

***PLAN D'ACTION DE L'UQAT POUR LES CHAIRES DE
RECHERCHE DU CANADA EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ,
DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION 2017-2020***

Programme des chaires de recherche du Canada

Mai 2021 (suivi des progrès)

A. Mise en contexte

L'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) est soucieuse de favoriser un environnement d'exception en recherche, en création et en formation de la relève, reconnu pour ses contributions scientifiques, son ouverture sur le monde, son engagement envers le développement de la société et sa proximité envers les individus et les communautés. Pour cela, l'UQAT s'engage à ce que son environnement en recherche, en création et en formation encourage pleinement l'équité et la diversité au sein de la communauté universitaire. Elle met en œuvre des efforts concertés permettant l'inclusion des 4 groupes désignés – les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les membres de minorités visibles – et soutiendra les principes d'équité en matière d'emploi.

À cet effet, l'UQAT met en place les conditions appropriées à un processus équitable de recrutement, d'attribution et de renouvellement des postes de Chaires de recherche du Canada qui permette de réduire les iniquités potentielles et favorise une représentation plus juste des personnes issues des quatre groupes désignés. Ces efforts se font dans le respect de ses valeurs, des différentes lois fédérales, provinciales et des conventions collectives en vigueur.

Ce ***Plan d'action de l'UQAT pour les chaires de recherche du Canada en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2017-2020*** présente les objectifs de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) afin de réaliser des progrès en vue de remédier aux désavantages que subissent les personnes des quatre groupes désignées en ce qui concerne l'attribution des chaires de recherche du Canada.

Il fait suite à la demande du Programme de chaires de recherche du Canada (CRC) voulant que les établissements qui se sont vues attribués cinq chaires ou plus élaborent un plan d'action présentant des objectifs, à atteindre dans une période de 18 à 24 mois, en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) qui les guidera à maintenir la représentation, ou remédier à la sous-représentation, des personnes issues des quatre groupes désignées dans l'accès aux chaires. Il a été élaboré en suivant les recommandations présentées dans les documents *Équité, diversité et inclusion : pratiques exemplaires pour le recrutement, l'embauche et le maintien en poste* et *Lignes directrices pour garantir l'équité et la transparence du processus de recrutement et de mise en candidature* produits par le Programme de CRC. Plusieurs des recommandations émises par le Programme de CRC sont déjà appliquées à l'UQAT, mais feront l'objet d'une amélioration continue.

L'UQAT a créé un Comité en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (CÉDI) dont la mission est d'approuver et de piloter la mise en œuvre de ce Plan d'action. Le CÉDI s'assure que le Plan d'action établisse des objectifs clairs qui permettent de réaliser des progrès en vue de remédier aux désavantages que subissent les personnes des 4 groupes désignés en ce qui concerne l'attribution des chaires de recherche du Canada. Pour cela, il collabore étroitement avec des personnes issues des quatre groupes désignés, des titulaires de chaire, des professeurs et des administrateurs. Il s'assure également de la mise à jour annuelle des Exigences en matière de reddition de comptes à la population et de transparence relativement à l'équité, à la diversité et à l'inclusion. De plus, il a pour rôle de répondre aux préoccupations et de gérer les problématiques sur l'ensemble du processus de sélection.

B. Répartitions des chaires et cibles de l'UQAT en fonction des groupes désignés

Nombre de chaires actives	Nombre de chaires en recrutement	Nombre de chaires en évaluation	Total des chaires
6	0	0	6

Groupes désignés	Répartitions actuelles	Cibles à l'horizon 2022	
		En nombre	En pourcentage
Femmes	67%	2	36%
Minorités visibles	15%	1	16,67%
Personnes handicapés	4%	--	0%
Autochtones	1%	--	16,67%
Chaires actives	100%		100%

L'UQAT se réfère aux cibles en matière d'ÉDI établies par le Programme de CRC (<http://www.chairs-chaires.gc.ca/programme/equity-equite/index-fra.aspx>) afin d'évaluer ses lacunes et d'établir ses objectifs pour le recrutement des titulaires de chaires. Actuellement, l'UQAT est fière de dépasser les cibles établies par le Programme pour les groupes des femmes et des minorités visibles. Considérant son lien étroit avec les communautés autochtones, comme le souligne son Plan stratégique de recherche et de création (http://www.uqat.ca/telechargements/plan_strategique_recherche.pdf), l'UQAT a pour cible d'augmenter son ratio pour ce groupe et vise le recrutement d'une personne autochtone, prioritairement une femme. L'UQAT s'engage également à remédier aux désavantages d'accès des personnes handicapées aux postes de chaires de recherche du Canada. Toutefois, l'UQAT comporte trop peu de chaires pour que des objectifs puissent être fixés pour cette dernière catégorie de groupe désigné.

C. Plan d'action de l'UQAT pour les chaires de recherche du Canada en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

AXE 1 – MESURES DE GOUVERNANCE

Objectif 1.1 : Mettre en place un cadre de gouvernance qui permette d'atteindre efficacement les cibles et les objectifs institutionnels en matière d'ÉDI pour le Programme de CRC

Actions	Responsables	Indicateurs	Échéanciers	Résultats obtenus	Explications
Mettre en place un Comité de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (CÉDI) chargé de la gouvernance des questions d'ÉDI à l'UQAT	VRERC	Création du Comité et recrutement des membres	2018	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Le CÉDI a été créé et les membres recrutés.
Revoir les énoncés des politiques et des procédures associées qui sont déjà existantes afin de s'assurer qu'elles garantissent un cadre de gouvernance efficace	VRERC et RH	Nombre de politiques et procédures modifiées	2018-2019	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	L'UQAT a ciblé et révisé les politiques et procédures qui concernent l'ÉDI, soit la politique de civilité , la politique visant à traiter les violences à caractère sexuel , la politique visant à traiter le harcèlement psychologique et la politique cadre sur la santé globale .

AXE 2 – PROCESSUS DE MISE EN CANDIDATURES

Objectif 2.1 : Perfectionner l'annonce des postes de CRC

Actions	Responsables	Indicateurs	Échéanciers	Résultats obtenus	Explications
Améliorer la visibilité de l'engagement de l'UQAT envers l'ÉDI dans l'annonce des postes	VRERC, RH	Amélioration de la présentation de l'engagement de l'UQAT dans les annonces	2018-2019	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	L'engagement de l'UQAT envers l'ÉDI a été amélioré et mieux mis en valeur dans les annonces.
Continuer à s'assurer que le contenu des annonces soit inclusif, impartial et sans distinction afin d'éviter les préjugés involontaires	CÉDI, VRERC, RH	Nombre d'annonces vérifiées par les responsables	En continu	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Quatre annonces de chaires ont été faites et vérifiées.
Inciter les candidats et candidates à fournir un CV complet précisant les interruptions de carrières (congé parental, obligations familiales, congé maladie, responsabilités communautaires,...)	VRERC, RH	Ajout d'une nouvelle section dans les annonces	2018-2019	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Une nouvelle section a été développée et ajoutée aux nouvelles annonces.
Inciter les candidates et candidats à donner l'information lorsqu'ils s'identifient à l'un des 4 groupes en expliquant clairement l'objectif et la façon dont les données vont être utilisées.	RH	Révision de l'énoncé présentant le formulaire d'accès à l'égalité en emploi	2018-2019	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	La visibilité de l'énoncé a été améliorée. Une page internet a été créée afin de sensibiliser la communauté de l'UQAT à l'autoidentification, promu grâce à une campagne de sensibilisation organisée en collaboration avec le service des ressources humaines.

Objectif 2.2 : Perfectionner le processus de recherche de candidats

Actions	Responsables	Indicateurs	Échéanciers	Résultats obtenus	Explications
Élargir la diffusion de l'annonce des postes en ciblant particulièrement les associations, regroupements et organismes professionnels des groupes désignés	VRERC, RH	Nombre d'associations, de regroupements ou d'organismes où les annonces ont été diffusées	En continu	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	En plus de la diffusion standard, 11 associations et organismes ont diffusé les annonces pour les deux postes de chaires annoncées en 2018. Une attention particulière a été donnée pour élargir nos annonces auprès des femmes et des communautés autochtones, notamment Femmes autochtones du Québec, Native Women's Association of Canada,...
Encourager le corps professoral de l'UQAT à proposer des candidatures issues des 4 groupes désignés	CÉDI, VRERC	Développement des mesures de sensibilisation	En continu	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Un guide de perfectionnement du processus de recrutement et de maintien en poste a été créé en collaboration avec le service des ressources humaines et promu aux personnes en charge de l'accueil et intégration des nouvelles ressources.
Développer un processus de suivi des étudiantes et étudiants et des chercheuses et chercheurs postdoctoraux prometteurs issus des 4 groupes désignés	CÉDI	Création d'une procédure de suivi et de mesures de sensibilisation	2019-2020	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non	Les stratégies pour l'application de ces mesures sont en cours de développement Kindness project?

AXE 3 – PROCESSUS DE RECRUTEMENT, D’EMBAUCHE ET DE MAINTIEN EN POSTE

Objectif 3.1 : Assurer un processus de recrutement respectueux de l’ÉDI

Actions	Responsables	Indicateurs	Échéanciers	Résultats obtenus	Explications
S’assurer que tous les comités de recrutement de CRC aient une composition respectueuse de la diversité	VRERC, RH	Inscription de l’engagement dans la politique interne des CRC	2018-2019	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	L’engagement a été inscrit dans la section « processus de sélection et de financement » des CRC. Ce processus, dans lequel est inscrit l’engagement, a aussi été rendu public en étant publié sur le site internet de l’UQAT.
Avoir une personne experte en matière d’équité issu du CÉDI dans les comités de recrutement de CRC, dont le rôle sera de s’assurer que l’équité sera prise en compte	CÉDI, VRERC	Création d’une procédure de suivi	2018-2019	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	La présence d’un membre du CÉDI est désormais obligatoire lors des rencontres des comités de recrutement
Offrir une formation en matière d’ÉDI aux personnes prenant part au processus de recrutement qui les sensibilisera sur les préjugés et rappellera l’engagement de l’UQAT à l’ÉDI ainsi que les cibles institutionnelles	RH, VRERC	Nombre de formations suivies	2018-2019	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	L’UQAT a mené à terme un processus complet de recrutement lors duquel l’ensemble des personnes prenant part au recrutement ont suivi une formation sur les biais inconscients. L’ensemble des membres des comités de sélection signent un formulaire dans lequel ils s’engagent à avoir suivi la formation.

Utiliser systématiquement une grille d'évaluation des candidats et candidates respectueuse de l'ÉDI	CÉDI, VRERC	Création d'une grille d'évaluation et conservation des grilles remplies pour la durée de vie de la chaire	2018-2019	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	La grille a été revue et utilisée pour l'évaluation des candidats et candidates lors des deux derniers processus de sélection de titulaires de CRC.
Fournir systématiquement un rapport écrit qui devra être remis à la haute direction de l'UQAT présentant le processus qui a mené à la sélection de la candidate ou du candidat et démontrant qu'il a respecté les principes de l'ÉDI	CÉDI, VRERC	Création d'un rapport type et transmission systématique des rapports à la haute direction de l'UQAT au terme des processus d'embauche	2018-2019	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Un rapport a été remis à la haute direction suite au processus de recrutement de la CRC de niveau 2 en environnement et gestion des déchets miniers.

Objectif 3.2 : Assurer une procédure de mise en candidature et d'embauche respectueuse de l'ÉDI

Actions	Responsables	Indicateurs	Échéanciers	Résultats obtenus	Explications
Sensibiliser aux préjugés les personnes qui écriront les lettres de soutien pour le candidat nommé	CÉDI, VRERC	Création d'un document résumant les <i>Lignes directrices sur la façon de limiter les préjugés involontaires</i> qui sera fourni aux personnes qui écrivent des lettres de soutien	2018-2019	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Des outils pour sensibiliser au « langage ayant une connotation de genre » ainsi que pour prendre conscience des stéréotypes ont été envoyés aux membres du corps professoral. Un guide qui aborde les lignes directrices pour rédiger une lettre de recommandation a été créé et diffusé à l'ensemble du corps professoral.
Offrir un niveau de soutien élevé à tous les candidates et candidats	VRERC, RH	Désignation de personnes ressources	2018-2019	<input checked="" type="checkbox"/> Oui	Une personne des RH et une personne du

nommés et tenir compte des besoins particuliers de ceux appartenant aux 4 groupes désignés		qui soutiendront les candidates et candidats nommés		<input type="checkbox"/> Non	VRERC ont été désignées comme personnes ressources
--	--	---	--	------------------------------	--

Objectif 3.3 : Améliorer la procédure de maintien en poste

Actions	Responsables	Indicateurs	Échéanciers	Résultats obtenus	Explications
S'assurer que l'environnement de travail du ou de la titulaire soit adapté et respectueux des besoins particuliers éventuels des personnes appartenant aux 4 groupes désignés	RH	Développement et mise en œuvre d'une procédure d'inspection du respect des principes d'ÉDI dans le milieu de travail	2018-2019	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Un guide d'accueil et d'intégration a été développé avec l'aide du service des ressources humaines.
Prendre en compte la possibilité de préjugés dans l'évaluation du ou de la titulaire et inclure une formation à l'ÉDI pour tous les évaluateurs	CÉDI, VRERC	Mise en place d'une formation à destination des personnes en charge d'évaluer le ou la titulaire et d'un comité de suivi de l'évaluation	2018-2019	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Des formations ont été rendues obligatoires pour l'ensemble des personnes qui ont siégés sur les comités d'évaluation des dernières CRC.

AXE 4 – MESURES LIÉES À LA CONSERVATION DES DONNÉES ET À LA VALORISATION DE L'ÉQUITÉ, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

Objectif 4.1 : Assurer la conservation des données relatives à l'ouverture des postes et aux candidats de CRC

Actions	Responsables	Indicateurs	Échéanciers	Résultats obtenus	Explications
Continuer à conserver les annonces de recrutement pour les postes de CRC	RH	Nombre d'annonces conservées	En continu	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Deux annonces conservées depuis le lancement du Plan d'action
Améliorer le processus de conservation des données liées à la déclaration volontaires d'appartenance aux 4 groupes désignés	RH	Adaptation de la base de données existante	2019-2020	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	La base de données a été modifiée et les meilleures méthodes de conservation ont été développées en collaboration avec le service juridique, le service de l'informatique et le service d'archivage. Les délais de conservation ainsi que les droits d'accès ont aussi été revus, en tenant compte des meilleures pratiques.
Conserver systématiquement des grilles d'évaluation utilisées par les comités de sélection	VRERC	Création d'un dossier permettant de conserver les grilles	2018	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Le dossier a été créé

Objectif 4.2 : Mieux valoriser les objectifs et les résultats institutionnels en matière d'ÉDI

Actions	Responsables	Indicateurs	Échéanciers	Résultats obtenus	Explications
Sensibiliser la population aux actions prises et aux résultats en matière d'ÉDI pour le CRC.	CEDI, VRERC	Publication annuelle des Exigences en matière de reddition	En continu	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Un emplacement sur le site de l'UQAT est dédié à l'ÉDI : https://www.uqat.ca/recherche/cha-ires-de-recherche-du-canada/

		de comptes à la population sur le site Internet (au plus le 31 octobre)			
Sensibiliser la communauté de l'UQAT aux questions relatives à l'ÉDI.	CÉDI, VRERC, RH	Nombre d'actions de sensibilisation mise en place	2019-2020	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<p>Quatre actions ont été déployées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Créer une page réservée à l'ÉDI sur le site internet de l'UQAT - Déployer une campagne de sensibilisation en collaboration avec le Service des communications - Rédaction et diffusion d'un guide de rédaction épïcène à l'intention de l'ensemble du personnel de l'UQAT - Rédaction et diffusion de deux guides pour considérer l'ÉDI dans les demandes de subvention et dans la constitution des équipes de recherche, à l'intention du corps professoral - Une formation sur la rédaction inclusive a été développée en collaboration avec le service des ressources humaines et de la formation continue de l'UQAT