



***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

Décembre 2018 (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
4	1	1	6

Groupes désignés	Répartitions actuelles	Cibles à l'horizon 2020
Femmes	50%	50%
Hommes	25%	16,67%
Minorités visibles	25%	16,67%
Personnes handicapés	0%	0%
Autochtones	0%	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-chaire.gc.ca/program-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 type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non	L'UQAT a ciblé un ensemble de politiques à réviser. Le travail de révision de ces politiques est en cours.

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	Deux annonces de chaires ont été faites cette année et vérifiées.
Inciter les candidats 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 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

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 la communauté des professeurs de l'UQAT à proposer des candidatures issues des 4 groupes désignés	CÉDI, VRERC	Développement des mesures de sensibilisation	En continu	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non	Les stratégies pour l'application de ces mesures sont en cours de développement
Développer un processus de suivi des étudiants 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

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 type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non	La politique n'a pas encore été révisée, mais l'UQAT porte déjà une attention particulière à ce que les comités soient respectueux de l'ÉDI
Avoir un expert 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.
Utiliser systématiquement une grille d'évaluation des candidats 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 type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non	La grille est en développement et sera utilisée pour l'évaluation de la prochaine évaluation de candidats
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 du candidat et	CÉDI, VRERC	Création d'un rapport type et transmission systématique des rapports à la haute direction de l'UQAT au	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

démontrant qu'il a respecté les principes de l'ÉDI		terme des processus d'embauche			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 type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non	En développement
Offrir un niveau de soutien élevé à tous les candidats nommés et tenir compte des besoins particuliers de ceux appartenant aux 4 groupes désignés	VRERC, RH	Désignation de personnes ressources qui soutiendront les candidats nommés	2018-2019	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Une personne des RH et une personne du 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 titulaire soit adapté et respectueux des besoins particuliers éventuels des	RH	Développement et mise en œuvre d'une procédure d'inspection du respect des principes	2018-2019	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non	En développement

personnes appartenant aux 4 groupes désignés		d'ÉDI dans le milieu de travail			
Prendre en compte la possibilité de préjugés dans l'évaluation du titulaire et inclure une formation à l'ÉDI pour tous les évaluateurs	CÉDI, VRERC	Mise en place d'une formation à destination des évaluateurs du titulaire et d'un comité de suivi de l'évaluation	2018-2019	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non	En développement

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 type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non	En développement
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 de comptes à la population sur le site Internet (au plus le 31 octobre)	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/chaire-de-recherche-du-canada/
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 type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non	En développement