche, de l'examen comparatif et de l'analyse du contexte de l'établissement

Lors de l'élaboration de leur plan d'action, les établissements ont dû définir des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) et inclure une stratégie de mesure afin de les suivre de près, de faire état des progrès effectués et de les modifier au besoin en fonction : 1) d'un examen des pratiques d'embauche, 2) d'un examen comparatif et 3) d'une analyse du contexte (consultez l'annexe A pour connaître les exigences établies par le Programme pour l'élaboration du plan d'action).

B.1) Décrivez les principales conclusions de l'examen des pratiques d'embauche mené au moment de l'élaboration du plan d'action (limite de 250 mots).

L'examen des pratiques d'embauche n'a pu être débuté comme prévu en 2018. Un important mouvement de personnel au sein de la haute direction de l'UQAC n'a pas permis de rencontrer notre objectif de mettre à jour nos politiques pour tenir compte de l'ÉDI. Deux vice-recteurs ont quitté leur fonction et leur vice-rectorat respectif était concerné au premier plan pour l'implantation d'un nouveau processus de recrutement des titulaires de chaires. Comme vous le constaterez dans le plan d'action révisé, cette étape sera réalisée à partir de janvier 2019. Une révision complète des politiques d'embauche sera effectuée.

B.2) Décrivez les principales conclusions de l'examen comparatif mené au moment de l'élaboration du plan d'action (limite de 250 mots).

L'examen comparatif n'a pas été effectué formellement. Lors de l'élaboration du plan d'action révisé, nous avons interrogé l'agente d'équité, la conseillère aux affaires départementales ainsi que le doyen de la recherche et de la création à propos des pratiques et du soutien accordé aux titulaires de chaires. À l'UQAC, le titulaire d'une chaire de recherche du Canada occupe



ou occupera systématiquement un poste de professeur régulier dont le traitement salarial est fixé par la convention collective des professeures et professeurs de l'UQAC. Peu importe s'il fait partie ou non d'un groupe désigné, le titulaire bénéficie de deux dégrèvements d'enseignement aux fins de recherche et d'une exemption de frais indirects de recherche.

B.3) Décrivez les principales conclusions de l'analyse du contexte menée au moment de l'élaboration du plan d'action (limite de 250 mots).

La présentation de notre plan d'action révisé se base sur l'évaluation faite par le Programme. Le principal défi auquel l'UQAC fait face en matière d'ÉDI est le processus d'embauche des ressources professorales. Il est sous la responsabilité du Décanat des affaires départementales. L'agente d'équité, logée au Service des ressources humaines, est impliquée pour s'assurer que l'équité salariale est respectée. Le Décanat de la recherche et de la création s'est vu déléguer, par le vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création la responsabilité de gérer le Programme des CRC dans son entièreté. Le processus de collaboration entre ces trois services doit être formalisé et certaines pratiques uniformisées. Sans oublier que les départements sont les acteurs de premier plan pour établir les profils des ressources professorales dont ils ont besoin.

B.4) Donnez un aperçu des personnes consultées lors de l'élaboration du plan d'action. De quelle manière se sont déroulées les consultations et les interactions avec les personnes des quatre groupes désignés (c.-à-d. les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les personnes de minorités visibles) et d'autres personnes sous-représentées du corps professoral? Quels spécialistes de l'équité, de la diversité et de l'inclusion a-t-on consultés? Remarque : ne divulguez aucun renseignement personnel de tiers (limite de 250 mots).

Le plan d'action révisé que nous soumettons n'a pas encore été présenté aux personnes des groupes désignés. Nous comptons consulter le corps professoral dès la rentrée en janvier pour recueillir les commentaires et vous faire parvenir, s'il y a lieu, un plan d'action révisé. Comme mentionné précédemment, le vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et la vice-rectrice aux affaires administratives (dont l'entrée en poste prévue est le 7 janvier) seront des personnes clés pour la mise en oeuvre de ce plan. Ils seront responsables de son application. Nous avons également consulté l'agente d'équité pour la production du plan.



PARTIE C. Objectifs, indicateurs et mesures

Indiquez les six objectifs clés de votre établissement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, ainsi que les indicateurs et mesures s'y rapportant (tels qu'ils sont mentionnés dans le plan d'action). Pour chaque objectif, décrivez les progrès réalisés en fonction des indicateurs. Utilisez la case réservée à l'information contextuelle pour faire état des progrès réalisés jusqu'à présent relativement à chaque objectif.

Objectif clé 1
Améliorer la gouvernance des chaires de recherche du Canada en regard de l'atteinte des cibles en matière d'ÉDI.
Mesures correspondantes
Constituer un comité ayant pour rôle de s'assurer de la prise en compte de l'ÉDI dans le processus d'attribution des CRC; Examiner les politiques, les procédures et directives en vigueur et y inclure des mesures pour tenir compte de l'ÉDI; Promouvoir les valeurs d'ÉDI.
Indicateur(s)
Nombre de membres faisant partie des groupes désignés; Nombre de politiques existantes; Nombre de politiques analysées; Nombre de politiques, procédures et directives revues; Procédure acceptée par les instances de l'Université; Nombre d'activités tenues par trimestre.
Progrès réalisés
Nous avons débuté la sensibilisation des professeurs réguliers à la représentation des personnes des groupes désignés parmi les titulaires de chaires de recherche du Canada par le biais du comité-conseil de la recherche regroupant un représentant de chacun des départements.
Prochaines étapes
Recrutement des membres du comité; inventaire des politiques, procédures et directives relatives à l'embauche et à la recherche, analyse des contenus, proposition de modifications au comité d'ÉDI, consultation du corps professoral et adoption par les instances de l'UQAC.
Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)
La sensibilisation auprès des professeurs par le biais du comité-conseil de la recherche est un succès. Des demandes d'information concernant le nouveau processus de recrutement nous sont adressées en continu.
Objectif clé 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.



Mesures correspondantes
Améliorer le processus d'annonces de postes à pourvoir pour le recrutement d'un titulaire d'une CRC; Définir les éléments à prendre en compte pour le processus de recrutement d'un titulaire d'une CRC en lien avec l'ÉDI;
Indicateur(s)
Formulation d'un énoncé sur l'ÉDI; Nombre d'annonces examinées; Décompte des jours à partir de la date de publication; Nombre d'annonces évaluées; Liste produite; Liste des critères de sélection élaborée; Établissement du processus d'évaluation; Liste de diffusion transmise; Production d'un formulaire de déclaration volontaire; Présence de l'énoncé dans le formulaire de déclaration volontaire; Création d'une base de données; Comparaison du contenu de la section « Interruptions de carrière » pour les nouveaux CV reçus par rapport aux anciens; Nombre de candidatures reçues.
Progrès réalisés
Implication de la conseillère aux affaires départementales dans la révision des annonces de postes à pourvoir tenant compte de l'ÉDI.
Prochaines étapes
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, s'assurer de respecter le processus de recrutement exigé par le programme, élaborer le formulaire de déclaration volontaire d'appartenance à un groupe désigné.
Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)
Nous avons retardé la mise en oeuvre des actions relatives à cet objectif. Nous prévoyons qu'en mars 2019, elles seront toutes réalisées.

Objectif clé 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.
Mesures correspondantes
S'assurer de la composition diversifiée du comité d'embauche; Informer le comité d'embauche des moyens permettant l'atteinte des cibles; Établir un canevas d'entrevue tenant compte de l'ÉDI qui sera utilisé systématiquement; 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.
Indicateur(s)
Nombre de personnes provenant d'un groupe désigné siégeant sur le comité; Nombre de processus de sélection en présence de l'agent d'équité; Nombre de formations suivies; Nombre et type de documents créés et inclus dans la trousse; Création d'une grille d'évaluation et de conservation des grilles; Utilisation systématique du rapport; Nombre de rapports transmis.



Progrès réalisés
Nous avons débuté l'inventaire des documents pouvant être inclus dans la trousse d'information qui sera fournie aux comités de sélection.
Prochaines étapes
Fournir des directives sur la composition des comités de sélection des titulaires de chaires de recherche du Canada; Organiser le déroulement des formations obligatoires en matière d'ÉDI, élaboration d'une grille d'évaluation standardisée et du rapport à transmettre à la haute direction.
Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)
Les changements à apporter au processus d'embauche actuel sont très importants. L'implication des personnes concernées sera essentielle pour assurer le succès de cet objectif.

Objectif clé 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.
Mesures correspondantes
Sensibiliser les personnes écrivant des lettres de recommandations aux préjugés involontaires; Offrir un soutien élevé à tous les candidats et prendre en compte les particularités de ceux appartenant aux 4 groupes désignés;
Indicateur(s)
Élaboration d'un document sur les lignes directrices sur la façon de limiter les préjugés involontaires; Création d'une directive détaillant le soutien offert dans un souci d'équité
Progrès réalisés
Aucun à ce jour.
Prochaines étapes
Fournir les lignes directrices sur la façon de limiter les préjugés involontaires; 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.
Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)
Nous n'entrevoions pas d'obstacles majeurs pour la réalisation de cet objectif.
Objectif clé 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



Mesures correspondantes
Inclure des lignes directrices en matière d'ÉDI dans le processus d'évaluation et de promotion titulaires de CRC; Assurer un environnement de travail adapté aux besoins des candidats dont ceux faisant partie des 4 groupes désignés.
Indicateur(s)
Utilisation d'un guide d'accompagnement; Nombre de formations suivies; Nomination de la personne ressource par les instances de l'UQAC; 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.
Progrès réalisés
Aucun à ce jour.
Prochaines étapes
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; Désigner une personne ressource dédiée au soutien des titulaires de chaires pour les premières années de leur mandat; Identifier les conditions facilitant la réalisation des mandats des titulaires de CRC.
Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)
Nous devons porter une attention particulière aux changements proposés au comité d'évaluation afin d'éviter qu'ils soient considérés comme étant de l'ingérence de la part du DRC.

Objectif clé 6
Publiciser l'engagement institutionnel à l'égard de l'ÉDI
Mesures correspondantes
Informar la population des objectifs poursuivis et les résultats obtenus en matière d'ÉDI; Sensibiliser la communauté universitaire à l'engagement de l'UQAC relatif à l'ÉDI.
Indicateur(s)
Publication annuelle des objectifs et résultats obtenus; Nombre de séances d'information.
Progrès réalisés
Publication sur le site Web de l'UQAC des exigences de la reddition de comptes à la population
Prochaines étapes
Organisation de séances d'information.
Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)
Nous n'entrevoions pas d'obstacles majeurs pour la réalisation de cet objectif.



PARTIE D. Défis et possibilités

Exception faite des éléments déjà mentionnés ci-dessus, décrivez les défis et les possibilités et réussites, ainsi que les pratiques exemplaires découvertes jusqu'à présent dans le cadre de l'élaboration et de la mise en application du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement (limite de 500 mots).

Peu d'éléments permettent actuellement à l'UQAC d'identifier des pratiques exemplaires découvertes dans le cadre de la révision du plan d'action et de son application en matière d'ÉDI. Les départs du vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et du vice-recteur aux ressources ont eu un impact majeur sur la mise en oeuvre du plan d'action proposé l'année dernière. La taille de notre établissement fait en sorte ces fonctions ont été assumées, de façon intérimaire, par la rectrice pendant plusieurs mois. De ce fait, les changements devant être apportés dans nos politiques, procédures et directives n'ont pu être réalisés comme prévu dans les temps requis.

Par ailleurs, mentionnons que le Conseil d'administration de l'UQAC a été informé de la révision du plan d'action en matière d'ÉDI et du changement de culture relatif au processus de recrutement des titulaires de chaires qui en découlera. L'arrivée des nouveaux vice-recteurs permet d'affirmer raisonnablement que l'UQAC sera en mesure d'atteindre ses cibles en décembre 2019.

L'UQAC est consciente de l'ampleur du travail à effectuer dans un délai très court, mais compte accorder les ressources nécessaires pour remplir les exigences du Programme des chaires de recherche du Canada. Elle s'est largement inspirée du guide des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste visant à favoriser l'ÉDI pour la révision du plan d'action. Une comparaison entre les pratiques actuelles et celles proposées permettra sans doute de rendre encore plus exemplaires nos pratiques. Nous pourrions vous en faire part lors de notre prochain rapport d'étape.