

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 chiffrer 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 %	-

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	,						5	
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

Total:	Allocation Utilization		Individual Comments	Calculation/Utilization History *
	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.

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 Nombre de politiques, procédures et directives revues	Janvier · mars 2019 Avril 2020	x	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

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 Établissement du processus d'évaluation	Décembre 2019	x	
	· Diffuser le plus largement possible l'annonce du poste	DAD	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	Nombre de candidatures	En continu		x
		DRC				

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 DAD SRH	Nombre de séances d'information	Aux trimestres d'automne et d'hiver	x

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 liée 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, Thailandais; 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