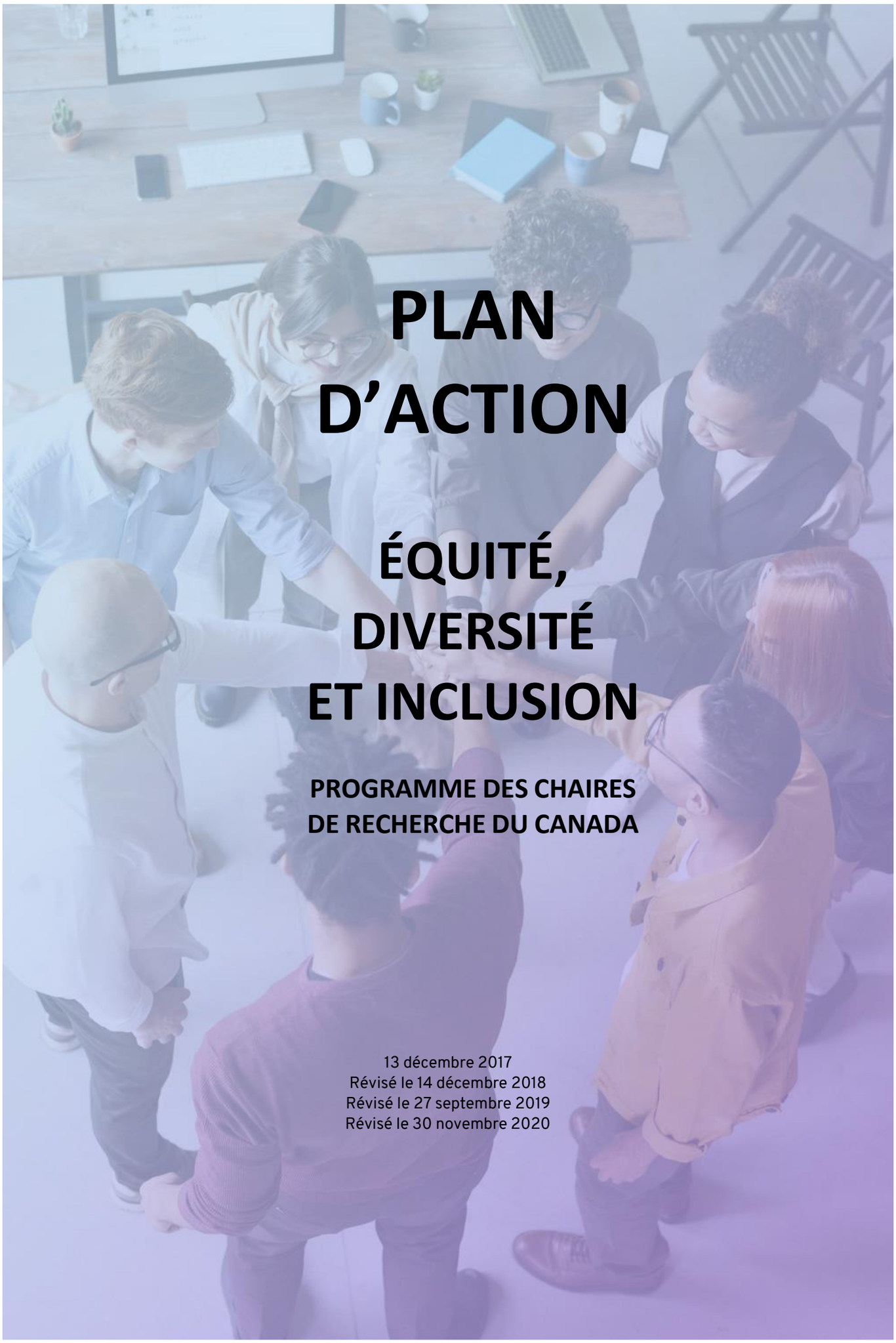


PLAN D'ACTION

ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

13 décembre 2017
Révisé le 14 décembre 2018
Révisé le 27 septembre 2019
Révisé le 30 novembre 2020

UNIVERSITÉ LAVAL

MOT DE LA RECTRICE

Mesdames, Messieurs,

L'Université Laval est fière de vous présenter ce plan d'action mis à jour en matière d'équité, de diversité et d'inclusion applicable dans le cadre du programme des chaires de recherche du Canada.

Toute l'équipe de direction, du rectorat aux facultés et sans oublier les différents services, partage les valeurs associées à cette démarche. L'équité, la diversité et l'inclusion se retrouvent désormais au cœur de notre planification stratégique, de nos documents phares et de nos énoncés de mission. Vous pourrez constater que ce plan va beaucoup plus loin que l'appui à la mise en place d'une culture d'ÉDI en recherche; c'est toute une université qui se mobilise pour la mise en place d'un environnement universitaire équitable, diversifié et inclusif.

Ces concepts porteurs trouvent surtout leurs échos dans nos gestes et nos paroles au quotidien. En tant que rectrice de l'Université Laval, je me suis notamment engagée à parler de ces enjeux sur différentes tribunes, dans des panels, des conférences, des sommets et autres événements publics. Je suis également très fière de constater les nombreuses initiatives qui se déploient déjà dans notre organisation et dont vous trouverez un aperçu à la section Initiatives ÉDI depuis septembre 2019.

Afin de créer un véritable milieu diversifié, équitable et inclusif, les universités doivent ainsi agir en tant que leaders dans la société. En plus d'aspirer à être des modèles en la matière, les universités détiennent tous les leviers pour mener la recherche en ÉDI et pour intégrer ces notions aux formations.

Malgré l'ampleur du défi, nous sommes outillés à l'Université Laval pour renforcer notre culture ÉDI. Nous sommes mobilisés par ce chantier, car nous croyons fermement que l'ÉDI apporte une richesse indéniable à nos activités et notre communauté.

L'Université Laval sera plus forte et apportera une contribution plus significative à la société en misant sur une culture ÉDI rassembleuse et inspirante. Et nous aspirons à être un modèle et un levier pour notre société.

Il me fait donc plaisir de partager avec vous ce plan d'action, qui fait état autant de nos défis que de nos initiatives porteuses en matière d'ÉDI. Ce plan sera une inspiration au cours des prochaines années afin de rendre notre université plus équitable, diversifiée et inclusive, de rendre notre université meilleure pour tous les membres de sa communauté.

Sophie D'Amours
Rectrice, Université Laval

INITIATIVES ÉDI DEPUIS SEPTEMBRE 2019

Depuis le dernier plan soumis en septembre 2019, plusieurs initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ont été réalisées à l'Université Laval. En voici quelques-unes.

Engagement institutionnel

Démontrant son engagement, l'Université a rédigé une politique institutionnelle en matière d'équité, de diversité et d'inclusion qui fait actuellement l'objet d'une consultation auprès des membres de la communauté universitaire et à l'externe et qui se concrétisera par son adoption au conseil d'administration au printemps 2021.

Le comité institutionnel ÉDI est déjà en place et procède à la mise sur pied de groupe de travail, entre autres pour l'initiative Dimension ÉDI Canada. De plus, la direction de l'Université est à mettre en place un Bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, une mesure prévue dans le présent plan d'action. Ce Bureau de l'ÉDI sera rattaché au vice-rectorat à l'équité, la diversité et l'inclusion et aux ressources humaines, dont la mise sur pied est en cours de finalisation actuellement, et au vice-rectorat exécutif. Le rattachement à deux vice-rectorats confirme l'importance accordée à l'ÉDI par l'Université. Cela permettra de mobiliser les différentes parties prenantes et viendra renforcer institutionnellement les initiatives plus spécifiques à la recherche, la création et l'innovation.

Pour consolider l'équipe ÉDI de l'Université, une personne conseil ÉDI est recrutée pour soutenir les équipes impliquées dans le développement et la gestion de la recherche. Membre du Bureau de l'ÉDI, cette personne sera affectée au sein du Vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation (VRRCI).

Parallèlement, un site Web institutionnel sur l'ÉDI est créé, dont le lancement est prévu pour le début de l'année 2021. Ce site se veut un point d'information central pour tout ce qui touche l'ÉDI à l'Université. Il présente entre autres, la structure de gouvernance, les ressources disponibles, les mesures de soutien et d'accompagnement, les activités et réalisations en lien avec l'ÉDI ainsi que des outils et formations.

L'officialisation du partenariat entre l'Institut Équité diversité inclusion intersectionnalité (ÉDI^2) de l'Université Laval et le Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RIQEDI) confirme l'engagement de l'Université envers l'ÉDI. Ces deux organismes travaillent de concert pour développer des bonnes pratiques ÉDI et les diffuser.

Lors des différentes manifestations et mouvements sociaux contre le racisme envers la communauté noire, l'Université Laval s'est engagée publiquement à lutter contre le racisme et la discrimination. Lors de sa prise de parole à l'ouverture du Conseil universitaire le 9 juin 2020, madame Sophie D'Amours, rectrice, a réitéré que le racisme, la discrimination et l'injustice n'ont pas leur place dans nos sociétés et à l'Université Laval. Une série de mesures ont été annoncées, dont une formation obligatoire sur les biais inconscients pour l'ensemble des gestionnaires de l'Université.

De même, différentes facultés ont également réaffirmé leur engagement envers l'ÉDI, dont la Faculté des études supérieure et postdoctorale (FESP) qui est signataire de l'appel à l'action pour contrer le racisme dans les universités et par la formation aux cycles supérieures qui a été émis par l'Association canadienne pour les études supérieures. La Faculté des sciences de l'éducation a formé un comité facultaire ÉDI. La Faculté de médecine a entériné la création d'un groupe de travail spécial en appui à la diversité; des représentants étudiants et représentantes étudiantes, ainsi que des membres du corps professoral et enseignant issus des groupes minoritaires siègeront sur ce groupe de travail.

Formations, ateliers et sensibilisation

Diverses formations et ateliers ont été offerts aux membres de la communauté universitaire. Les membres du corps professoral, les chercheurs et chercheuses, ainsi que les membres du personnel professionnel de recherche ont participé à des ateliers de formation adaptés à leur contexte. Parmi ces ateliers, notons : « Encadrer aux cycles supérieurs : comprendre la diversité culturelle »; « Démystifier l'ÉDI : concepts de base, avantages et pistes de solution » et « Comment inclure l'équité, la diversité l'inclusion dans le recrutement et la formation de personnel hautement qualifié en recherche : une culture menant à l'excellence ».

Le personnel responsable de l'acquisition et du développement de talents au vice-rectorat aux ressources humaines a été formé sur les biais inconscients en contexte de recrutement. Pour l'ensemble des gestionnaires de l'Université, une formation obligatoire sur les biais inconscients en contexte d'ÉDI, sera mise en ligne d'ici la fin de l'année 2020; cette formation sera par la suite adaptée à l'ensemble de la communauté universitaire, soit au personnel et aux étudiants et étudiantes.

L'Université a déployé et continuera de déployer différents programmes de formation à l'intention de la communauté des étudiants et étudiantes, des gestionnaires et du personnel, mais aussi pour les personnes directement impliquées dans les initiatives ÉDI (comme celles siégeant au comité institutionnel ÉDI ou dans l'équipe de pilotage du programme Dimensions ÉDI Canada). Il importe que ces personnes soient formées aux enjeux d'ÉDI et aux leviers dont elles disposent et qu'elles peuvent déployer afin d'être de véritables agents de changements qui auront une influence significative dans la mise en place d'une culture ÉDI dans toutes les sphères d'activités de l'Université Laval.

Autres activités et événements en lien avec l'ÉDI

D'autres activités et évènements en lien avec l'ÉDI ont eu lieu, dont les événements ci-dessous.

La Chaire de recherche sur l'intégration et la gestion des diversités en emploi (CRIDE) de l'Université Laval a organisé, en collaboration avec le Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS), le Colloque « Diversités en emploi : Perspectives et enjeux au Québec et au Canada ».

L'équipe de Sentinelle Nord de l'Université Laval, en collaboration avec divers partenaires internes et externes, a organisé l'événement « Femmes et sciences en génie : vers des milieux plus inclusifs » dans le cadre de la Journée internationale des femmes et des filles de science. Cette activité, réalisée sous la présidence d'honneur de madame Sophie D'Amours, rectrice, et réunissant près de 200 personnes, a favorisé la discussion de la place des femmes en sciences et génie et a permis d'identifier des pratiques à privilégier pour façonner des milieux plus inclusifs.

L'Équipe de recherche en partenariat sur la diversité culturelle et l'immigration dans la région de Québec (ÉDIQ) de l'Université Laval a tenu son Forum « Bâtir une société interculturelle, bienveillante et inclusive ». Une centaine de personnes (du milieu de la recherche, de l'enseignement, de l'intervention et de l'accompagnement, ainsi que des étudiants et étudiantes) ont partagé leurs savoirs, expériences et sensibilités lors d'ateliers sur le bien vivre ensemble en contexte interculturel.

Initiatives touchant spécifiquement les Premiers Peuples

Le plan d'action du Comité de réflexion sur la réconciliation de l'Université Laval (CRRUL), intitulé « L'Université Laval en action avec les Premiers Peuples », est présenté aux instances de l'Université et sera rendu public sous peu. Parmi les actions, on retrouve la création d'un centre d'aide aux étudiants et étudiantes autochtones, le développement de partenariats avec les organisations autochtones travaillant dans le domaine de l'éducation et avec les communautés autochtones à proximité de l'Université, ainsi qu'une offre de formation pour les personnes autochtones. À cet égard, l'École de langues a offert pour la première fois un cours d'inuktitut à la session d'hiver 2020.

En matière de sensibilisation, les membres du personnel et de la communauté étudiante ont pris part à un atelier proposé par Mikana et le RIQEDI intitulé « Introduction aux biais inconscients, privilèges et inconforts dans les relations entre Autochtones et Allochtones ». En raison de la forte demande, cet atelier sera offert à nouveau en décembre 2020 et en février 2021. Aussi, la formation « Réalités et droits des peuples autochtones » dispensée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a été offerte. Cette formation sera inscrite dans le catalogue des formations proposées à l'ensemble du personnel.

Enfin, en collaboration avec l'Université du Québec, l'Université Laval organise présentement le Forum national sur la réconciliation 2021 qui aura lieu du 21 au 23 septembre 2021. En prévision de cette activité, cinq webinaires préparatoires sont prévus dès décembre 2020.

Malgré le contexte actuel de la pandémie, toutes ces initiatives démontrent la volonté de l'Université Laval et de ses nombreux acteurs et actrices de réaliser un véritable changement organisationnel afin de favoriser et renforcer la culture d'inclusion au sein de l'institution.

LISTE DES ACRONYMES

AMCEL	Association des médecins cliniciens enseignants de l'Université Laval
ADCEFMDUL	Association des dentistes cliniciens enseignants de la Faculté de médecine dentaire de l'Université Laval
BCES	Bureau des chaires et entités structurantes
CIÉRA	Centre interuniversitaire d'études et de recherches autochtones
CIPVACS	Centre d'intervention et de prévention des violences à caractère sexuel
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec
CPIMH	Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement
CRIDE	Chaire de recherche sur l'intégration et la gestion des diversités en emploi
CRC	Chaires de recherche du Canada
CRRUL	Comité de réflexion sur la réconciliation de l'Université Laval
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CRSNG	Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
ÉDI	Équité, diversité, inclusion
FCI	Fondation canadienne pour l'innovation
FEMUL	Féministes en mouvement de l'Université Laval
GGUL	Groupe Gai de l'Université Laval
IFSÉÉ	Institut Femmes Sociétés, Égalité et Équité
INQ	Institut nordique du Québec
Institut ÉDI²	Institut équité, diversité, inclusion et intersectionnalité
IRSC	Instituts de recherche en santé du Canada
LGBTQ2S+	Ensemble de la diversité sexuelle et de genre
PAÉE	Programme d'accès à l'égalité en emploi
PAEPP	Programme d'accès à l'égalité pour les professeures et professeurs
RIQEDI	Réseau interuniversitaire québécois en équité, diversité et inclusion
SPIIE	Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements
SPUL	Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval
UL	Université Laval
VREAE	Vice-rectorat aux études et aux affaires étudiantes
VRÉDI et RH	Vice-rectorat à l'équité, à la diversité et à l'inclusion et aux ressources humaines
VRRCI	Vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation
VRRH	Vice-rectorat aux ressources humaines

TABLE DES MATIÈRES

Mot de la RECTRICE ..... **i**

Initiatives ÉDI depuis septembre 2019 ..... **ii**

LISTE DES ACRONYMES ..... **iv**

TABLE DES MATIÈRES **5**

MISE EN CONTEXTE **7**

MÉTHODoLOGIE ET COLLECTE DE DONNÉES **9**

RÉSULTATS DES ANALYSES **16**

1) Gouvernance et climat ÉDI **17**

BIAIS ET OBSTACLES SYSTÉMIQUES 17

MESURES ET ACTIONS 21

TABLEAU DES MESURES ET ACTIONS PROPOSÉES 29

2) Bassin et recrutement du corps professoral **33**

BIAIS ET OBSTACLES SYSTÉMIQUES 33

MESURES ET ACTIONS 39

TABLEAU DES MESURES ET ACTIONS PROPOSÉES 46

3) Insertion-intégration-rétention du corps professoral **51**

BIAIS ET OBSTACLES SYSTÉMIQUES 51

MESURES ET ACTIONS 56

TABLEAU DES MESURES ET ACTIONS PROPOSÉES 60

4) Chaires de recherche du Canada **63**

BIAIS ET OBSTACLES SYSTÉMIQUES 63

MESURES ET ACTIONS 66

TABLEAU DES MESURES ET ACTIONS PROPOSÉES 75

CALENDRIER DE RÉALISATION DU PLAN **78**

MESURES DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DU PLAN **80**

COORDONNÉES DES PERSONNES RESPONSABLES **82**

ANNEXES **83**

ANNEXE 1 COLLECTE DE DONNÉES SUR L'ÉQUITÉ ET LA DIVERSITÉ 84

ANNEXE 2 GUIDES D'ENTREVUE 85

ANNEXE 3 LE COMITÉ INSTITUTIONNEL ÉDI 88

ANNEXE 4 RÔLE ET RESPONSABILITÉS DE LA PERSONNE REPRÉSENTANTE FACULTAIRE ÉDI 90

ANNEXE 5 GESTION DE L'ATTRIBUTION DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA 91

ANNEXE 6 MAINTIEN EN POSTE ET INCLUSION 98

ANNEXE 7 FORMULAIRE D'AUTO-IDENTIFICATION 99

MISE EN CONTEXTE

L'Université Laval comprend 17 facultés, auxquelles sont rattachées 60 unités d'enseignement, qui offrent 500 programmes d'études. Elle détient quatre chaires d'excellence de recherche du Canada, en plus de miser sur 275 centres, instituts et chaires de recherche et 586 projets de partenariats internationaux.

L'Université compte 6 000 enseignantes et enseignants, dont 3 825 professeures et professeurs, 800 professionnelles et professionnels de recherche et plus de 200 stagiaires postdoctoraux dont la majorité provient de l'étranger. Toutes ces personnes partagent leur savoir avec 43 000 étudiantes et étudiants inscrits aux trois cycles d'études, dont 7 000 étudiantes et étudiants internationaux et 400 étudiantes et étudiants autochtones. Plus de 900 ententes de partenariat avec quelque 600 établissements d'enseignement supérieur et autres organismes de 77 pays en font une cheffe de file en mobilité étudiante.

Animée par l'innovation et la créativité, l'Université Laval figure parmi les meilleures universités de recherche au Canada avec des fonds dédiés à la recherche de 404 M$. Promouvant un climat d'équité, de respect et d'inclusion, elle offre une expérience d'étude et de recherche repoussant les frontières de la multidisciplinarité. Cette expérience distinctive est marquée par un engagement sincère et durable envers les collectivités, rendue possible par l'excellence de tous les membres de sa communauté.

L'Université est fortement engagée à renforcer et soutenir sa culture d'équité, de diversité et d'inclusion sous toutes ces formes et l'exprime dans son plan stratégique 2017-2022[1] et par sa signature de la Charte Dimensions ÉDI Canada et sa participation à l'élaboration de son programme. De plus, de nombreux programmes et politiques reflètent cet engagement, notamment les six programmes d'équité salariale[2], les programmes d'équité en matière d'emploi et d'accès à l'égalité en emploi, la politique d'accueil, d'encadrement et d'intégration des étudiants, la politique relative aux étudiantes et étudiants parents, la politique institutionnelle de soutien aux étudiants et étudiantes en situation de handicap, la politique et le règlement pour prévenir et contrer le harcèlement et les violences à caractère sexuel, et les engagements visant les étudiantes et les étudiants des peuples autochtones.

L'Université Laval a développé ce plan d'action en matière d'ÉDI dans le cadre du programme des CRC. Ce plan d'action prend en considération les exigences établies par le SPIIE, l'organisme gestionnaire du Programme CRC, ainsi que les recommandations formulées par le comité externe du Programme des CRC dans son rapport d'évaluation transmis à l'Université en avril 2020. Ce plan d'action est axé sur les résultats et détaille les biais et obstacles systémiques ainsi que les mesures pour y remédier en plus de miser sur des résultats mesurables et des mesures de suivi.

Intersectionnalité

En plus des quatre groupes désignés que sont les femmes, les gens de minorités visibles, les personnes handicapées et les autochtones, ce plan porte une attention particulière aux dimensions intersectionnelles des enjeux que vivent les personnes des groupes cibles à l'Université Laval. Hill Collins et Bilge (2019 : 2)[3] proposent une définition qui rend compte de l'hétérogénéité et du dynamisme des approches intersectionnelles tout en clarifiant ces principes de bases :

> *"Intersectionality is a way of understanding and analyzing the complexity in the world, in people, and in human experiences.*

[1] https://www.ulaval.ca/fileadmin/notre_universite/Plan-strategique-UL-2017-2022.pdf

[2] La Loi sur l'équité salariale a comme objectif d'éliminer la discrimination systémique à l'égard des emplois traditionnellement ou majoritairement féminins. Afin d'atteindre cet objectif, l'Université en tant qu'employeur a l'obligation de réaliser un (ou des) programme d'équité salariale. Sommairement, il s'agit : de comparer la rémunération des catégories d'emplois à prédominance sexuelle féminine à celle accordée aux catégories d'emplois à prédominance masculine afin de s'assurer qu'elle est exempte de discrimination et de verser, s'il y a lieu, les ajustements salariaux requis.

[3] Collins, Patricia Hill et Bilge, Sirma, 2019, Intersectionality, Polity Press, Cambridge.

The events and conditions of social and political life and the self can seldom be understood as shaped by one factor. They are generally shaped by many factors in diverse and mutually influencing ways. When it comes to social inequality, people's lives and the organization of power in a given society are better understood as being shaped not by a single axis of social division, be it race or gender or class, but by many axes that work together and influence each other, Intersectionnality as an analytic tool gives people better access to the complexity of the world and of themselves".

Trois principes importants découlent de ce concept :

- Les différentes oppressions sont vécues simultanément et ne sont pas dissociables les unes des autres.
- Les systèmes d'oppression s'alimentent et se construisent mutuellement tout en restant autonomes.
- Les systèmes doivent donc être combattus simultanément et ne doivent pas être hiérarchisés.

Cette définition ainsi que les principes qui en découlent ont guidé les analyses des biais et obstacles que vivent les personnes se situant à l'intersection de plusieurs systèmes discriminatoires ainsi que l'identification des mesures et des actions.

Structure du document

Après la présentation de la méthodologie utilisée et de la collecte de données ci-après, le plan regroupe l'analyse des biais et obstacles en quatre composantes toutes rédigées sur le même modèle à savoir : présentation des biais et obstacles systémiques, les mesures pour y remédier et un tableau présentant les indicateurs, les responsables et les échéances.

Le plan se poursuit avec la présentation du calendrier de réalisation des mesures et activités, les mesures de suivi et d'évaluation qui seront mises en œuvre, les coordonnées des personnes responsables et se termine par des annexes.

Ce plan d'action répond à l'objectif général : **ACCROÎTRE LA REPRÉSENTATION DES PERSONNES ISSUES DES GROUPES CIBLES PARMI LES TITULAIRES DE CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA.**

MÉTHODOLOGIE ET COLLECTE DE DONNÉES

La démarche méthodologique qui a permis de récolter les données qui sous-tendent les analyses présentées dans le présent plan se décline en quatre étapes :

1. une analyse comparative du système d'emploi;
2. une analyse du soutien accordé aux titulaires de CRC;
3. une consultation spécifiquement auprès des titulaires de CRC, des personnes ayant proposé leur candidature pour des CRC et des directions facultaires, et
4. une consultation auprès des membres du corps professoral et d'experts et expertes des groupes sous-représentés ainsi qu'une analyse documentaire.

1. ANALYSE COMPARATIVE DU SYSTÈME D'EMPLOI

L'analyse du système d'emploi de 2019 a été révisée en 2020 afin d'actualiser les enjeux en matière d'ÉDI pour les titulaires des CRC, et plus largement pour l'ensemble du corps professoral qui constitue l'un des bassins (« pipeline » interne) pour l'attribution des CRC. Les données ont été ventilées par groupe cible dans le respect de la confidentialité.

Les données d'emploi concernant le corps professoral ont été analysées afin de vérifier s'il existe des écarts de représentativité selon le rang universitaire (promotion), l'octroi d'une prime et la nomination à une CRC selon l'appartenance à un groupe désigné. Les données concernant l'appartenance à un groupe désigné ont été récoltées à partir du questionnaire d'auto-identification (annexe 1 : Collecte de données sur l'équité et la diversité). 87,4 % des professeures et professeurs ont répondu au questionnaire, soit 1447 personnes. Le taux de réponse parmi les titulaires d'une CRC est de 100 %.

COMPOSITION DU CORPS PROFESSORAL AU 1ER SEPTEMBRE 2020

	Autochtones	Minorités visibles	Personnes handicapées	TOTAL
Hommes	Non divulgué	78 (8,7 %)	9 (1,0 %)	**898 (62,1 %)**
Femmes	Non divulgué	18 (3,3 %)	7 (1,28 %)	**549 (37,9 %)**
Total	**7 (0,5 %)**	**96 (6,6 %)**	**16 (1,1 %)**	1447 (100,0 %)

Pour des raisons de confidentialité, la répartition des données concernant les personnes autochtones n'est pas communiquée.

Pour le corps professoral

Progression de carrière

Les professeures et professeurs composant le corps professoral occupent quatre rangs universitaires différents : assistant, adjoint, agrégé, titulaire. À chaque rang correspond une échelle salariale distincte composée de plusieurs échelons et définie par la convention collective. Une personne est normalement engagée au rang adjoint (le rang assistant étant réservé à l'embauche d'une personne en voie d'obtenir son doctorat) et progresse, au fil de sa carrière, jusqu'au rang titulaire.

En comparant le taux de représentativité global avec le taux de représentativité pour chaque rang universitaire (distribution des personnes selon le rang), nous constatons des écarts pour certains groupes, pour certains rangs.

Les femmes sont surreprésentées aux rangs assistant, adjoint et agrégé tandis que les minorités visibles le sont au rang agrégé seulement. La littérature soutient que les femmes ont été historiquement limitées dans leur progression de carrière, ce qui est soutenu par nos données.

En effet, la sous-représentation des femmes au rang titulaire s'explique par les choix de l'Université qui ont été effectués par le passé en matière de dotation, c'est-à-dire qu'un nombre plus grand d'hommes y compris les minorités visibles (78/96) ont systématiquement été embauché aux fonctions professorales dans le passé et ont progressé jusqu'au rang de titulaire depuis.

Les personnes autochtones sont peu présentes au rang titulaire et un écart de représentativité est constaté pour les personnes handicapées aux rangs agrégé et titulaire. Le petit nombre de personnes s'étant auto-identifiées comme personnes autochtones ou personnes handicapées (23/1447) ne permet pas de tirer des conclusions claires quant à la progression de carrière de ces personnes, toutefois nous nous appuyons sur la littérature pour mentionner que ces personnes font également face à des obstacles et biais systémiques limitant leur progression de carrière.

Primes

Au 1er septembre 2020, 193 personnes au sein du corps professoral recevaient une prime. Ces primes peuvent être octroyées pour différents motifs, dont des responsabilités supplémentaires (direction de programme, chaire de recherche ou son équivalent) ainsi que pour attirer et retenir des personnes exceptionnelles en raison de leur rendement ou expertise. Voici la distribution des primes.

	Autres	Autochtones	Minorités visibles	Personnes handicapées
Hommes	127	Moins de 5	11	Moins de 5
Femmes	53	Moins de 5	Moins de 5	Moins de 5

Les résultats démontrent que les femmes reçoivent proportionnellement moins souvent de prime que les hommes et que la valeur moyenne des primes octroyées aux femmes est moindre d'environ 2 000 $ que celles octroyées aux hommes.

Pour les minorités visibles, nous avons noté presque aucun écart entre la proportion des personnes membres d'une minorité visible composant le corps professoral et la proportion de celles ayant une prime. Toutefois, la valeur moyenne des primes octroyées à ce groupe est plus élevée que celle octroyée aux personnes non membres d'une minorité visible. Le nombre peu élevé de personnes minorités visibles (11 et moins de 5/193) ne permet pas de tirer une conclusion sur l'effet de l'appartenance à ce groupe et la valeur de la prime.

Le faible nombre de personnes s'étant auto-identifiées comme personne autochtone ou personne handicapée (moins de 5/193) ne nous permet pas de procéder aux mêmes analyses pour ces groupes.

Pour les titulaires d'une CRC :

Pour des raisons de confidentialité, la composition des titulaires d'une CRC est exprimée uniquement en pourcentage ou les données sont non divulguées considérant qu'il y a moins de 5 personnes s'étant auto-identifiées comme personnes autochtones, minorité visible ou personne handicapée.

	Autochtones	Minorités visibles	Personnes handicapées	TOTAL
Hommes	Non divulgué	8,9 %	Non divulgué	**69,1 %**
Femmes	Non divulgué	Non divulgué	Non divulgué	**30,9 %**
Total	Non divulgué	6,2 %	Non divulgué	100 %

Représentativité

En comparant le taux de représentativité des membres de chaque groupe désigné chez les titulaires d'une CRC avec leur taux global de représentativité à l'Université Laval (voir tableau composition du corps professoral), nous constatons que les femmes sont légèrement sous-représentées au sein des titulaires d'une CRC. Quant aux autres groupes, les minorités visibles sont sous-représentées, mais aucune sous-représentativité n'a été constatée pour les personnes autochtones ou les personnes handicapées, ce qui suppose une distribution proportionnelle des personnes autochtones et des personnes handicapées au sein des titulaires d'une CRC comparativement à la composition du corps professoral.

Cependant, l'Université doit fournir des efforts pour développer la diversité de son corps professoral et pour répondre aux exigences du programme des CRC concernant la représentativité des groupes désignés au sein des titulaires de CRC.

Primes

Parmi les titulaires de CRC, 37 % d'hommes et 16 % de femmes reçoivent une prime dont une seule personne s'étant auto-identifiée comme Autochtone, minorité visible ou personne en situation de handicap[1].

En ce qui concerne l'octroi des primes, contrairement à ce qui a été constaté au sein du corps professoral, il n'y a pas de distinction entre les femmes et les hommes titulaires d'une CRC (le taux de représentativité est le même). Toutefois, la valeur moyenne annuelle des primes octroyées aux femmes est moindre que la valeur moyenne annuelle des primes octroyées aux hommes. Considérant qu'il n'y a qu'une seule personne qui s'est auto-identifiée comme personne autochtone, minorité visible ou personne handicapée parmi les personnes recevant une prime, aucune analyse et aucune conclusion ne peut être tirée.

2. ANALYSE COMPARATIVE DU SOUTIEN ACCORDÉ AUX TITULAIRES DES CRC

Une analyse du niveau de soutien financier et non financier offert aux titulaires a été menée sur la base des contributions institutionnelles rapportées dans les rapports annuels 2017-2018 et 2018-2019. Les éléments suivants ont été relevés :

- Le soutien à la recherche offert aux titulaires varie et peut prendre la forme de différentes mesures, selon la nature des activités de recherche de la chaire.
- Une plus grande variabilité des mesures est constatée entre les titulaires rattachés à des facultés différentes qu'au sein d'une même faculté, indépendamment de leur appartenance à un groupe désigné.
  Selon les données recueillies, la faculté de rattachement est le principal facteur influençant le niveau de soutien à la recherche offert aux titulaires. Le niveau de soutien est par ailleurs comparable à l'intérieur d'une même faculté bien que le nombre restreint de titulaires dans plusieurs facultés rende les comparaisons hasardeuses.
- Certaines contributions, décrites dans les demandes de mise en candidature, notamment les dégagements d'enseignement, ne sont pas toujours honorées ou tendent à disparaître avec le temps, et ce, indépendamment de l'appartenance à un groupe désigné ou non.

Constats :

Le soutien accordé aux titulaires varie en fonction du contexte administratif (faculté d'appartenance) et de la discipline de recherche. L'appartenance à un groupe désigné n'influence pas le niveau de soutien offert par une faculté à une personne titulaire.

[1] Afin d'assurer la confidentialité des données, nous ne précisons pas à quel groupe cette personne s'est auto-identifiée.

L'équité du soutien à la recherche offert repose donc sur la capacité de l'institution à maximiser les opportunités de soutien propres au contexte de chaque titulaire et ainsi optimiser le temps alloué à la recherche ainsi que sur le respect des contributions offertes lors de la mise en candidature.

3. CONSULTATION SUR LE PROCESSUS D'ATTRIBUTION DES CRC (2019)

Pour mieux comprendre et analyser plus spécifiquement les enjeux et obstacles systémiques que peuvent rencontrer les personnes s'identifiant comme appartenant aux groupes cibles, l'Université Laval a mandaté l'Institut ÉDI[2] afin de mener une consultation en 2019 auprès des titulaires de CRC et en 2020 auprès du corps professoral. La participation d'une tierce partie pour mener les entretiens a permis d'instaurer un climat de confiance chez les personnes consultées, leur permettant de partager leurs expériences en toute confidentialité. Le contenu des entretiens était colligé et conservé par l'équipe de l'Institut qui a également effectué l'analyse des résultats. De plus, dans un souci de transparence, toutes les citations contenues dans ce plan ont fait l'objet d'approbation par les personnes concernées.

La consultation de 2019 visait à recenser les points de vue et les expériences des personnes directement concernées par le processus d'attribution des CRC (les titulaires, les personnes ayant postulé, les directions facultaires et les responsables ÉDI) afin d'identifier les biais et obstacles systémiques de ce processus.

Pour cette consultation, un courriel présentant l'objectif de la consultation et son déroulement a été envoyé par la direction du VRRCI à l'ensemble des titulaires d'une CRC (72 personnes) ainsi qu'aux directions de la recherche des 16 facultés. De plus, afin de rejoindre un maximum de personnes appartenant à un groupe désigné, nous avons étendu notre envoi aux 12 personnes appartenant à un groupe désigné qui ont soumis leur candidature à l'un ou l'autre des concours s'étant déroulés à l'automne 2018 et à l'hiver 2019. Une relance a été effectuée trois semaines après le premier envoi.

Considérant la période durant laquelle la consultation a eu lieu (période estivale), le taux de réponse obtenu est très satisfaisant : 24 personnes titulaires d'une CRC ont participé à l'enquête (24/72) ainsi que 8 personnes parmi celles appartenant à un groupe désigné ayant soumis leur candidature aux deux derniers concours (8/12). De plus, toutes les facultés admissibles ayant soumis une candidature ou obtenu une CRC ont été rencontrées (15/16, une seule faculté n'ayant pas déposé de candidature ni obtenu de CRC).

Les rencontres en personnes ou par visioconférence ont eu lieu à l'été 2019 et ont duré entre 45 minutes et 90 mn. Au début de chaque rencontre, les objectifs de la consultation, la démarche, l'équipe et les aspects de confidentialité ont été précisés.

Pour chaque groupe, un guide d'entrevue semi-dirigée spécifique a été développé (Annexe 2 : Guides d'entrevue). Les rencontres avec les titulaires et les personnes ayant postulé se déroulaient avec deux personnes. Pour les directions de faculté uniquement, une personne du BCES du VRRCI était associée aux rencontres.

Des notes détaillées d'entrevues furent prises lors de chaque rencontre et compilées au fur et à mesure. Le processus itératif entre la collecte et l'analyse a permis de bonifier le guide d'entretien au début de la démarche et ainsi accéder à des éléments qui se sont avérés importants. Le corpus de données fut, dans son ensemble, catégorisé et analysé. De ces éléments, des biais et des obstacles ont été identifiés. L'analyse de ces biais a été regroupée avec les résultats de la consultation de 2020.

PERSONNES CANDIDATES/TITULAIRES DE CRC

	Personnes sollicitées	Personnes rencontrées
Titulaires	72	24
Candidates et candidats	12	8
TOTAL	**84**	**32**

La répartition des personnes rencontrées dans les différents groupes cibles est présentée dans le tableau général à la fin de la consultation de 2020.

FACULTÉS SOLLICITÉES

FACULTÉS (sollicitées : 15 / participantes : 15)	
Doyennes et doyens	6
Vice-doyennes et vice-doyens à la recherche	11
Conseillers et conseillères à la recherche et représentantes et représentants facultaires en ÉDI	12
TOTAL	29

4. CONSULTATION SPÉCIFIQUE AUPRÈS DES MEMBRES DES GROUPES CIBLES (2020)

Afin d'analyser plus spécifiquement les enjeux et obstacles systémiques pour les personnes s'identifiant aux groupes cibles, la consultation réalisée en 2019 a été étendue à l'ensemble du corps professoral à l'été 2020.

Pour cette deuxième consultation, un courriel présentant l'objectif de la consultation et son déroulement a été envoyé par l'Institut ÉDI[2] à tous les professeurs et toutes les professeures sans rôle de gestion (1447 personnes selon les données d'avril 2020).

Les rencontres ont eu lieu entre mai et septembre 2020. À cet effet, 23 entrevues individuelles d'environ une heure chacune ainsi que deux focus groups ont été réalisés. Au total, 33 personnes rencontrées.

En contexte de Covid-19, toutes les rencontres ont été réalisées à distance à l'aide de la plateforme Zoom. Au début de chaque rencontre, l'objectif de la démarche de consultation et les aspects de confidentialité du processus ont été expliqués aux personnes participantes.

Au préalable, un guide d'entrevue semi-dirigée a été développé dans un processus itératif (Annexe 2 : Guides d'entrevue). Des notes d'entrevues détaillées furent prises lors de chaque rencontre et focus group, et elles ont été compilées au fur et à mesure. Le processus itératif entre la collecte et l'analyse a permis de bonifier le guide d'entrevue. Le corpus de données fut, dans son ensemble, catégorisé et analysé. Les biais et obstacles systémiques relevés ont été regroupés avec ceux identifiés lors de la consultation de 2019 et servent à la réalisation de ce plan d'action bonifié.

ENTREVUES INDIVIDUELLES

Groupes cibles	Nombre de personnes rencontrées
Personnes en situation de handicap, minorités visibles, femmes, minorités sexuelles, personnes autochtones	22
Autre	1
Total	**23**

Lors des entrevues, certaines personnes ont mentionné leur appartenance à la communauté LGBTQ2S+ d'où l'intégration de ce groupe dans les données des groupes cibles.

FOCUS GROUPS AVEC DES FEMMES QUI NE S'IDENTIFIENT PAS À D'AUTRE GROUPE QUE CELUI DE « FEMME »

Groupes	Nombre de personnes
Focus group 1	6
Focus group 2	4
Total	**10**

L'analyse des biais et des obstacles tient compte également des résultats de l'étude[4] des professeures Marcelline Bangali et France Picard, chercheuses au Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT) pour laquelle elles ont rencontré 44 nouvelles professeures et nouveaux professeurs.

Finalement, le grand total de personnes rencontrées entre 2019 et 2020 (Consultation (2019), Consultation (2020), Étude de Mme Bengali) est de 109 personnes professeures (32 + 33 + 44) et de 29 personnes dans les directions facultaires et gestion de la recherche.

Le tableau ci-dessous présente la répartition générale des personnes rencontrées du corps professoral pour les consultations de 2019 et de 2020.

TABLEAU GÉNÉRAL

	Autres	Personnes autochtones	Minorités visibles	Personnes en situation de handicap	Communauté LGBTQ2S+
Hommes	17,5 %	Non divulgué	9,2 %	Non divulgué	Non divulgué
Femmes	**46,8 %**	Non divulgué	9,2 %	Non divulgué	Non divulgué
		Non divulgué	**18,4 %**	Non divulgué	Non divulgué

Certains nombres ne sont pas divulgués pour maintenir la confidentialité

L'intersectionnalité est prise en considération et une personne peut être comptabilisée dans plusieurs catégories selon les groupes auxquels elle s'identifie.

5. CONSULTATION DE PERSONNES EXPERTES EN ÉDI

Durant la consultation de 2020, des personnes expertes en ÉDI ont également été rencontrées et plus particulièrement des personnes au fait des obstacles et des biais auxquels sont confrontées les personnes des groupes cibles. Des entrevues semi-dirigées d'environ une heure sur les mêmes modalités que pour le corps professoral (entrevue sur zoom, grille de prise de note et analyse de contenu par thème) ont été réalisées. Ces rencontres ont permis de préciser certains obstacles et biais systémiques et de recueillir des conseils quant aux mesures à mettre en œuvre pour assurer une meilleure inclusion et représentativité à l'Université.

PERSONNES EXPERTES CONSULTÉES

Groupes-cibles	Spécialistes
Femmes	1
Personnes autochtones	3
Minorités visibles	4
Personnes en situation de handicap	1
Communauté LGBTQ2S+	2
Total	**10**

Pour des raisons de confidentialités, l'identité des spécialistes n'est pas mentionnée car ces personnes ont également été rencontrées en entrevue individuelle en tant que membres du corps professoral.

[4] « Accueil et accompagnement des professeures et professeurs jusqu'à l'agrégation », mai 2020.

6. ANALYSE DOCUMENTAIRE

Pour compléter les analyses et approfondir la réflexion, plusieurs documents ont été étudiés. Tous ces documents ont été analysés par l'équipe de l'Institut ÉDI[2] afin de contextualiser les obstacles vécus par les personnes rencontrées, relever certaines problématiques et identifier des mesures permettant de lutter contre ces obstacles systémiques.

Liste des documents consultés :

- Politiques et règlements institutionnels;
- Conventions collectives du corps professoral;
- Rapport du programme d'accès à l'égalité en emploi;
- Rapport final du comité de réflexion sur la réconciliation de l'Université Laval (novembre 2018);
- Rencontre des administrateurs du 22 août 2019 : « Accueil et accompagnement des professeurs et des professeures en début de carrière »;
- Rapport préliminaire « Santé et le bien-être au travail » (Manon Truchon, 2019);
- Rapport de recherche « Accueil et accompagnement des professeures et professeurs jusqu'à l'agrégation » par Marcelline Bangali et France Picard, chercheuses au Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT), mai 2020;
- Données provenant du système de gestion du personnel;
- Données collectées à l'aide du formulaire d'auto-identification;
- Règles du VRRCI et du Programme des CRC;
- Rapports annuels des titulaires de CRC pour les années 2017-2018 et 2018-2019;
- Plans ÉDI de plusieurs universités canadienne;
- Ouvrages et articles scientifiques portant sur l'ÉDI.

RÉSULTATS DES ANALYSES

À la suite des informations recueillies lors des diverses analyses et consultations mentionnées ci-haut, les biais et les obstacles systémiques identifiés sont regroupés en quatre composantes, soit :

1) Gouvernance et climat ÉDI de l'Université Laval;
2) Bassin et recrutement du corps professoral;
3) Insertion, intégration et rétention du corps professoral;
4) Chaires de recherche du Canada (CRC).

Ces quatre (4) composantes, formant les quatre (4) sections suivantes, sont présentées en tenant compte des biais et des obstacles systémiques identifiés pour les cinq (5) groupes cibles : personnes autochtones, minorités visibles, personnes en situation de handicap, femmes, et communauté LGBTQ2S+.

Pour chaque composante, les biais et obstacles sont présentés dans un tableau synthèse accompagné d'une brève description pour chaque biais et obstacle avec, lorsque pertinent, des témoignages des membres des groupes.

Ensuite, les mesures et actions identifiées pour chaque biais sont présentées sous la forme d'un tableau accompagné d'une brève description. Ces mesures sont également répertoriées dans un tableau présentant les indicateurs, les responsables et les échéances.

La numérotation des biais et obstacles concorde avec celles des mesures et agit en effet miroir, par exemple, pour le biais 1.1 nous proposons la mesure 1.1 pour le contrer ou du moins l'amoindrir.

1) GOUVERNANCE ET CLIMAT ÉDI

BIAIS ET OBSTACLES SYSTÉMIQUES

Voici les biais et les obstacles systémiques regroupés dans cette composante.

<table>
<tr><th colspan="6">BIAIS ET OBSTACLES SYSTÉMIQUES</th></tr>
<tr><th>Composantes</th><th>Personnes autochtones</th><th>Minorités visibles</th><th>Personnes handicapées</th><th>Femmes</th><th>Communauté LGBTQ2S+</th></tr>
<tr><td rowspan="3">1) Gouvernance et climat ÉDI</td><td colspan="5">1.1) Manque de stratégie quant à la gouvernance en ÉDI (manque de budget, de sensibilisation et d'information, de diversité dans les hautes instances, etc.)
1.2) Le climat institutionnel n'est pas suffisamment inclusif : manifestations de comportements et d'attitudes discriminatoires et vexatoires (voir les points pour chaque groupe dans les cases ci-dessous)
1.3) Manque d'espace d'échange et de réseautage
1.5) Implication insuffisante et non systématique en ÉDI des personnes des groupes sous-représentés et manque de reconnaissance de l'implication ÉDI</td></tr>
<tr><td>1.6) Manque de visibilité de la stratégie de réconciliation</td><td>1.2.1) Racisme et discrimination
1.2.2) Craintes d'afficher publiquement sa religion</td><td>1.2.3) Capacitisme</td><td>1.2.4) Sexisme</td><td>1.2.2) Homophobie
1.7) L'énoncé en matière d'ÉDI ne tient pas compte de la communauté LGBTQ2+</td></tr>
<tr><td colspan="4">1.8) Utilisation d'un langage genré et non épicène</td></tr>
</table>

Biais et obstacles systémiques communs aux groupes sous-représentés

1.1) Manque de stratégie quant à la gouvernance en ÉDI

Les consultations ont mis en évidence un manque de clarté quant à la responsabilité de l'ÉDI à l'Université Laval : quelles instances, quels sont leurs rôles? La multiplication des acteurs en ÉDI à différents paliers engendre souvent un travail en silo, une absence de démarche transversale claire et des « vides » quant à la prise en charge des besoins spécifiques des personnes comme l'illustre le témoignage suivant : « *Je n'ai pas eu d'appui mis à part d'un administrateur proche de moi. J'ai dû aller chercher toute l'aide moi-même. Lors de mon retour au travail, il n'y a pas eu de personne qui m'a dit "Voici les outils, les aides pour gérer votre nouvelle situation." La personne aux ressources humaines n'était pas apte à m'aider. (…) Le fardeau est sur moi pour aller chercher les outils dont j'ai besoin et de faire le travail associé au cheminement de guérison.* » (Personne en situation de handicap)

Initialement rattachée à l'équipe des ressources humaines du vice-rectorat aux ressources humaines, la présence de responsables de l'ÉDI pouvait donner l'impression de conflits d'intérêts puisque ces personnes peuvent être perçues comme ayant une dépendance forte envers l'employeur. Les membres de l'Université auraient pu être indisposées à se confier, à exprimer leurs préoccupations ÉDI. L'équipe est maintenant placée directement dans le Bureau ÉDI qui se rapporte au vice-rectorat renommé vice-rectorat à l'équité, la diversité et l'inclusion et aux ressources humaines (VRÉDI et RH) et acquiert ainsi son indépendance du volet Employeur, gestion des ressources humaines et gestion des relations de travail.

Lors de la consultation, plus de la moitié des personnes ont souligné l'importance d'une stratégie institutionnelle en ÉDI qui émane de la haute direction de l'Université pour présenter les orientations et asseoir les actions ainsi que soutenir les porteurs de l'ÉDI sur le campus. Ces personnes précisent qu'une transformation organisationnelle *« prend du temps et que penser redresser la situation en quelques concours n'est pas sérieux ».* (Direction facultaire)

De plus, les communications de l'Université Laval ont été relevées comme manquant d'inclusion (par exemple, non inclusives pour les femmes et la communauté LGBTQ2S+, etc.).

Absence de budget pour mener des actions concrètes en ÉDI

Les ressources allouées pour l'ÉDI ne sont actuellement pas suffisantes pour réaliser le travail nécessaire afin d'assurer une meilleure représentativité des groupes cibles et créer un climat d'inclusion pan universitaire. Malgré les discours engagés de la direction, l'absence de budget spécifique à l'ÉDI est perçue comme un engagement superficiel de la direction envers l'ÉDI.

Manque d'informations et de sensibilisation sur l'ÉDI

L'absence d'information sur l'ÉDI entraîne un manque de compréhension de la part de la communauté universitaire. Une grande partie des personnes interrogées mentionne le manque d'informations sur l'ÉDI et la démarche institutionnelle, qu'ils s'agissent d'informations générales avec articles et recherches en appui ou de la clarté des définitions des groupes cibles. Certaines personnes évoquent le manque d'informations sur les actions réalisées au sein de l'institution, les recherches et les initiatives des facultés. Le manque de sensibilisation à l'ÉDI et aux pratiques afférentes est particulièrement important, car pour qu'il y ait un réel changement organisationnel, une coopération de toutes les parties prenantes est essentielle. Certaines personnes proposent de présenter les informations en lien avec un changement culturel : *« La manière de publiciser et de parler de ce dossier est très importante »* (Titulaire de CRC).

Les membres du corps professoral ont été fortement encouragés à suivre la formation sur les préjugés inconscients développée par le SPIIE. Quelques professeurs et professeures se sont sentis obligés de la faire sans réellement comprendre pourquoi elle était importante. Pour ces personnes, cela ne reflétait pas l'engagement de l'institution envers l'ÉDI, mais plutôt une obligation établie par le SPIIE : « *On a fait une formation sur les biais inconscients avant le processus de recrutement et on n'en a jamais parlé après* » (Femme). Cependant, à la suite de la formation, plusieurs personnes considèrent avoir été sensibilisées aux biais inconscients et disent comprendre leur importance dans la gestion des obstacles systémiques.

Diversité quasi absente dans les hautes instances de l'Université (incluant le conseil d'administration et le conseil universitaire)

Un regard rapide sur la composition des hautes instances décisionnelles (ex. conseil d'administration, décanats, vice-rectorats, services) illustre le manque de diversité à ces paliers, notamment quant aux minorités visibles et personnes autochtones. Ce manque de diversité ne permet pas aux personnes des groupes en quête d'équité de s'identifier à leur institution et envoie le message que ces instances ne leur sont pas accessibles (notion de plafond de verre).

1.2) Le climat institutionnel n'est pas suffisamment inclusif : manifestations de comportements et d'attitudes discriminatoires et vexatoires

Le manque de stratégie globale pour l'inclusion de toutes et de tous se reflète dans le climat institutionnel par des comportements et attitudes discriminatoires et vexatoires tels que du racisme, du sexisme, du capacitisme, de l'homophobie, vécus par certaines personnes des groupes cibles.

1.2.1) Racisme

L'Université Laval n'a pas de stratégie pour lutter contre le racisme présent sur le campus et dans la ville de Québec, milieu de vie de la communauté universitaire.

Plusieurs personnes s'identifiant comme minorités visibles ont témoigné de comportements et/ou paroles discriminatoires qu'elles avaient vécus sur le campus de l'Université Laval.

« *Mes collègues me disent : déménage à Montréal si tu n'es pas contente. Tu vas être plus confortable. C'est une forme de racisme. Est-ce qu'on dit à une Africaine de retourner en Afrique?* » (Femme, LGBTQ2S+, en situation de handicap)

Les biais inconscients influencent aussi les comportements discriminatoires envers les personnes des minorités visibles sur le campus : *« Les gens ne pensent pas que je travaille à l'université, que je suis professeure. Ils me demandent : "avez-vous fini votre maîtrise?". Les gens me demandent "Qui est votre directeur?". Je leur réponds que je pourrais diriger leurs recherches.* » (Femme, minorité visible)

Quelques personnes ont aussi mentionné avoir été victimes de discrimination sur la base de leur appartenance ethnique. Ce type de discrimination peut se décupler lorsque la personne se situe à l'intersection de plusieurs axes de discrimination (ex., femme et minorité visible) comme en témoignent ces personnes :

> *« J'ai vécu de la discrimination parce que je suis une femme arabe ». Une autre personne donne un exemple concret : « Le centre de recherche devait renouveler l'équipe de direction. Un(e) de mes boss me dit : "Je n'y avais pas pensé, mais nous sommes en plein renouvellement de la direction, et on se dit que tu devrais avoir la direction scientifique. Est-ce que ça t'intéresse?" Je dis oui. Mais j'ai attendu et je n'en ai pas eu de nouvelles. C'est un(e) jeune qui avait été en compétition avec moi lors de mon recrutement qui a eu le poste et j'ai dû le (la) coacher. Comme je me suis dit que je voulais « laisser des traces dont je serai fière demain », je n'ai donc rien dit. Mais je me suis demandé si je suis à ma place. Je ne cours pas après les postes administratifs, mais ça m'a fait sentir que je n'étais pas à ma place. » (Femme, minorité visible)*

On relève par ces témoignages que les femmes appartenant à plus d'un groupe cible, se situant à l'intersectionnalité de plusieurs systèmes d'oppression, semblent plus touchées par ces comportements discriminatoires.

1.2.2) Homophobie

Les personnes rencontrées s'identifiant à la communauté LGBTQ2S+ ont partagé vivre de l'homophobie et ne pas afficher leur orientation sexuelle par crainte d'être discriminées. « *Je ne parle pas trop de mon orientation sexuelle donc parfois les gens font des jokes homophobes devant moi du genre "il y a deux lesbiennes qui…blablabla." et quand je leur dis que je suis lesbienne, ils sont surpris et mal à l'aise.* » (Femme, LGBTQ2S+)

1.2.3) Capacitisme

Le capacitisme (*ableism* en anglais) est une forme de discrimination, préjugé ou même traitement négatif envers les personnes vivant avec un handicap (visible ou invisible) mental ou physique. Le concept de capacitisme a été avancé pour mettre en lumière le fait que l'organisation sociale dans son ensemble est structurée pour les personnes ayant des corps dits valides/capables (*able-bodiedness*). Plus subtilement, le capacitisme place la personne dite « capable », c'est-à-dire jouissant d'un corps dont les formes et les fonctionnalités sont conformes aux critères sociaux de « normalité » comme étant la norme et les personnes vivant avec un handicap comme « anormale ». Ainsi les personnes en situation de handicap se retrouvent marginalisées.

Les personnes ayant des handicaps visibles et invisibles disent parfois vivre des situations dans lesquelles elles sont victimes de capacitisme. Ainsi, les conditions de travail ne sont pas adaptées à leurs conditions médicales, par exemple, devoir faire preuve de mobilité et se déplacer fréquemment dans les divers édifices du campus, le manque de considération lorsqu'on vit une situation d'épuisement professionnel et la complexité de pouvoir laisser de côté certains aspects administratifs. Concernant les situations de maladies génétiques et dégénératives qui nécessitent des moments de la journée pour pouvoir se soigner, l'évaluation de ces personnes est effectuée comme le reste de leurs pairs, sans adaptation, même s'il y a des enjeux de temps liés au soin de leur(s) handicap(s).

1.2.4) Sexisme

Le sexisme est présent dans plusieurs sphères de la vie universitaire à des niveaux qui sont parfois subtiles. Les cas de sexisme peuvent se vivre de différentes manières notamment par des micro-macro-agressions.
Certaines femmes se sont vu couper la parole dans des assemblées départementales, leurs propos et leurs idées sont peu valorisés, des commentaires désobligeants liés à leur maternité ou même à leur orientation sexuelle sont formulés. Certaines femmes considèrent que cela a entraîné des impacts sur leur progression de carrière et dans leur sentiment d'appartenance à leur département ou faculté.

Méconnaissance du mécanisme de plainte dans des cas de harcèlement ou de discrimination

Les personnes ayant vécu des situations de harcèlement ou de discrimination ne savent pas exactement à qui s'adresser ou ne connaissent pas le processus de plainte. Les informations ne semblent pas claires. Cette situation engendre pour les victimes des comportements d'isolement et d'anxiété.

1.3) Manque de valorisation des réalisations des personnes provenant des groupes sous-représentés

Plusieurs personnes consultées, appartenant aux groupes sous-représentés, ont mentionné un manque de valorisation, de reconnaissance par l'Université quant à leurs réalisations. Ces situations engendrent beaucoup de frustration, un sentiment d'appartenance mitigé ainsi que de la tristesse chez les personnes rencontrées.

1.4) Manque d'espaces d'échange et de réseautage

Les personnes des sous-groupes ont manifesté le besoin d'espaces qui leur seraient réservés pour échanger sur les enjeux et obstacles qu'elles vivent et partager des solutions. Ces espaces permettraient également de développer leur réseau.

> *« C'est important que les personnes en situation de handicap aient des espaces de paroles pour exprimer leurs expériences et besoins et sentent le désir sincère de l'Université à améliorer leurs conditions de travail. »*
> *(Homme en situation de handicap)*

> *« En tant que personnes de minorités visibles on a besoin de se retrouver pour échanger sur nos réalités, pour ne pas être isolés et avoir des exemples de personnes qui vivent les mêmes choses que nous et qui on peut être trouvé des solutions. La personne qui animera ses espaces ne peut être qu'une personne qui nous ressemble, qui comprenne ce que nous vivons ».*
> *(Femme, minorité visible)*

1.5) Implication insuffisante et non systématique en ÉDI des personnes des groupes sous représentés et manque de reconnaissance de l'implication en ÉDI

Depuis les trois dernières années, l'Université a développé sa structure et ses actions en ÉDI en impliquant de plus en plus souvent les personnes des groupes sous-représentés. Cependant, cette implication demeure insuffisante et des efforts restent à faire pour permettre une implication systématique. Les personnes des groupes cibles apportent une richesse dans la compréhension des enjeux et des défis rencontrés et dans les solutions à envisager. L'implication de ces personnes permet également l'application d'une bonne pratique à savoir, « rien sur nous sans nous ».

Cependant, la participation aux initiatives ÉDI est perçue comme une charge de travail supplémentaire, comme en témoigne cette personne : *« Oui, c'est certain que je serais intéressé s'il y avait des activités pour les (un groupe auquel il s'identifie) et je planifierais sûrement d'y aller, mais le matin même, devant la boîte de courriel qui déborde, je ne suis pas certain que j'irais. Ce n'est pas reconnu dans nos tâches et on est déjà débordé. »* (Homme, personne en situation de handicap). Cette implication pour les membres du corps professoral fait partie de la contribution interne prévue dans la convention collective, mais cela reste méconnu.

Parallèlement, pour étendre la reconnaissance, l'implication dans les initiatives ÉDI doit être prise en considération dans les conditions de prime et de promotion.

Biais et obstacles spécifiques pour les personnes autochtones

1.6) Manque de visibilité de la stratégie de réconciliation

Les personnes rencontrées ne connaissent pas les initiatives de l'Université en matière de réconciliation. Le comité de réflexion sur la réconciliation de l'Université Laval (CRRUL) et le plan d'action qui en découle ainsi que sa mise en application manquent de visibilité, ce qui est normal puisque la phase de communication n'a pas encore débuté.

Presque aucune information sur ce qui est fait ne circule donnant ainsi l'impression que rien ne se fait à ce niveau à l'Université Laval.

Biais et obstacles spécifiques pour la communauté LGBTQ2S+

1.7) L'énoncé en matière d'ÉDI ne tient pas compte de la communauté LGBTQ2S+

Certaines personnes participantes aux consultations relèvent que, lorsqu'elles avaient proposé leur candidature à un poste, l'énoncé en matière d'ÉDI n'incluait pas les personnes de la communauté LGBTQ2S+. Une participante témoigne : « *Quand j'ai fait mon processus de recrutement à l'Université Laval, je suis allée voir leur énoncé d'égalité et je n'ai rien trouvé pour les personnes LGBTQ2S+. Je me suis demandé « est-ce que je vais être incluse? »; « Est-ce que je vais pouvoir être à l'aise ou mon orientation sexuelle va poser des problèmes? Il faut faire attention à ces choses-là parce qu'on ne se sent pas inclus ». À cause de ça, le processus de recrutement a été très anxiogène. Je n'ai pas parlé de mon couple avant d'avoir signé mon contrat d'embauche.* » (Femme, LGBTQ2S+)

Depuis le début de l'année 2020, les énoncés des annonces ont été bonifiés pour intégrer les personnes de la communauté LGBTQ2S+; les autres documents et communications sont en cours de révision.

Biais et obstacles spécifiques pour les femmes et la communauté LGBTQ2S+

1.8) Utilisation d'un langage genré et non inclusif

Le langage genré traditionnellement masculin entraîne, pour les femmes et les personnes de la communauté LGBTQ2S+, un sentiment d'exclusion et de l'irritabilité, car ces personnes se sentent ignorées. « *Ils avaient écrit « Directeur de thèse » alors que c'était une femme. Ce n'est plus vrai que le masculin l'emporte et qu'on va tout écrire au masculin pour simplifier le texte. Ça invisibilise la moitié des personnes!* » (Femme, LGBTQ2S+)

MESURES ET ACTIONS

L'analyse des biais et des obstacles systémiques formant la composante « Gouvernance et climat ÉDI » permet d'identifier l'objectif à atteindre suivant :

OBJECTIF 1 : METTRE EN PLACE UNE GOUVERNANCE EN MATIÈRE D'ÉDI ET UN CLIMAT ORGANISATIONNEL INCLUSIF

<table>
<tr><th colspan="6">MESURES PERTINENTES</th></tr>
<tr><th>Composantes</th><th>Personnes autochtones</th><th>Minorités visibles</th><th>Personnes handicapées</th><th>Femmes</th><th>Communauté LGBTQ2S+</th></tr>
<tr><td rowspan="3">1) Gouvernance et climat ÉDI</td><td colspan="5">1.1) Définir une gouvernance optimale en ÉDI
1.2) Assurer un climat organisationnel inclusif (voir sous mesures dans les groupes)
1.3) Mettre en valeur et reconnaitre publiquement les réalisations des personnes provenant des groupes sous-représentés
1.4) Offrir des espaces d'échanges « safe space » et de réseautage
1.5) Reconnaître que le travail en ÉDI doit être fait pour, mais également par les personnes qui font partie des groupes sous-représentés et développer des mesures de reconnaissance pour leur participation</td></tr>
<tr><td rowspan="2">1.6) Rendre visible le comité de réflexion sur la réconciliation de l'Université Laval et les travaux afférents</td><td rowspan="2">1.2.1) Développer des actions de lutte contre le racisme</td><td rowspan="2">1.2.3) Développer des actions de lutte contre le capacitisme</td><td colspan="2">1.8) Appliquer des mesures spécifiques de communication inclusive</td></tr>
<tr><td>1.2.4) Développer des actions de lutte contre le sexisme</td><td>1.2.2) Développer des actions de lutte contre l'homophobie et la transphobie
1.7) Inclure les personnes LGBTQ2S+ dans l'énoncé de diversité</td></tr>
</table>

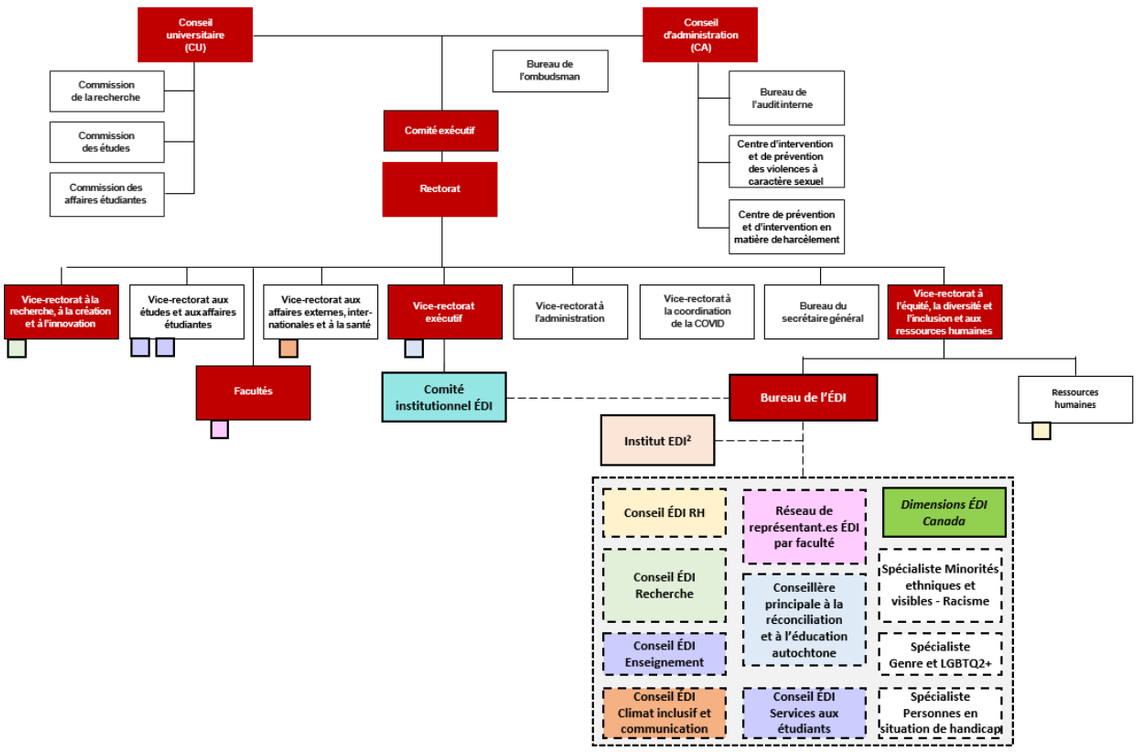
Pour atteindre cet objectif, les mesures et actions à mettre en œuvre sont présentées ci-dessous. La numérotation des mesures concorde avec celle des biais et obstacles correspondants.

Mesures et actions communes aux groupes sous-représentés

1.1) Mettre en place une gouvernance optimale en ÉDI

Plusieurs éléments liés à l'ÉDI ont été intégrés à la structure actuelle de l'Université Laval comme le montre le schéma ci-dessous :

Schéma : l'ÉDI à l'Université Laval



Cet organigramme met de l'avant le fait qu'une culture ÉDI ne peut pas être l'apanage de quelques personnes. Elle doit être portée par toute une communauté universitaire qui, dans le cadre de ses propres activités, met de l'avant cette culture et met ses ressources au bénéfice de la bonification de cette culture. Si la responsabilité institutionnelle de faire arriver le plan ÉDI pour les chaires de recherche du Canada est investie dans un vice-recteur et deux vice-rectrices, c'est bel et bien toute l'université qui devra se mobiliser. En particulier :

- Le pilotage du dossier ÉDI, à l'échelle institutionnelle, est assuré par deux vice-rectorats. Le vice-rectorat exécutif préside le comité institutionnel et voit à l'établissement de stratégies et orientations institutionnelles. Le Vice-rectorat à l'équité, la diversité et l'inclusion et aux ressources humaines (VRÉDI et RH) se voit confier un rôle ÉDI institutionnel, de gestion du Bureau de l'ÉDI et de coordination de l'ensemble des actions.
- Pour s'assurer d'une réalisation concertée des stratégies et des activités en matières ÉDI, un comité institutionnel permanent ÉDI a été mis en place. Ce comité est présidé par le vice-recteur exécutif et chacun des groupes cibles est représenté sur ce comité. La composition du comité et son mandat sont présentés en annexe 3 : Comité institutionnel ÉDI. De plus, dans le cadre de sa participation au projet pilote Dimensions ÉDI Canada, le comité institutionnel ÉDI a sous sa responsabilité l'équipe de pilotage de ce programme et le suivi de leurs travaux. Les membres de ce comité, de l'équipe de pilotage et les personnes participants aux actions bénéficieront de mesures concrètes afin d'encourager, soutenir et reconnaître leur participation ce qui inclut nécessairement la reconnaissance de leur travail dans leurs tâches pour ce qui est du personnel, et dans les activités d'engagement étudiant s'il s'agit d'étudiantes et d'étudiants.
- Le programme *Dimensions ÉDI Canada* représente une des initiatives institutionnelles mis sur pied, une initiative qui regroupe les étudiants et les étudiantes, le personnel de soutien et autre personnel non enseignant, le personnel enseignant, les stagiaires postdoctoraux, les chercheurs et les chercheuses ainsi que les partenaires. Cette initiative est accompagnée par le Bureau de l'ÉDI.

- Le Bureau de l'ÉDI est actuellement constitué de deux conseillères en ÉDI, dont l'agente d'équité institutionnelle, qui ont été engagées en 2018 et en 2019. L'équipe et le mode de fonctionnement de ce bureau vont évoluer pour devenir une expertise en ÉDI pour l'ensemble de la communauté universitaire.
- Le Vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation (VRRCI) est fortement mobilisé pour la réalisation du plan ÉDI pour les CRC. Une personne conseil ÉDI spécialisée en recherche est nouvellement recrutée. Celle-ci sera rattachée au VRRCI et travaillera à la réalisation du plan ÉDI pour les CRC, à l'accompagnement des chercheuses et des chercheurs dans la mise en place de plan ÉDI dans le cadre de divers programmes de subventions et plus largement, à la réalisation de la stratégie ÉDI de l'Université avec le Bureau de l'ÉDI.
- L'Institut ÉDI^2, fondé en 2020, est un pôle interdisciplinaire de liaison entre les chaires, les centres, les groupes de recherche, les associations étudiantes ainsi que les chercheuses et les chercheurs provenant du corps professoral et étudiant, étudiante s'intéressant aux questions d'équité, de diversité et d'inclusion dans une approche intersectionnelle. L'Institut établit notamment des partenariats avec différentes organisations locales, nationales et internationales dans le but de favoriser le transfert des connaissances et le partage des expertises en ÉDI. L'institut, entité structurante indépendante, siège au comité institutionnel ÉDI et conseille le Bureau de l'ÉDI en particulier.
- Le vice-rectorat aux études et aux affaires étudiantes bénéficie des conseils et de l'expertise d'une adjointe au vice-recteur, conseillère principale pour la réconciliation et l'éducation autochtone, des recommandations du comité de réflexion sur la réconciliation et d'un centre d'aide aux étudiants et étudiantes en situation de handicap qui rend disponible plusieurs services pour ce public.
- Un réseau de représentants et représentantes en ÉDI pour chacune des facultés a aussi été instauré. Ces personnes ont pour mandat de s'assurer, au sein de leur faculté, que l'équité est prise en compte dans tous les aspects des processus de recrutement, de sélection, d'embauche et de soutien des titulaires dans le cadre du Programme des Chaires de Recherche du Canada (annexe 4 : Rôle et responsabilités de la personne représentante facultaire ÉDI)
- Un centre de prévention et d'intervention en matière d'harcèlement (CPIMH) et un centre d'intervention et de prévention des violences à caractère sexuel (CIPVACS) participent également à la culture d'inclusion de l'Université. Ces centres relèvent du conseil d'administration.
- Les syndicats sont aussi mobilisés pour la mise en place de conditions de travail favorables à un environnement ÉDI. Il y a bien sûr le programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) qui exige que les Employeurs fassent preuve de transparence en divulguant les objectifs de représentativité poursuivis et les mesures afférentes. Mais au-delà du PAÉE, les syndicats et syndiqués participent à toutes les consultations et siègent aux différents comités de réflexion et d'action.

Ces éléments constituent des avancées importantes pour la prise en compte et le développement de l'ÉDI à l'Université Laval. Cela dit, comme l'Université souhaite assumer un fort leadership en matière d'ÉDI au Québec, notamment en étant la seule université québécoise à participer au programme *Dimensions*, et être en mesure de mettre en œuvre les mesures comprises dans ce plan d'action, la gestion de l'ÉDI à l'Université sera renforcée par la consolidation de son Bureau de l'ÉDI.

Activité 1.1.1) Création d'un Bureau de l'ÉDI

La consolidation du Bureau de l'ÉDI permettra de mieux intégrer les différentes composantes liées à l'ÉDI et s'assurer que des personnes pourront travailler collectivement, en équipe et de façon intégrée, à appuyer l'ensemble de la communauté universitaire dans l'application des mesures prévues. Les biais et constats présentés précédemment démontrent que les enjeux d'ÉDI ne sont pas exclusifs à la gestion des ressources humaines, aux activités de recherche et à la gestion des CRC.

Le Bureau de l'ÉDI consolidé se présente sous la forme d'une structure matricielle au sein de laquelle les personnes demeureront dans leur unité, mais seront regroupées dans le Bureau de l'ÉDI. Cette façon de faire permettra à la fois de conserver ce qui est présent et de créer un lieu de convergence des différentes expertises requises en ÉDI. L'Institut ÉDI^2 demeure en soutien au Bureau de l'ÉDI.

En plus de ces personnes et comités actuellement formés, le Bureau de l'ÉDI sera enrichi, à l'instar de l'adjointe au vice-recteur aux études et aux affaires étudiantes également conseillère principale à la réconciliation et à l'éducation autochtone, de spécialistes pour les minorités ethniques et visibles, pour les personnes immigrantes, pour les questions de genre et la communauté LGBTQ2S+ et pour les personnes en situation de handicap. En plus des personnes conseil actuelles au VRÉDI et RH et VRRCI, des personnes conseil en formation, aux services aux étudiants et étudiantes et aux communications seront sollicitées.

D'autres intervenants peuvent être appelés à se mobiliser pour soutenir les initiatives ÉDI, qu'il s'agisse des experts en ÉDI du corps professoral ou des partenaires externes engagés dans la réalisation de plusieurs activités.

Activité 1.1.2) Planifier un budget annuel pour l'ÉDI.

La création de postes de conseillers et conseillères en ÉDI est un important investissement qui démontre l'engagement de l'Université en matière d'ÉDI. Trois postes ont été ouverts, à temps plein, depuis 2018 au sein de l'Université Laval, soit deux au sein des ressources humaines et un au sein de la recherche. Cependant, pour mener des changements en ÉDI, un budget annuel doit être planifié pour entreprendre les travaux, réaliser les actions et offrir des ressources en ÉDI à l'ensemble de la communauté de l'Université Laval.

- Établir un budget ÉDI pour 2021-2022

Activité 1.1.3) Rendre visible l'engagement ÉDI de l'Université par une politique institutionnelle ÉDI

Pour démontrer son engagement ÉDI et mener un changement organisationnel optimal, l'Université doit asseoir ses objectifs, ses principes directeurs et les rôles et responsabilités de chacun et chacune dans une politique. Cette politique doit faire l'objet d'une consultation interne auprès de toute la communauté universitaire (communauté étudiante et le personnel), des syndicats ainsi que des groupes sous-représentés, et d'une consultation externe auprès de groupes sous-représentés et de groupes de personnes impliquées en ÉDI, notamment des partenaires de l'Université. Une fois approuvée par le conseil d'administration de l'Université, cette politique fera l'objet d'une campagne de communication et sera déposée sur la page Web ÉDI.

- Consultation interne auprès de toute la communauté universitaire et consultation externe auprès des groupes sous-représentés et de groupes de personnes impliqués en ÉDI, notamment les partenaires
- Campagne de communication autour de la politique

Activité 1.1.4) Augmenter la représentativité des groupes cibles dans les instances de l'Université

La représentativité des groupes cibles doit se faire de manière transversale au sein de l'Université Laval. Les instances telles que le conseil d'administration, le conseil universitaire, les différentes commissions et la direction de l'Université, des facultés et des services se doivent d'être plus diversifiés et ne pas tenir compte uniquement de la parité hommes-femmes.

La représentation des diversités dans les instances est une démonstration de l'engagement réel de l'institution et les membres des groupes cibles doivent se sentir soutenus pour exprimer leur intérêt à participer à ces instances.

- Organiser une campagne de promotion pour susciter l'intérêt des membres des groupes cibles à s'engager dans ces instances et, sensibiliser les personnes engagées dans le processus de sélection, aux pratiques ÉDI.

Activité 1.1.5) Développer et offrir différentes formations et ateliers de sensibilisation sur les thématiques liées à l'ÉDI

La formation est un levier important pour sensibiliser la communauté de l'Université Laval aux différents enjeux en matière d'ÉDI et pour mobiliser toutes les instances de l'institution à participer à ce processus de changement organisationnel.

- Une formation en ligne sur les biais en contexte d'ÉDI (60 minutes) est actuellement en cours de développement par l'Institut ÉDI², la direction générale de la formation continue et le VRÉDI et RH. Celle-ci sera déployée en décembre 2020 en priorité aux personnes en situation de gestion. Par la suite, cette formation sera adaptée et diffusée aux membres du personnel ainsi qu'à la communauté étudiante.
- La formation « Réalités et droits des peuples autochtones » dispensée par la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sera inscrite au catalogue des formations offertes aux membres du personnel qui comporte déjà des formations sur la communication interculturelle.
- Une collection de livres présentement en développement avec la collaboration de l'Institut ÉDI² et les Presses de l'Université Laval abordant les thématiques d'ÉDI sera promue (Livre en écriture sur les biais inconscients et un collectif d'auteurs noirs sur la thématique de racisme (Lumières Noires)).
- Afin d'assurer une formation plus approfondie, une maîtrise interdisciplinaire en gestion de l'ÉDI (Institut ÉDI² et Chantiers d'avenir) est en élaboration.
- Un centre de ressources est en développement à l'Institut ÉDI². Ce centre comportera entre autres, des articles, des recherches, des livres sur les enjeux et défis de chaque groupe cible ainsi que des formations et des outils en matière d'ÉDI.

1.2) Assurer un climat organisationnel inclusif

Les biais et les obstacles ont mis en lumière divers comportements et attitudes discriminatoires et vexatoires envers les membres de certains groupes sous-représentés. Les mesures pour y remédier sont présentées ci-dessous :

1.2.1) Développer des actions de lutte contre le racisme

Activité 1.2.1.1) Dans la campagne « Le respect rien de moins », intégrer une capsule de lutte contre le racisme. Ces capsules, élaborées par des personnes spécialistes du racisme et avec des personnes minorités visibles, sont diffusées à toute la communauté universitaire.

Activité 1.2.1.2) Constituer une équipe de spécialistes sur le racisme et les questions raciales pour conseiller la direction de l'Université et recommander des actions

1.2.2) Développer des actions de lutte contre l'homophobie et la transphobie

Les initiatives actuelles entourant les minorités sexuelles et de genre prennent la forme de campagnes de sensibilisation (ex., le développement d'un panel spécifique à la communauté LGBTQ2S+ dans le cadre de la campagne « Sans oui c'est non »). Ces campagnes sont souvent organisées par, ou conjointement avec, le Groupe Gai de l'Université Laval (GGUL) ou encore en collaboration avec l'association des étudiantes et étudiants de premier cycle et celle des cycles supérieurs.

Activité 1.2.2.1) Mise en place de toilettes et de vestiaires non genrés sur le campus afin d'accommoder les personnes qui sont transsexuelles, transgenres ou non binaires.

Activité 1.2.2.2) Constituer une équipe de spécialistes sur les minorités sexuelles et de genre. Puisque les personnes LGBTQ2S+ vivent toujours des enjeux à l'Université Laval, constituer une équipe de spécialistes sur les minorités sexuelles et de genre pour conseiller l'équipe ÉDI et recommander des actions, entre autres de lutte contre l'homophobie et la transphobie.

Activité 1.2.2.3) Promouvoir les cours qui touchent ces enjeux pour sensibiliser et former la communauté universitaire. La promotion se fera lors de chaque activité réalisée pour ces groupes, en partenariat avec les spécialistes de la question et les associations étudiantes concernées.

1.2.3) Développer des actions de lutte contre le capacitisme

Les actions proposées s'effectueront majoritairement en collaboration avec le centre d'aide aux étudiants en situation de handicap qui apporte, depuis 20 ans, son soutien aux étudiantes et étudiants en situation de handicap.

Activité 1.2.3.1) Sensibiliser la communauté universitaire par une formation sur le capacitisme, les différents types de handicaps et leurs incidences.

Activité 1.2.3.2) Promouvoir sur la page Web ÉDI le guide d'accessibilité des pavillons et des locaux pour les personnes à mobilité réduite ainsi que le guide pour la création d'événements inclusifs.

Activité 1.2.3.3) Constituer une équipe de spécialistes sur les questions du handicap pour conseiller l'équipe ÉDI et recommander des actions

1.2.4) Développer des actions de lutte contre le sexisme

L'Université a développé plusieurs actions pour lutter contre le sexisme.

Activité 1.2.4.1) Revoir le règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval

Ce règlement existe et s'applique à l'ensemble de la communauté universitaire et les tiers qui utilisent les services de l'Université. Il fait actuellement l'objet d'une révision afin d'inclure la notion d'incivilité.

Ce règlement définit notamment les responsabilités du **Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement (CPIMH)**. Ce dernier offre une variété de services d'informations, d'aide et de soutien aux personnes plaignantes, mais aussi aux personnes témoins et accusées (ex., formation et démarche de résolution de conflits). Dans le cadre de ses activités, le centre organise également des campagnes de prévention. À titre d'exemple :

- La campagne « Le respect, rien de moins » à l'automne et à l'hiver de chaque année.
- La Campagne de prévention du harcèlement psychologique et discriminatoire, incluant des conférences, kiosques d'information et des ateliers de formation.

Activité 1.2.4.2) Rendre visible la politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel

Cette politique existe et par cette politique, l'Université « souligne que ses membres doivent se mobiliser pour établir et maintenir une culture du respect à l'Université, marquée par l'inclusion, l'égalité, l'équité et la sécurité ». Elle cite entre autres, « l'inclusion, qui a pour corollaires le respect des différences et de la diversité, de même que l'égalité des personnes, sans égard à leur sexe, leur identité ou leur expression de genre, leur orientation sexuelle, leur grossesse, leur état civil, leur âge, leur couleur, leur origine ethnique ou nationale, leur langue, leur religion, leurs convictions politiques, leur condition sociale ou leur handicap ». Sa définition des violences à caractère sexuel inclut « les violences relatives aux diversités sexuelles ou de genre » et « les propos sexistes ». La politique assoit notamment la création du ***Centre d'intervention et de prévention des violences à caractère sexuel*** **(CIPVACS)** et la Table de concertation sur les violences à caractère sexuel. L'Université a élaboré des activités de prévention, de sensibilisation et de responsabilisation, y compris une formation obligatoire depuis l'automne 2019, pour tout le personnel et les étudiantes et étudiants. Par ailleurs, en 2016 a eu lieu la première campagne « Sans oui, c'est non! » visant la sensibilisation aux violences à caractère sexuel, qui se poursuit encore cette année.

- Rendre visible le CIPVACS sur la page Web ÉDI

1.2.5) Suivre l'évolution du climat organisationnel

Bien que plusieurs changements seront apportés dans les prochains mois et années en matière d'ÉDI afin d'assurer un environnement inclusif, il s'avère important de consulter la communauté de l'Université Laval, et plus particulièrement les personnes des groupes sous-représentées, sur la perception du climat organisationnel et son évolution. Ces consultations permettront également de maintenir l'engagement de ces personnes dans la mise œuvre du plan d'action des CRC.

Activité 1.2.5.1) Sondage de l'ensemble de la communauté universitaire à chaque deux ans. Ces sondages permettront de suivre l'évolution du climat organisationnel et d'ajuster des actions au besoin. Une possibilité d'entrevue sera donnée aux personnes qui souhaitent exprimer plus amplement leurs opinions et/ou préoccupations.

1.3) Mettre en valeur et reconnaître publiquement les réalisations des personnes provenant des groupes sous-représentés

Les professeures et professeurs ayant une réputation mondiale appartenant à des groupes cibles doivent être mis en valeur publiquement par l'entremise de différents canaux de communication interne et externe à l'institution.

Activité 1.3.1) Sensibiliser aux principes ÉDI le réseau des conseillers et conseillères en communication de chaque faculté et département ainsi que le personnel de la direction des communications.

Activités 1.3.2) Définir avec ces personnes les actions de communications les plus appropriées pour valoriser les réalisations des personnes des groupes sous-représentés au niveau institutionnel, facultaire et départemental.

1.4) Offrir des espaces d'échange et de réseautage

Les personnes appartenant à des groupes sous-représentés devraient avoir la possibilité de se réunir dans un endroit sécuritaire pour échanger sur leurs enjeux et leurs défis.

Activité 1.4.1) Création d'espaces d'échange pour les personnes des groupes sous-représentés et animés par des personnes de ces groupes. Ces espaces offriront des occasions d'écoute, de dialogue, de partager permettant également le réseautage. Au besoin, les personnes animatrices pourront transmettre à l'équipe ÉDI institutionnelle des préoccupations et des actions envisagées.

1.5) Reconnaître que le travail en ÉDI doit être fait pour, mais également avec les personnes qui font partie des groupes sous-représentés et développer des mesures de reconnaissance pour leur participation

Toute démarche en ÉDI doit inclure les personnes appartenant à la diversité dans le respect du principe « rien pour nous sans nous ». Bien que l'apport et la mobilisation des personnes des groupes sous-représentés sont importants dans le changement organisationnel en ÉDI, il est important de ne pas les sur-solliciter. Leur participation et leur mobilisation doivent être reconnues de diverses manières. De telles pratiques permettront de reconnaître réellement leurs participations et expertises tout en assurant un milieu inclusif.

Activité 1.5.1) Impliquer concrètement les personnes dans les travaux ÉDI et travailler de manière collaborative et concertée. Tenir compte que la responsabilité des actions en vue de leur intégration ne relève pas essentiellement de ces personnes. Au moins la moitié des participants aux travaux ÉDI doit être issue des groupes sous-représentés.

Activité 1.5.2) S'assurer que la participation aux initiatives ÉDI est reconnue : Rappeler aux membres du corps professoral que leur participation fait partie de la contribution interne prévue dans la convention collective et prendre en compte cette participation dans les conditions de promotion et de prime.

Mesure spécifique pour les personnes autochtones

1.6) Rendre visible le comité de réflexion sur la réconciliation de l'Université Laval et les travaux afférents (plan d'action)

L'Université Laval s'intéresse depuis longtemps aux réalités autochtones et plusieurs centres de recherches travaillent sur ces questions. On peut notamment citer le centre interuniversitaire d'études et de recherches autochtones (CIÉRA) et la chaire de recherche Sentinelle Nord sur les relations avec les sociétés inuit qui a pour mission de favoriser le développement de relations sociales harmonieuses avec ces sociétés.

Cette chaire vient renforcer l'excellence de l'Université Laval en recherche nordique en jouant un rôle central dans le processus de réconciliation avec les Inuit.

Parallèlement, l'Université a regroupé la recherche sur le Nord et les Premiers Peuples habitant le Nord du Québec (Cris, Innus, Inuit et Naskapis) au sein de l'Institut nordique du Québec (INQ); a constitué un groupe de travail des Premiers Peuples (GTPP) au sein de l'INQ et a adopté des lignes directrices pour la recherche nordique. L'Université a également instauré le ***Comité de réflexion sur la réconciliation de l'Université Laval (CRRUL).*** Ce comité paritaire, coprésidé par une représentante des Premières Nations du collège Kiuna et le vice-recteur aux études et aux affaires étudiantes, a pour mandat de proposer des actions permettant à l'Université Laval de répondre à sa mission d'établissement d'enseignement supérieur auprès des personnes autochtones. Le comité a élaboré un plan d'action intitulé « L'Université Laval en action avec les Premiers Peuples ».

Ce plan d'action devait faire l'objet d'une présentation à la communauté universitaire en avril 2020, mais le contexte de gestion de crise de la pandémie a suspendu cette initiative. Ainsi à ce jour, ces travaux restants méconnus, la communauté universitaire se questionne sur l'engagement de l'Université envers la réconciliation avec les peuples autochtones.

> **Activité 1.6.1) Planifier et organiser une présentation du CRRUL et de son plan d'action.** Cette présentation sera accessible à toutes les personnes de l'Université, mais également aux personnes externes qui le souhaitent.
>
> **Activité 1.6.2) Impliquer les membres autochtones** du comité dans la planification et la présentation.

Mesure spécifique pour les personnes de la communauté LGBTQ2S+

1.7) Inclure les personnes LGBTQ2S+ dans l'énoncé de diversité

L'Université s'est engagée à assurer un milieu équitable, respectueux et inclusif pour les personnes LGBTQ2S+. Cependant, certains énoncés en ÉDI ne comportent pas de référence à la communauté LGBTQ2S+. Même si les personnes LGBTQ2S+ ne font pas partie d'un groupe désigné par la loi sur l'accès à l'égalité en emploi, des discriminations envers ce groupe sont présentes.

> **Activité 1.7.1) Réviser les divers énoncés existant en ÉDI** pour intégrer la communauté LGBTQ2S+
>
> **Activité 1.7.2) Présenter l'engagement de l'Université envers ces personnes** en les intégrants dans les textes prévus de la page Web ÉDI (en cours d'élaboration)

Mesure spécifique pour les femmes et les personnes de la communauté LGBTQ2S+

1.8) Appliquer des mesures spécifiques de communication inclusive

Les communications et les documents institutionnels doivent refléter la diversité de la communauté universitaire. Pour ce faire, les personnes chargées de l'élaboration de ces documents et de ces communications, et plus largement l'ensemble de la communauté universitaire, doivent être outillées.

> **Activité 1.8.1) Élaborer un guide d'écriture inclusive**
>
> **Activité 1.8.2) Sensibiliser à l'écriture inclusive par des capsules pédagogiques**

L'Institut ÉDI[2] a mandaté l'association étudiante FEMUL (Féministes en mouvement de l'Université Laval) pour le développement d'un guide sur l'écriture inclusive. À des fins pédagogiques, l'institut a élaboré des capsules pour appuyer ce guide. Pour permettre une accessibilité maximale, ces outils seront déposés sur le site de l'Institut et mentionnés dans la page Web ÉDI.

TABLEAU DES MESURES ET ACTIONS PROPOSÉES

Le tableau ci-dessous reprend les mesures et actions proposées et précise les éléments suivants : la personne responsable, les livrables attendus, les indicateurs, les cibles ainsi que les échéances.

De nombreuses personnes participeront aux différentes activités. Le principe de base est « par les personnes, pour les personnes », et comme plusieurs mesures auront un impact sur plusieurs biais et amélioreront la situation pour plusieurs groupes minorisés, les groupes de travail seront composés de personnes représentant un large éventail de groupes cibles, de services, de facultés, incluant les étudiants et étudiants et les représentants syndicaux, et parfois même des partenaires de l'externe. Afin d'assurer la réalisation des actions, cependant, tous les livrables sont de la responsabilité d'un vice-rectorat, largement le VRÉDI et RH, à travers le Bureau de l'ÉDI qui agit souvent en coordination et suivi des efforts afin de s'assurer que le plan sera effectivement suivi. Tel que l'indique le tableau, le ou la personne ultimement responsable est sous la vice-rectrice à l'équité, la diversité et l'inclusion et aux ressources humaines, car les actions ont souvent une portée institutionnelle. Lorsque ces actions sont spécialisées, d'autres vice-rectorat peuvent se voir confié la responsabilité d'une action.

OBJECTIF 1 : METTRE EN PLACE UNE GOUVERNANCE EN MATIÈRE D'ÉDI ET UN CLIMAT ORGANISATIONNEL INCLUSIF						
Mesures	**Activités**	**Responsable**	**Livrables**	**Indicateurs**	**Cibles**	**Échéances**
1.1) Mettre en place une gouvernance optimale en ÉDI	Activité 1.1.1) Création d'un Bureau de l'ÉDI	VRÉDI et RH	Un organigramme ÉDI	Modification de l'organigramme officiel de l'Université	Tous les organigrammes officiels concernés sont modifiés pour intégrer le Bureau de l'ÉDI	Hiver 2021
	Activité 1.1.2) Planifier un budget annuel pour l'ÉDI	VRÉDI et RH	Un budget pour 2021-2022	Montant budgétaire	Chaque année, une ligne budgétaire ÉDI dans le budget de l'Université	Hiver 2021
	Activité 1.1.3) Rendre visible l'engagement ÉDI de l'Université par une politique institutionnelle ÉDI	VRÉDI et RH	Politique ÉDI et démarche de consultation	Politique ÉDI dans les documents officiels de l'Université	Avoir une politique institutionnelle ÉDI	Été 2021
	Activité 1.1.4) Augmenter la représentativité des groupes cibles dans les instances de l'Université	VRÉDI et RH	Campagne de promotion	Pourcentage de personnes appartenant aux groupes cibles dans les instances	20 % de personnes issues des groupes cibles	Automne 2023
	Activité 1.1.5) Développer et offrir différentes formations et ateliers de sensibilisation sur les thématiques liées à l'ÉDI	VRÉDI et RH	Matériel de formation	Type et nombre	Au moins une formation par an pour les années 2020, 2021, 2022 puis au besoin pour les années subséquentes	Hiver 2023

OBJECTIF 1 : METTRE EN PLACE UNE GOUVERNANCE EN MATIÈRE D'ÉDI ET UN CLIMAT ORGANISATIONNEL INCLUSIF						
Mesures	**Activités**	**Responsable**	**Livrables**	**Indicateurs**	**Cibles**	**Échéances**
1.2) Assurer un climat organisationnel inclusif	1.2.1) Développer des actions de lutte contre le racisme Activité 1.2.1.1) Dans la campagne « Le respect rien de moins », intégrer une capsule de lutte contre le racisme Activité 1.2.1.2) Constituer une équipe de spécialistes sur le racisme	VRÉDI et RH	Capsules de sensibilisation Liste de recommandations émises par l'équipe de spécialistes	Nombre de personnes sensibilisées	Les actions mises en œuvre rejoignent l'ensemble de la communauté universitaire	Printemps 2021
	1.2.2) Développer des actions de lutte contre l'homophobie et la transphobie Activité 1.2.2.1) Mise en place de toilettes et de vestiaires non genrés Activité 1.2.2.2) Constituer une équipe de spécialistes sur les minorités sexuelles et de genre Activité 1.2.2.3) Promouvoir les cours qui touchent ces enjeux pour sensibiliser et former la communauté universitaire	VRÉDI et RH	Plan des toilettes et vestiaires non genré Liste de recommandations émises par l'équipe de spécialistes Liste de cours à promouvoir	Nombre de toilettes et de vestiaires supplémentaires Nombre d'inscriptions aux cours publicisés	Augmentation en continu du nombre de toilettes et de vestiaires Les actions mises en œuvre rejoignent l'ensemble de la communauté universitaire	Printemps 2023
	1.2.3) Développer des actions de lutte contre le capacitisme Activité 1.2.3.1) Sensibiliser la communauté universitaire Activité 1.2.3.2) Promouvoir sur la page Web ÉDI le guide d'accessibilité Activité 1.2.3.3) Constituer une équipe de spécialistes	VRÉDI et RH	Matériel de formation Liste de recommandations Émises par l'équipe de spécialistes	Types et nombre d'actions	Les actions mises en œuvre rejoignent l'ensemble de la communauté universitaire	Automne 2021
	1.2.4) Développer des actions de lutte contre le sexisme Activité 1.2.4.1) Revoir le règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval Activité 1.2.4.2) Rendre visible la politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel	VRÉDI et RH	Règlement pour contrer le harcèlement Politique pour contrer les violences à caractère sexuel	Révision du règlement et politique diffusée dans les documents officiels	Ces documents sont connus et appliqués par toute la communauté universitaire	Décembre 2021
	1.2.5) Suivre l'évolution du climat organisationnel Activité 1.2.5.1) Sondage de l'ensemble de la communauté universitaire à chaque deux ans	VRÉDI et RH	Questionnaire Rapport du sondage	Dépôt des rapports d'analyse	Un rapport tous les 2 ans	Hiver 2022

OBJECTIF 1 : METTRE EN PLACE UNE GOUVERNANCE EN MATIÈRE D'ÉDI ET UN CLIMAT ORGANISATIONNEL INCLUSIF						
Mesures	**Activités**	**Responsable**	**Livrables**	**Indicateurs**	**Cibles**	**Échéances**
1.3) Mettre en valeur et reconnaître publiquement les réalisations des personnes provenant des groupes sous-représentés	Activité 1.3.1) Sensibiliser aux principes ÉDI	VRÉDI et RH	Matériel de sensibilisation	Nombre de personnes sensibilisées	Les actions mises en œuvre rejoignent l'ensemble de la communauté universitaire	Printemps 2021
	Activités 1.3.2) Définir avec ces personnes les actions de communication les plus appropriées	VRÉDI et RH	Liste de recommandations	Type et nombre de réalisations	Dès 2021, avoir minimalement une réalisation d'une personne des groupes sous-représentés dans chaque activité de reconnaissance ou de communication de réalisation	Automne 2021
1.4) Offrir des espaces d'échanges et de réseautage	Activité 1.4.1) Création d'espaces d'échanges pour les personnes des groupes sous-représentés et animés par des personnes de ces groupes	VRÉDI et RH	Plan des espaces et document explicatif du fonctionnement	Type et nombre d'espaces	En 2021, création de 3 espaces : - Personnes étudiantes et personnel autochtone; - Personnes étudiantes et personnel **minorité visible** et - Personnes étudiantes et personnel **LGBTQ2S+**. Les autres espaces seront créés à partir de 2022	Hiver 2022
1.5) Reconnaître que le travail en ÉDI doit être fait pour, mais également avec les personnes qui font partie des groupes sous-représentés, et développer des mesures de reconnaissance pour leur participation	Activité 1.5.1) Impliquer concrètement les personnes dans les travaux ÉDI et travailler de manière collaborative et concertée	VRÉDI et RH	Instructions quant à la composition des équipes de travail	Nombre de personnes des groupes désignés impliqués dans les actions	Dès 2020, impliquer les personnes des groupes désignés dans les actions et mesures.	Décembre 2020
	Activité 1.5.2) S'assurer que la participation aux initiatives ÉDI est reconnue	VRÉDI et RH	Communications aux membres du corps professoral	Types de communication	Tout le corps professoral et les syndicats de professeures et professeurs sont informés que l'implication en ÉDI fait partie de la contribution interne et que cette implication doit être prise en compte dans les conditions de promotion et de primes	Hiver 2021

OBJECTIF 1 : METTRE EN PLACE UNE GOUVERNANCE EN MATIÈRE D'ÉDI ET UN CLIMAT ORGANISATIONNEL INCLUSIF						
Mesures	**Activités**	**Responsable**	**Livrables**	**Indicateurs**	**Cibles**	**Échéances**
1.6) Rendre visible le comité de réflexion sur la réconciliation de l'Université Laval et les travaux afférents (plan d'action)	Activité 1.6.1) Planifier et organiser une présentation du CRRUL et de son plan d'action	VREAE	Calendrier et matériel de présentation	Nombre de présentations réalisées	Dès 2021, toutes les actions mises en œuvre doivent faire l'objet d'une diffusion pour reconnaissance	Printemps 2021
	Activité 1.6.2) Impliquer les membres autochtones	VREAE	Présentation des membres impliqués	Nombre de collaborateurs membres des communautés autochtones	80 % des présentations sont réalisées par des personnes autochtones	Printemps 2021
1.7) Inclure les personnes LGBTQ2S+ dans l'énoncé de diversité	Activité 1.7.1) Réviser les divers énoncés existant en ÉDI	VRÉDI et RH	Énoncés modifiés	Nombre d'énoncés modifiés	Tous les documents ou communications en ÉDI doivent inclure la communauté LGBTQ+	Printemps 2021
	Activité 1.7.2) Présenter l'engagement de l'Université envers ces personnes	VRÉDI et RH	Énoncé dans la page Web ÉDI			
1.8) Appliquer des mesures spécifiques de communication inclusive	Activité 1.8.1) Élaborer un guide d'écriture inclusive	Institut ÉDI[2]	Guide d'écriture inclusive	Nombre de documents et de communications révisés	Le matériel est accessible et présenté dans la page Web ÉDI	Hiver 2021
	Activité 1.8.2) Sensibiliser à l'écriture inclusive par des capsules pédagogiques	Institut ÉDI[2]	Capsules pédagogiques	Nombre consultation des capsules	Dès 2021, révision des énoncés et définitions.	Automne 2021

2)BASSIN ET RECRUTEMENT DU CORPS PROFESSORAL

Les différentes conventions collectives des professeures et professeurs de l'UL prévoient que la responsabilité de l'embauche des ressources professorales relève de chaque unité administrative (département, école). Cette réalité a un impact direct sur les processus de dotation des CRC et la capacité de l'institution de diversifier la représentativité des titulaires de CRC. Puisque les professeures et professeurs de l'interne sont plus susceptibles de postuler sur les concours de CRC, il importe de diversifier ce bassin de recrutement. De plus, lorsqu'une personne provenant de l'externe est sélectionnée suivant un concours de CRC, elle doit ensuite être recrutée, selon les règles conventionnées, par les collègues de l'unité concernée. Ainsi, pour accroître la représentation des personnes des groupes cibles parmi les titulaires de CRC, il importe d'identifier les biais en amont du processus de recrutement des CRC, soit au niveau de l'embauche des ressources professorales.

BIAIS ET OBSTACLES SYSTÉMIQUES

Voici les biais et les obstacles systémiques regroupés dans cette composante.

BIAIS ET OBSTACLES SYSTÉMIQUES					
Composantes	**Personnes autochtones**	**Minorités visibles**	**Personnes handicapées**	**Femmes**	**Communauté LGBTQ2S+**
2) Bassin et recrutement du corps professoral	2.1) Manque d'accompagnement et d'outils de recrutement ÉDI 2.2) Peu ou pas d'investissement sur le début du pipeline du corps professoral 2.3) Disparité des mesures d'accompagnement spécifiques pour les personnes candidates 2.4) Enjeux quant au processus d'auto-identification				
	2.5) Des critères de postes non inclusifs qui ne correspondent pas aux réalités des communautés autochtones; 2.6) Manque de visibilité des initiatives en place quant aux programmes mettant en relation l'Université avec les communautés autochtones	2.7) Manque d'attractivité de la ville de Québec et incidence des politiques provinciales en immigration 2.8) Déficit de soutien pour l'intégration en emploi et manque de mesures de soutien pour les conjointes, conjoints et les familles provenant d'autres pays 2.9) Manque de reconnaissance des équivalences de formation et d'expérience de travail acquises à l'extérieur du pays	2.10) Manque de connaissances sur la manière de procéder au recrutement de personnes en situation de handicap et des moyens pour les accompagner dans leur intégration 2.11) Méconnaissance et incompréhension sur les situations de travail des personnes en situation de handicap	2.12) Problématique de recrutement des femmes en sciences et génie	2.13) Communications peu adaptées aux personnes LBGTQ2S+

Biais et obstacles systémiques communs aux groupes sous-représentés

2.1) Manque d'accompagnement et d'outils de recrutement ÉDI

Manque d'outils ÉDI et d'accompagnement pour la mise en œuvre des plans de redressement

Les comités de recrutement au sein des départements et des facultés manquent de sensibilisation quant aux enjeux ÉDI et d'outils pour appliquer les principes y afférents.

Depuis plusieurs années, une entente portant sur le programme d'accès à l'égalité pour les professeures et professeurs (PAEPP) a été conclue entre l'Université et le syndicat. Cette entente inscrite dans la convention collective stipule que le VRRH (aujourd'hui VRÉDI et RH) publie annuellement un rapport des activités entreprises pour atteindre les objectifs du PAEPP. Ce rapport comporte un plan de redressement qui fait état de la situation pour chaque unité notamment en matière d'embauche, de départ, de prise de retraite et de postes attribués non occupés.

Le plan de redressement présente les objectifs attendus de l'unité, en termes d'embauche de professeures et professeurs, ainsi que les écarts encourus pour chaque groupe désigné, écart par rapport au bassin de disponibilité fourni par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse qui gère le programme québécois d'accès à l'égalité en emploi. Il est fait mention dans chaque plan de redressement transmis aux unités que les personnes issues des groupes désignés doivent représenter la moitié des embauches. Lors du processus de recrutement, l'assemblée, constituée de professeures et professeurs de l'unité, tient compte de son plan de redressement pour prendre ses décisions.

Les unités mentionnent le manque d'accompagnement et d'outils pour comprendre les attentes ÉDI et les mettre en œuvre.

Divergence entre les départements quant au processus de recrutement. Méconnaissance sur la manière d'assurer un recrutement optimal, exempt de biais inconscients

D'une unité à l'autre, les pratiques d'embauche peuvent être différentes. Étant donné que les objectifs des plans de redressement ont du mal à être atteints, on peut supposer que des biais peuvent également exister de manière inconsciente envers les groupes sous-représentés. La pluralité des pratiques d'embauche, institutionnalisée notamment par la convention collective, implique que les professeures et professeurs sont les premiers acteurs de changement en matière d'ÉDI dans les processus de sélection et d'embauche. Sans outil ÉDI et accompagnement du corps professoral, ces obstacles systémiques perdureront.

Diffusion restreinte des affichages de postes

La convention collective du corps professoral énonce que la publicité doit être faite au moins à l'échelle canadienne. Historiquement, les affichages n'étaient pas assez diffusés dans des réseaux larges et spécifiques ainsi qu'à l'étranger; cette pratique a grandement été améliorée entre 2018 et 2020 ce qui a permis l'embauche de 109 nouveaux professeurs et nouvelles professeures. Ces efforts doivent se poursuivre pour rejoindre un public varié, et plus particulièrement, des personnes qui s'identifieraient comme minorité visible, là où l'écart de représentativité est important à l'Université.

Comités de sélection peu diversifiés

La convention collective des professeures et professeurs stipule que la composition du comité de sélection doit comporter des personnes issues des groupes désignés du programme d'accès à l'égalité pour les professeures et professeurs (PAEPP). Les groupes désignés pour ce programme sont : les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées. La convention précise qu'une femme doit au moins faire partie de ces comités.

Bien qu'il soit impératif qu'une femme soit toujours présente sur les comités d'embauche, le bassin interne de l'Université Laval semble être un frein à la composition diversifiée de ces comités qui assurerait une pluralité des points de vue et diminuerait les biais possibles.

2.2) Peu ou pas d'investissement sur le début du pipeline du corps professoral

Bien que de manière implicite il est conseillé de recruter des personnes externes à l'Université pour la recherche de valeur ajoutée, d'enrichissement des façons de penser et de faire, plusieurs personnes ont souligné l'importance de prendre en considération la communauté étudiante qui s'identifie comme minorité visible aux cycles supérieurs de notre Université. Cette communauté constitue un bassin de candidatures potentielles (début du pipeline) et qui plus est, a déjà une expérience de vie au Québec, ce qui, selon plusieurs personnes consultées, faciliterait leur attractivité et leur intégration pour des postes de professeures et professeurs.

2.3) Disparité des mesures d'accompagnement spécifiques pour les personnes candidates

Le soutien et l'accompagnement des personnes candidates durant le processus de recrutement semblent disparates. Certaines personnes ont mentionné le peu de soutien au niveau de la langue (pour les personnes dont le français n'est pas fluide), au niveau de la prise en charge des frais pour passer une entrevue (grande disparité entre les départements et les facultés) ainsi que dans les accommodements pour les personnes en situation de handicap.

Aussi, les personnes venant de l'étranger se posent des questions sur le processus et ont de la difficulté à identifier vers qui se tourner pour obtenir les réponses.

2.4) Enjeux quant au processus d'auto-identification

Manque de clarté quant au processus d'auto-identification

Il y a une dualité sur l'auto-identification. Certaines personnes sont en faveur de l'auto-identification, notamment celles qui font partie des groupes cibles et qui y voient une opportunité, une reconnaissance, un incitatif et qui souhaitent que l'auto-identification soit obligatoire. D'autres personnes qui ne font pas partie des groupes le voient comme une opportunité de travailler sur les inégalités, de faire un rattrapage. Mais d'autres personnes sont contre son utilisation, soit celles qui font partie des groupes ont peur d'être ostracisées, d'être choisies seulement pour leur appartenance à ce groupe. D'autres disent ne pas savoir si elles font partie d'un groupe, surtout les personnes appartenant aux groupes des minorités visibles et des personnes en situation de handicap (surtout pour les handicaps autres que physique et visible). De plus, le handicap est perçu comme n'étant pas compatible avec l'excellence qui est attendue donc les personnes hésitent à s'auto-identifier comme telles. Certaines personnes, celles qui ne font pas partie des groupes et qui ont une résistance à l'auto-identification, ne reconnaissent pas les inégalités systémiques et disent que les critères sont justes et que le formulaire est inutile ou disent qu'elles ont peur que des personnes profitent de cette auto-identification pour obtenir un avantage.

Plusieurs participants ont insisté sur l'importance de la confidentialité de ces informations afin d'éviter la stigmatisation des personnes (ex., handicap), mais aussi pour éviter que ces personnes se fassent dire qu'elles ont eu un poste ou une chaire parce qu'elles s'identifient à un groupe cible. Des personnes participantes ont souligné l'importance de mettre de l'avant les avantages de l'auto-identification afin de l'encourager.

Une personne a proposé de faire des questionnaires plus larges dans lesquels la question des cibles serait « noyée » afin de ne pas stigmatiser ces personnes et qu'elles se sentent à l'aise. Une personne a souligné qu'elle n'avait pas rempli le questionnaire d'auto-identification au départ puisqu'elle se sentait incluse et intégrée et que l'auto-déclaration pouvait amener une forme de victimisation. Une faculté a souligné que l'identité d'une personne handicapée ne se réduisait pas à son handicap, sans compter que peut-être certaines personnes ne se sentiraient pas à l'aise que cela soit su par leurs collègues. Une autre faculté a mentionné que ces personnes avaient déjà eu à travailler très fort pour en arriver là où elles sont et qu'elles ne voulaient pas, dans un tel contexte, se faire dire qu'elles avaient obtenu une chaire pour cette raison et non pas pour l'excellence de leur dossier.

Formulaire d'auto-identification restrictif à certains groupes

Le formulaire d'auto-identification dans son état actuel ne prend pas en compte certains groupes (LGBTQ2S+, personnes immigrantes) ainsi que la position intersectionnelle de certaines personnes.

Manque de clarté sur la manière de mettre à jour les données d'auto-identification

L'Université offre aux personnes salariées la possibilité de s'auto-identifier lors de l'entrée en poste, mais les informations semblent manquer de clarté quant à la possibilité de mettre à jour les données d'identification une fois en poste. Sans des données d'auto-identification à jour, il est difficile pour l'Université de faire des actions ÉDI ciblées.

Inconfort des personnes appartenant à des groupes désignés à s'identifier par peur d'être stigmatisées

Plusieurs personnes des groupes cibles ont partagé leur inconfort à s'auto-identifier par peur d'être stigmatisées ou prises en pitié dans le cas des personnes en situation de handicap. Des personnes participantes témoignent :

« J'ai été engagé pour ce que j'ai entre les deux oreilles, pas pour mon handicap. Je n'ai pas envie qu'on dise "Ah, le pauvre garçon, il est handicapé" »
(Homme, personne en situation de handicap)

« Je ne veux pas l'avoir (la CRC) parce que je suis une femme, donc je n'ai pas postulé. Après tout le monde aurait dit "elle l'a eu à cause des cibles à atteindre." »
(Femme, minorité visible)

Biais et obstacles systémiques pour les personnes autochtones

2.5) Des critères de postes non inclusifs qui ne correspondent pas aux réalités des communautés autochtones

L'Université Laval désire augmenter la représentativité des personnes autochtones et pour ce faire, elle doit mener une réflexion qui va au-delà du parcours traditionnel (baccalauréat, maîtrise, doctorat). En effet, peu de personnes autochtones suivent le parcours universitaire classique. Par contre, ces personnes peuvent avoir d'autres formes de savoir (ex., une grande connaissance du territoire, des plantes) qu'il est important de reconnaître et valoriser. Selon les personnes expertes, les modalités actuelles des postes ne conviennent pas aux personnes autochtones qui ont, par ailleurs, d'importants engagements dans leurs communautés. Finalement, le fait que de nombreuses personnes autochtones parlent anglais plutôt que français est ressorti comme un défi supplémentaire.

2.6) Manque de visibilité des initiatives en place quant aux programmes mettant en relation l'Université avec les communautés autochtones

Manque d'adaptation des programmes existants

Divers facteurs rendent difficile l'attraction des personnes autochtones entraînant des conséquences importantes pour le bassin de candidatures aux postes de professeures et professeurs. Le calendrier universitaire peu adapté à la vie des communautés autochtones (ex., période de la chasse en automne) n'encourage pas les possibles étudiantes et étudiants autochtones à s'inscrire à un programme universitaire et par conséquent à considérer une carrière dans le corps professoral. Les connaissances et les savoirs ancestraux des communautés autochtones sont peu ou pas intégrés dans les types d'apprentissage ou de théories utilisés dans les cours et l'offre de programmes semble de peu d'intérêt pour les personnes autochtones pour les amener à poursuivre leurs études dans le milieu universitaire.

Biais et obstacles systémiques pour les personnes appartenant aux minorités visibles

2.7) Manque d'attractivité de la ville de Québec et incidence des politiques provinciales en immigration

On note que la majorité des personnes issues des minorités visibles s'installe de façon préférentielle dans la grande région de Montréal. Ces habitudes, fortement ancrées, rendent plus difficile l'attraction de personnes issues de l'immigration pour la région de Québec. De ce fait, le bassin de ressources disponibles pour répondre aux besoins est limité; les universités ainsi que les instituts de recherche de la région entrent alors en concurrence et se font compétition pour les mêmes profils.

Lors de la consultation, les personnes interrogées ont également soulevé ce fait, énonçant également que les cibles imposées par le SPIIE ne reflètent pas la représentativité de la diversité de la région de la Capitale nationale. De plus, elles soulignent que les politiques provinciales en matière d'immigration et de laïcité renforcent cette situation et ont une incidence, au niveau international, sur l'image d'accueil du Québec qui finalement a une réputation de « ville blanche et traditionnelle » (Femme, minorité visible).

Situations de micro-macro-agressions dans la ville de Québec

Plusieurs personnes rencontrées s'identifiant comme minorités visibles ont souligné que le climat de la ville de Québec n'était pas très inclusif et qu'elles étaient, sur une base régulière, victime de micro-agressions, ce qui teintait négativement leur expérience à Québec.

> *« La personne a regardé mon nom sur les papiers et a fait "Oh lala!" elle a commencé à déformer mon nom et elle a dit "Je vais t'appeler par ton prénom". Mon nom c'est mon identité, ma famille a risqué sa vie pour venir ici. Il me semble que les gens peuvent faire l'effort de me demander comment le prononcer! »*
> *(Femme, minorité visible)*

> *« Je me fais constamment demander d'où je viens. Ça ne m'était jamais arrivé à Montréal. Quand je réponds que je viens de Montréal, les gens me disent "Non, pour de VRAI, tu viens d'où?" Je suis née à Montréal et j'ai grandi là-bas et on remet mon identité en question. C'est comme si je n'étais pas québécoise pour eux »*
> *(Femme, minorité visible)*

> *« J'ai découvert que j'étais noire à Québec. C'est une ville très homogène. Les gens ne pensent pas que je suis professeure ici. Ils me demandent dans quoi j'étudie. »*
> *(Femme, minorité visible)*

2.8) Déficit de soutien pour l'intégration en emploi et manque de mesures de soutien pour les conjointes, conjoints et les familles provenant d'autres pays

Déficit de soutien pour l'intégration en emploi des membres du corps professoral non francophones

L'Université Laval est une université de langue française, dans une ville très majoritairement francophone, où elle est la seule université dite « complète », c'est-à-dire où sont réalisées des activités d'enseignement et de recherche dans tous les domaines du savoir (par exemple, aussi bien en sciences et génie, en médecine ou en arts, lettres et sciences sociales). Ce contexte complique significativement le recrutement, l'intégration et le maintien en emploi de professeures et professeurs et ce, de différentes façons. Dans le cas de candidates et candidats non francophones, le défi posé par la langue française est majeur.

Bien que l'Université offre des formules intéressantes d'apprentissage du français pour la ou le professeur et son conjoint, les professeures et professeurs doivent maîtriser ou apprendre une nouvelle langue sur un horizon de quelques années, ce qui ajoute à leur charge mentale. Les efforts fournis par ces nouveaux professeurs et nouvelles professeures ne sont pas ou peu pris en considération dans leur charge de travail et leurs évaluations.

Méconnaissance des mesures de soutien pour les conjointes, conjoints et les familles provenant d'autres pays

L'intégration des membres de leur famille, notamment au niveau professionnel, demeure un défi dans un milieu francophone et au sein d'un marché du travail moins diversifié que dans les métropoles comme Montréal, Toronto ou Vancouver.

L'Université Laval vient de revoir les mesures d'accompagnement pour soutenir les conjointes et conjoints dans leur intégration. Ces mesures existent depuis 2019, mais semblent peu ou pas connues par les membres du corps professoral. Cette méconnaissance peut amener des situations très pénibles pour les familles comme l'illustrent ces deux témoignages :

> *« J'ai été recrutée pour développer un nouveau domaine de recherche, donc la faculté m'a super bien accueillie; mais pour la famille ça s'est très mal passé. J'étais avec mon conjoint et nos enfants. On m'avait dit qu'il y aurait quelque chose pour lui. Finalement, il s'est retrouvé au chômage et a fait une grosse dépression. Une perte de revenu totale.*

Cette situation a eu beaucoup de répercussions négatives sur les enfants, leurs études et leur santé mentale. Avoir su, je ne serais jamais venue… Cela crée des tensions entre les conjoints et c'est très dur pour la famille. » (Femme)

2.9) Manque de reconnaissance des équivalences de formation et d'expérience de travail acquises à l'extérieur du pays

Lors du recrutement des personnes issues de l'étranger s'identifiant comme minorité visible, les comités de sélection ont confié avoir une méconnaissance des programmes de formations à l'étranger. Cette méconnaissance peut entraîner un manque de compréhension des parcours des candidates et candidats étrangers et une dévalorisation des profils.

Biais et obstacles systémiques pour les personnes en situation de handicap

2.10) Manque de connaissances sur la manière de procéder au recrutement de personnes en situation de handicap et de moyens pour les accompagner dans leur intégration

Les membres du corps professoral indiquent ne pas connaître les canaux pour rejoindre les personnes en situation de handicap qui seraient des candidates et candidats potentiels et les moyens pour les intégrer durablement au sein de leur unité.

2.11) Méconnaissance et incompréhension sur les situations de travail des personnes en situation de handicap

Les consultations ont mis en lumière que lors des processus d'embauche, certaines personnes pouvaient avoir des biais envers les personnes en situation de handicap et se demandent si les personnes en situation de handicap seront aussi productives que d'autres personnes candidates. Le handicap est généralement perçu comme un obstacle et comme quelque chose de limitatif. Le commentaire suivant illustre cette ambivalence.

« Que faire pour intégrer les handicaps mentaux? Il faut être capable de passer à travers le handicap pour voir la compétence. Mais en recherche… ça dépend des domaines… Difficile de voir une personne en chaise roulante animer un cours… parce qu'il y a encore beaucoup de biais… La personne doit être capable d'encadrer. De se déplacer… En math, c'est plus facile qu'en chimie… Ce n'est pas simple. » (Direction facultaire)

Biais et obstacles systémiques pour les femmes

2.12) Problématique de recrutement des femmes en sciences et génie

Les femmes sont sous-représentées en sciences et génie. Le bassin de candidatures potentielles est restreint.

Dans le milieu professionnel, les femmes représentent seulement 18 % des personnes en génie et 32 % des personnes en sciences physiques. Dans les divers échelons universitaires, du baccalauréat au rang de professeures et professeurs titulaires en sciences et génie, plus les échelons sont élevés, moins les femmes sont présentes (38 % des étudiantes au baccalauréat; 36 % des étudiantes à la maîtrise; 30 % des étudiantes de doctorat; 28 % des professeures adjointes; 21 % des professeures agrégées et seulement 13 % des professeures titulaires; Langelier 2019[5]).

Biais et obstacles systémiques pour les personnes LGBTQ2S+

2.13) Communications peu adaptées aux personnes LBGTQ2S+

Les communications de l'Université utilisent un langage binaire qui rejoint peu la communauté LGBTQ2S+. Ces personnes se sentent exclues et souhaitent que les communications évoluent et que tous les documents administratifs de correspondance ou non soient modifiés pour inclure la communauté LGBTQ2S+ (respect de l'identité de genre et de l'orientation sexuelle).

[5] https://sentinellenord.ulaval.ca/fr/femmes-en-sciences-et-genie

L'analyse des biais et des obstacles systémiques formant la composante « Bassin et recrutement » permet d'identifier l'objectif à atteindre suivant :

OBJECTIF 2 : AMÉLIORER LES PROCESSUS DE RECRUTEMENT DU CORPS PROFESSORAL POUR ACCROÎTRE LE BASSIN ET FAVORISER LE RECRUTEMENT DES PERSONNES DES GROUPES CIBLES

MESURES PERTINENTES					
Composantes	**Personnes autochtones**	**Minorités visibles**	**Personnes handicapées**	**Femmes**	**Communauté LGBTQ2S+**
2) Bassin et recrutement	2.1) Outiller et accompagner les gestionnaires et les comités de sélection dans leur processus de recrutement 2.2) Définir une démarche permettant d'offrir un tremplin pour les étudiantes et les étudiants aux études supérieures aux postes de professeures et professeurs 2.3) Proposer une démarche claire de recrutement et proposer un accompagnement 2.4) Présenter le processus d'auto-identification et la confidentialité des données				
	2.5) Développer des pratiques d'embauche répondant aux réalités et aux parcours des personnes autochtones 2.6) Développer des cursus académiques qui favorisent les relations collaboratives entre l'Université et les communautés autochtones	2.7) Développer une stratégie d'attraction et des objectifs de recrutement spécifiques pour les minorités visibles 2.8) Bonifier les mesures d'accompagnement pour les professeures et professeurs non francophones et leur famille venant de l'étranger 2.9) Outiller pour prendre en considération les équivalences de formations et expériences de travail acquises à l'extérieur du pays	2.10) Définir une démarche pour le recrutement de personnes en situation de handicap 2.11) Campagne de sensibilisation et de valorisation des différents types de handicaps	2.12) Développer des programmes et des initiatives pour encourager les femmes à étudier en sciences et génie	2.13) Démontrer publiquement l'engagement d'offrir un environnement favorable pour les personnes de la communauté LGBTQ2S+.

Pour atteindre cet objectif, les mesures et actions à mettre en œuvre sont présentées ci-dessous. La numérotation des mesures concorde avec celle des biais et obstacles correspondants.

Mesures et actions communes aux groupes sous-représentés

2.1) Outiller et accompagner les gestionnaires et les comités de sélection dans leur processus de recrutement

Pour assurer une meilleure représentativité des personnes des groupes cibles, les gestionnaires des facultés, des départements ainsi que les professeures et professeurs, membres des comités de sélection, ont besoin d'être accompagnés pour mettre en application les pratiques ÉDI dans leur processus de recrutement. En tout temps, ces personnes peuvent solliciter la personne représentante en ÉDI de leur faculté ou l'équipe du VRÉDI et RH.

Activité 2.1.1) Exploiter davantage l'information contenue dans les plans de redressement transmis à chaque unité (60 unités)

Tel que convenu dans la convention collective des professeures et des professeurs, ces plans de redressement, valables pour quatre ans, adaptés à chaque unité, sont transmis aux directeurs et directrices de département de chaque faculté et présentent les écarts à combler pour chacun des groupes cibles du programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE).

- Présenter aux syndicats du corps professoral, le rapport qui a été transmis à la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse qui gère le PAÉE et qui comporte les objectifs de représentativité poursuivis et les mesures afférentes.
- Créer une communauté de pratique avec les personnes désignées dans ces plans dont le rôle est d'assurer le suivi des stratégies ÉDI pour le recrutement dans leurs unités. L'objectif de ces rencontres est multiple, soit
  - Partager les bonnes façons de faire des unités, présenter des bonnes pratiques ÉDI et répondre aux besoins identifiés dans les unités.

- Élaborer un guide de bonnes pratiques qui sera fourni aux unités pour mettre en action leurs plans de redressement. Inclure dans ce guide, les mécanismes de suivi qui seront effectués pour la mise en application des principes ÉDI dans la démarche de recrutement et l'atteinte des cibles des plans de redressement.

Activité 2.1.2) Réviser et bonifier les outils de sélection (définition des compétences pour le poste, formulaires, questionnaire, grilles d'entrevue, grilles d'évaluation, etc.)

- Création d'une trousse pour les personnes impliquées dans un processus de recrutement. Notamment : matériel sur les biais inconscients et le recrutement, une grille d'entrevue et des questionnaires.
- Inclure dans le guide du recrutement du corps professoral, les bonnes pratiques en ÉDI à respecter. Ce guide est accessible par le corps professoral dans l'intranet du VRÉDI et RH.
- Tous et toutes les membres d'un comité de sélection devront suivre obligatoirement la formation sur les biais en contexte d'ÉDI conçue par l'Université Laval ainsi que celle offerte par le programme des CRC sur les préjugés inconscients.
- Pour un suivi optimal, un compte rendu portant sur les pratiques ÉDI mises en œuvre lors du recrutement devra être transmis à la personne désignée, par la direction du département, pour le suivi du plan de redressement. La définition du contenu de ce compte rendu sera abordée avec la communauté de pratique expliquée ci-haut.

Activité 2.1.3) Diffuser les affichages dans des réseaux diversifiés

L'Université Laval souhaite attirer les meilleures candidatures de professeures et professeurs au sein de son institution afin d'assurer un enseignement de qualité et une recherche innovante. Comme l'Université veut accroître la diversité au sein du corps professoral, il est donc nécessaire de s'assurer que les offres d'emploi sont diffusées dans des réseaux plus larges, et plus spécifiques, rejoignant une plus grande diversité de personnes.

- Identifier des réseaux spécifiques : chaque département devra faire l'exercice d'identifier ces réseaux et les professeures et professeurs seront mobilisés pour diffuser les affichages.

Activité 2.1.4) S'assurer de la diversité des comités de sélection

Le directeur et la directrice de département ainsi que la personne désignée pour le suivi du plan de redressement doivent s'assurer qu'au moment de la composition du comité de sélection, celui-ci est diversifié, et ce, dans le respect de la convention collective.

- Rappeler aux directeurs et directrices de département que les membres du comité de sélection peuvent être choisis hors de leur département, car ceci est prévu dans la convention collective. La diversité doit aller au-delà de la parité homme-femme.

Sachant qu'il existe peu de personnes membres des minorités visibles dans le corps professoral, les personnes appartenant à ces groupes sont davantage mobilisées pour participer à des comités, ce qui peut parfois alourdir leur charge de travail et réduire leur temps pour leur recherche.

- Évaluer les efforts associés à des comités de sélection et considérer un allègement de tâches pour les personnes, faisant partie des groupes cibles ou non, qui participent à plusieurs comités. Les mesures d'allègement peuvent prendre diverses formes, soit la possibilité de faire du « team teaching », « co-tealching », l'embauche d'une ou d'un auxiliaire d'enseignement ou d'une aide administrative.

2.2) Définir une démarche permettant d'offrir un tremplin pour les étudiantes et les étudiantes aux études supérieures aux postes de professeures et professeurs

Le recrutement du corps professoral se fait généralement à l'extérieur de l'Université Laval. Toutefois, il serait opportun d'envisager que des étudiantes et étudiants puissent avoir la possibilité d'obtenir un poste au sein de leur institution.

Activité 2.2.1) Déterminer à quelles conditions il pourrait être possible de retenir les étudiantes et étudiants aux cycles supérieurs et les personnes post-doctorantes provenant de l'interne et **transmettre les consignes au corps professoral**.

2.3) Présenter une démarche claire de recrutement et proposer un accompagnement

Afin d'assurer un nombre plus élevé de candidatures, il serait important que les personnes puissent avoir accès à des informations précises sur les étapes du processus de recrutement.

Activité 2.3.1) Mentionner dans les annonces une personne-ressource qui pourra répondre à leurs préoccupations et les guider dans les étapes du processus.

Activité 2.3.2) Élaborer un visuel du processus d'embauche et le rendre accessible aux personnes candidates (dépôt sur le site du département ou de la faculté).

Le VRRH a mis à la disposition des unités en 2019 un nouveau guide d'accompagnement pour l'embauche de professeurs et professeures qui permet de répondre aux besoins d'accompagnement des candidats étrangers. Ce guide sera constamment amélioré pour mieux répondre aux besoins.

2.4) Présenter le processus d'auto-identification et la confidentialité des données

Afin de sensibiliser la communauté à s'auto-identifier volontairement, il s'avère important de :

Activité 2.4.1) Présenter clairement les raisons de cette auto-identification, la confidentialité des données et la démarche à suivre

- Mettre en contexte les enjeux ÉDI et le lien avec l'auto-identification ainsi que les avantages d'une telle démarche.
- Expliquer la confidentialité des données : système de gestion, accès aux données, utilisation et conservation.
- Inclure dans le guide d'accueil pour les nouveaux employés et nouvelles employées les explications relatives au formulaire d'auto-identification ainsi que la procédure pour l'accès à ce formulaire.

Activité 2.4.2) Bonifier le formulaire d'auto-identification pour intégrer d'autres groupes subissant une discrimination systémique

Les législations québécoises et canadiennes ne prennent pas en considération les mêmes groupes sous-représentés et l'Université doit pouvoir répondre aux exigences deux paliers gouvernementaux.

- Poursuivre la participation aux travaux du Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RIQEDI) et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) en collaboration avec les personnes du programme des CRC.
- Intégrer dans le formulaire actuel une deuxième section sous forme de sondage institutionnel qui comportera des groupes supplémentaires (notamment, LGBTQ2S+, personne immigrante). Les définitions de ces groupes sont élaborées en collaboration avec les spécialistes de chacun des groupes ajoutés.

Activité 2.4.3) S'assurer que la mise à jour des données est clairement expliquée

L'auto-identification d'une personne peut changer à travers le temps.

- Inclure l'information pour la mise à jour des données dans l'introduction du formulaire
- Rappeler la possibilité de la mise à jour des données dans le guide d'accueil transmis à chaque nouvel employé et nouvelle employée.

Activité 2.4.4) Mener une campagne de sensibilisation auprès de toute la communauté universitaire sur l'importance de l'auto-identification

La communauté de l'Université Laval doit être informée des raisons et des modalités d'auto-identification qui sont demandées par les CRC ainsi que par la CDPDJ.

- Tenir une campagne de sensibilisation. Cette campagne de sensibilisation présentera les raisons et les objectifs des lois et programmes en ÉDI, notamment l'historique des groupes marginalisés, la notion de redressement des écarts et l'engagement de l'Université à accroître la diversité de sa communauté et l'apport de cette diversité comme source de richesse pour sa mission.

Cette campagne coïncidera avec le lancement du formulaire bonifié (ajout du sondage).

Mesures spécifiques pour les personnes autochtones

Les mesures et actions proposées ci-dessous seront arrimées avec le plan d'action « L'Université Laval en action avec les Premiers Peuples » du CRRUL et pourront être ajustées au besoin.

2.5) Développer des pratiques d'embauche répondant aux réalités et aux parcours des personnes autochtones

Les pratiques d'embauche actuelles de l'Université doivent être révisées.

Activité 2.5.1) Définir un profil et des pratiques adaptées

Constituer une équipe de travail formée de spécialistes en recrutement et de personnes autochtones pour réviser les pratiques et les critères de recrutement et proposer un profil plus flexible qui prend en considération les expériences de terrain développées hors de l'Université, dans le respect des lois et conventions collectives.

Activité 2.5.2) S'assurer d'embaucher du personnel autochtone pour les postes dont les responsabilités principales nécessitent une collaboration avec les communautés autochtones

Afin de respecter le principe « rien sur nous sans nous », une priorité d'embauche doit être accordée aux personnes candidates autochtones pour les postes nécessitant une collaboration avec les communautés autochtones.

- Officialiser ces nouvelles directives par la direction et informer les gestionnaires et le personnel ayant en charge le recrutement de ces nouvelles conditions.
- Préciser dans les affichages qu'une attention particulière sera portée sur les candidatures des personnes autochtones.

2.6) Développer des cursus académiques qui favorisent les relations collaboratives entre l'Université et les communautés autochtones

L'Université Laval aidée, entre autres, par son comité de réflexion sur la réconciliation de l'Université Laval (CRRUL), épouse les orientations des organismes subventionnaires fédéraux CRSH, CRSNG, IRSC à savoir, « Établir de nouvelles orientations à l'appui de la recherche et la formation en recherche autochtone du Canada 2019-2022 », élaborées dans l'optique de renforcer la capacité de la recherche autochtone. Trois objectifs doivent être retenus, soit (1) d'établir des relations mutuellement respectueuses avec les peuples autochtones; (2) développer de nouveaux modèles de recherche et de formation en recherches autochtones qui seront élaborés conjointement avec les communautés, les collectivités et les organisations de chercheuses et chercheurs autochtones; et (3) une approche concertée pour favoriser les relations de recherche à long terme.

Afin de développer les programmes existants et développer des relations collaboratives, les actions suivantes seront instaurées :

Activité 2.6.1) Proposer des cours de langues autochtones par l'École de Langues. Ces cours seront ouverts à toutes les personnes : communauté étudiante, membres du corps professoral et du personnel, personnes externes. L'École de langues propose actuellement des cours d'Inuktitut.

Activité 2.6.2) Mettre en œuvre le plan d'action du CRRUL

Activité 2.6.3) Élaborer un programme de parrainage ou de marrainage pour les personnes autochtones qui souhaiteraient connaître davantage le milieu universitaire.

Mesures spécifiques pour les personnes appartenant aux minorités visibles

2.7) Développer une stratégie d'attraction et des objectifs de recrutement spécifiques pour les minorités visibles

La région de la Capitale Nationale attire peu de familles immigrantes et plus particulièrement peu de minorités visibles. Pour développer son attractivité et accroître la diversité du corps professoral, l'Université doit travailler avec des partenaires de la région et présenter ses objectifs de recrutement pour les minorités visibles.

Activité 2.7.1) Développer voire renforcer les partenariats avec la Ville de Québec et les organismes d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes de la région.

Activité 2.7.2) Présenter les objectifs du PAÉE aux directions facultaires et départementales

Présenter aux doyens et doyennes ainsi qu'aux directeurs et directrices de département, les objectifs chiffrés poursuivis par l'Université concernant les personnes appartenant aux minorités visibles. Ces objectifs de recrutement ont été définis dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE).

Activité 2.7.3) Sensibiliser la communauté universitaire aux formes de micro-agressions auxquelles font face les personnes des minorités visibles

Pour offrir un environnement inclusif, exempt de discrimination, au niveau régional, l'Université développera des collaborations avec des organismes externes (par exemple, Mondo Karnaval ou Les visages de la diversité).

- Identifier les organismes ou groupes spécialisés dans la lutte contre le racisme et participer aux campagnes publiques de lutte contre la discrimination et le racisme.
- Rendre visible voire promouvoir, au sein de l'Université, les actions menées par les groupes et organismes spécialisés dans la lutte contre le racisme et participer à leurs actions (minimalement financièrement).

2.8) Bonifier les mesures d'accompagnement pour les professeures et professeurs non francophones et leur famille venant de l'étranger

Activité 2.8.1) Développer un suivi de l'apprentissage du français

L'Université met à disposition gratuitement aux nouveaux membres non francophones du corps professoral ainsi qu'à leur conjointe ou conjoint des cours de français à l'École de langues.

Toutefois, ces personnes doivent maîtriser cette nouvelle langue de travail dans un horizon de quelques années, en plus d'intégrer un nouveau poste voir parfois un premier poste ainsi qu'un nouvel environnement avec une nouvelle culture. La pression et la charge mentale sont élevées et des mesures d'atténuation doivent être envisagées.

- Instaurer un suivi après 3 mois et à chaque année pour identifier les besoins du nouveau professeur ou de la nouvelle professeure afin de favoriser leur prise de fonction. Ce suivi sera effectué par le directeur ou la directrice de département.
- Afin d'être attractif, inscrire ces mesures dans les affichages de poste de professeur et professeure.

Activité 2.8.2) Rendre visible le programme d'accueil spécifique pour les professeurs et professeures provenant de l'étranger

Pour faciliter l'installation des familles, l'Université a développé au printemps 2019 puis révisée en 2020 une offre de services, avec des partenaires internes et externes, pour l'intégration professionnelle des conjointes et conjoints, pour le soutien dans les aspects administration et de logement. Ce service est offert à tous les membres du corps professoral recrutés à l'extérieur du pays à des fins d'attraction et de rétention.

- Mettre en place un mécanisme de suivi de ce programme afin d'ajuster les services au besoin.
- Afin d'être attractif, inscrire ce programme dans les affichages de poste de professeur et professeure et sur la page Web ÉDI.

2.9) Outiller pour prendre en considération les équivalences de formations et expériences de travail acquises à l'extérieur du pays

Pour permettre aux membres des comités de sélection d'avoir une meilleure connaissance :

Activité 2.9.1) Élaborer un guide des équivalences

Élaborer avec la Chaire de Recherche sur l'Intégration des Diversités en Emploi (CRIDE), un guide pour les équivalences de formations et des principes pour la reconnaissance de l'expérience acquise à l'étranger. Présenter ce guide aux directions facultaires et départementales et le déposer dans les outils de l'intranet RH.

Mesures spécifiques pour les personnes en situation de handicap

2.10) Définir une démarche pour le recrutement de personnes en situation de handicap

Les ressources humaines et les membres des comités de sélection doivent être accompagnés et outillés pour procéder au recrutement des personnes en situation de handicap.

Activité 2.10.1) Créer un partenariat et définir une démarche et des outils

- Créer un partenariat avec des organismes spécialisés en recrutement de personnes en situation de handicap (notamment, ROSEPH, La Croisée, Équitravail), la Direction de Santé et mieux-être au travail (DSMET) et la Direction Acquisition et développement des talents (DADT) de l'Université.
- Développer avec ce partenariat une démarche comportant à chaque étape du recrutement des actions spécifiques pour les personnes en situation de handicap.
- Présenter cette démarche aux directions facultaires et départementales ainsi qu'aux conseillers et conseillères en ressources humaines qui soutiennent les gestionnaires dans le processus de recrutement.
- Déposer la démarche et ses explications dans les outils de l'intranet RH.

2.11) Campagne de sensibilisation et de valorisation des différents types de handicaps

Les handicaps sont souvent mal compris ou méconnus laissant place aux préjugés et aux perceptions négatives. Afin de les contrer, une campagne de sensibilisation valorisant les personnes en situation de handicap sera organisée. Cette campagne se déroulera lors de la semaine québécoise des personnes handicapées qui a lieu chaque année du 1er au 7 juin.

Activité 2.11.1) Définir des collaborations

- Définir les thèmes de cette campagne en collaboration avec le Centre d'aide aux étudiantes et étudiants en situation de handicap, des institutions ou centres de recherche de l'Université, des organismes spécialistes de ce public (notamment, l'Office des personnes handicapées du Québec, le ROSEPH) et des personnes qui sont elles-mêmes en situation de handicap.

Mesure spécifique pour les femmes

2.12) Développer des programmes et des initiatives pour encourager les femmes à étudier en sciences et génie

L'Université Laval mène déjà plusieurs initiatives pour encourager les femmes à étudier en sciences et génie.

Activité 2.12.1) Promouvoir les initiatives existantes

- La faculté des sciences et génie mène actuellement une campagne pour mettre en valeur les femmes.
- Sentinelle Nord a également organisé l'année dernière un évènement « Femmes en sciences et génie : vers des milieux plus inclusifs, où plusieurs personnes à travers la province ont participé.
- L'Institut ÉDI[2] mène également une recherche-action « Novasciences » pour inciter les jeunes filles à poursuivre leurs études et s'inscrire dans les domaines des sciences et génie.

Ces initiatives sont réalisées en tenant compte de l'intersectionnalité pour ne pas bénéficier uniquement aux femmes blanches. Elles feront aussi l'objet de promotion sur la page Web ÉDI.

Mesure spécifique pour les personnes LGBTQ2S+

2.13) Démontrer publiquement l'engagement d'offrir un environnement favorable pour les personnes de la communauté LGBTQ2S+

Pour démontrer publiquement son engagement, l'Université doit :

Activité 2.13.1) Inclure la communauté LGBTQ2S+ dans les divers discours en matière d'ÉDI (oraux ou écrits).

Activité 2.13.2) Développer des partenariats et participer aux actions
Développer des partenariats avec des organismes spécialisés par exemple, Fierté au travail, le Gris, Égides, Formation Émergence ainsi qu'avec l'association étudiante LGBTQ2S+ de l'Université et participer aux actions qu'ils proposent.

Activités : Promouvoir les événements de ces organismes et associations sur la page Web ÉDI.

TABLEAU DES MESURES ET ACTIONS PROPOSÉES

Le tableau ci-dessous reprend les mesures et actions proposées et précise les éléments suivants : la personne responsable, les livrables attendus, les indicateurs, les cibles ainsi que les échéances.

De nombreuses personnes participeront aux différentes activités. Le principe de base est « par les personnes, pour les personnes », et comme plusieurs mesures auront un impact sur plusieurs biais et amélioreront la situation pour plusieurs groupes minorisés, les groupes de travail seront souvent composés de personnes représentant un large éventail de groupes cibles, de services, de facultés, incluant les étudiants et étudiants et les représentants syndicaux, et parfois même des partenaires de l'externe. Afin d'assurer la réalisation des actions, cependant, tous les livrables sont de la responsabilité d'un vice-rectorat, largement le VRÉDI et RH, à travers le Bureau de l'ÉDI qui agit souvent en coordination et suivi des efforts afin de s'assurer que le plan sera effectivement suivi. Tel que l'indique le tableau, le ou la personne ultimement responsable est sous la vice-rectrice à l'équité, la diversité et l'inclusion et aux ressources humaines, car les actions ont souvent une portée institutionnelle. Lorsque ces actions sont spécialisées, d'autres vice-rectorat peuvent se voir confié la responsabilité d'une action.

OBJECTIF 2 : AMÉLIORER LES PROCESSUS DE RECRUTEMENT DU CORPS PROFESSORAL POUR ACCROÎTRE LE BASSIN ET FAVORISER LE RECRUTEMENT DES PERSONNES DES GROUPES CIBLES						
Mesures	**Activités**	**Responsables**	**Livrables**	**Indicateurs**	**Cibles**	**Échéances**
2.1) Outiller et accompagner les gestionnaires et les comités de sélection dans leur processus de recrutement	Activité 2.1.1) Exploiter davantage l'information contenue dans les plans de redressement transmis à chaque unité (60 unités)	VRÉDI et RH	Création d'une communauté de pratique Guide de bonnes pratiques	Nombre de rencontres de la communauté de pratique	Deux rencontres de la communauté de pratique en 2021 Guide publié	Automne 2021 Automne 2022
	Activité 2.1.2) Réviser et bonifier les outils de sélection	VRÉDI et RH	Trousse à outils ÉDI	Nombre d'outils dans la trousse ÉDI	Les outils sont tous disponibles dans l'intranet RH et dans la page Web ÉDI	Automne 2021
	Activité 2.1.3) Diffuser les affichages dans des réseaux diversifiés	VRÉDI et RH	Listes de réseaux pour chaque groupe cible	Nombre de réseaux pour chaque groupe cible	Listes rendues disponibles pour juin 2021 Chaque annonce doit être diffusée dans les réseaux diversifiés	Dès l'été 2021

OBJECTIF 2 : AMÉLIORER LES PROCESSUS DE RECRUTEMENT DU CORPS PROFESSORAL POUR ACCROÎTRE LE BASSIN ET FAVORISER LE RECRUTEMENT DES PERSONNES DES GROUPES CIBLES						
Mesures	**Activités**	**Responsables**	**Livrables**	**Indicateurs**	**Cibles**	**Échéances**
	Activité 2.1.4) S'assurer de la diversité des comités de sélection	VRÉDI et RH	Communications aux directions départementales et facultaires Document présentant les efforts et les types d'allègements	Nombre de personnes issues des groupes cibles présentes dans les comités de sélection	Tous les comités de sélection ont au moins deux personnes issues des groupes cibles	Été 2021
2.2) Définir une démarche permettant d'offrir un tremplin pour les étudiantes et les étudiants aux études supérieures aux postes de professeures et professeurs	Activité 2.2.1) Déterminer à quelles conditions il pourrait être possible de retenir les étudiantes et étudiants aux cycles supérieurs et les personnes post-doctorantes provenant de l'interne et transmettre les consignes au corps professoral.	VRÉDI et RH	Consignes transmises aux membres du corps professoral	Nombre de départements et facultés ayant transmis les consignes	Tous les départements et facultés ont transmis les consignes et colligent les candidatures potentielles.	Été 2021
2.3) Présenter une démarche claire de recrutement et proposer un accompagnement	Activité 2.3.1) Mentionner, dans les annonces, une personne-ressource	VRÉDI et RH	Exemples de paragraphe à intégrer	Nombre d'annonces avec mention d'une personne ressource	Toutes les annonces diffusées comportent une personne ressources	Automne 2021
	Activité 2.3.2) Élaborer un visuel du processus d'embauche et le rendre accessible	VRÉDI et RH	Visuel du processus déposé dans les outils de l'intranet RH	Nombre de sites départementaux ou facultaires comportant le visuel	Tous les sites de toutes les facultés doivent comporter le visuel	Automne 2021
2.4) Présenter le processus d'auto-identification et la confidentialité des données	Activité 2.4.1) Présenter clairement les raisons de cette auto-identification, la confidentialité des données et la démarche à suivre	VRÉDI et RH	Guide pour compléter le questionnaire	Nombre de guides d'accueil comportant les informations sur l'auto-identification	Tous les guides doivent comporter les explications sur l'auto-identification	Hiver 2021
	Activité 2.4.2) Bonifier le formulaire d'auto-identification pour intégrer d'autres groupes subissant une discrimination systémique	VRÉDI et RH	Questionnaire bonifié	Nombre de données supplémentaires obtenues	Questionnaire comportent les groupes : LGBTQ+ et personnes immigrantes	Hiver 2022

OBJECTIF 2 : AMÉLIORER LES PROCESSUS DE RECRUTEMENT DU CORPS PROFESSORAL POUR ACCROÎTRE LE BASSIN ET FAVORISER LE RECRUTEMENT DES PERSONNES DES GROUPES CIBLES						
Mesures	**Activités**	**Responsables**	**Livrables**	**Indicateurs**	**Cibles**	**Échéances**
	Activité 2.4.3) S'assurer que la façon de mettre à jour les données est clairement expliquée	VRÉDI et RH	Questionnaire bonifié	Paragraphe intégré dans le questionnaire	Questionnaire expliquant comment mettre à jour des données	Hiver 2021
	Activité 2.4.4) Mener une campagne de sensibilisation auprès de toute la communauté universitaire sur l'importance de l'auto-identification	VRÉDI et RH	Campagne de sensibilisation	Nombre de réponses au questionnaire d'auto-identification	Augmentation de 10 %	Hiver 2022
2.5) Développer des pratiques d'embauche répondant aux réalités et aux parcours des personnes autochtones	Activité 2.5.1) Définir un profil et des pratiques adaptées	VREAE	Fiche profil	Nombre de personnes autochtones embauchées	Document présentant le profil retenu et les pratiques à adopter ainsi que la progression envisagée	Automne 2022
	Activité 2.5.2) S'assurer d'embaucher du personnel autochtone pour les postes dont les responsabilités principales nécessitent une collaboration avec les communautés autochtones	VRÉDI et RH	Annonces adaptées aux personnes autochtones	Nombre de postes occupés par des personnes autochtones	Tous les postes qui nécessitent une collaboration avec les communautés autochtones	Hiver 2024
2.6) Développer des cursus académiques qui favorisent les relations collaboratives entre l'Université et les communautés autochtones	Activité 2.6.1) Proposer des cours de langues autochtones	VREAE	Cours présentés dans les programmes de l'École de langues avec crédits	Nombre de cours de langues autochtones proposés	Offrir les cours à toutes les personnes en relation avec les communautés autochtones	Automne 2021
	Activité 2.6.2) Mettre en œuvre le plan d'action du CRRUL	VREAE	Planning des présentations et personnes animatrices	Nombre de présentation	La communauté universitaire connaît le plan d'action réconciliation	Hiver 2021

OBJECTIF 2 : AMÉLIORER LES PROCESSUS DE RECRUTEMENT DU CORPS PROFESSORAL POUR ACCROÎTRE LE BASSIN ET FAVORISER LE RECRUTEMENT DES PERSONNES DES GROUPES CIBLES						
Mesures	**Activités**	**Responsables**	**Livrables**	**Indicateurs**	**Cibles**	**Échéances**
	Activité 2.6.3) Élaborer un programme de parrainage ou de marrainage	VREAE	Document présentant la démarche	Nombre de parrainage	Toutes personnes autochtones qui en font la demande doivent avoir une marraine ou un parrain	Automne 2021
2.7) Développer une stratégie d'attraction et des objectifs de recrutement spécifiques pour les minorités visibles	Activité 2.7.1) Développer, voire renforcer, les partenariats	VRÉDI et RH	Document présentant la liste des collaborateurs	Nombre de rencontres	Augmenter le nombre de personnes issues des minorités visibles à l'Université	Automne 2021
	Activité 2.7.2) Présenter les objectifs du PAÉE aux directions facultaires et départementales	VRÉDI et RH	Cédule des présentations	Nombre de rencontres	Les directions facultaires et départementales ainsi que les syndicats ont eu l'information	Été 2021
	Activité 2.7.3) Sensibiliser la communauté universitaire aux formes de micro-agressions auxquelles font face les personnes des minorités visibles	VRÉDI et RH	Document présentant la liste des collaborateurs et les actions	Nombre d'actions auxquelles participe l'Université	Au moins deux actions et les actions rejoignent toute la communauté universitaire	Été 2022
2.8) Bonifier les mesures d'accompagnement pour les professeures et professeurs non francophones et leur famille venant de l'étranger	Activité 2.8.1) Développer un suivi de l'apprentissage du français	VRÉDI et RH	Document présentant la démarche de suivi proposée	Nombre de suivis	Toutes les personnes en apprentissage bénéficient de la démarche de suivi	Été 2022
	Activité 2.8.2) Rendre visible le programme d'accueil spécifique pour les professeurs et professeures provenant de l'étranger	VRÉDI et RH	Document présentant le programme et son mécanisme de suivi	Nombre de personnes bénéficiant du programme	Tous les membres du corps professoral recrutés à l'extérieur du pays sont informés de ces services	Été 2022

OBJECTIF 2 : AMÉLIORER LES PROCESSUS DE RECRUTEMENT DU CORPS PROFESSORAL POUR ACCROÎTRE LE BASSIN ET FAVORISER LE RECRUTEMENT DES PERSONNES DES GROUPES CIBLES						
Mesures	**Activités**	**Responsables**	**Livrables**	**Indicateurs**	**Cibles**	**Échéances**
2.9) Outiller pour prendre en considération les équivalences de formations et expériences de travail acquises à l'extérieur du pays	Activité 2.9.1) Élaborer un guide des équivalences	VRÉDI et RH	Guide avec des équivalences et des bonnes pratiques	Guide déposé dans l'intranet RH	Toutes les facultés et départements ont accès au guide	Hiver 2024
2.10) Définir une démarche pour le recrutement de personnes en situation de handicap	Activité 2.10.1) Créer un partenariat et définir une démarche et des outils	VRÉDI et RH	Démarche présentée dans un document et déposée dans les outils de l'intranet RH – rappel sur le page web ÉDI	Nombre de personnes en situation de handicap recrutées	Tous les gestionnaires connaissent la démarche	Été 2021
2.11) Campagne de sensibilisation et de valorisation des différents types de handicaps	Activité 2.11.1) Définir des collaborations	VRÉDI et RH	Un lancement de campagne	Nombre d'actions	Au moins deux actions	Été 2021
2.12) Développer des programmes et des initiatives pour encourager les femmes à étudier en sciences et génie	Activité 2.12.1) Promouvoir les initiatives existantes à l'Université	VRÉDI et RH	Une offre d'activités et de démarches	Nombre d'actions	Au moins deux actions	Été 2021
2.13) Démontrer publiquement l'engagement d'offrir un environnement favorable pour les personnes de la communauté LGBTQ2S+	Activité 2.13.1) Inclure la communauté LGBTQ2S+ dans les divers discours	Direction des communications	Énoncés comportant la communauté LGBTQ2S+	Nombre de communication incluant la communauté LGBTQ2S+	Les discours comportent la communauté LGBTQ2S+	Hiver 2021
	Activité 2.13.2) Développer des partenariats et participer aux actions	VRÉDI et RH	Listes des partenaires	Nombre de partenaires et d'actions dans lesquelles l'UL participe	Au moins trois partenaires et actions	Été 2022
	Activités 2.13.3) Promouvoir les événements	VRÉDI et RH	Présentation des actions LGBTQ2S+ dans la section événements	Nombre d'événements présentés	Tous les événements des partenaires sont présentés dans la page Web ÉDI	Été 2021 (en continu

3)INSERTION-INTÉGRATION-RÉTENTION DU CORPS PROFESSORAL

BIAIS ET OBSTACLES SYSTÉMIQUES

Voici les biais et les obstacles systémiques regroupés dans cette composante.

BIAIS ET OBSTACLES SYSTÉMIQUES					
Composantes	**Personnes autochtones**	**Minorités visibles**	**Personne handicapées**	**Femmes**	**Communauté LGBTQ2S+**
3) Insertion-intégration-rétention du corps professoral	3.1) Disparité entre les programmes d'accueil pour les nouvelles professeures et nouveaux professeurs 3.2) Sur sollicitation et stigmatisation des personnes provenant des groupes cibles pour siéger sur divers comités ou participer à des actions ÉDI 3.3) Disparité entre les unités quant 3.4) Présenter le processus d'auto-identification et la confidentialité des données 3.5) Modèle unique pour la définition de l'excellence des professeures et professeurs dans le milieu universitaire				
	3.6) Manque de prise en compte des réalités spécifiques des communautés autochtones 3.7) Peu de valorisation des formes d'apprentissage et des savoirs autochtones	3.8) Obstacle linguistique pour les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français	3.9) Peu de connaissance sur les enjeux des personnes ayant des problèmes de santé mentale et troubles neurocognitifs et manque de soutien et d'adaptation au travail	3.10) Difficulté d'harmonisation travail/vie personnelle et sous-estimation des impacts des interruptions de carrière	Pas de constat spécifique autre que ceux identifiés pour tous les groupes

Biais et obstacles systémiques communs pour les personnes des groupes sous-représentés

3.1) Disparité dans les programmes d'accueil pour les nouvelles professeures et nouveaux professeurs

Les professeures et professeurs qui intègrent l'Université Laval ont des journées d'accueil au mois d'août, mais aucun accueil ne semble prévu pour les personnes qui entrent en poste à la session d'hiver. Une participante témoigne :

« J'ai signé mon contrat en décembre, j'ai dû déménager durant les vacances de Noël, j'ai dû louer un appartement à distance et meublé parce que je n'allais pas avoir le temps de me meubler. La première journée que je suis arrivée, j'ai un collègue qui m'a dit quoi faire. Maintenant en août, je reçois l'annonce de l'accueil des nouvelles professeures et des nouveaux professeurs. J'ai dû tout apprendre sur le tas et là on me dit qu'on va tout m'expliquer 8 mois plus tard! Si t'es engagée en janvier, il devrait y avoir un accueil en janvier. Je n'ai jamais eu un poste dans ma vie où on a attendu 8 mois pour me donner des renseignements de bases qui affectent mon salaire et ma permanence. » (Femme, minorité sexuelle)

On relève aussi une disparité entre les unités quant à l'accueil qui est offert.

Manque d'information sur la carrière professorale pour les jeunes professeures et professeurs, isolement et sentiment d'exclusion dus au manque d'accompagnement dans leur carrière

Plusieurs jeunes professeures et professeurs ont soulevé le manque d'informations de base auxquelles elles et ils ont été confrontés et qui a entraîné beaucoup d'incertitudes quant aux actions prioritaires à poser pour leur avancement de carrière. Cet effet est décuplé pour les personnes qui sont les premières dans leur famille à accéder à l'Université et à occuper un poste de professeure ou professeur. Beaucoup de personnes se sentaient laissées à elles-mêmes, accroissant l'anxiété de performance déjà bien présente dans le milieu. Le mentorat formalisé est exprimé comme une pratique qui permettrait de pallier ces difficultés. Plusieurs jeunes professeures et professeurs appartenant aux groupes cibles ont souligné l'importance d'avoir une ou un mentor pour les soutenir.

Certaines personnes en avaient bénéficié grandement et déploraient que l'Université n'ait pas de programme de mentorat établi officiellement (versus aléatoire et basé sur la chance de rencontrer une personne qui désire aider). D'autres personnes souhaiteraient avoir une personne mentore pour avoir accès aux informations importantes pour l'avancement de leur carrière, informations qui sont présentes dans les réseaux auxquels elles ne peuvent accéder.

3.2) Sur sollicitation et stigmatisation des personnes provenant des groupes cibles pour siéger dans divers comités ou participer à des actions ÉDI

Tel que mentionné précédemment dans la composante 2, la convention collective des professeures et professeurs stipule que la composition du comité de sélection doit comporter des personnes issues des groupes cibles, dont au moins une femme. Cette convention précise également que deux personnes peuvent être choisies à l'extérieur de l'unité. On constate cependant que la majorité des unités appliquent le minimum convenu dans la convention collective, à savoir avoir une femme dans leur comité et, très rares sont les unités qui font appel à des personnes externes.

Ainsi, certains professeurs et certaines professeures se trouvent à être sur-sollicitées et à devoir participer à presque tous les recrutements de leur département ou faculté. Une personne rencontrée témoigne: « *Puisqu'il faut des femmes sur les comités et que nous sommes une minorité de femmes, j'ai fait tous les comités de recrutement de mon département depuis plusieurs années.* » (Femme, immigrante).

De plus, en tant que groupe cible, minoritaire sur les comités, certaines personnes craignent des représailles lorsque leur opinons divergent de celles de leurs collègues majoritaires : « *Je suis beaucoup sollicité pour évaluer de nouvelles candidatures. J'ai peur d'être sur sollicité. Je peux être identifié comme la seule personne membre d'un groupe cible qui devra siéger sur tous les comités. Ensuite, comme je suis la ou le seul (membre d'un groupe cible) sur un comité, je crains d'être identifié. Par exemple : "c'est le membre du groupe cible qui a dit non à tel dossier, etc. Si le rapport est partagé, je ne voudrais pas que de futures ou futurs collègues m'en veulent.*" (Membre d'un groupe cible non mentionné pour des raisons de confidentialité)

3.3) Disparité entre les unités quant à l'interprétation des critères des primes individuelles, d'attraction et de rétention, de direction de programme et de regroupements de chercheuses ou de chercheurs reconnus, de la convention collective

D'une part, l'analyse comparative du système d'emploi permet de dresser deux constats :

- Pour le corps professoral, les femmes reçoivent proportionnellement moins souvent de prime que les hommes et la valeur moyenne des primes octroyées aux femmes est moindre d'environ 2 000 $ que celles octroyées aux hommes;
- Parmi les titulaires de CRC, il n'y a pas de distinction entre les femmes et les hommes titulaires d'une CRC (le taux de représentativité est le même). Cependant, la valeur moyenne annuelle des primes octroyées aux femmes est moindre que la valeur moyenne annuelle des primes octroyées aux hommes.

Par ailleurs, la convention collective énonce les critères d'octroi des primes et le processus à respecter pour l'attribution. Toutefois, comme la demande est faite par le directeur ou la directrice de l'unité et que les primes ne sont pas affichées publiquement, cela est perçu comme un manque de transparence propice à divers jeux politiques et d'inégalités.

Quelques témoignages illustrent la situation :

> *« En tant que femme (et mère), j'ai dû me battre à différents niveaux et à certains endroits, j'ai décidé que je n'avais pas envie de me battre. Par exemple, au sein de la Faculté, plusieurs de mes collègues ont obtenu des primes, mais moi non. Lorsque J'ai demandé à la doyenne ou au doyen, je me suis fait répondre non. Ce n'est pas clair les critères pour l'octroi des primes, ce ne sont pas des choses qui sont discutées en assemblée et ça me semble très subjectif. Ça m'écœure de devoir me battre pour quelque chose que je devrais avoir ». (Femme, minorité visible)*

« Si j'étais un homme, je pense qu'on me donnerait une prime, mais dans mon cas on dit: "c'est la petite fille, elle va arrêter de chialer après." Il faut crier très fort pour être entendu quand on est une femme. » (Femme)

« J'ai revendiqué ma prime parce qu'une alliée secrète de l'administration m'a dit qu'un collègue masculin avait une prime. On a été surpris que j'aie cette information. » (Femme, minorité visible)

3.4) Disparité entre les départements et facultés quant à la clarté des critères de promotion

L'interprétation des critères de promotion semble différente entre les départements et les facultés, ce qui engendre pour certaines personnes un climat d'incertitude et de l'anxiété relativement à leur performance. Un jeune professeur témoigne : « *On ne sait pas vraiment c'est quoi le barème. Est-ce que c'est trois articles par année et quatre colloques ou trois colloques ça ferait aussi l'affaire? Et puis est-ce que deux articles et deux colloques ça suffirait aussi? Ce n'est pas clair. Je ne sais pas ce qu'ils font mes collègues du même niveau ni ce qui est vraiment attendu de moi. C'est extrêmement anxiogène parce qu'on a toujours l'impression de ne pas en faire assez.* » (Homme, en situation de handicap)

Une participante souligne le caractère un peu aléatoire et le manque de logique du système de promotion de son département : « *Pour le département, nos critères de promotion sont objectifs. Le système fonctionne par points. Par contre, la classification ne fait pas de sens quant aux facteurs d'impact. Ceux qui siègent sur le comité de promotion sont tous des hommes d'un certain âge. Ce sont eux qui ont fait la liste des revues reconnues dans leurs propres intérêts. Mais en même temps, le fait que le département ait des critères clairs aide à suivre un plan de match. D'autres universités n'ont pas de critères clairs et tu te demandes toujours si c'est assez ».* (Femme)

3.5) Modèle unique pour la définition de l'excellence des professeures et professeurs dans le milieu universitaire

La définition actuelle de l'excellence dans le milieu académique est essentiellement basée sur la productivité en recherche et en publications (en termes de quantité dans des revues scientifiques reconnues). L'enseignement, l'implication administrative ainsi que l'engagement envers les milieux et les communautés s'en retrouvent dévalorisés. Cette situation amène plusieurs personnes qui ne se reconnaissent pas dans ce modèle d'excellence à vivre de grands inconforts. Une participante témoigne : « *Mon excellence à moi n'est pas alignée à celle des universités actuelles et cela m'a rendu malade et j'ai dû m'arrêter pendant un an. On valorise beaucoup plus les demandes de subventions, la recherche et on dévalorise l'enseignement alors que moi c'est l'enseignement qui m'interpelle. Au début, j'ai suivi les conseils des personnes qui m'avaient toujours dit de privilégier la recherche et de ne pas m'investir dans les directions de programmes et l'enseignement. L'excellence universitaire qui me valorise le plus est auprès des étudiants dans l'accompagnement à la maîtrise et au doctorat. Ma priorité est devenue l'enseignement et je lui accorde maintenant tellement de temps que je n'ai plus de temps pour la recherche.* » (Femme, immigrante)

La valorisation d'un modèle unique d'excellence amène aussi certaines personnes à vivre des conflits de valeurs alors qu'elles pensent que les savoirs universitaires doivent profiter aux milieux et aux communautés :

« Clairement la question de l'excellence renvoie davantage à l'éthique que l'on a dans ce qu'on fait qu'à l'output. Ça peut se décliner de mille façons selon le domaine. C'est dans la manière dont on aborde son travail de professeur. Ça renvoie aussi au rôle qu'on veut jouer dans la société. Cela n'est pas valorisé dans notre Faculté; les revues prestigieuses ne sont pas des revues dans lesquelles on vient changer le système. Ces revues ne sont pas lues par d'autres personnes que nos pairs. Pour moi, l'excellence c'est quelqu'un qui a envie d'avoir un impact. Les manières d'avoir un impact ne sont pas toutes reconnues comme étant de l'excellence. Pour être excellente selon moi, c'est du travail en plus de ce que je dois faire pour répondre aux critères de l'organisation. Moi on me l'a dit : affiche ta grille pour l'agrégation et ne t'occupe pas du reste. Le monde est en crise (racisme, environnement, etc.) et on ne travaille pas pour lutter contre ça. Nous ne sommes pas dans le service à la population. » (Femme minorité visible)

Biais et obstacles systémiques pour les personnes autochtones

3.6) Manque de prise en compte des réalités spécifiques des communautés autochtones

Tel qu'énoncé antérieurement, la problématique d'attraction des membres des communautés autochtones est très présente, mais lorsqu'une personne autochtone est embauchée, celle-ci à de la difficulté à se retrouver dans ce nouveau système. Par exemple, l'automne est la saison de la chasse, une activité importante pour plusieurs communautés autochtones et cette activité entre alors en conflit avec la session d'automne universitaire. Le retour à la communauté en termes de savoirs ou d'actions fait également partie des valeurs autochtones, mais celles-ci sont peu ou pas prises en considération dans la notion d'excellence académique.

3.7) Peu de valorisation des formes d'apprentissage et des savoirs autochtones

La plupart des cours universitaires ne prennent pas suffisamment en compte d'autres types de savoirs tels que les savoirs autochtones. Les personnes autochtones ne se retrouvent pas dans les références présentées dans le matériel pédagogique. Les apprentissages et les savoirs autochtones sont peu valorisés, il y a peu ou pas de professeures ou professeurs présentant des enseignements autochtones. Cette absence de modèle a des incidences sur le désir des personnes autochtones de poursuivre un parcours ou une carrière au sein du milieu universitaire.

Biais et obstacles systémiques pour les personnes appartenant aux minorités visibles

3.8) Obstacle linguistique pour les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français

Les membres du corps professoral dont la langue maternelle n'est pas le français (principalement les minorités visibles et les personnes autochtones) et qui n'en ont pas une grande maîtrise à l'embauche vivent des difficultés sur plusieurs plans. En effet, le temps que ces membres investissent pour l'apprentissage de la langue réduit leur investissement en recherche : « *I spend a lot of time studying French. I do not have that time for research. I'm trying my best to balance everything.* » (Femme, minorité visible). Les communications et les évènements comme les assemblés professorales sont difficiles à suivre, car les personnes parlant peu le français n'ont pas accès à toutes les informations comme en témoigne cette participante « *During the monthly meeting, I barely understand anything, but I have to be there*. » (Femme, minorité visible). L'Université n'a pas de service de révision du français et ces professeures et professeurs se sentent peu soutenus. Le témoignage suivant illustre la situation :

« J'écris mes demandes en anglais parce que je ne suis pas très bon en français. Pour les organismes subventionnaires, on me demandait un résumé en français et je n'ai pas trouvé personne pour relire le résumé en français. » (Homme, personne dont la langue maternelle n'est pas le français)

Biais et obstacles systémiques pour les personnes en situation de handicap

3.9) Peu de connaissance sur les enjeux des personnes ayant des problèmes de santé mentale et troubles neurocognitifs (neuro-diversité)

Des biais et préjugés restent à contrer surtout concernant les personnes en situation de handicap pour des raisons de santé mentale ou de troubles neurocognitifs. « Quoi faire pour intégrer les handicaps mentaux? Il faut être capable de passer à travers le handicap pour voir la compétence » (Direction facultaire). « … pour les cas de santé mentale. Les gens anticipent les conséquences s'ils se déclarent…il y a beaucoup de tabous. » (Homme)

Manque de soutien et d'adaptation au travail pour la gestion de leur handicap (temps, outils, accommodements, etc.)

Plusieurs personnes en situation de handicap ont confié avoir manqué de soutien et d'adaptation au travail pour la gestion de leur handicap. Une personne témoigne :

« Je n'ai pas eu d'appui mis à part d'administrateur proche de moi. J'ai dû aller chercher toute l'aide moi-même. Lors de mon retour au travail, il n'y a pas eu de personne qui m'a dit "Voici les outils les aides pour gérer votre nouvelle situation. " (…) Il n'y a pas d'allègement de tâche pour le temps qu'on se soigne. Le fardeau est sur moi pour aller chercher les outils dont j'ai besoin et de faire le travail associé au cheminement de guérison. » (Personne en situation de handicap)

Une autre personne parle des aménagements qu'elle aurait souhaité avoir :

« L'Université ne m'a jamais accommodé pour mon handicap. Ils m'ont dit de me débrouiller. Pourtant, ils ont les équipements. » (Femme, LGBTQ2S+, en situation de handicap, minorité linguistique)

Une autre personne relate la méconnaissance de l'Université quant à la gestion des situations de handicap :

« Les universités n'ont pas vraiment idée de ce que ça veut dire être en situation de handicap. Je trouve utile d'utiliser la définition du crédit d'impôt fédéral : "Ça prend au moins 14 h par semaine pour gérer la maladie". Il faut penser qu'on perd 2 h par jour donc j'ai moins de temps que les autres. Je dois performer plus que les autres pour avoir le même résultat. Je manque encore plus de temps que les autres » (Femme, en situation de handicap)

Un sentiment de fatigue très prégnante et même d'épuisement est mentionné chez les personnes en situation de handicap consultées :

« Le fait de toujours devoir compenser en faisant plus est épuisant. On termine nos journées épuisés. » (Homme, en situation de handicap)

Biais et obstacles systémiques pour les femmes

3.10) Difficultés d'harmonisation travail-vie personnelle et sous-estimation des impacts des interruptions de carrière

L'enjeu de la conciliation travail-vie personnelle a été fortement soulevé lors des consultations de 2019 et 2020. Les professeures et professeurs (principalement les femmes) étant parents de jeunes enfants disent mettre en péril leur bien-être physique et psychologique afin de répondre aux obligations de la carrière professorale.

Les interruptions de carrière et la manière dont elles sont perçues et évaluées semblent disparates et poser des difficultés. En effet, il y a peu, voire pas de pratiques établies pour juger ces interruptions et leur influence sur le déroulement de la carrière professorale. Une personne souligne la difficulté d'évaluer ces interruptions. Dans ce contexte, les femmes se disent pénalisées par les congés de maternité. Les femmes qui débutent leur carrière de professeure sont plus enclines à prendre des congés de maternité et ces interruptions entraînent des conséquences dans leur évolution de carrière et plus particulièrement au niveau de leur dossier pour la recherche. Voici quelques témoignages :

« Difficile à savoir (si les congés de maternité sont pris en compte), car ça vient des comités d'évaluation. En principe, cela ne joue pas négativement… mais c'est sûr que s'il y a beaucoup d'enfants de suite et plusieurs années d'absence ça va faire un problème au niveau de la recherche. Si c'est juste un an… et que les personnes n'arrêtent pas complètement… ça dépend aussi des personnes… » (Homme)

« Les évaluateurs ne regardent pas les justificatifs, ils espèrent que le comité va prendre cela en compte… mais est-ce vraiment le cas? Donc, il faut de la sensibilisation et des modifications systémiques. L'Université doit s'assurer que le comité est sensibilisé. » (Femme)

« Je siège sur des comités d'évaluation de dossiers et je peux vous dire que j'ai entendu quelqu'un dire à propos de la candidate : " elle a eu un congé de maternité, elle aurait dû publier plus."» (Femme, minorité visible)

Travailler durant le congé de maternité

Toutes les femmes rencontrées ont mentionné ne pas avoir eu de réels congés de maternité. La carrière professorale leur semble impossible à concilier avec la maternité : il y a des étudiantes et étudiants gradués à encadrer, des projets de recherches en cours et les interruptions de carrières ne sont pas réellement prises en compte dans l'évaluation des dossiers de publications.

Voici un extrait d'entrevue qui illustre la situation :

> *« Clairement le métier qu'on fait, fait en sorte qu'on ne décroche jamais. On est toujours sur des projets. C'est très anxiogène parce que même si on décroche, on dit "ça va me coûter cher". On peut toujours décrocher, mais à quel prix? Après, il faut expliquer ces arrêts de carrière et dans les faits, les organismes subventionnaires s'attendent à ce que tu continues. L'angoisse de la performance et de ce que ça va coûter après est là. J'ai peur de mettre cinq ans à rattraper une année durant laquelle j'aurais disparu pour un congé de maternité. Chaque moment que je vais prendre pour moi, pour mon bébé, sera un moment que j'aurais retiré à l'atteinte de cet objectif-là. » (Femme, minorité visible)*

> *« J'étais en congé de maternité, mais je devais quand même encadrer mes étudiantes et étudiants gradués. À un moment, j'ai réalisé que je travaillais autant que lorsque je n'étais pas en congé, mais pour une fraction du salaire puisque j'étais supposément en "congé de maternité". J'ai donc écourté mon "congé" pour recevoir mon plein salaire. » (Femme)*

MESURES ET ACTIONS

L'analyse des biais et des obstacles systémiques formant la composante « Insertion, intégration, et rétention du corps professoral » permet d'identifier l'objectif à atteindre suivant :

OBJECTIF 3 : AMÉLIORER LES PROCESSUS D'INSERTION, D'INTÉGRATION ET DE RÉTENTION DU CORPS PROFESSORAL POUR FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE DES PERSONNES DES GROUPES CIBLES

Pour atteindre cet objectif, les mesures et actions à mettre en œuvre sont présentées ci-dessous.
La numérotation des mesures concorde avec celle des biais et obstacles correspondants.

MESURES PERTINENTES					
Composantes	**Personnes autochtones**	**Minorités visibles**	**Personnes handicapées**	**Femmes**	**Communauté LGBTQ2S+**
	3.1) Développer et offrir un programme d'Accueil pour les nouveaux professeurs et les nouvelles professeures 3.2) Contrer la sur sollicitation et la stigmatisation 3.3) Présenter le processus d'octroi de primes de manière transparente et proposer aux unités des solutions appropriées 3.4) Clarifier les critères de promotion et les mécanismes d'appel 3.5) Proposer un modèle renouvelé de la définition de l'excellence dans le milieu universitaire (excellence académique et en recherche) tout en tenant compte des aspects ÉDI				
3) Insertion-intégration-rétention	3.6) Développer et offrir un programme d'accueil et de soutien aux membres des communautés autochtones 3.7) Valoriser les formes d'apprentissages et les savoirs autochtones	3.8) Offrir des mesures spécifiques de soutien pour les professeures et professeurs en processus d'apprentissage du français	3.9) Offrir des outils pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap	3.10) Établir des mesures spécifiques pour faciliter la conciliation travail-vie-personnelle	Mesures comprises dans celles identifiées pour tous les groupes

Mesures et actions communes aux groupes sous-représentés

3.1) Développer et offrir un programme d'accueil pour les nouveaux professeurs et nouvelles professeures

L'accueil des nouvelles professeures et des nouveaux professeurs est essentiel afin que ces personnes reçoivent, lors de leur entrée en poste, les informations nécessaires à l'exercice de leur fonction ainsi qu'à leur progression de carrière. Une consultation a été menée auprès de ces personnes fin 2019, début 2020 par des chercheuses au Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT) de l'Université Laval. Les actions ci-dessous sont issues des besoins et des solutions exprimées par ces personnes.

Activité 3.1.1) **Élaborer un guide d'accueil** présentant les bonnes pratiques et les mesures spécifiques pour les personnes des groupes sous-représentés.

Activité 3.1.2) **Présenter ce guide** aux directions de département et de facultés et le déposer dans les outils de l'intranet RH.

Développer un programme de mentorat institutionnel pour les jeunes professeures et professeurs

Les jeunes professeures et professeurs manquent d'informations quant aux stratégies de carrières et aux réalités de la carrière professorale. La consultation mentionnée ci-haut a mis en lumière le besoin de mentorat, surtout en début de carrière.

Activité 3.1.3) **Développer un programme de mentorat institutionnel** qui tiendra compte des réalités des groupes cibles.

3.2) Contrer la sur sollicitation et la stigmatisation

Ayant peu de diversité au sein des unités, les mêmes personnes sont sollicitées pour la plupart des comités. Or, la convention collective stipule que deux personnes externes à l'unité peuvent siéger.

Activité 3.2.1) Rappeler aux directions facultaires et départementales les éléments contenus dans la convention collective et intégrer ces éléments dans le guide du recrutement déposé dans l'intranet RH.

La diversification des comités agira sur la stigmatisation; les personnes des groupes cibles, plus nombreuses pourront s'exprimer plus facilement. De plus, les actions de formation et de sensibilisation des membres du corps professoral présentées dans ce plan d'action, et plus largement pour l'ensemble de la communauté universitaire, permettront également d'agir sur la stigmatisation.

3.3) Présenter le processus d'octroi de primes de manière transparente et proposer aux unités des solutions appropriées

Comme précisé dans la convention collective du corps professoral, les primes sont gérées par les unités. Toutefois, afin de se prémunir contre les disparités qui pourraient influencer l'octroi de prime au désavantage des personnes des groupes cibles :

Activité 3.3.1) **Élaborer un document synthèse présentant les critères** requis pour l'obtention d'une prime et le processus de demande. Après présentation, ce document rejoindra les outils de l'intranet RH.

Les données disponibles démontrent que les femmes reçoivent proportionnellement moins souvent de prime que les hommes et que la valeur moyenne des primes octroyées aux femmes est moindre que celles octroyées aux hommes.

Activité 3.3.2) **Analyser les dossiers de prime** pour identifier les raisons de ces écarts et les obstacles systémiques puis proposer, aux unités, des solutions appropriées. Parmi ces solutions, les unités pourraient revoir à la hausse la valeur de certaines primes, incluant aux titulaires de CRC, afin de corriger des iniquités existantes.

Activité 3.3.3) **Sensibiliser les directions facultaires et départementales** en leur présentant les obstacles systémiques identifiés et les solutions envisagées pour les atténuer.

3.4) Clarifier les critères de promotion et les mécanismes d'appel

De même que pour les primes, les promotions et les mécanismes d'appel présentés dans la convention collective font l'objet de disparités et sont perçus comme opaques.

> **Activité 3.4.1) Vérifier les critères de promotion** et les mécanismes d'appel à la lumière des principes ÉDI et les ajuster au besoin.
>
> **Activité 3.4.2) Rendre publics les critères de promotion au sein de chaque unité** et expliquer ces critères aux nouvelles professeures et nouveaux professeurs lors de leur entrée en fonction afin que ces personnes puissent planifier leur carrière. De plus, chaque département et ses gestionnaires seront sensibilisés à cet effet.

3.5) Proposer un modèle renouvelé de définition de l'excellence dans le milieu universitaire (excellence académique et excellence en recherche) tout en tenant compte des aspects d'ÉDI

Afin de rendre le milieu universitaire plus diversifié et inclusif et permettre à des personnes ayant différents profils d'exprimer leur plein potentiel, il est nécessaire de :

> **Activité 3.5.1) Revisiter la définition de l'excellence académique** en concertation avec les facultés, les départements et les professeures et professeurs pour une meilleure prise en compte des parcours atypiques, de l'enseignement et des services à la collectivité.
> **Activité 3.5.2) Diffuser les nouveaux critères** dans les différents milieux et faire de la sensibilisation quant à ces changements afin de dissiper les résistances.

Mesures spécifiques pour les personnes autochtones

3.6) Développer et offrir un programme d'accueil et de soutien aux membres des communautés autochtones

Le comité de réflexion sur la réconciliation de l'Université Laval (CRRUL) a élaboré un plan d'action comportant notamment des mesures pour favoriser l'insertion des personnes autochtones.

> **Activité 3.6.1) Mettre en œuvre le plan d'action « L'Université Laval en action avec les Premiers Peuples ».**

3.7) Valoriser les formes d'apprentissages et les savoirs autochtones

Pour favoriser la prise en compte des savoirs autochtones en recherche, il est important d'impliquer les personnes autochtones dès les premières étapes de l'élaboration d'un projet de recherche. Cette collaboration permet de réaliser des études qui découlent de leurs propres préoccupations et de travailler en collaboration tout au long du processus de recherche dans une démarche de co-construction des savoirs. Le principe « rien sur nous sans nous » est au cœur de cette approche.

Plus largement sur le campus, il sera important de former les chercheuses et chercheurs aux réalités des communautés autochtones, de recruter des étudiantes et étudiants autochtones, d'offrir des bourses de soutien à la réussite spécifiquement pour ces personnes, de soutenir les étudiantes et étudiants autochtones à haut potentiel pour leurs études graduées; de faire une place aux savoirs, savoir-faire, savoir être autochtones; d'offrir davantage de cours par des personnes autochtones sur les questions autochtones, de rendre visibles les cultures autochtones sur le campus par des expositions, des conférences de personnes autochtones; d'offrir des formations avec et dans les communautés autochtones en assurant une place aux savoirs autochtones et aux modes autochtones de transmission et de faire la promotion des cours portant sur les questions autochtones.

Le plan d'action « L'Université Laval en action avec les Premiers Peuples » répond à ce besoin.

> **Activité 3.7.1) Mettre en œuvre le plan d'action « L'Université Laval en action avec les Premiers Peuples ».**
>
> De plus, afin d'outiller plus précisément les chercheuses et les chercheurs :

Activité 3.7.2) **Élaborer un guide des bonnes pratiques** à partir d'une revue de littérature et d'une collaboration des chercheuses et chercheurs autochtones ainsi que des communautés autochtones.

Mesures spécifiques pour les personnes appartenant aux minorités visibles

3.8) Offrir des mesures spécifiques de soutien pour les professeures et professeurs en processus d'apprentissage du français

Prendre en considération le temps d'apprentissage dans les conditions de travail et dans la vie quotidienne sur le campus.

Activité 3.8.1) **Proposer des mesures d'accommodements spécifiques** telles que le recours à des auxiliaires, en début de carrière, pour l'enseignement et la recherche; des personnes pour réviser les textes et les demandes de subvention et une personne-ressource au sein du département pour les questions plus administratives.

Mesures spécifiques pour les personnes en situation de handicap

3.9) Offrir des outils pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap

Cette mesure comporte deux niveaux d'intervention : l'ensemble du corps professoral et les personnes en situation de handicap elles-mêmes.

Activité 3.9.1) **Sensibiliser l'ensemble du corps professoral aux préjugés sur les handicaps** en lien avec la santé mentale et les troubles neurocognitifs. Des capsules ou conférences en collaboration avec le centre d'aide aux étudiants et étudiantes en situation de handicap et des personnes spécialistes pourraient, par exemple, être utilisées.

Activité 3.9.2) **Développer une démarche pour favoriser le recrutement, l'intégration et le maintien en emploi** pour les personnes en situation de handicap (cette démarche est présentée dans la composante 2).
Activité 3.9.3) **Définir des accommodements** tels qu'une banque d'heures pour une ou un assistant, une prise en considération de la situation de handicap dans les évaluations individuelles, les promotions, les attentes en recherche.

Mesures spécifiques pour les femmes

3.10) Établir des mesures spécifiques pour faciliter la conciliation travail-vie personnelle
La conciliation travail-vie personnelle est un enjeu bien connu qui touche toutes et tous, mais plus particulièrement les femmes ayant une famille.

Activités 3.10.1) Répertorier les mesures existantes de conciliation travail-vie personnelle au sein des facultés et départements et dans les conventions collectives, ainsi que celles présentes dans d'autres universités, afin de développer un guide pour le corps professoral puis le diffuser aux directions de facultés et de département.

Activités 3.10.2) **Constituer un groupe de travail** avec des personnes spécialistes et des femmes pour définir la façon de prendre compte les interruptions de carrière dans l'évaluation des dossiers et les critères d'excellence.

Activités 3.10.3) Offrir des adaptations pour permettre aux femmes de profiter pleinement des congés de maternité telles que la codirection d'étudiantes et d'étudiants et la possibilité d'embaucher des personnes professionnelles de recherche pour poursuivre les projets de recherche en cours (banque d'heures ou budget supplémentaire).

TABLEAU DES MESURES ET ACTIONS PROPOSÉES

Le tableau ci-dessous reprend les mesures et actions proposées et précise les éléments suivants : la personne responsable, les livrables attendus, les indicateurs, les cibles ainsi que les échéances.

De nombreuses personnes participeront aux différentes activités. Le principe de base est « par les personnes, pour les personnes », et comme plusieurs mesures auront un impact sur plusieurs biais et amélioreront la situation pour plusieurs groupes minorisés, les groupes de travail seront souvent composés de personnes représentant un large éventail de groupes cibles, de services, de facultés, incluant les étudiants et étudiants et les représentants syndicaux, et parfois même des partenaires de l'externe. Afin d'assurer la réalisation des actions, cependant, tous les livrables sont de la responsabilité d'un vice-rectorat, largement le VRÉDI et RH, à travers le Bureau de l'ÉDI qui agit souvent en coordination et suivi des efforts afin de s'assurer que le plan sera effectivement suivi. Tel que l'indique le tableau, le ou la personne ultimement responsable est sous la vice-rectrice à l'équité, la diversité et l'inclusion et aux ressources humaines, car les actions ont souvent une portée institutionnelle. Lorsque ces actions sont spécialisées, d'autres vice-rectorat peuvent se voir confié la responsabilité d'une action.

OBJECTIF 3 : AMÉLIORER LES PROCESSUS D'INSERTION, D'INTÉGRATION ET DE RÉTENTION DU CORPS PROFESSORAL POUR FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE DES PERSONNES DES GROUPES CIBLES						
Mesures	**Activités**	**Responsable**	**Livrables**	**Indicateurs**	**Cibles**	**Échéances**
3.1) Développer et offrir un programme d'accueil pour les nouveaux professeurs et nouvelles professeures	Activité 3.1.1) Élaborer un guide d'accueil	VRÉDI et RH	Guide d'accueil précisant les bonnes pratiques et mesures spécifiques	Guide présent dans les outils de l'intranet RH	Tous les membres du corps professoral ont accès à ce guide	Automne 2021
	Activité 3.1.2) Présenter ce guide	VRÉDI et RH	Planning de présentation	Nombre de présentations	Tous les départements et toutes les facultés ont eu la présentation	Hiver 2022
	Activité 3.1.3) Développer un programme de mentorat institutionnel	VRÉDI et RH	Programme de mentorat institutionnel	Nombre de dyades constituées	Tous les membres du corps professoral en début de carrière peuvent bénéficier de mentorat et celui-ci est adapté aux besoins des personnes des groupes cibles	Automne 2021
3.2) Contrer la sur sollicitation et la stigmatisation	Activité 3.2.1) Rappeler aux directions facultaires et départementales les éléments contenus dans la convention collective et intégrer ces éléments dans le guide du recrutement déposé dans l'intranet RH	VRÉDI et RH	Guide de recrutement modifié	Communication transmise aux directions facultaires et départementales	Toutes les directions facultaires et départementales sont informées	Été 2021

OBJECTIF 3 : AMÉLIORER LES PROCESSUS D'INSERTION, D'INTÉGRATION ET DE RÉTENTION DU CORPS PROFESSORAL POUR FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE DES PERSONNES DES GROUPES CIBLES						
Mesures	**Activités**	**Responsable**	**Livrables**	**Indicateurs**	**Cibles**	**Échéances**
3.3) Présenter le processus d'octroi de primes de manière transparente et proposer aux unités des solutions appropriées	Activité 3.3.1) Élaborer un document synthèse présentant les critères requis pour l'obtention d'une prime et le processus de demande	VRÉDI et RH	Document synthèse des critères	Nombre de critères adaptés aux groupes cibles	Les obstacles systémiques sont pris en compte dans tous les critères définis	Automne 2022
	Activité 3.3.2) Analyser les dossiers de prime pour identifier les raisons de ces écarts et les obstacles systémiques puis proposer des solutions appropriées	VRÉDI et RH	Rapport sur les obstacles identifiés	Nombre de solutions proposées	Tous les obstacles identifiés sont pris en compte dans la définition de solutions	Automne 2022
	Activité 3.3.3) Sensibiliser les directions facultaires et départementales en leur présentant les obstacles systémiques identifiés et les solutions envisagées pour les atténuer	VRÉDI et RH	Présentation du rapport	Nombre de rencontres	Toutes les directions de départements et de facultés sont rencontrées	Automne 2022
3.4) Clarifier les critères de promotion et les mécanismes d'appel	Activité 3.4.1) Vérifier les critères de promotion et les mécanismes d'appel à la lumière des principes ÉDI et les ajuster au besoin	VRÉDI et RH	Principes ÉDI énoncés en matière de promotion dans une carrière académique et les mécanismes d'appel	Nombre de grilles de critères révisées avec un regard ÉDI	Tous les départements ont révisé leurs grilles de critères en fonction des principes ÉDI	Automne 2022
	Activité 3.4.2) Rendre publics les critères de promotion au sein de chaque unité	VRÉDI et RH	Grilles des critères révisés	Publication des grilles de critères	Tous les départements ont publié leurs grilles de critères à jour	Automne 2022
3.5) Proposer un modèle renouvelé de définition de l'excellence dans le milieu universitaire (excellence académique et excellence en recherche) tout en tenant compte des aspects d'ÉDI	Activité 3.5.1) Revisiter la définition de l'excellence académique en concertation avec les facultés, les départements et les professeures et professeurs pour une meilleure prise en compte des parcours atypiques, de l'enseignement et des services à la collectivité	VRÉDI et RH	Définition de l'excellence en tenant compte des parcours atypiques	Définition revue	La définition adaptée de l'excellence est prise en compte dans la carrière professorale	Automne 2022
	Activité 3.5.2) Diffuser les nouveaux critères dans les différents milieux et faire de la sensibilisation quant à ces changements afin de dissiper les résistances	VRÉDI et RH	Document de présentation	Nombre de rencontres	Toutes les facultés sont sensibilisées aux critères adaptés	Hiver 2023
3.6) Développer et offrir un programme d'accueil et de soutien des membres des communautés autochtones	Activité 3.6.1) Mettre en œuvre le plan d'action du CRRUL	VREAE	Déploiement de la planification des actions à mettre en œuvre en collaboration	Nombre d'actions mises en œuvre de manière collaborative suivant la planification	Cibles telles que définies au plan d'action du CRRUL	Automne 2021
3.7) Valoriser les formes d'apprentissages et les savoirs autochtones	Activité 3.7.1) Mettre en œuvre le plan d'action du CRRUL	VREAE	Planification des actions à mettre en œuvre en collaboration	Nombre d'actions mises en œuvre de manière collaborative	Collaboration dans toutes les actions répondant aux biais identifiés dans ce plan	Suivant le plan CRRUL
	Activité 3.7.2) Élaborer un guide des bonnes pratiques	VREAE	Guide de bonnes pratiques	Dépôt du guide	Guide diffusé	Hiver 2022

OBJECTIF 3 : AMÉLIORER LES PROCESSUS D'INSERTION, D'INTÉGRATION ET DE RÉTENTION DU CORPS PROFESSORAL POUR FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE DES PERSONNES DES GROUPES CIBLES						
Mesures	**Activités**	**Responsable**	**Livrables**	**Indicateurs**	**Cibles**	**Échéances**
3.8) Offrir des mesures spécifiques de soutien pour les professeures et professeurs en processus d'apprentissage du français	Activité 3.8.1) Proposer des mesures d'accommodements spécifiques	VRÉDI et RH	Document présentant les mesures d'accommodement	Types d'accommodements	Les directions facultaires et départementales sont informées et mettent en application les accommodements définis	Été 2022
3.9) Offrir des outils pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap	Activité 3.9.1) Sensibiliser l'ensemble du corps professoral aux préjugés sur les handicaps en lien avec la santé mentale et les troubles neurocognitifs	VRÉDI et RH	Capsules et conférences sur le sujet	Nombre d'actions	Actions réalisées	Automne 2021
	Activité 3.9.2) Développer une démarche pour favoriser le recrutement, l'intégration et le maintien en emploi pour les personnes en situation de handicap	VRÉDI et RH	Démarche élaborée dans un document	Illustration de la démarche dans les outils de l'intranet RH	Tous les gestionnaires de l'Université ont eu l'information sur la démarche et ont accès à l'outil	Été 2021
	Activité 3.9.3) Définir des accommodements	VRÉDI et RH	Document présentant les mesures d'accommodement	Nombre d'accommodements	Les directions facultaires et départementales sont informées et mettent en application les accommodements définis	Automne 2021
3.10) Établir des mesures spécifiques pour faciliter la conciliation travail-vie personnelle	Activités 3.10.1) Répertorier les mesures existantes de conciliation travail-vie personnelle	VRÉDI et RH	Document synthèse des mesures existantes	Nombre de sources utilisées	Toutes les mesures existantes à l'Université sont répertoriées et au moins trois mesures venant de l'externe sont identifiées	Automne 2021
	Activité 3.10.2) Constituer un groupe de travail avec des personnes spécialistes et des femmes pour définir la façon de prendre en compte les interruptions de carrière dans l'évaluation des dossiers et les critères d'excellence	VRÉDI et RH	Outil pour considérer les interruptions de carrières dans les évaluations	Mesures identifiées	Les directions facultaires et départementales sont informées et mettent en application les mesures définies	Automne 2021
	Activités 3.10.3) Offrir des adaptations durant les congés de maternité	VRÉDI et RH	Document présentant les mesures	Mesures identifiées	Mesures d'adaptation déployées	Hiver 2022

4) CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

BIAIS ET OBSTACLES SYSTÉMIQUES

De nombreux biais et obstacles identifiés dans les composantes précédentes sont également applicables pour les chaires de recherche du Canada. Pour démontrer leur importance dans le processus d'attribution et de gestion des CRC, certains de ces biais et obstacles ont été reportés dans cette section.

Voici les biais et les obstacles systémiques regroupés dans cette composante.

<table>
<tr><th colspan="6">BIAIS ET OBSTACLES SYSTÉMIQUES</th></tr>
<tr><th>Composantes</th><th>Personnes autochtones</th><th>Minorités visibles</th><th>Personnes handicapées</th><th>Femmes</th><th>Communauté LGBTQ2S+</th></tr>
<tr><td rowspan="2">4) Chaires de recherche du Canada (CRC)</td><td colspan="5">4.1) Manque d'ouverture et de transparence dans le processus décisionnel d'attribution des CRC
4.2) Les personnes des groupes cibles subissent des pressions pour appliquer. Impression de « tockenism »
4.3) Certains comités de sélection au niveau des départements et des facultés ne connaissent pas suffisamment les meilleures pratiques en ÉDI
4.4) Le soutien aux titulaires de CRC est difficile à obtenir, peu élevé, perçu comme étant inéquitable et mal compris
4.5) Définition étroite de l'excellence en recherche</td></tr>
<tr><td>Pas d'autre constat spécifique</td><td colspan="2">4.6) Diffusion restreinte des affichages par méconnaissance des réseaux spécifiques aux groupes cibles</td><td>4.8) Difficulté à prendre en compte les interruptions de carrière dans l'évaluation des dossiers</td><td>Pas de constat spécifique autre que ceux identifiés pour tous les groupes</td></tr>
</table>

Biais et obstacles systémiques communs pour les personnes des groupes sous-représentés

4.1) Manque d'ouverture et de transparence dans le processus décisionnel d'attribution des CRC

La majorité des personnes rencontrées s'entendaient pour dire qu'il y avait autrefois un manque important de transparence et de clarté dans la sélection des personnes nommées comme titulaire de CRC par l'institution. La perception est à l'effet qu'il existait des jeux politiques ou du favoritisme interférant avec les processus d'évaluations à l'interne et qui défavorisait les personnes des groupes cibles. À la lumière des consultations de 2019 et 2020, une incompréhension subsiste quant à ce processus de sélection des CRC.

4.2) Les personnes de groupes cibles subissent des pressions pour appliquer. Impression de « tockenism[6] »

La sollicitation des personnes des groupes cibles et la mise en place de concours de nomination préférentielle ont des effets opposés. Les concours préférentiels organisés en 2019 ont permis aux personnes directement interpellées de proposer leur candidature; certaines l'ont fait.
« … Ça prend beaucoup d'encouragement pour les groupes marginalisés pour oser y aller. On a toujours eu à faire plus que les autres pour arriver. Il faut vraiment nous encourager sinon on ne postulera pas. On manque de confiance. Il y a une méconnaissance des défis que nous vivons… »
(Femme minorité visible)

À contrario, les concours préférentiels peuvent aussi engendrer une pression externe sur les personnes des groupes cibles qui sont alors fortement encouragées à postuler par leur unité comme le montre l'extrait d'entrevue suivant : « *Le concours CRC est tombé dans un moment de ma vie ou mon fils* (était gravement malade). *Cela a hypothéqué ma conjointe et ma famille. Je n'avais pas l'énergie mentale ni physique de faire cela. Je n'ai pas eu la Chaire alors qu'on m'avait dit que ce serait facile. »* (Homme, en situation de handicap)

[6] Le *tokenism* consiste à faire des efforts superficiels d'inclusion vis-à-vis des groupes marginalisés afin d'échapper aux critiques, mais sans volonté réelle d'inclusion.

Les personnes des groupes cibles ont peur d'être stigmatisées si on leur octroie une chaire en fonction du ou des groupes auxquels elles appartiennent. Ainsi, les concours préférentiels peuvent également freiner la motivation à participer. En effet, ces personnes craignent de porter le fardeau d'une chaire qu'on leur aurait attribuée parce qu'elles font partie d'un groupe cible plutôt que pour le mérite de leur dossier :
« *Il y en a que quand elles ont vu que c'était un concours préférentiel, elles ont dit "Moi je n'applique pas!" Elles n'avaient pas envie de se faire dire qu'elles l'avaient eu parce qu'elles sont des femmes.* » (Femme, minorité visible)
« *Je n'ai pas postulé sur les CRC parce que je ne voulais pas qu'on me dise que je l'avais eu à cause de la couleur de ma peau.* » (Femme, minorité visible)

4.3) Certains comités de sélection au niveau des départements et des facultés ne connaissent pas suffisamment les meilleures pratiques en ÉDI

Certains membres de comités de sélection affirment manquer de connaissance quant aux meilleures pratiques en ÉDI. Une participante confie : « *On a eu une formation sur les biais inconscients, mais après on n'en a jamais reparlé durant le processus d'embauche et on a oublié cela.* » (Femme). Ce manque de sensibilisation et de capacité à appliquer de bonnes pratiques ÉDI peut certainement contribuer à discriminer les personnes historiquement marginalisées.

4.4) Le soutien aux titulaires de CRC est difficile à obtenir, peu élevé, perçu comme étant inéquitable et mal compris

D'une part, l'analyse comparative du niveau de soutien aux titulaires de CRC permet de dresser deux constats :

- Le soutien accordé aux titulaires varie en fonction du contexte administratif (faculté d'appartenance) et de la discipline de recherche. L'appartenance à un groupe désigné n'influence pas le niveau de soutien offert par une faculté à un titulaire.
- L'équité du soutien à la recherche offert repose donc (1) sur la capacité de l'institution à maximiser les opportunités de soutien propres au contexte de chaque titulaire et ainsi optimiser le temps alloué à la recherche, ainsi que (2) sur le respect des contributions offertes lors de la mise en candidature.

D'autre part, la perception de niveaux d'appuis très inégaux de la part des facultés aux titulaires de CRC reflète les moyens dont disposent les facultés, mais aussi un « traitement à la pièce » basé sur des négociations interpersonnelles. De plus, les titulaires semblent avoir une compréhension incomplète des appuis réels consentis se traduisant par une perception d'inégalité de traitement. En effet, des personnes titulaires ont souligné le peu de soutien de la part de leur faculté et d'autres que certains engagements antérieurs n'ont pas été respectés.

Voici des exemples :

- Plusieurs personnes titulaires ont rapporté que lorsqu'elles devaient remplir la section sur le soutien institutionnel dans leurs demandes de financement, elles ne savaient pas quoi écrire mis à part le fait d'avoir un bureau et un poste téléphonique. Plusieurs personnes titulaires ont dit être « *laissées à elles ou eux-mêmes* ».

- Certaines personnes ont justifié le manque de soutien financier de leur faculté par le fait qu'il est plus facile d'obtenir du financement pour les titulaires de CRC. Dans le contexte lavallois où le montant de la chaire sert à payer le salaire, certaines personnes pensent que les CRC sont moins attirantes que dans des Universités comme McGill ou Toronto. « *Le montant de la Chaire passe au salaire donc ça ne donne pas grand-chose d'avoir une Chaire. On travaille avec rien de plus puisqu'il n'y a pas de ressources pour la Chaire. Ils pensent que si tu as une chaire, c'est parce que tu as des subventions, donc tu n'as pas besoin de plus d'argent. À McGill ou Toronto, c'est plus compétitif et ils se battent pour les Chaires.* » (Titulaire CRC, homme)

Les mesures de soutien se déclinent également dans le soutien reçu pour l'élaboration des dossiers de candidature et la rédaction des rapports. Lors de la consultation, une personne a mentionné avoir besoin de davantage d'aide pour la conception des rapports et une autre a déploré le fait que l'Université offre moins de soutien pour la rédaction des demandes de CRC que d'autres universités, les rendant moins compétitifs au niveau national.

Les titulaires ont souligné la ressource précieuse et très appréciée que sont les conseillers et conseillères en développement de la recherche. Toutefois, le recours à ces ressources n'est pas équivalent selon les facultés.

4.5) Définition étroite de l'excellence en recherche

Plusieurs personnes ont mentionné la nécessité d'une remise en question des critères traditionnels pour juger de l'excellence en recherche puisque beaucoup de personnes, dont les femmes, les personnes autochtones ainsi que les personnes des autres groupes cibles, sont perdantes dans le contexte actuel qui favorise les parcours linéaires de personnes privilégiées. Pour permettre l'attribution de CRC aux groupes historiquement discriminés, il serait alors important de repenser l'excellence en recherche. *« Les CRC favorisent un profil mâle d'universitaire qu'on prend au berceau et dont on fait un publieur en série. Est-ce que c'est ce profil qu'on veut? Un chien publieur en série? Le profil des chaires est un haltérophile publieur en série! »* (Faculté)

Plusieurs personnes rencontrées déploraient le manque de valorisation des parcours atypiques et le frein que cela pouvait constituer pour l'accès à une carrière professorale et éventuellement l'obtention d'une chaire. Dans ce contexte, les personnes qui peuvent postuler à une chaire sont associées à un profil type qui s'inscrit dans la définition classique de l'excellence en recherche.

Une personne souligne que cette réflexion est très difficile puisque le système universitaire est international.

Ce biais est en lien avec celui mentionné dans la composante 3 à savoir, *3.5) Proposer un modèle renouvelé de définition de l'excellence dans le milieu universitaire (excellence académique et excellence en recherche) tout en tenant compte des aspects d'ÉDI*

Biais et obstacles systémiques communs pour les personnes en situation de handicap et les personnes appartenant aux minorités visibles

4.6) Diffusion restreinte des affichages par méconnaissance des réseaux spécifiques aux groupes cibles

Pour rejoindre les personnes des minorités visibles et les personnes en situation de handicap, la diffusion des offres de CRC doit pénétrer les réseaux professionnels et les réseaux spécifiques à ces groupes. Or, bien que la majorité des directions de département et de faculté fassent des efforts en ce sens, on relève une méconnaissance des réseaux spécifiques, par ces directions, freinant ainsi une diffusion large et efficace.

Biais et obstacles systémiques pour les personnes appartenant aux minorités visibles

4.7) Manque de soutien pour la conjointe ou le conjoint

L'Université incite les directions de département et de facultés à recruter des personnes extérieures pour les CRC afin d'enrichir les expertises de recherche et par la même occasion, le bassin du corps professoral.

Ainsi, les personnes extérieures recrutées arrivent pour la plupart avec leur famille et il est fréquent que les conjointes et conjoints de chefs de file en recherche fassent également carrière en recherche universitaire. Que ces personnes soient francophones ou non, l'éventail d'opportunités de carrière dans la région de la Capitale Nationale, autre qu'à l'Université Laval, est très restreint pour plusieurs domaines de recherche et d'enseignement. Cette limitation importante d'intégration professionnelle affecte négativement le recrutement de titulaire de haut niveau provenant de l'étranger.

Ce biais est en lien avec celui mentionné dans la composante 2 à savoir, *2.8) Déficit de soutien pour l'intégration en emploi et manque de mesures de soutien pour les conjointes, conjoints et les familles provenant d'autres pays*.

Biais et obstacles systémiques pour les femmes

4.8) Difficulté à prendre en compte les interruptions de carrière dans l'évaluation des dossiers

La conciliation travail-vie personnelle, entre autres les interruptions de carrière pour congé de maternité, ne semble pas prise en compte de manière systématique. Certaines directions facultaires et certains membres de comités de sélection ont exprimé leur difficulté à évaluer les interruptions de carrières et l'influence qu'elles pouvaient avoir dans un dossier de candidature : « *Évaluer les absences c'est difficile. Comment donner de la valeur à ce qu'il ou elle n'a pas fait.* » (Titulaire, homme)

Une autre personne témoigne du flou et des incohérences de l'évaluation des interruptions de carrière : « *Ils (les comités) tiennent normalement compte des congés de maternité, mais je vois faire les évaluations et s'il y a une femme et un homme qui ont tous les deux 10 ans de carrière, et que la femme a eu 3 congés de maternité… en fait la femme a été active 7 ou 8 ans et l'homme 10, mais la femme a le même niveau de productivité…. dans les faits elle a été plus productive que l'homme, car elle en a fait plus en moins de temps. On ne l'évalue pas comme cela, on ne prend pas cela en compte* ». (Titulaire, femme)

Ce biais complète celui mentionné dans la composante 3, à savoir, *3.10) Difficulté d'harmonisation travail/vie personnelle et sous-estimation des impacts des interruptions de carrière*.

MESURES ET ACTIONS

L'analyse des biais et des obstacles systémiques formant la composante « Chaires de recherche du Canada » permet d'identifier l'objectif à atteindre suivant :

OBJECTIF 4 : ADAPTER LE PROCESSUS D'ATTRIBUTION ET DE GESTION DES CRC AUX RÉALITÉS DES GROUPES CIBLES

Pour atteindre cet objectif, les mesures et actions à mettre en œuvre sont présentées ci-dessous.

La numérotation des mesures concorde avec celle des biais et obstacles correspondants.

<table>
<tr><th colspan="6">MESURES PERTINENTES</th></tr>
<tr><th>Composantes</th><th>Personnes autochtones</th><th>Minorités visibles</th><th>Personne handicapées</th><th>Femmes</th><th>Communauté LGBTQ2S+</th></tr>
<tr><td rowspan="3">4) Chaires de recherche du Canada (CRC)</td><td colspan="5">4.1) S'assurer que les processus de sélection sont ouverts et transparents
4.2) Valoriser les candidatures des personnes s'auto-identifiant à un groupe désigné et atteindre les cibles de représentation
4.3) Intégrer les principes ÉDI dans l'évaluation des candidatures
4.4) Assurer une équité des mesures de soutien aux titulaires de CRC
4.5) Étendre la conception de l'excellence en recherche</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Mesures comprises dans celles identifiées pour tous les groupes</td><td colspan="2">4.6) Accroitre le nombre de candidatures de personnes des minorités visibles et des personnes en situation de handicap</td><td rowspan="2">4.8) S'assurer que les comités de sélection prennent en compte la conciliation travail-vie personnelle dans l'évaluation des dossiers de candidature</td><td rowspan="2">Mesures comprises dans celles identifiées pour tous les groupes</td></tr>
<tr><td>4.7) Formaliser et diffuser les mesures d'accompagnement pour la conjointe ou le conjoint</td><td>Mesures comprises dans celles identifiées pour tous les groupes</td></tr>
</table>

Mesures et actions communes aux groupes sous-représentés

4.1) S'assurer que les processus de sélection sont ouverts et transparents

Les modalités de gestion des CRC qui encadrent le processus de sélection des personnes nominées comme titulaire de CRC à l'Université sont décrites en détail à l'annexe 5 : Gestion de l'attribution des chaires de recherche du Canada Ces modalités illustrent bien les différents paliers décisionnels, notamment, le fait que les directions de faculté et de départements ont le pouvoir de décider si elles veulent utiliser les CRC pour du maintien en poste ou pour le recrutement d'une nouvelle ressource professorale.

Les directions facultaires pourraient également décider d'utiliser les CRC pour appuyer un domaine de recherche très précis via une sélection provenant de l'interne ou de l'externe.

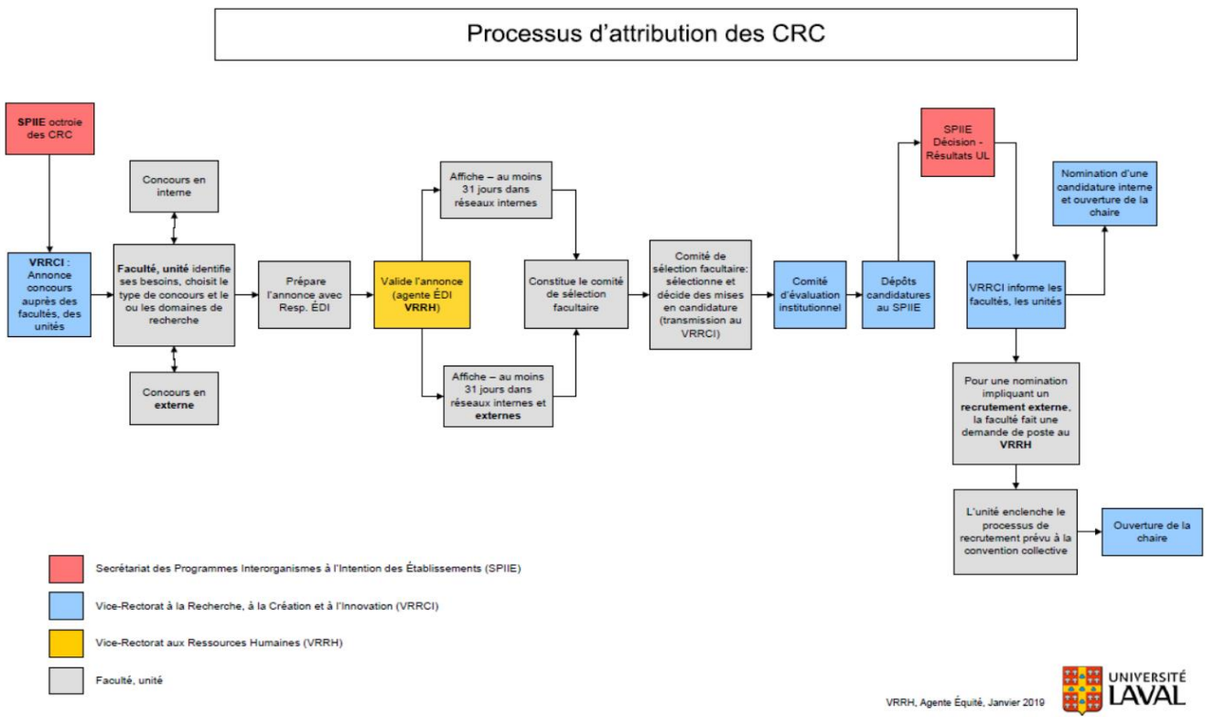
Depuis 2014, et plus récemment en 2017, de nombreuses actions ont été posées afin de rendre ouvertes et transparentes ces modalités de gestion ainsi que les processus de sélection des CRC. En plus de refléter les lacunes du passé, la consultation nous permet de constater que les récentes actions posées demeurent méconnues ou incomprises. Ainsi, une attention particulière doit être portée pour s'assurer que les modalités du processus de sélection demeurent toujours ouvertes et transparentes ainsi que bien comprises et appliquées par tous les intervenants et toutes les intervenantes et personnes candidates potentielles. Il s'agit d'une mesure importante du plan qui se décline en plusieurs activités et qui vise autant tous les groupes que certains groupes en particulier.

Activité 4.1.1) Décortiquer et diffuser le processus de sélection des CRC par une instance centrale

Une première action vise à clarifier et à mieux diffuser le processus d'allocation des chaires (gestion des concours, affichage-temps-diffusion, prise de décision) par une instance centrale.

Les personnes titulaires de CRC ont le statut de professeure et professeur. Ainsi, le processus de sélection des personnes titulaires de CRC, qu'elles proviennent de l'interne ou de l'externe, doit respecter les conventions collectives.

Depuis 2017, le VRRCI a travaillé en collaboration avec les facultés pour clarifier le processus de sélection autant pour les personnes candidates provenant de l'interne que de l'externe. En effet, ce processus pouvait laisser croire qu'un candidat interne avait plus de facilité à obtenir une CRC dans le contexte des règles conventionnées entourant l'embauche des nouvelles ressources professorales. Afin de s'assurer que toutes et tous les candidats potentiels, provenant de l'interne ou de l'externe, puissent avoir l'opportunité de déposer leur candidature et avoir des chances équitables d'être sélectionnés, et afin de limiter les incompréhensions et d'éventuels conflits liés au respect des conventions collectives, les différentes étapes du processus de sélection des candidatures provenant de l'interne ou de l'externe ont été décortiquées et publiées sur le site du VRRCI–Chaires de recherche, disponible également au public. Ce processus a été présenté aux directions de la recherche des facultés ainsi qu'aux personnes représentantes ÉDI en faculté et est illustré dans le tableau ci-dessous.



Activité 4.1.2) Développer un réseau de représentantes et représentants ÉDI dans les facultés

Afin d'assurer le respect, l'ouverture et la transparence des processus de sélection au sein de chaque faculté, une personne, identifiée comme étant la/le représentant ÉDI facultaire, a été nommée par la doyenne ou le doyen de chaque faculté. Chacune de ces personnes est formée aux principes ÉDI par l'agente d'équité institutionnelle du VRÉDI et RH et participe à toutes les étapes du processus de sélection (annexe 4 : Rôle et responsabilités de la personne représentante facultaire ÉDI).

Cette personne siège sur tous les comités d'évaluation des candidatures dans sa faculté et garantit la transparence du processus et le respect des principes ÉDI dans l'ensemble de la démarche. Cette personne a un rôle important de transfert de connaissance, de sensibilisation et d'accompagnement auprès des nouvelles directions de facultés.

En plus d'être des personnes alliées dans l'application des exigences ÉDI du Programme CRC et la diffusion des informations sur la gestion des CRC à l'Université, ce réseau dispose d'outils pour faciliter la mise en application des principes ÉDI dans le processus des CRC. Ces outils sont accessibles par toute personne, y compris les personnes externes, sur le site du VRRCI–Chaires de recherche et abordent les thèmes suivants :

- Définition et mise en contexte de l'ÉDI;
- Processus d'attribution des CRC;
- Rôle du représentant ou de la représentante facultaire ÉDI;
- Modèle d'annonce pour les CRC;
- Instruction pour les membres du comité de sélection;
- Grille d'évaluation ÉDI pour les candidatures;
- Rapport du comité de sélection et conservation des documents.

La synergie positive de ce réseau confirme l'adhésion et l'engagement de ses membres. L'offre de service de ce réseau est très appréciée par les chercheuses et chercheurs, les titulaires CRC et autres collaborateurs.

Activité 4.1.3) Diffusion publique des concours de CRC

Depuis 2017, une section du site Internet du VRRCI est dédiée à l'affichage public des appels à candidatures visant la sélection des titulaires de CRC. Pour tout appel à candidatures, toute la communauté universitaire est interpellée afin de maximiser la diffusion de chaque annonce. Ces annonces permettent autant de solliciter directement des candidatures potentielles de l'interne que celles provenant du vaste réseau de contacts professionnels de toute la communauté universitaire. De plus, ces annonces sont diffusées auprès des réseaux internationaux et dans des réseaux plus spécifiques qui soutiennent les membres des groupes désignés.

Pour bonifier cette diffusion, une liste des réseaux par groupe désigné sera constituée et les annonces y seront diffusées pour s'assurer que les personnes des groupes soient rejointes.

Activité 4.1.4) Assurer la conformité du processus de sélection à toutes les étapes et suivi par le VRRCI

Afin d'assurer la conformité du processus de sélection facultaire, chaque faculté présente, pour chaque concours, un rapport du comité relatant le processus qui a mené à la sélection ainsi que le nombre de candidatures reçues pour les groupes désignés (un gabarit de rapport est fourni à la personne représentante facultaire ÉDI). Ces rapports sont transmis à l'agente d'équité institutionnelle qui valide la conformité et l'équité du processus.

À l'étape d'évaluation institutionnelle, ces rapports sont consignés par le comité d'évaluation institutionnel, sur lequel siège l'agente d'équité. Ce comité fait rapport à la vice-rectrice à la recherche des processus des diverses unités ayant déposé des candidatures. Advenant que des enjeux soient relevés dans le cadre d'un concours mené par une unité ou le VRRCI (pour le comité institutionnel), la vice-rectrice à la recherche en sera informée au moment du choix final des candidatures et en tiendra compte dans sa décision. Si le processus ne respecte pas les principes de transparence et d'équité, une rétroaction est faite auprès de l'unité ou du VRRCI, pour le comité institutionnel, et les candidatures proposées ne sont pas retenues.

L'agente d'équité institutionnelle travaillera de concert avec la personne représentante ÉDI de la faculté concernée afin que des modifications soient apportées au processus défaillant.

De plus, pour chaque dossier de candidature, chaque faculté est tenue de compléter le formulaire *Attestation de l'établissement – Processus de recrutement et de mise en candidature* identique à celui que doit compléter le VRRCI pour chaque candidature transmise au Programme CRC lors de l'évaluation nationale. Cette étape vise à confirmer que les facultés ont respecté les *Exigences relatives au recrutement et à la mise en candidature de titulaires de CRC* imposées par le Programme.

Actuellement, toutes les unités/départements peuvent proposer des candidatures pour les CRC. Ce sont les unités qui décident d'un recrutement interne et/ou externe ainsi que de l'identification ou non de domaines de recherche pour les annonces et ceci, dans le respect des exigences ÉDI. Le VRRCI laisse le choix aux facultés de présenter des candidatures ou non. Cela confère un pouvoir décisionnel important aux directeurs et directrices de départements ainsi qu'aux doyens et doyennes sur la distribution des chaires internes et externes.

Malgré les activités d'information sur la gestion des chaires décrites précédemment, nous souhaitons mettre en place un mécanisme de contrôle-qualité pour chaque concours afin de s'assurer que les modalités d'attribution des CRC sont utilisées de manière optimale. Le VRRCI et l'agente d'équité institutionnelle sont responsable de colliger toutes anomalies rapportées dans les rapports facultaires ou via des échanges avec des candidates ou candidats potentiels. Pour remédier à de quelconques problèmes et garantir le respect des principes d'ouverture et de transparence des concours, la vice-rectrice pourra modifier les modalités des concours de sélection.

4.2) Valoriser les candidatures de personnes s'auto-identifiant à un groupe désigné et atteindre les cibles de représentation

Les initiatives ÉDI dans le contexte des CRC sont encadrées par des obligations auxquelles sont soumises le Programme des CRC ainsi que tous les établissements de recherche canadiens qui reçoivent des CRC. L'atteinte de nos impératifs institutionnels repose sur trois activités.

Activité 4.2.1) Expliquer les obligations de l'institution pour combler les écarts de représentation à chaque concours

Le contexte spécifique des CRC justifie que les personnes des groupes cibles soient interpellées directement. Ce contexte doit toutefois être mieux expliqué aux personnes de ces groupes, aux administrateurs ainsi qu'au corps professoral dans son ensemble.

Un document présentant le contexte spécifique aux CRC sera développé et accessible en ligne. Une référence à ce document sera incluse avec chaque annonce de concours de sélection. Ce document portera une attention particulière à l'explication des initiatives ÉDI dans le cadre de la gestion des CRC ainsi que des obligations d'atteinte de cibles pour l'Université. Cette contextualisation de la nécessité de la représentation équitable des titulaires de CRC permettra de justifier la sollicitation des personnes des groupes cibles et favorisera l'adhésion des membres du corps professoral à la démarche.

Activité 4.2.2) Encourager les personnes des groupes cibles à postuler et à s'auto-identifier

Pour chaque concours de sélection, une attention particulière est portée à toute condition qui peut affecter les membres des groupes sous-représentés afin de les encourager à poser leur candidature et à identifier leur appartenance à un groupe sous-représenté.

Conformément aux recommandations et pratiques exemplaires de recrutement émises par le SPIIE, chaque annonce publique visant à pourvoir une CRC contient des sections dédiées à l'ÉDI. Les candidates et candidats sont invités à expliquer l'incidence qu'a pu avoir une interruption de carrière sur leur dossier de réalisations en raison, entre autres, d'un congé de maternité ou de paternité, d'un congé de maladie prolongé ou d'une formation clinique. Les annonces de poste et de concours de sélection invitent tous les candidats et candidates qui nécessiteraient des mesures d'accommodement à contacter la personne représentante ÉDI de leur faculté.

Le traitement de la demande de mesure d'accommodement peut se faire par la faculté ou au besoin par l'agente d'équité institutionnelle.

Chaque personne est invitée, sur une base volontaire et confidentielle, à indiquer son appartenance à l'un des groupes désignés en utilisant le formulaire d'auto-identification (Annexe 7: Formulaire d'auto-identification). Ce formulaire d'auto-identification des CRC fait partie intégrante du dossier de candidature.

Activité 4.2.3) Concours de nomination préférentielle

Pour atteindre les cibles obligatoires de représentation identifiées par le SPIIE, le VRRCI a mis en place en 2018 des concours de nomination préférentielle réservés aux personnes des groupes cibles.

Un processus de surveillance des écarts est instauré au VRRCI afin de préciser les objectifs et les orientations pour chaque concours. Afin de respecter les exigences et les cibles de représentation pour chaque groupe, cette stratégie de nomination préférentielle pourra être utilisée lorsque nécessaire, soit lorsque l'écart à combler est supérieur ou égal au nombre de chaires disponibles. Pour chaque concours de nomination préférentielle, une attention particulière sera portée à l'explication du recours à cette stratégie exceptionnelle et obligatoire.

4.3) Intégrer les principes ÉDI dans l'évaluation des candidatures

Activité 4.3.1) Diversifier la composition des comités d'évaluation

Tous les comités d'évaluation à tous les niveaux du processus de sélection (département, école, faculté et institutionnel) doivent être composés de plusieurs membres dont au moins un appartient à au moins un groupe désigné.

Activité 4.3.2) Formation des membres des comités d'évaluation

Afin de conjurer les biais et préjugés involontaires, toutes les personnes qui participent au processus de sélection des candidatures de CRC, quel que soit le niveau (département ou école, faculté, institutionnel), doivent être sensibilisées et formées aux bonnes pratiques d'évaluation en matière d'ÉDI. Tous les membres de comité d'évaluation ont l'obligation de suivre la formation sur les biais et les préjugés inconscients du SPIIE. Depuis 2018, tous les membres des comités de sélection des CRC ont suivi cette formation obligatoire. Ainsi, pour tous les concours de sélection 2019, nous pouvons affirmer que 100 % des évaluatrices et évaluateurs sont formés. Avec cette nouvelle mesure, les membres des comités de sélection suivront également la formation obligatoire sur les biais inconscients en cours de développement à l'Université.

Tous les membres des comités d'évaluation doivent également prendre connaissance d'instructions favorisant les principes ÉDI dans l'évaluation des candidatures. Ces instructions abordent, entre autres, l'importance de concevoir l'excellence en recherche de manière souple, flexible et étendue et de prendre en considération les répercussions en recherche des interruptions de carrières. De manière concomitante avec la mesure 4.8, des exemples d'interruptions de carrières sont précisés dans le document pour sensibiliser les membres des comités à cet aspect.

Des formations spécifiques ont été proposées aux personnes œuvrant dans le processus d'attribution des CRC ainsi qu'aux membres des comités d'évaluation. Plus de 120 personnes ont participé à ces formations :

> « Introduction à l'ÉDI », par Hélène Lee-Gosselin, directrice sortante de l'IFSÉÉ
> « Démystifier les croyances », par Hélène Lee-Gosselin, directrice sortante de l'IFSÉÉ
> « Attraction et Intégration en emploi de la diversité de la main-d'œuvre », par Kamel Beji, titulaire de la chaire de recherche sur l'intégration et la gestion des diversités en emploi (CRIDE).

Activité 4.3.3) Participation active d'un représentant ou d'une représentante ÉDI facultaire au sein de chaque comité

Pour chaque comité d'évaluation, il importe de s'assurer de la présence d'une personne experte en matière d'ÉDI. Pour le comité de sélection au niveau institutionnel, il s'agit de l'agente d'équité institutionnelle. Afin d'assurer la légitimité du rôle du représentant ÉDI au sein de ces comités, la personne qui préside chaque comité est invitée à rencontrer au préalable la personne représentante ÉDI pour clarifier ce rôle et s'assurer que ses interventions soient écoutées et respectées lors des délibérations (Annexe 4 - Rôle et responsabilité de la personne représentante facultaire ÉDI). Ceci assure que la participation de la personne responsable ÉDI soit bien reconnue et fera une différence tout au long du processus d'évaluation.

Activité 4.3.4) Suivi auprès des évaluateurs et des évaluatrices

Il importe d'effectuer un sondage auprès des personnes qui ont siégé sur les comités d'évaluation pour s'assurer de la qualité de la formation et de l'accompagnement sur les principes ÉDI. Advenant que des lacunes soit soulevées, des activités de formation complémentaires seront offertes aux membres de ces comités.

4.4) Assurer une équité des mesures de soutien aux titulaires de CRC

En 2017, le VRRCI a pris conscience de plusieurs lacunes et obstacles dans le traitement des mesures de soutien accordés aux titulaires de CRC. Plusieurs mesures ont ainsi déjà été implantées et sont intégrées dans les modalités de gestion des CRC décrites à *l'annexe 5 : Gestion de l'attribution des chaires de recherche du Canada*

Activité 4.4.1) Attitrer une ressource en développement de la recherche aux CRC

Depuis 2017, un conseiller en développement de la recherche du VRRCI est affecté à temps plein à la gestion du portefeuille de CRC pour l'établissement. En plus de la coordination des concours de sélection, cette personne a la responsabilité d'accompagner les titulaires et les facultés dans la préparation du dossier de candidature déposé au Programme CRC pour l'évaluation nationale ainsi que pour la production des rapports annuels. Cette personne contribue également à identifier les appuis potentiels en collaboration avec les intervenants en faculté et à assurer le respect des engagements consentis en lien avec les activités décrites ci-dessous. Cette personne travaille en étroite collaboration avec les personnes conseil en ÉDI de l'Université.

Activité 4.4.2) Optimiser un niveau de soutien équitable aux titulaires

La question du salaire et de l'utilisation de la bourse CRC pour couvrir le salaire de la ou du titulaire sera dorénavant clarifiée dans chaque annonce de concours afin de limiter les incompréhensions et surprises quant aux ressources et à l'appui institutionnel. Concernant la prime salariale pour une chaire, cet élément est encadré dans la convention collective des professeures et des professeurs. Pour s'en prévaloir, le professeur ou la professeure en fait la demande à son unité.

Depuis 2018, les mesures de soutien doivent être clairement décrites dans les lettres d'appui du doyen de la faculté et du directeur ou de la directrice du regroupement de chercheurs qui dépose la demande dans le cadre d'un concours de sélection. Ces lettres d'appui font partie du dossier de candidature et le niveau de soutien représente l'un des critères d'évaluation. Ainsi, dans un tel contexte compétitif, la faculté et le milieu de recherche sont conjointement responsables de présenter un dossier de candidature le mieux soutenu possible. Ce mode de fonctionnement évite à la candidate ou au candidat de devoir négocier seul son niveau d'appui. De plus, ces appuis écrits et formels sont conservés et utilisés lors de la mise en candidature auprès du Programme des CRC. Si l'appui est jugé faible lors de l'évaluation du dossier et que le dossier est retenu pour une mise en candidature, le VRRCI travaille de concert avec la faculté pour tenter de bonifier, si possible, le niveau de soutien. Comme prescrit par le Programme des CRC, une attention particulière est portée afin que le niveau de soutien aux candidatures de CRC soit supérieur au soutien moyen accordé aux professeures et professeurs du même secteur qui ne détiennent pas de CRC.

Enfin, la vice-rectrice à la recherche, à la création et à l'innovation confirme, au moment du dépôt des demandes de mise en candidature et de renouvellement, que le niveau de soutien offert à chaque titulaire est comparable à celui offert aux autres titulaires de chaire de l'établissement issus d'un même contexte administratif et scientifique.

Des communications entre la direction du VRRCI et les vice-doyennes et vice-doyens à la recherche en faculté sur l'importance d'appuyer équitablement les titulaires de CRC et d'honorer les engagements sont réalisées régulièrement.

Activité 4.4.3) Suivi des engagements

Un mécanisme de suivi, sous la responsabilité du VRRCI, sera mis en place pour s'assurer que les engagements consentis sont bel et bien honorés. Suivant la confirmation de nomination d'un nouveau ou d'une nouvelle titulaire de CRC, le conseiller responsable des CRC au VRRCI rappellera les différentes mesures de soutien entendues lors du dépôt de la candidature. Sous forme de tableau avec des échéanciers, cet outil de suivi des engagements et mesures de soutien sera partagé avec la direction de la faculté et avec la nouvelle ou le nouveau titulaire.

La direction de la faculté aura la responsabilité d'honorer les engagements qu'elle aura préalablement approuvés lors du dépôt de la demande. Elle devra également les rappeler aux autres personnes responsables de l'application des mesures de soutien relevant de leur juridiction.
Enfin, la direction de la faculté devra confirmer, au plus tard un an après la date de début du mandat, que les engagements ont été remplis et que les mesures de soutien ont été accordées. La ou le titulaire devra confirmer que les mesures de soutien ont été accordées. Le conseiller responsable des CRC au VRRCI rendra compte annuellement à la vice-rectrice du respect des mesures d'appui pour tous les nouveaux et nouvelles titulaires de CRC.

Pour les années subséquentes, la ou le titulaire devra rendre compte des mesures de soutien lors de la production de son rapport annuel qui sera partagé par le VRRCI à la direction de la faculté. Advenant que certaines mesures de soutien promises dans la mise en candidature de CRC déposée à l'étape nationale ne soient pas honorées ou qu'elles cessent de l'être, la ou le titulaire doit en informer la direction de sa faculté ainsi que le conseiller responsable des CRC au VRRCI qui en fera état à la vice-rectrice. Cette dernière prendra les mesures nécessaires pour que les personnes concernées consentent aux engagements prévus.

Activité 4.4.4) Rigueur, transparence et formation dans la reddition de compte annuelle

Depuis 2017, l'Université fait un travail rigoureux pour démontrer les diverses formes d'appuis financiers et non financiers aux titulaires de CRC. La participation du ou de la titulaire et des équipes administratives qui entourent la personne titulaire est mise à contribution afin de sensibiliser et de former l'ensemble du personnel administratif et de recherche. Une fois les rapports complétés, ils sont transmis à toutes les personnes concernées ainsi qu'à la personne titulaire.

4.5) Étendre la conception de l'excellence en recherche

Activité 4.5.1) S'assurer que les candidatures sont évaluées sur de multiples critères d'excellence et former conséquemment les comités de sélection

Depuis 2017, les personnes impliquées tout au long du processus de sélection des titulaires de CRC sont sensibilisées à reconnaître et valoriser les parcours atypiques en recherche des candidatures. Cette étape est incluse dans le processus plus spécifiquement au moment de l'annonce des concours (critères de sélection) et dans le processus de sélection (instructions aux membres de comité).

Activité 4.5.2) Participation active à la réflexion sur l'excellence en recherche

La question de l'évaluation de l'excellence en recherche dépasse largement le contexte des CRC ou de l'Université Laval. En effet, les critères de sélection à l'échelle institutionnelle doivent être cohérents avec les critères employés par le Programme CRC pour l'évaluation des dossiers à l'étape nationale d'évaluation.

Sous le leadership de l'Institut ÉDI², il importe que les membres du corps professoral, les administratrices et administrateurs et divers spécialistes en ÉDI de l'Université participent activement à la réflexion via les regroupements ÉDI existants comme le Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RIQEDI), la CARA ou encore via les activités menées par les grands organismes subventionnaires (CRC, IRSC, CRSNG, CRSH).

Mesure spécifique pour les personnes appartenant aux minorités visibles et les personnes en situation de handicap

4.6) Accroître le nombre de candidatures de personnes des minorités visibles et des personnes en situation de handicap

La représentation des personnes des minorités visibles et des personnes en situation de handicap parmi les titulaires de CRC est un enjeu majeur pour l'institution.

> **Activité 4.6.1)** Des publications ciblées dans les réseaux spécifiques pour ces groupes seront diffusées. Pour ce faire, l'Institut ÉDI² sera responsable d'identifier les listes de diffusion de ces réseaux et de les proposer comme outils aux directions des départements et facultés en prévision des concours de sélections et des affichages. Cette activité complète l'activité 4.1.3.

Mesure spécifique pour les personnes appartenant aux minorités visibles

4.7) Formaliser et diffuser les mesures d'accompagnement pour la conjointe ou le conjoint

De façon concomitante avec la mesure 2.8, les mesures d'accompagnement pour le conjoint ou la conjointe et la famille des personnes de minorités visibles et des personnes en situation d'handicap seront formalisées et diffusées.

Mesure spécifique pour les femmes

4.8) S'assurer que les comités de sélection prennent en compte la conciliation travail-vie personnelle dans l'évaluation des dossiers de candidature

La diversification et la formation des membres des comités de sélection font l'objet de diverses actions prévues dans le présent plan d'action. Cependant, une attention particulière sera portée à la question de l'évaluation comparative de la performance en recherche dans le contexte d'interruptions de carrière dues à la conciliation travail-vie personnelle qui affecte davantage les femmes.

> **Activité 4.8.1)** En début de chaque rencontre d'évaluation, la personne qui agit à titre de représentante ou représentant ÉDI sur le comité devra explicitement **préciser les attentes et bonnes pratiques en lien avec l'évaluation de la productivité en recherche et les interruptions de carrière.** La personne représentante ÉDI devra également souligner les candidatures à l'étude qui ont mentionné ces interruptions et leurs impacts. Cette personne devra rendre compte de cette intervention dans son rapport ainsi que de son appréciation de l'adhésion des membres évaluateurs à cette réalité.

Sous forme de synthèse, le schéma ci-dessous présente les différentes actions ÉDI dans le processus d'attribution des CRC afin d'accroître la représentation des groupes cibles.

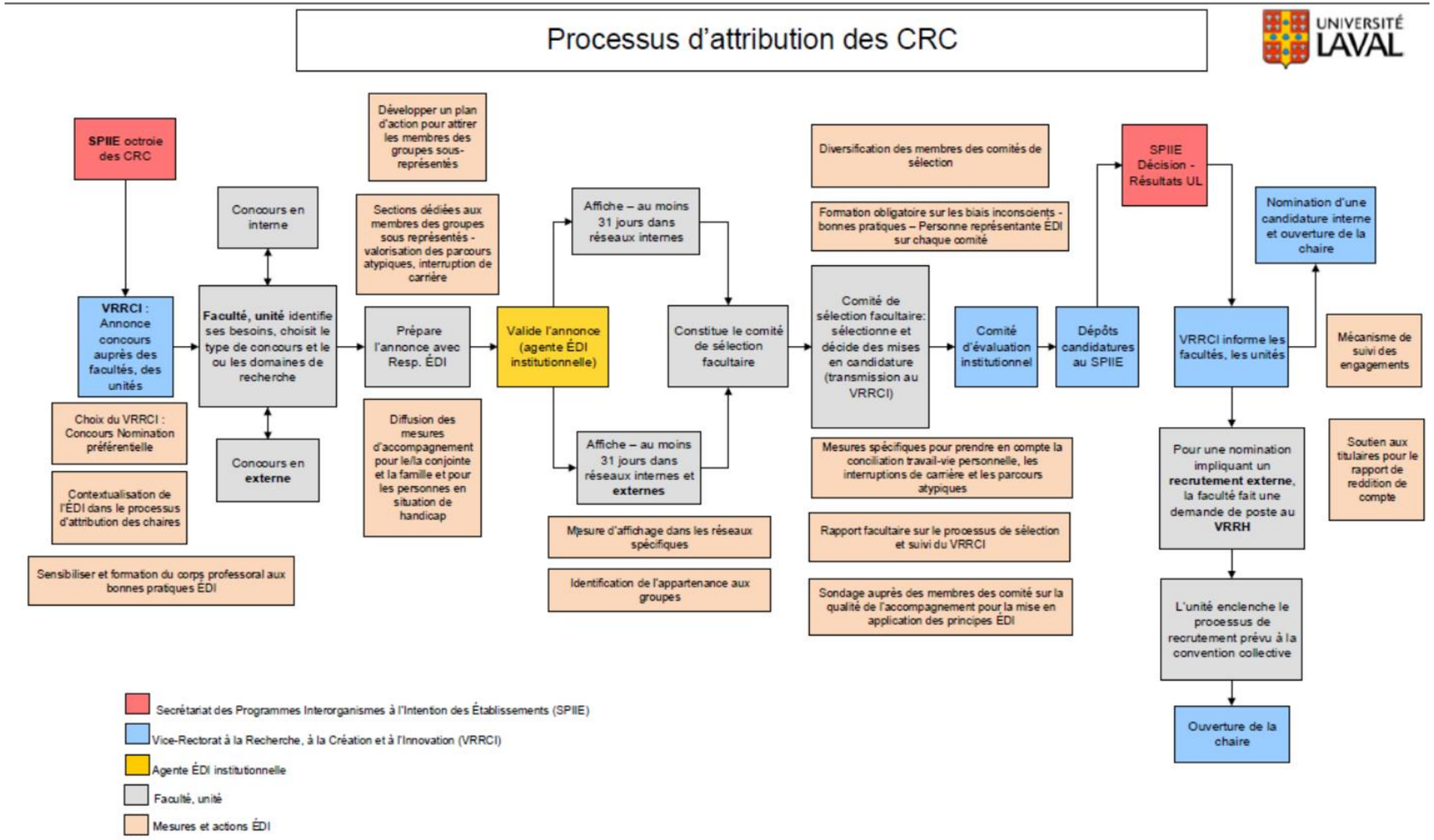


Schéma 3 : Actions ÉDI dans le processus d'attribution des CRC

TABLEAU DES MESURES ET ACTIONS PROPOSÉES

Le tableau ci-dessous reprend les mesures et actions proposées et précise les éléments suivants : la personne responsable, les livrables attendus, les indicateurs, les cibles ainsi que les échéances.

De nombreuses personnes participeront aux différentes activités. Le principe de base est « par les personnes, pour les personnes », et comme plusieurs mesures auront un impact sur plusieurs biais et amélioreront la situation pour plusieurs groupes minorisés, les groupes de travail seront souvent composés de personnes représentant un large éventail de groupes cibles, de services, de facultés, incluant les étudiants et étudiants et les représentants syndicaux, et parfois même des partenaires de l'externe. Afin d'assurer la réalisation des actions, cependant, tous les livrables sont de la responsabilité d'un vice-rectorat, largement le VRÉDI et RH, à travers le Bureau de l'ÉDI qui agit souvent en coordination et suivi des efforts afin de s'assurer que le plan sera effectivement suivi. Tel que l'indique le tableau, le ou la personne ultimement responsable est sous la vice-rectrice à l'équité, la diversité et l'inclusion et aux ressources humaines, car les actions ont souvent une portée institutionnelle. Lorsque ces actions sont spécialisées, d'autres vice-rectorat peuvent se voir confié la responsabilité d'une action.

OBJECTIF 4 : ADAPTER LE PROCESSUS D'ATTRIBUTION ET DE GESTION DES CRC AUX RÉALITÉS DES GROUPES CIBLES						
Mesures	**Activités**	**Responsable**	**Livrables**	**Indicateurs**	**Cibles**	**Échéances**
4.1) S'assurer que les processus de sélection sont ouverts et transparents	Activité 4.1.1) Décortiquer et diffuser le processus de sélection des CRC par une instance centrale	VRRCI	Élaboration et diffusion du processus d'attribution des CRC	Disponibilité du processus dans la trousse à outils	Processus intégré à la trousse et diffusé	Hiver 2019
	Activité 4.1.2) Développer un réseau de représentantes et représentants ÉDI dans les facultés	VRÉDI et RH	Une ou un représentant ÉDI identifié par Faculté	Nombre de représentants	17 représentants	Automne 2018
	Activité 4.1.3) Diffusion publique des concours de CRC	VRRCI	Concours affiché sur le Web	Nombre de concours affichés publiquement	100 % des concours	Depuis l'automne 2017, en continu
	Activité 4.1.4) Assurer la conformité du processus de sélection à toutes les étapes et suivi par le VRRCI	VRRCI	Rapport des comités de sélection facultaire / Formulaire d'attestation de conformité	Nombre de facultés ayant suivi un processus de recrutement conforme	100 % des facultés	Depuis l'automne 2018, en continu
4.2) Valoriser les candidatures de personnes s'auto-identifiant à un groupe désigné et atteindre les cibles de représentation	Activité 4.2.1) Expliquer les obligations de l'institution pour combler les écarts de représentation à chaque concours	VRRCI	Document explicatif en ligne	Disponibilité du document	Document disponible en ligne et présenté	Hiver 2021
	Activité 4.2.2) Encourager les personnes des groupes désignés à postuler et à s'auto-identifier	VRRCI	Ajouts de sections liées à l'ÉDI dans toutes les annonces de concours	Nombre d'annonces qui intègrent les sections ÉDI	100 % des annonces	Concours 2018 (en continu)
	Activité 4.2.3) Concours de nomination préférentielle	VRRCI	Suivi régulier des écarts de représentation	Nombre de titulaires par groupe désigné	Atteinte des cibles de représentation du SPIIE	2029

OBJECTIF 4 : ADAPTER LE PROCESSUS D'ATTRIBUTION ET DE GESTION DES CRC AUX RÉALITÉS DES GROUPES CIBLES						
Mesures	**Activités**	**Responsable**	**Livrables**	**Indicateurs**	**Cibles**	**Échéances**
4.3) Intégrer les principes ÉDI dans l'évaluation des candidatures	Activité 4.3.1) Diversifier la composition des comités d'évaluation	VRRCI	Au moins une personne d'au moins un groupe désigné par comité	Présence/absence d'une personne d'un des groupes désigné	Tous les comités ont au moins une personne représentant au moins un groupe	Automne 2018 (en continu)
	Activité 4.3.2) Formation des membres des comités d'évaluation	VRRCI	Instructions aux comités d'évaluation incluant la formation du SPIIE	Suivi de la formation	100% des membres de comité ont suivi la formation du SPIIE	Été 2019 (en continu)
	Activité 4.3.3) Participation active d'un représentant ou d'une représentante ÉDI facultaire au sein de chaque comité	VRRCI	Identification d'une ou d'un représentant ÉDI par comité	Présence/absence d'une ou d'un représentant ÉDI	Tous les comités ont une ou un représentant ÉDI	Été 2019
	Activité 4.3.4) Suivi auprès des évaluateurs et des évaluatrices	VRRCI	Sondage auprès de tous les évaluateurs et toutes les évaluatrices	Nombre de lacunes identifiées	Absence de lacunes et respect des bonnes pratiques d'évaluation	Concours 2021 (en continu)
4.4) Assurer une équité des mesures de soutien aux titulaires de CRC	Activité 4.4.1) Attitrer une ressource en développement de la recherche aux CRC	VRRCI	Définition d'un poste de conseiller attitré aux CRC	Présence/absence d'un conseiller attitré aux CRC	1 conseiller	Automne 2017
	Activité 4.4.2) Optimiser un niveau de soutien équitable aux titulaires	VRRCI	1. Ajout d'un critère d'évaluation 2. Ajout d'une explication au sujet de l'utilisation de la bourse CRC dans les annonces	1. Ajout d'un critère d'évaluation 2. Ajout d'une explication au sujet de l'utilisation de la bourse CRC dans les annonces	Modifications des annonces de concours	1. Concours 2018 2. Concours 2021
	Activité 4.4.3) Suivi des engagements	VRRCI	Mécanisme de suivi des engagements	Nombre d'engagements honorés	100 % des engagements honorés	Hiver 2021
	Activité 4.4.4) Rigueur, transparence et formation dans la reddition de compte annuelle	VRRCI	Augmenter le niveau de détail des appuis réellement consentis	Nombre de rapports complétés correctement	100 % des rapports complétés correctement	Printemps 2020
4.5) Étendre la conception de l'excellence en recherche	Activité 4.5.1) S'assurer que les candidatures sont évaluées sur de multiples critères d'excellence et former conséquemment les comités de sélection	VRRCI	Instructions aux comités, incluant une définition large de l'excellence	Nombre de membres de comités ayant été sensibilisé	100 % des membres de comités sensibilisés	Concours 2019 (en continu)
	Activité 4.5.2) Participation active à la réflexion sur l'excellence en recherche	VRRCI	Définition adaptée de l'Excellence en recherche	Nombre de rencontres en partenariat	La nouvelle définition de l'excellence en recherche est connue par tous les membres du corps professoral	En continu

OBJECTIF 4 : ADAPTER LE PROCESSUS D'ATTRIBUTION ET DE GESTION DES CRC AUX RÉALITÉS DES GROUPES CIBLES						
Mesures	**Activités**	**Responsable**	**Livrables**	**Indicateurs**	**Cibles**	**Échéances**
4.6) Accroître le nombre de candidatures de personnes des minorités visibles et des personnes en situation de handicap	Activité 4.6.1) Identifier les listes de diffusion des réseaux de ces groupes et les diffuser comme outils d'aide aux directions des départements et facultés	VRRCI	Produire et utiliser les listes de diffusion des réseaux concernés	% de candidatures pour chacun de ces deux groupes	20 % de candidatures de gens de minorités visibles 7 % de candidatures de personnes handicapées	Concours 2021
4.7) Formaliser et diffuser les mesures d'accompagnement pour la conjointe ou le conjoint	Voir mesure 2.8					
4.8) S'assurer que les comités de sélection prennent en compte la conciliation travail-vie personnelle dans l'évaluation des dossiers de candidature	Activité 4.8.1) Préciser explicitement les attentes et les bonnes pratiques en lien avec l'évaluation de la productivité en recherche et les interruptions de carrière lors des rencontres d'évaluation.	VRRCI	Rapport des comités faisant état de cette action et appréciation de la personne représentante ÉDI à cet effet	Nombre de comités ayant tenu compte de cet aspect	100 % des comités	Concours 2021 (en continu)

CALENDRIER DE RÉALISATION DU PLAN

Pour chacune des composantes, de nombreuses mesures sont à déployer, très souvent de manière concomitante. Pour déterminer les efforts et les ressources à mobiliser, le calendrier ci-dessous présente toutes les mesures et leur période de réalisation. Certaines mesures ont déjà été entreprises et sont illustrées dans les années passées.

Ce calendrier renvoie à une vision globale des réalisations.

1-Session hiver; 2-session printemps/été; 3-session automne

Mesures		2018			2019			2020			2021			2022			2023			2024			2025			2026			2027		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1.1)	Mettre en place une gouvernance optimale en ÉDI				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
1.2)	Assurer un climat organisationnel inclusif				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				■						■			
1.3)	Mettre en valeur et reconnaître publiquement les réalisations des personnes provenant des groupes sous-représentés											■	■																		
1.4)	Offrir des espaces d'échanges et de réseautage													■																	
1.5)	Reconnaître que le travail en ÉDI doit être fait pour, mais également avec les personnes qui font partie des groupes sous-représentés, et développer des mesures de reconnaissance pour leur participation									■	■																				
1.6)	Rendre visible le comité de réflexion sur la réconciliation de l'Université Laval et les travaux afférents											■																			
1.7)	Inclure les personnes LGBTQ2S+ dans l'énoncé de diversité									■	■	■																			
1.8)	Appliquer des mesures spécifiques de communication inclusive									■	■	■																			
2.1)	Outiller et accompagner les gestionnaires et les comités de sélection dans leur processus de recrutement						■	■	■	■	■	■	■	■	■																
2.2)	Définir une démarche permettant d'offrir un tremplin pour les étudiantes et les étudiantes aux études supérieures aux postes de professeures et professeurs											■																			
2.3)	Présenter une démarche claire de recrutement et proposer un accompagnement				■	■	■	■	■	■	■	■	■																		
2.4)	Présenter le processus d'auto-identification et la confidentialité des données	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																	
2.5)	Développer des pratiques d'embauche répondant aux réalités et aux parcours des personnes Autochtones						■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■											
2.6)	Développer des cursus académiques qui favorisent les relations collaboratives entre l'Université et les communautés autochtones						■	■	■	■	■	■	■																		
2.7)	Développer une stratégie d'attraction et des objectifs de recrutement spécifiques pour les minorités visibles							■	■	■	■	■	■	■	■																
2.8)	Bonifier les mesures d'accompagnement pour les professeures et professeurs non francophones et leur famille venant de l'étranger				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																
2.9)	Outiller pour prendre en considération les équivalences de formations et expériences de travail acquises à l'extérieur du pays																			■											
2.10)	Définir une démarche pour le recrutement de personnes en situation de handicap							■	■	■	■	■																			
2.11)	Campagne de sensibilisation et de valorisation des différents types de handicaps											■																			
2.12)	Développer des programmes et des initiatives pour encourager les femmes à étudier en sciences et génie					■	■	■	■	■	■	■																			
2.13)	Démontrer publiquement l'engagement d'offrir un environnement favorable pour les personnes de la communauté LGBTQ2S+								■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3.1)	Développer et offrir un programme d'accueil pour les nouveaux professeurs et nouvelles professeures						■	■	■	■	■	■	■	■																	
3.2)	Contrer la sur sollicitation et la stigmatisation									■	■	■																			
3.3)	Présenter le processus d'octroi de primes de manière transparente et rectifier les écarts ressortis avec les groupes cibles												■	■	■	■															
3.4)	Clarifier les critères de promotion et les mécanismes d'appel												■	■	■	■															
3.5)	Proposer un modèle renouvelé de la définition de l'excellence dans le milieu universitaire tout en tenant compte des aspects d'ÉDI															■	■														
3.6)	Développer et offrir un programme d'accueil et de soutien des membres des communautés autochtones									■	■	■	■																		
3.7)	Valoriser les formes d'apprentissages et les savoirs autochtones									■	■	■	■	■																	
3.8)	Offrir des mesures spécifiques de soutien pour les professeures et professeurs en processus d'apprentissage du français														■																
3.9)	Offrir des outils pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap								■	■	■	■	■	■																	
3.10)	Établir des mesures spécifiques pour faciliter la conciliation travail-vie personnelle												■	■																	
4.1)	S'assurer que les processus de sélection sont ouverts et transparents	■	■	■	■																										
4.2)	Valoriser les candidatures de personnes s'auto-identifiant à un groupe désigné et atteindre les cibles de représentation	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
4.3)	Intégrer les principes ÉDI dans l'évaluation des candidatures		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																		
4.4)	Assurer une équité des mesures de soutien aux titulaires de CRC	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																		
4.5)	Étendre la conception de l'excellence en recherche				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
4.6)	Accroître le nombre de candidatures de personnes des minorités visibles et des personnes en situation de handicap	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
4.8)	S'assurer que les comités de sélection prennent en compte la conciliation travail-vie personnelle dans l'évaluation des dossiers de candidature							■	■	■	■	■	■																		

Note : la mesure 4.7 n'est pas dans le tableau, car elle reprend la mesure 2.8 déjà mentionnée

MESURES DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DU PLAN

Tout au long de la réalisation du plan, des mécanismes de suivi et d'évaluation seront assurés selon différentes modalités. Le suivi de façon continue tout au long de la réalisation du plan permettra de recueillir les données de façon systématique afin de fournir aux responsables et aux parties prenantes des indications sur l'utilisation des ressources, la réalisation des activités, les progrès réalisés dans la production des résultats et l'atteinte des objectifs du plan.

Les informations fournies par le système de suivi permettent de prendre en temps voulu des mesures correctives pendant la mise en œuvre du plan pour accroître la probabilité d'obtenir les résultats escomptés et assurer la durabilité du plan. Au terme de l'exécution de chacune des mesures, nous nous assurerons que les livrables pour chaque activité identifiée ont été produits et les échéanciers respectés selon les informations contenues dans les tableaux présentés dans chaque composante.

La responsabilité globale de l'exécution du plan d'action et du suivi des mesures et activités est assurée conjointement par le VRRCI et le VRÉDI et RH. Le VRRCI se chargera de collecter ces données afin de faire des rapports d'étape annuellement au SPIIE. Un cadre de mesure et rendement sera complété et utilisé pour assurer le suivi du plan, sous le format suivant :

Cadre de mesure et rendement

	Résultats attendus	Indicateurs	Données de départ	Cibles	Source et méthode de collecte de données	Fréquence	Responsable
Objectif global							
Objectifs spécifiques							
Mesures							

Le cadre de mesure sera élaboré de façon participative par les responsables des mesures. Pour chacun des indicateurs déjà identifiés dans le tableau des mesures de chaque composante, il sera possible de déterminer la source des données requises pour établir les données de base et pour le suivi durant l'exécution du plan. De manière à pouvoir constater les progrès qui seront accomplis, la situation de départ sera déterminée afin de pouvoir évaluer les progrès qui seront réalisés. Le niveau de performance visé dans le futur (les cibles) sera établi avec ces points de comparaison.

Les ajustements nécessaires entre ce qui est prévu dans le plan et ce qui sera réalisé comme activités et résultats seront apportés. Le tableau suivant présente un exemple d'outil utile pour le suivi lors de la mise en œuvre du plan :

Outil de documentation et de prise de décision pour le suivi du plan

	Résultats	Indicateurs	Écarts et variation	Causes et facteurs d'explication	Actions correctrices ou mobilisatrices
Objectif global					
Objectifs spécifiques					
Mesures					

En plus d'élaborer les modalités de suivi, une évaluation à la fin du plan est prévue. Cette évaluation permettra l'appréciation systématique et globale afin de déterminer la pertinence, l'efficacité, l'impact et la durabilité du plan. Cette évaluation fournira une information crédible et utile permettant l'incorporation des leçons apprises dans le processus décisionnel.

Les objectifs de cette évaluation sont les suivants : déterminer si les lignes directrices applicables par le SPIIE ont été suivies, si les ressources à la disposition du projet ont été utilisées de façon efficiente, et si toutes les activités et résultats planifiés ont été réalisés comme prévu.

Cette évaluation sera une occasion formelle d'échanges d'idées, d'information, de solutions et de stratégies avec les équipes de mise en œuvre du plan pour proposer d'éventuelles recommandations pour la suite des interventions à réaliser.

COORDONNÉES DES PERSONNES RESPONSABLES

Voici les personnes responsables de l'application du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans le cadre du programme des chaires de recherche du Canada.

VICE-RECTORAT À LA RECHERCHE, À LA CRÉATION ET À L'INNOVATION (VRRCI)

Professeure Eugénie Brouillet
Vice-rectrice à la recherche, à la création et à l'innovation
Pavillon des Sciences de l'éducation
2320, rue des Bibliothèques,
bur. 1434-A
Québec (Québec) G1V 0A6
Tél.: 418 656-2131, poste 402599
vice-rectrice@vrr.ulaval.ca

Kaouther Bessrour
Adjointe à la vice-rectrice
Directrice, Bureau des chaires et des entités structurantes
Pavillon des Sciences de l'éducation
2320, rue des Bibliothèques,
bur. 1458
Québec (Québec) G1V 0A6
Tél.: 418 656-2131, poste 404696
Kaouther.Bessrour@vrr.ulaval.ca

Jean-Philippe Marquis
Conseiller en développement de la recherche
Pavillon des Sciences de l'éducation
2320, rue des Bibliothèques,
bur. 1422
Québec (Québec) G1V 0A6
Tél.: 418 656-2131, poste 408878
jean-philippe.marquis@vrr.ulaval.ca

VICE-RECTORAT À L'ÉQUITÉ, À LA DIVERSITÉ ET À L'INCLUSION ET AUX RESSOURCES HUMAINES (VRÉDI ET RH)

Professeure Lyne Bouchard
Vice-rectrice à l'équité, à la diversité et à l'inclusion et aux ressources humaines
Pavillon Jean-Charles-Bonenfant
2345, allée des Bibliothèques,
local 5600
Québec (Québec) G1V 0A6
Tél.: (418) 656-2131, poste 403154
vice-rectrice@vrrh.ulaval.ca

Patricia Neitthoffer
Agente d'équité
Bureau de l'ÉDI
Pavillon Jean-Charles-Bonenfant
2345, allée des Bibliothèques,
local 5600
Québec (Québec) G1V 0A6
Tél. : 418 656-2131, poste 400033
Patricia.Neitthoffer@vrrh.ulaval.ca

ANNEXES

ANNEXE 1 COLLECTE DE DONNÉES SUR L'ÉQUITÉ ET LA DIVERSITÉ

Mécanismes pour la collecte de données

L'Université demande à l'ensemble de son personnel ainsi qu'aux personnes qui soumettent leur candidature pour un poste de remplir un formulaire d'auto-identification dans lequel les personnes indiquent si elles appartiennent ou non à un ou des groupes désignés (femmes, minorités visibles, minorités ethniques en vertu de la loi québécoise, Autochtones, personnes handicapées) dont les définitions sont présentées dans le formulaire. Une personne peut s'identifier comme appartenant à plus d'un groupe, afin de tenir compte de l'effet d'intersectionnalité. Elle peut aussi indiquer dans le formulaire qu'elle préfère ne pas répondre à l'une ou l'autre des questions, l'auto-identification étant volontaire. Le même formulaire est utilisé pour recenser les membres des groupes désignés dans l'ensemble du corps professoral, afin de mieux connaître le bassin interne de candidatures. Ce processus relève du VRÉDI et RH et toutes les garanties de confidentialité sont respectées.

Aucune donnée n'est présentement récoltée concernant la question du genre ou de l'orientation sexuelle. Cependant, le formulaire est en cours de révision pour intégrer une seconde section sous forme de sondage institutionnel qui comportera ces questions. Cette section sondage permettra d'obtenir également des informations plus complètes pour chacun des groupes en invitant la personne à préciser son identification à l'intérieur des groupes, par exemple, minorité visible et Asie du sud. Ce type de sondage respecte les exigences de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ), car ces questions sont dissociées du formulaire original de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi par un paragraphe précisant qu'il s'agit d'un sondage institutionnel, propre à l'Université Laval et que chaque personne peut décider ou non de le compléter.

En ce qui concerne les personnes mises en candidature pour les CRC et en provenance de l'extérieur du corps professoral de l'Université, le formulaire d'auto-identification CRC fait partie intégrante de leur dossier de candidature. Depuis septembre 2020, considérant que les personnes de la communauté LGBTQ2S+ font partie des groupes subissant des discriminations à l'emploi, l'Université a intégré dans ce formulaire, les questions de genre et d'orientation sexuelle.

Stratégie pour encourager les individus à s'identifier

Pour favoriser un taux de réponse optimal ainsi que l'acuité de l'information, toutes les personnes salariées de l'Université sont invitées à mettre à jour leur formulaire d'auto-identification. Les données peuvent en effet être mises à jour en tout temps et des rappels sont effectués, généralement aux deux ans.

Avec la mise en ligne du formulaire révisée, prévue en 2021, une stratégie de communication sera déployée auprès de tous les employés pour mettre de l'avant l'engagement ÉDI de la haute direction, les avantages de la diversité, les objectifs visés par cette collecte de données, l'importance de l'auto-identification, le caractère confidentiel des données recueillies ainsi que le cadre dans lequel celles-ci sont utilisées.

De plus, ces éléments d'informations seront inscrits dans les processus d'accueil des nouvelles et nouveaux professeurs et des autres membres du personnel. Par les formations envisagées, les personnes participant à la sélection et l'embauche du personnel sont sensibilisées et peuvent diffuser l'engagement institutionnel envers l'ÉDI, en particulier en recherche.

Par ces différentes actions, l'Université souhaite faire de la diversité un réflexe quotidien où toute personne se sent impliquée et complète, en toute connaissance de cause, le formulaire d'auto-identification.

ANNEXE 2 GUIDES D'ENTREVUE

Guide d'entrevue – ÉDI UNIVERSITÉ LAVAL
Entrevue avec les titulaires de CRC

1 L'Université Laval n'atteint pas les objectifs fixés pour les groupes désignés par les CRC. Que pensez-vous de cette situation?

2 Comment avez-vous entendu parler des CRC dont vous êtes titulaires? Comment s'est effectué votre recrutement et comment qualifiez-vous le processus de sélection-nomination? Avez-vous des suggestions pour améliorer le processus de sélection-nomination?

3 Comment voyez-vous le processus d'auto-identification pour les groupes cibles? Avez-vous des suggestions pour le processus d'auto-identification. Comment encourager les candidats-es des groupes cibles à s'auto-identifier?

4 Avez-vous reçu du support de votre faculté?

5 Comment qualifieriez-vous votre expérience comme titulaire de CRC (ex : support de votre faculté et de l'UL, mentorat, intégration au département, gestion des interruptions de carrière, processus de renouvellement, ressources, participation au choix du soutien, etc.)? Le cas échéant, comment qualifiez-vous votre expérience comme membre d'un groupe ciblé par l'ÉDI? Comment qualifieriez-vous votre climat de travail dans ce contexte (dynamique avec les collègues)?

6 Quelles ont été les opportunités qui se sont présentées à vous comme titulaire dans l'ensemble de la démarche/parcours? Quels ont été les obstacles rencontrés dans la démarche/votre parcours?

7 Quelles sont vos propositions/bonnes pratiques pour améliorer l'ensemble de la démarche et votre expérience comme titulaire de CRC? Comment pourriez-vous être mieux accompagné-e? Quelles sont vos suggestions pour favoriser une meilleure représentativité des groupes désignés à l'Université Laval?

8 Comment l'ÉDI pourrait vous aider comme titulaire de CRC et de quelle façon vous pourriez contribuer comme titulaire de CRC à l'ÉDI à l'Université Laval?

9 D'après-vous, quelle est l'attitude des professeures et professeurs face aux changements apportés par l'ÉDI? Est-ce qu'elles ou ils sont au courant des orientations ÉDI prises par l'ULaval et les gouvernements fédéral et provincial (culture d'inclusion)? Est-ce qu'elles ou ils sont en accord avec ces changements? est-ce qu'elles ou ils les souhaitent?

10 Avez-vous des aspects à ajouter ou d'autres commentaires-réflexions sur le sujet?

Guide d'entrevue – ÉDI UNIVERSITÉ LAVAL
Entrevue avec les professeurs-es non titulaires de CRC

1 L'Université Laval n'atteint pas les objectifs fixés pour les groupes désignés par les CRC. Que pensez-vous de cette situation?

2 Pourriez-vous décrire le processus d'allocation des CRC dans votre faculté (publicité des postes, tentatives novatrices de recrutement, membres et rôles des comités d'embauche, formation des membres des comités, climat de travail, dynamique entre les collègues, etc.)? Si oui, comment s'est effectué le choix des domaines d'expertise et la sélection-nomination des titulaires? Comment qualifiez-vous le processus de sélection-nomination? Comment qualifieriez-vous le cas échéant votre expérience dans le processus pour être sélectionné-e comme titulaire de CRC dans votre faculté (obstacles et opportunités)? Avez-vous des suggestions pour améliorer le processus de sélection-nomination?

3 Connaissez-vous le processus d'auto-identification pour les groupes cibles? Si oui, comment voyez-vous ce processus? Avez-vous des suggestions pour le processus d'auto-identification. Comment encourager les candidats-es des groupes cibles à s'auto-identifier?

4 Quelles sont vos propositions/bonnes pratiques pour améliorer l'ensemble de la démarche et de votre faculté concernant l'expérience des titulaires de CRC? Avez-vous des besoins spécifiques en matière de formation et d'accompagnement? Quelles sont vos suggestions pour favoriser une meilleure représentativité des groupes désignés à l'Université Laval?

5 Comment l'ÉDI pourrait aider votre faculté et de quelle façon votre faculté pourrait contribuer à l'ÉDI à l'Université Laval?

6 D'après-vous, quelle est l'attitude des professeures et professeurs face aux changements apportés par l'ÉDI? Est-ce qu'elles ou ils sont au courant des orientations ÉDI prises par l'UL et les gouvernements fédéral et provincial (culture d'inclusion)? Est-ce qu'elles ou ils sont en accord avec ces changements? est-ce qu'elles ou ils les souhaitent?

7 Avez-vous autre chose à ajouter, des commentaires, des réflexions?

Guide d'entrevue – ÉDI UNIVERSITÉ LAVAL
Entrevue avec les membres de la direction des facultés pour les CRC et les personnes représentantes facultaires ÉDI

1 L'Université Laval n'atteint pas les objectifs fixés pour les groupes désignés par les CRC. Que pensez-vous de cette situation?

2 Pourriez-vous décrire le processus d'allocation des CRC dans votre faculté (publicité des postes, tentatives novatrices de recrutement, membres et rôles des comités d'embauche, formation des membres des comités, etc.)? Comment s'est effectué le choix des domaines d'expertise et la sélection-nomination des titulaires? Comment qualifiez-vous le processus de sélection-nomination? Avez-vous des suggestions pour améliorer le processus de sélection-nomination?

3 Comment voyez-vous le processus d'auto-identification pour les groupes cibles? Avez-vous des suggestions pour le processus d'auto-identification. Comment encourager les candidats-es des groupes cibles à s'auto-identifier?

4 Quel support est offert aux titulaires par votre Faculté?

5 Comment qualifieriez-vous l'expérience des titulaires de CRC dans votre faculté (ex : support de la faculté, de l'UL, mentorat, intégration au département, gestion des interruptions de carrière, processus de renouvellement, ressources, etc.)? Le cas échéant, comment qualifiez-vous l'expérience des membres d'un groupe ciblé par l'ÉDI? Comment qualifieriez-vous le climat de travail pour les titulaires dans ce contexte (dynamique entre les collègues)?

6 Comment ça se passait avant (nov 2018) les exigences en ÉDI. Comment ça se passe maintenant? Avez-vous changé vos pratiques?

7 Quelles ont été les opportunités qui se sont présentées aux titulaires dans l'ensemble de leur démarche/parcours? Quels ont été les obstacles rencontrés dans leur démarche/leur parcours?

8 Quelles sont vos propositions/bonnes pratiques pour améliorer l'ensemble de la démarche et de votre faculté concernant l'expérience des titulaires de CRC? Avez-vous des besoins spécifiques en matière de formation et d'accompagnement? Quelles sont vos suggestions pour favoriser une meilleure représentativité des groupes désignés à l'Université Laval?

9 Comment l'ÉDI pourrait aider votre faculté et de quelle façon votre faculté pourrait contribuer à l'ÉDI à l'Université Laval?

10 Est-ce que votre faculté à produit des documents concernant l'ÉDI?

11 D'après-vous, quelle est l'attitude des professeures et professeurs face aux changements apportés par l'ÉDI? Est-ce qu'elles ou ils sont au courant des orientations ÉDI prises par l'UL et les gouvernements fédéral et provincial (culture d'inclusion)? Est-ce qu'elles ou ils sont en accord avec ces changements ? est-ce qu'elles ou ils les souhaitent?

12 Autre chose à ajouter, commenter…aspect que nous n'avons pas abordé…

ANNEXE 3 LE COMITÉ INSTITUTIONNEL ÉDI

Gouvernance

Afin d'influencer positivement la haute direction sur les stratégies et actions à entreprendre en matière d'ÉDI, pour l'ensemble de sa communauté universitaire, le Comité institutionnel ÉDI de l'Université Laval est présidé par le vice-recteur exécutif appuyé par l'agente d'équité institutionnelle.

Mandat du Comité

Recommander au comité de direction une stratégie institutionnelle ÉDI, mettre en œuvre une action concertée en matière d'ÉDI, évaluer les initiatives ÉDI et rendre compte au Comité de direction et à la Rectrice en particulier.

Le Comité a le pouvoir de constituer des sous-comités pour accomplir des mandats particuliers et d'inviter toute personne qu'il juge utile à l'accomplissement de ses travaux. En terme de reddition de compte, le Comité dépose ponctuellement des rapports au Comité de direction, selon le calendrier des travaux, et soumet annuellement un rapport à la Rectrice. Sur demande du Comité de direction, il peut aussi faire rapport à d'autres instances, comme par exemple au Conseil d'administration de l'Université.

Composition du Comité

L'Université reconnaît les avantages de la diversité et favorise la pluralité des modes de pensée et des opinions. Dans cet esprit, le Comité est composé de personnes représentant toute la diversité et la richesse de la communauté universitaire.

Plus spécifiquement, la composition est la suivante :

- À titre de président : le vice-recteur exécutif
- À titre de coordonnatrice : l'agente d'équité institutionnelle

Les membres :

- La vice-rectrice à l'équité, à la diversité et à l'inclusion et aux ressources humaines
- Une personne désignée par le Bureau de l'ÉDI
- Une personne désignée par le vice-rectorat à la recherche, la création et l'innovation
- Une personne désignée par le vice-rectorat aux études et aux affaires étudiantes
- Une personne désignée par le secrétariat général
- Une personne désignée par le Comité de réflexion sur la réconciliation
- Une personne désignée par la Commission de la recherche
- Une personne désignée par la Commission des affaires étudiantes
- Une personne désignée par la direction des communications
- Une personne désignée par les doyennes et les doyens
- Une personne désignée par les directrices et directeurs de services
- Une personne désignée par les directrices et directeurs exécutifs
- Deux personnes désignées par la Confédération des associations d'étudiants et étudiantes de l'Université Laval (CADEUL, étudiantes et étudiants inscrits au premier cycle)
- Deux personnes désignées par l'Association des étudiantes et étudiants de Laval inscrits aux études supérieures (AELIÉS, communauté étudiante des 2e et 3e cycles)
- Deux employées ou employés de l'Université Laval
- Une personne désignée par l'Institut Équité, Diversité, Inclusion et Intersectionnalité (ÉDI²)
- Une personne désignée par la Chaire de Recherche sur l'Intégration et la gestion des Diversités en Emploi (CRIDE)

Ces personnes sont majoritairement issues des groupes sous-représentés (72,7 %) et représentent la diversité de la communauté universitaire dont l'intersectionnalité (45,5 %). Les groupes minorisés représentés à ce Comité sont les suivants : Femmes, Personnes autochtones, minorités visibles, minorités ethniques (personnes dont la langue maternelle n'est ni le français, ni l'anglais), les personnes en situation de handicap, les personnes LGBTQ+, les personnes issues de l'immigration (1re génération d'immigrantes et d'immigrants) et des personnes appartenant à plusieurs de ces groupes.

Fonctionnement

Le Comité se rencontre 3 à 4 fois par an. Les sous-comités, émanant du Comité, établissent eux-mêmes leur propre mode de fonctionnement en fonction des objectifs à atteindre. Les membres du Comité sont désignés pour une période de 5 ans.

ANNEXE 4 RÔLE ET RESPONSABILITÉS DE LA PERSONNE REPRÉSENTANTE FACULTAIRE ÉDI

Rôle : S'assurer que les principes ÉDI sont prise en compte dans tous les aspects des processus de recrutement, de sélection, d'embauche et de soutien des titulaires dans le cadre du Programme des Chaires de Recherche du Canada.

Les principes et les bonnes pratiques ÉDI sont développés ou adaptés au sein de chaque faculté par des personnes représentantes ÉDI. Ces personnes, désignées par la faculté, assurent un ancrage et le développement d'une expertise facultaire en matière d'ÉDI, selon une structure décentralisée, soutenues par l'agente d'équité institutionnelle, le Bureau des chaires et entités structurantes du VRRCI et formées par l'Institut Équité, Diversité, Inclusion et Intersectionnalité (l'ÉDI²).

Les personnes désignées sont les interlocutrices privilégiées de l'agente d'équité institutionnelle pour toutes actions et questions relatives à l'équité, la diversité et l'inclusion. Dans le cadre de ce rôle, la personne représentante facultaire ÉDI veille à la confidentialité des informations relativement aux candidatures et aux travaux des comités de sélection.

Responsabilités au sein du processus de sélection facultaire pour les CRC

- Agir comme la personne ressource en ÉDI pour la faculté et les départements.

Préparation :

- Participer, en collaboration avec la faculté et les départements à l'élaboration des annonces (sections ÉDI) et les transmettre à l'agente ÉDI institutionnelle avant diffusion, pour validation.
- S'assurer que l'annonce fait l'objet d'une large diffusion, et rejoint les personnes membres des groupes historiquement sous-représentés, et respecte les 31 jours minimum d'affichage.
- Au besoin, mettre en place les mesures d'adaptation demandées par une personne en situation de handicap pour son processus de sélection ou en référer à l'agente ÉDI institutionnelle.

Sélection :

- Étudier les candidatures à l'aide de la grille ÉDI (outil déposé dans la trousse sur le site du VRRCI), relever les différents éléments ÉDI à prendre en considération dans les délibérations.
- Rencontrer le président du comité de sélection pour clarifier son rôle et s'assurer que ses interventions soient écoutées et respectées lors des délibérations. Convenir avec le président d'un rappel sur la prise en considération des principes d'équité en début de comité.
- S'assurer que les comités de sélection facultaire comprennent minimalement une personne appartenant à un des groupes désignés.
- S'assurer que tous les membres des comités de sélection ont suivi la formation obligatoire du SPIIE avant l'évaluation des candidatures (justificatifs à colliger)
- Participer à tous les comités de sélection organisés par la faculté et les départements pour s'assurer que les principes d'ÉDI sont pris en considération dans l'évaluation des candidatures. Même s'il n'y a qu'une seule candidature, le comité de sélection doit être tenu d'en faire l'évaluation.
- Fournir une rétroaction aux membres du comité relativement à leur sensibilité à l'ÉDI lors de l'évaluation des candidatures. Si une personne a démontré peu de sensibilité à l'ÉDI, elle doit être invitée à développer sa compréhension du sujet par des moyens appropriés.
- Rappeler la confidentialité des informations sur les candidatures.
- Collaborer à l'élaboration du rapport du comité de sélection avec la personne qui préside le comité.
- S'assurer de la conservation des documents du comité de sélection en respectant les normes de confidentialité.

Intégration et soutien :

- Selon le processus d'accueil mis en place dans la faculté et le département, effectuer le suivi de l'intégration de la personne titulaire de la chaire : veiller à l'application des mesures d'adaptation et de soutien énoncées lors de la sélection de la personne.

ANNEXE 5 GESTION DE L'ATTRIBUTION DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

L'attribution des 2285 CRC aux universités canadiennes par le SPIIE est déterminée périodiquement en fonction du financement de la recherche accordée par les trois organismes subventionnaires fédéraux aux professeures et professeurs d'un établissement. Chaque université dispose d'une allocation de CRC qu'il peut utiliser en fonction de certaines règles. Le processus d'attribution des chaires et la décision de sélectionner une personne au titre de titulaire de CRC sont des privilèges accordés par l'Université.

Gestion de l'allocation des CRC et processus décisionnel des nominations

Le VRRCI gère le portefeuille de CRC de l'Université et pilote les démarches de sélection et de renouvellement des titulaires en collaboration avec les différentes unités concernées (faculté, département, centre de recherche), en tenant compte des priorités stratégiques de l'institution.

Aucune chaire n'est redistribuée aux facultés ou départements. Le VRRCI gère l'ensemble du processus de nomination des chaires de l'institution. Lorsqu'une chaire est libre, ou sur le point de le devenir, la vice-rectrice à la recherche, à la création et à l'innovation organise un concours et invite toutes les facultés à présenter des candidatures en lien leurs priorités de recherche.

La sélection s'effectue à différents niveaux. Au lancement d'un nouveau concours, les facultés et les départements ont la possibilité de déterminer s'ils souhaitent prioriser un secteur de recherche ou encore de recruter une personne candidate de l'externe ou de l'interne.

Chaque faculté est tenue de procéder à un concours facultaire conforme aux exigences du Programme des CRC et doit en faire la démonstration avec chaque dossier de candidature déposé au VRRCI. Les facultés sont ainsi tenues de mettre en place un comité, composé de membres issus d'au moins un groupe désigné, pour évaluer et sélectionner les candidatures qui représenteront leur faculté.

Au niveau institutionnel, le VRRCI met également en place un comité, composé de membres, internes et externes à l'Université, issus de divers groupes désignés et possédant des expertises complémentaires en recherche, pour évaluer les candidatures reçues des facultés et émettre des recommandations quant au niveau d'excellence des dossiers de candidatures. Sur la base de ces recommandations, la sélection finale revient à la vice-rectrice à la recherche, à la création et à l'innovation qui décide des dossiers qui seront acheminés au SPIIE, à la lumière des priorités stratégiques et institutionnelles, incluant les engagements à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

Politiques et processus pour le recrutement des titulaires des CRC

Les titulaires de CRC ont le statut de professeure et professeur et, de ce fait, sont représentés par le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL), principalement, ainsi que par l'Association des médecins cliniciens enseignants de l'Université Laval (AMCEL) ou l'Association des dentistes cliniciens enseignants de la Faculté de médecine dentaire de l'Université Laval (ADCEFMDUL). Les conditions de travail des titulaires de CRC sont ainsi régies par une convention collective tout comme les modalités d'embauche des nouvelles ressources professorales. Ainsi, le processus de sélection des titulaires de CRC, provenant de l'interne ou de l'externe, doit être en accord avec les conventions collectives en vigueur à l'Université.

Cette réalité combinée à la gestion centralisée de l'allocation de CRC implique la nécessité de coordonner les étapes de concours dans les différents paliers de l'Université.

Le VRRCI initie et dicte les termes de tous les concours de sélection. Ce sont les facultés qui présentent les candidatures au VRRCI et chaque faculté peut déposer un nombre limité de candidature, précisé dans chaque annonce de concours.

Depuis février 2017, une section du site Internet de l'Université est dédiée à l'affichage public des appels à candidatures visant la sélection des titulaires de CRC.

Pour tout appel à candidatures, toute la communauté universitaire est interpellée afin de maximiser la diffusion de chaque annonce. Un courriel officiel, avec rappel périodique, est transmis par le VRRCI via les listes de diffusion institutionnelles à l'intention de tous les membres du corps professoral et du personnel de recherche, ainsi qu'à chaque faculté, centre de recherche reconnu, institut, centre de recherche affilié en milieu hospitalier, unité mixte internationale et laboratoire international associé. Ces annonces permettent autant de solliciter directement des candidatures potentielles de l'interne que celles provenant du vaste réseau de contacts professionnels de toute la communauté universitaire. La composition du dossier de candidature complet est précisée dans chaque annonce ouverte.

Suite à la parution de l'annonce de concours par le VRRCI, les facultés sont tenues de procéder à leur concours facultaire. La tenue de ce concours doit être communiquer publiquement et doit respecter les exigences du Programme des CRC.

Conformément aux recommandations et pratiques exemplaires de recrutement émises par le SPIIE, chaque annonce publique, émise par le VRRCI et les facultés qui souhaitent concourir, contient des sections dédiées à l'ÉDI, à la prise en compte des interruptions de carrières et leurs impacts afin de favoriser la mise en candidatures de personnes issues de la diversité. Les annonces de poste et de concours de sélection présentent l'accompagnement à la francisation proposée par l'Université et invitent tous les candidats et candidates qui ont besoin de mesures d'accommodement à contacter la personne représentante ÉDI de la faculté dont le nom et le courriel sont mentionnés. Le traitement de la demande de mesure d'accommodement peut se faire par la faculté ou au besoin par l'agente d'équité institutionnelle. Une attention particulière est portée à tout ce qui peut encourager les personnes appartenant aux quatre groupes désignés à poser leur candidature. De plus, avant diffusion, chaque annonce est transmise à l'agente d'équité institutionnelle pour validation.

Les candidates et candidats sont invités à expliquer l'incidence qu'a pu avoir une interruption de carrière sur leur dossier de réalisations en raison, entre autres, d'un congé de maternité ou de paternité, d'un congé de maladie prolongé ou d'une formation clinique.

Une schématisation de ce processus de sélection est présentée à la mesure 4.1.1 du présent Plan d'action et est publiée au point #1 du lien suivant :
https://oraweb.ulaval.ca/pls/vrr/SEC_MENU.generer?p_code_application=OEDI_DOCS

Marge de flexibilité pour l'attribution des CRC

Selon les règles du SPIIE, l'Université bénéficie de dix « mouvements de flexibilité » parmi son allocation puisqu'elle reçoit entre 51 et 100 CRC. Cette flexibilité permet de combiner deux chaires de niveau 2 pour créer une chaire de niveau 1 (ou inversement) ou de convertir une chaire d'un secteur (IRSC, CRSH, CRSNG) à un autre. Sous réserve d'approbation par le SPIIE, le VRRCI décide de l'utilisation de ces mouvements de flexibilité selon les priorités stratégiques institutionnelles. L'atteinte des objectifs d'équité est toujours prise en compte avant d'utiliser les mouvements de flexibilité. À chaque nouveau calcul d'allocation par le Programme des CRC, la direction de l'Université évalue les conséquences du gain et de la perte de chaires dans les trois secteurs de recherche. Les mouvements de flexibilité peuvent alors être utilisés pour compenser des pertes et appuyer le développement stratégique d'un secteur. Historiquement, plusieurs chaires de niveau 2 des secteurs CRSNG et IRSC ont été combinées pour créer des chaires de niveau 1 qui demeurent toujours actives en 2020. Cette situation a généré un déséquilibre dans le portefeuille de chaires de niveau 2, principalement de type CRSNG. Conséquemment, plusieurs récentes décisions d'utilisation de la marge de flexibilité ont eu pour objectif d'augmenter le nombre de chaires CRSNG de niveau 2 ce qui a également entrainé plus d'opportunités de sélection de nouvelles et nouveaux titulaires issus des groupes sous-représentés à l'Université.

Renouvellement de mandat de titulaire d'une chaire de niveau 2 et de niveau 1

Toutes les chaires ne sont renouvelables qu'une seule fois, sous réserve du maintien de l'appui du titulaire par sa faculté et d'une évaluation de la performance jugée suffisante par le comité d'évaluation multidisciplinaire.

Comme pour la nomination des titulaires, le comité d'évaluation multidisciplinaire évalue l'excellence des candidatures et produit un rapport dont les recommandations sont soumises à la vice-rectrice à la recherche, à la création et à l'innovation qui détermine les dossiers qui seront acheminés au SPIIE.

Avant de présenter un dossier pour renouvellement d'une chaire, la performance de la personne titulaire est évaluée et les priorités stratégiques de l'institution (effet structurant et diversité) sont considérées. Les candidates et candidats doivent démontrer un apport différentiel important comparativement à des chercheuses ou chercheurs œuvrant dans le même domaine au Canada (niveau 2) ou à l'international (niveau 1). Cet apport différentiel se définit, entre autres, par :

- un dossier de publication supérieur à la moyenne du groupe de référence;
- la supervision d'étudiantes et d'étudiants aux cycles supérieurs. La diversité et l'inclusion des étudiantes, étudiants et du personnel de recherche seront valorisées;
- un financement supérieur à la moyenne du groupe de référence;
- la présence de collaborations (publications, financement de recherche, activités de transfert de connaissances) à l'échelle internationale. Les titulaires de chaire de niveau 2 doivent avoir démontré leur capacité à s'affirmer à l'échelle internationale;
- un nombre d'activités de transfert des connaissances supérieur à la moyenne du groupe de référence: par exemple la réalisation d'activités diversifiées, telles que la présence à des colloques scientifiques, des entrevues à la radio, la diffusion de leurs résultats de recherche tant dans les journaux scientifiques que dans les grands quotidiens, le transfert vers des communautés de pratique, etc.;
- le leadership se traduisant par le fait que la personne candidate est l'un des principaux artisans de l'essor et du transfert des connaissances dans son domaine d'expertise et qu'elle contribue aux plateformes de recherche multidisciplinaire porte-étendards de l'Université.

En somme, le contraste devrait être apparent entre le rendement d'une ou d'un collègue du groupe de référence et celui de la ou du titulaire de la chaire. De plus, comme pour les nouvelles mises en candidature, les membres du comité sont invités à concevoir l'excellence en recherche de manière souple, flexible et étendue et tenir compte des conditions particulières des personnes candidates qui appartiennent aux groupes désignés.

Passer d'une chaire de niveau 2 à une chaire de niveau 1

Il n'existe aucun cheminement privilégié qui permet à une personne titulaire de CRC de niveau 2 de passer à une CRC de niveau 1. Le ou la titulaire d'une chaire de niveau 2 peut postuler à un concours ouvert et transparent visant à doter une chaire de niveau 1 pendant ou à la fin de son mandat. Cette candidature sera évaluée comme toutes les autres candidatures reçues. Advenant le passage d'une chaire de niveau 2 à niveau 1, cette dernière sera considérée comme étant nouvelle et les conditions de renouvellement mentionnées à la section Renouvellement d'une CRC s'appliqueront au terme du premier mandat.

Élimination d'une chaire d'un titulaire

Si l'Université est contrainte à mettre fin prématurément une ou des CRC, le choix de la chaire qui cessera ses activités revient à la vice-rectrice à la recherche et à la création. Ce choix sera fait en fonction de la date de fin des mandats des chaires en cours, la performance de la personne titulaire, les priorités stratégiques de l'institution (effet structurant et diversité) et celles des facultés.

Niveau de soutien fourni aux titulaires des CRC

Étant donné la grande variabilité des besoins des titulaires et du contexte administratif et d'enseignement dans lesquels se trouvent les titulaires de CRC à l'Université, il n'existe pas de règle uniforme quant niveau de soutien. Une seule mesure d'appui fait toutefois exception, soit l'allocation d'infrastructure, via le financement de la FCI, puisque la gestion de cette enveloppe est centralisée au VRRCI. Ce dernier a établi des critères d'admissibilité équitable et applicable à toutes les professeures et tous les professeurs de l'Université.

Une enveloppe FCI est ainsi attribuée à toutes les personnes nouvellement titulaires de CRC sauf celles qui ont déjà eu une FCI dans les 5 ou 7 dernières années.

Tel que démontré dans l'analyse comparative du soutien offert aux titulaires de CRC, dans la partie méthodologie et collecte de données, l'équité du soutien à la recherche offert repose sur la capacité de l'institution à maximiser les opportunités d'appui propres au contexte de chaque titulaire.

Pour les nouvelles CRC, les mesures de soutien doivent être clairement décrites dans les lettres d'appui du doyen de la faculté ainsi que celle du directeur ou de la directrice du regroupement de chercheurs qui déposent la demande dans le cadre d'un concours de sélection. Ces lettres d'appui font partie du dossier de candidature et le niveau de soutien représente l'un des critères d'évaluation. Ainsi, dans un tel contexte compétitif, la faculté et le milieu de recherche sont conjointement responsables de présenter un dossier de candidature le mieux soutenu possible. Ce mode de fonctionnement évite à la candidate ou au candidat de devoir négocier seul son niveau d'appui. De plus, ces appuis écrits et formels sont conservés et utilisés lors de la mise en candidature auprès du Programme des CRC. Si l'appui est jugé faible lors de l'évaluation du dossier et que le dossier est retenu pour une mise en candidature, le VRRCI travaille de concert avec la faculté pour tenter de bonifier, si possible, le niveau de soutien. Comme prescrit par le Programme des CRC, une attention particulière est portée afin que le niveau de soutien aux candidatures de CRC soit supérieur au soutien moyen accordé aux professeures et professeurs du même secteur et qui ne détient pas de CRC. Enfin, la vice-rectrice à la recherche, à la création et à l'innovation confirme, au moment du dépôt des demandes de mise en candidature et de renouvellement, que le niveau de soutien offert à chaque titulaire est comparable à celui offert aux autres titulaires de chaire de l'établissement issus d'un même contexte administratif et scientifique.

Pour les dossiers de renouvellement de chaire, il revient à la personne titulaire et à la direction de sa faculté de rattachement de s'entendre sur le soutien accordé. Le VRRCI travaille de concert avec la faculté pour tenter de maximiser le niveau de soutien. Comme prescrit par le Programme des CRC, une attention particulière est portée afin que le niveau de soutien aux candidatures de CRC soit supérieur au soutien moyen accordé aux professeures et professeurs du même secteur de recherche qui ne détiennent pas de CRC.

Une règle uniforme quant au temps protégé en recherche pour les titulaires de CRC n'est pas possible puisque les charges d'enseignement sont très différentes d'une faculté ou d'un département à l'autre. Comme prescrit par la convention collective des professeurs et professeures de l'Université Laval, la gestion du temps des professeures et professeurs relève de l'unité de rattachement, habituellement un département, qui statue en assemblée sur la charge de travail du corps professoral. L'Université encourage les facultés et départements à protéger le temps en recherche des titulaires de chaires en les libérant d'une partie de leur charge de cours et administrative. Certaines facultés ont développé des méthodes de calcul pour protéger le temps en recherche des professeures et professeurs très actifs en recherche, ce qui est directement applicable aux titulaires de CRC. Cette pratique est encouragée par l'Université.

Concernant la prime salariale pour une chaire, cet élément est encadré dans la convention collective des professeures et des professeurs. Pour s'en prévaloir, le ou la professeure en fait la demande à son unité.

Les facultés doivent confirmer par écrit leur approbation préalablement au dépôt de la demande de chaire (nomination ou renouvellement) par l'institution. Cela confirme que les appuis du milieu sont bien reconnus. De plus, un mécanisme de suivi, sous la responsabilité du VRRCI, assure que les engagements consentis sont bel et bien honorés. Suivant la confirmation de nomination d'un nouveau ou d'une nouvelle titulaire de CRC, le conseiller responsable des CRC au VRRCI rappelle les différentes mesures de soutien entendues lors du dépôt de la candidature. Sous forme de tableau avec des échéanciers, cet outil de suivi des engagements et mesures de soutien est partagé à la direction de la faculté ainsi qu'à la nouvelle ou au niveau titulaire. La direction de la faculté a la responsabilité d'honorer ces engagements qu'elle aura préalablement approuvés lors du dépôt de la demande. Elle doit également rappeler aux autres intervenants responsables de l'application de mesures de soutien relevant de leur juridiction (p.e. un directeur de département pour les dégagements d'enseignement).

Enfin, la direction de la faculté doit confirmer, au plus tard un an après la date de début du mandat, que les engagements ont été remplis et que les mesures de soutien ont été accordées. La ou le titulaire doit confirmer que les mesures de soutien ont été accordées. Le conseiller responsable des CRC au VRRCI rend compte annuellement à la Vice-rectrice du respect des mesures d'appui pour tous les nouveaux et nouvelles titulaires de CRC.

Pour les années subséquentes, ces mesures d'appui devront être reconfirmées dans les rapports annuels. Depuis l'année financière 2017-2018, un effort supplémentaire est demandé aux titulaires, facultés, départements, centres de recherche pour faire la démonstration de ces appuis. L'information est ensuite retransmise à toutes les intervenantes et intervenants concernés au sein des facultés.

Advenant que certaines mesures de soutien promises dans la mise en candidature de CRC déposée à l'étape nationale ne soient pas honorées ou qu'ils cessent de l'être, la ou le titulaire doit en informer la direction de sa faculté ainsi que le conseiller responsable des CRC au VRRCI qui en fera état à la Vice-rectrice. Cette dernière prendra les mesures nécessaires pour que les intervenants concernés consentent aux engagements prévus.

Mesures prises pour garantir que les personnes des quatre groupes désignés ne soient pas désavantagées

Tel que décrit, dans l'analyse des résultats portant sur les chaires de Recherche du Canada, l'Université a développé différentes mesures, au cours des dernières années, pour garantir que les personnes des quatre groupes désignés ne soient pas désavantagées.
Voici les mesures prises :

1. Clarification et formation des gestionnaires et des responsables ÉDI dans les facultés au processus à suivre pour l'attribution des CRC dans le respect des conventions collectives. Ce processus comportant les différentes étapes garantissant l'équité dans la recherche de candidates et de candidats a été présenté aux différents acteurs en recherche (vice-rectrice à la recherche et à la création, vices-doyennes et vices-doyennes à la recherche, responsables ÉDI dans les facultés) et est mis à la disposition de toute personne dans la trousse à outils ÉDI sur le site du VRRCI.
2. Identification et formation d'une ou d'un responsable ÉDI dans chaque faculté. Chacune de ces personnes est formée aux principes ÉDI, siège sur tous les comités d'évaluation des candidatures dans leur faculté et garantie la transparence du processus et le respect des principes ÉDI dans la démarche entre autres, pour la prise en considération des interruptions de carrière dans l'évaluation de la candidature.
3. Création d'une trousse à outils ÉDI mise à la disposition de toute personne sur le site du VRRCI. Ces outils permettent de mettre en application les principes ÉDI et les bonnes pratiques du programme des CRC tout au long du processus d'attribution des CRC (gabarit d'annonce, instructions aux membres de comité, gabarit de rapport, etc.).
4. Toutes les annonces :
    - comportent une section sur l'engagement de l'Université en matière d'ÉDI. Les membres des groupes désignés sont encouragés à postuler dans l'annonce;
    - sont diffusées auprès des réseaux internationaux et dans des réseaux plus spécifiques à certains groupes cibles;
    - comportent une section mentionnant la prise en considération des interruptions de carrière et invite les personnes candidates à le mentionner dans leur candidature et expliquer l'incidence s'y rattachant;
    - comportent une section sur la francisation proposée;
    - informent les personnes en situation de handicap qu'une adaptation peut leur être proposée dans le cadre de leur démarche;
    - Invitent chaque personne candidate, sur une base volontaire et confidentielle, à indiquer son appartenance à l'un des groupes désignés en utilisant le formulaire d'auto-identification.
5. Afin de conjurer les biais et préjugés involontaires, tous les comités, à tous les niveaux (département, école, faculté et institutionnel) sont composés de plusieurs membres dont au moins un appartient aux groupes désignés.

De plus, tous les membres de ces comités reçoivent des instructions dans lesquelles on retrouve, notamment, l'obligation de suivre la formation sur les biais et les préjugés inconscients, les principes d'équité précisant de concevoir l'excellence en recherche de manière souple, flexible et étendue et de prendre en considération, dans l'évaluation des candidatures, les répercussions en recherche des interruptions de carrières. Des exemples d'interruptions de carrières sont précisés dans le document pour sensibiliser les membres du comité à cet aspect.

> Un sondage auprès de toutes les évaluatrices et tous les évaluateurs membres de ces comités sera réalisé pour pourvoir bonifier ou améliorer les formations et les outils en lien avec les critères ÉDI.

Afin d'assurer un suivi de ces mesures, chaque faculté présente, pour chaque concours, un rapport du comité relatant le processus qui a mené à la sélection ainsi que le nombre de candidatures reçues pour les groupes désignés (le contenu du rapport fait l'objet d'un outil dans la trousse). Ces rapports sont transmis à l'agente d'équité institutionnelle qui valide que le processus utilisé n'a pas désavantagé les groupes désignés et que le nombre de candidatures reçu et retenu tient compte de la diversité. À l'étape d'évaluation institutionnelle, ces rapports sont consignés par le comité d'évaluation institutionnel, sur lequel siège l'agente d'équité. Ce comité fait rapport à la vice-rectrice à la recherche des processus des diverses unités ayant déposé des candidatures. Advenant que des enjeux soient relevés dans le cadre d'un concours mené par une unité ou le VRRCI (pour le comité institutionnel), la vice-rectrice à la recherche en sera informée au moment du choix final des candidatures et en tiendra compte dans sa décision. Si le processus ne respecte pas les principes de transparence et d'équité, une rétroaction est faite auprès de l'unité ou du VRRCI, pour le comité institutionnel, et les candidatures proposées ne sont pas retenues. L'agente d'équité institutionnelle travaillera de concert avec la personne représentante ÉDI de la faculté concernée afin que des modifications soient apportées au processus défaillant.

De plus, pour chaque dossier de candidature, chaque faculté est tenue de compléter le formulaire *Attestation de l'établissement – Processus de recrutement et de mise en candidature* identique à celui que doit compléter le VRRCI pour chaque candidature transmise au Programme CRC lors de l'évaluation nationale. Cette étape vise à confirmer que les facultés ont respecté les *Exigences relatives au recrutement et à la mise en candidature de titulaires de CRC* imposées par le Programme.

> **Formation et perfectionnement pour les personnes participant au processus d'attribution des CRC**

Pour accompagner les diverses personnes participant au processus d'attribution des CRC, des actions de formation et de perfectionnement sont menées sous différentes formes. Ainsi une trousse à outils ÉDI est mise à la disposition de toutes et de tous sur le site du VRRCI[1]. Ces outils sont également utilisés par les responsables ÉDI dans les facultés dans leur rôle de soutien du corps professoral pour la sélection des titulaires de CRC. Les membres de ce réseau de responsables ÉDI dans les facultés ont suivi la formation sur les biais et préjugés inconscients du SPIIE. De plus, tous les membres, de tous les comités de sélection des CRC, quel que soit le niveau (département ou école, faculté, institutionnel) ont suivi cette formation obligatoire. Ainsi, depuis 2019, 100 % des évaluatrices et évaluateurs des comités de sélection sont formés aux biais et préjugés inconscients. Advenant qu'une personne, devant siéger sur un comité, n'est pas suivie cette formation, elle est exclue de ce comité par le président.

Plusieurs formations ont été proposées aux personnes impliquées dans le processus d'attribution des CRC dont les thèmes étaient les suivants : « Introduction à l'ÉDI », « Démystifier les croyances », formations dispensées par madame Hélène Lee-Gosselin, directrice sortante de l'IFSÉÉ) et « Attraction et Intégration en emploi de la diversité de la main-d'œuvre », par monsieur Kamel Beji, titulaire de la chaire de recherche sur l'intégration et la gestion des diversités en emploi (CRIDE), « les biais inconscients et le recrutement « du Réseau Interuniversitaire québécois en ÉDI (RIQEDI), « Les réalités et les droits des peuples autochtones » présentée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse », « Introduction aux biais inconscients, privilèges et inconforts dans les relations autochtones et Allochtones » de MIKANA et du RIQEDI

[1] https://oraweb.ulaval.ca/pls/vrr/SEC_MENU.generer?p_code_application=OEDI_DOCS

D’autres formations sont envisagées, à moyen et long termes, pour l’ensemble de la communauté universitaire et nous prévoyons, en décembre 2020, une formation sur les biais et les préjugés inconscients pour les gestionnaires (dont les professeurs en situation de gestion d’équipe de recherche), cette formation sera également inscrite dans le parcours de développement des compétences des gestionnaires. Cette formation sera adaptée au personnel dont les professeures et professeurs, pour une diffusion au printemps 2021 et à la communauté étudiante pour une diffusion à l’automne 2021. Ultimement ces formations seront inscrites respectivement dans leur processus d’accueil à l’Université.

ANNEXE 6 MAINTIEN EN POSTE ET INCLUSION

Règlement et stratégie pour le maintien et l'inclusion des titulaires des CRC

Les titulaires de CRC ont le statut de professeure et professeur et leurs conditions de travail sont régies par une convention collective. On retrouve dans les conventions collectives notamment à l'article 1.4.06 (UL-SPUL; les deux autres conventions collectives comportant les mêmes clauses) la responsabilité de l'Université, comme employeur, de « créer et de maintenir pour les professeures et professeurs un milieu de travail dans lequel chacune et chacun a droit à la protection de sa dignité ainsi que de sa santé, de sa sécurité et de son intégrité physiques et psychologiques ».

De plus, une entente portant sur le programme d'accès à l'égalité pour les professeures et professeurs (PAEPP) a été conclue entre l'Université et le syndicat. Cette entente inscrite dans la convention collective stipule que le VRÉDI et RH publie annuellement un rapport des activités entreprises pour atteindre les objectifs du PAEPP. Ce rapport comporte un plan de redressement qui fait état de la situation pour chaque unité notamment en matière d'embauche, de départ, de prise de retraite et de postes attribués non occupés. Le rapport et les plans de redressement sont affichés sur le site Internet du VRÉDI et RH dans un onglet identifié à cette fin et ils demeurent accessibles aux professeures et professeurs.

Parallèlement à la convention collective, différents règlements universitaires, notamment le Règlement pour contrer le harcèlement, prévoient des recours et mécanismes pour assurer un climat de travail et de vie serein sur le campus : par exemple, dépôt de signalement et de plainte pour harcèlement sexuel ou psychologique, mais aussi pour comportement discriminatoire et vexatoire auprès du centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement (CPIMH). Pour garder son indépendance de décision, ce centre est rattaché directement au Conseil d'Administration.

Processus pour la gestion des plaintes relatives à l'ÉDI

L'Université porte une attention particulière à la gestion des préoccupations relatives à l'ÉDI. La prise en compte et le traitement des préoccupations émises par les membres de l'Université favorisent le maintien d'un climat harmonieux au sein de la communauté et contribuent de manière proactive à rehausser la culture d'inclusion de l'Université.

Toute préoccupation relative à l'ÉDI doit être formulée par courriel à l'adresse : EQUITE-DIVERSITE-INCLUSION@vrrh.ulaval.ca[1]. Le traitement est assuré par le vice-rectorat concerné, selon les règlements, les politiques, les conventions collectives ou autres règles applicables en vigueur.

À tout moment, toute personne peut faire un signalement ou fournir des renseignements ou porter plainte concernant toute situation discriminatoire qui a lieu ou a pu avoir lieu à l'Université sans faire l'objet de représailles. Les membres de l'Université qui constatent des obstacles systémiques entravant l'inclusion des membres de l'Université ou de tiers sont invités à les transmettre par courriel à EQUITE-DIVERSITE-INCLUSION@vrrh.ulaval.ca[1]. Au besoin et sur autorisation, l'information sera partagée avec le vice-rectorat ou la faculté concernée qui pourra éventuellement agir dans le cadre de son propre mandat.

Par ailleurs, les membres de l'Université qui sont témoins ou qui estiment être victimes de comportements discriminatoires peuvent porter plainte pour violence à caractère sexuel auprès du CIPVACS, ou pour des plaintes de tout autre nature auprès du CPIMH qui verra à traiter les plaintes selon les procédures habituelles.

Selon les constats du rapport annuel sur les plaintes, rédigé par le bureau ÉDI, le processus de traitement des plaintes sera révisé, au besoin par le Comité institutionnel ÉDI, mais minimalement tous les 5 ans.

Enfin, les conventions collectives prévoient des recours dans la mesure où une personne juge que ses droits n'ont pas été respectés. En cas d'infraction alléguée, cette personne pourrait choisir d'exercer les recours prévus à la convention collective ou de faire appel aux tribunaux de droit commun compétents.

---

[1] Dans la mise sur pied du nouveau vice-rectorat à l'équité, la diversité et l'inclusion et aux ressources humaines, des adresses courriel de type @edi.ulaval.ca sont en cours de création et cette adresse changera.

ANNEXE 7 FORMULAIRE D'AUTO-IDENTIFICATION

Voir page suivante

FORMULAIRE D'AUTO-IDENTIFICATION

Pourquoi faire une déclaration volontaire ?

L'Université Laval promeut l'équité et s'engage à garantir un milieu de travail inclusif, exempt de discrimination. Fière de cette ouverture à la diversité des personnes, des savoirs et des modes de pensée, l'Université a défini des mesures et des actions afin de s'assurer qu'aucun éventuel désavantage n'est subi, par les personnes, dans le domaine de l'emploi, pour des motifs étrangers à sa compétence. Pour l'Université, la diversité est une composante essentielle de l'excellence en recherche car elle renforce le milieu scientifique ainsi que la qualité, les retombées et la pertinence sociale des travaux de recherche.

Pour identifier les besoins et atteindre ses objectifs institutionnels de représentation équitable tout en répondant aux exigences des gouvernements fédéral et provincial concernant les groupes désignés par les programmes d'égalité en emploi, à savoir les femmes, les membres des peuples autochtones, les personnes handicapées, les personnes qui font partie des minorités visibles et les personnes de la communauté LGBTQ2+, l'Université doit disposer d'un juste portrait de l'ensemble de son personnel et des personnes qui posent leur candidature à un emploi.

C'est pour constituer ce portrait le plus juste possible que nous vous invitons à remplir ce formulaire. En le remplissant, vous participez à renforcer notre culture d'inclusion.

Énoncé d'avis de confidentialité

Les renseignements de déclaration volontaire sont recueillis sur une base volontaire et sont collectés en vertu de la loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi et de la loi provinciale sur l'accès à l'égalité en emploi. La collecte, l'utilisation, la divulgation, la conservation et le retrait de vos renseignements personnels se font conformément à la loi sur l'accès à l'information et à la loi sur la protection des renseignements personnels. Par ailleurs, vos renseignements recueillis ne serviront qu'aux fins de l'application des Lois. Ils demeureront confidentiels et ne seront connus que des personnes mandatées pour les programme d'accès à l'égalité en emploi. Ces renseignements seront utilisés pour définir des actions et des mesures en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et, sous forme agrégée, dans des rapports aux gouvernements.

Si vous avez des préoccupations ou des questions relatives à ce formulaire, vous pouvez écrire à l'adresse EQUITE-DIVERSITE-INCLUSION@vrrh.ulaval.ca

---

NOM :

PRÉNOM :

---

1. Genre - Cocher l'option qui correspond le mieux à votre identité de genre actuelle

- ☐ Bispirituelle/bispirituel
- ☐ Femme
- ☐ Femme trans
- ☐ Genre fluide
- ☐ Homme
- ☐ Homme trans
- ☐ Non binaire
- ☐ Je ne m'identifie à aucune option proposée
- ☐ Je préfère ne pas répondre

2. **Orientation sexuelle -** Cocher l'orientation sexuelle qui correspond le mieux à la façon dont vous vous percevez présentement

- ☐ Allosexuel/allosexuelle
- ☐ Asexuel/Asexuelle
- ☐ Bisexuel/bisexuelle
- ☐ Bispirituel/Bispirituelle
- ☐ Gai/Gaie
- ☐ Hétérosexuel/hétérosexuelle
- ☐ Lesbienne
- ☐ Pansexuel/Pansexuelle
- ☐ Je ne m'identifie à aucune option proposée
- ☐ Je préfère ne pas répondre

3. **Identité autochtone**

3a. Vous identifiez-vous comme étant une personne autochtone, c'est-à-dire Premières Nations (Indiens ou Indiennes de l'Amérique du Nord), Métis, ou Inuk (Inuit) ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je préfère ne pas répondre

3b. Dans l'affirmative, à quel(s) groupe(s) vous identifiez-vous ?

- ☐ Premières Nations
- ☐ Inuit
- ☐ Métis
- ☐ Je préfère ne pas répondre

4. **Minorités visibles**

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 ». Vous identifiez-vous comme étant membre d'une minorité visible du Canada?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je préfère ne pas répondre

5. Groupe de population

Cocher le ou les groupes de population auxquels vous vous identifiez
Remarque : si vous avez répondu « Oui » à la question 3a (c'est-à-dire que vous vous identifiez comme étant une personne autochtone), Cochez « Groupe de population non énuméré ci-dessus ». Vous pouvez également sélectionner dans la liste tout autre groupe qui s'applique à vous.

- ☐ Arabe
- ☐ Asiatique du Sud-Est (ex. Vietnamien/Vietnamienne, Cambodgien/Cambodgienne,
- ☐ Laotien/Laotienne, Thaïlandais/Thaïlandaise, etc.)
- ☐ Asiatique occidental/Asiatique occidentale (ex. Iranien/Iranienne, Afghan/Afghane etc.)
- ☐ Blanc/Blanche
- ☐ Chinois/Chinoise
- ☐ Coréen/Coréenne
- ☐ Japonais/Japonaise
- ☐ Latino-américain/Latino-Américaine
- ☐ Noir/Noire
- ☐ Philippin/Philippine
- ☐ Sud-asiatique (ex Indien/Indienne de l'Est, Pakistanais/Pakistanaise, Sri Lankais/Sri Lankaise, etc.)
- ☐ Groupe de population non énuméré ci-dessus
- ☐ Je préfère ne pas répondre

6. Handicap

6a. Selon la Loi canadienne sur l'accessibilité on entend par handicap toute « déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société ». Vous identifiez-vous comme étant une personne en situation de handicap comme l'entend la Loi ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je préfère ne pas répondre

6b. Dans l'affirmative, cocher le ou les types de handicap qui s'applique à vous

- ☐ Apprentissage
- ☐ Communication
- ☐ Développement
- ☐ Dextérité
- ☐ Douleur
- ☐ Flexibilité
- ☐ Mémoire
- ☐ Mobilité
- ☐ Ouïe
- ☐ Santé mentale
- ☐ Vision
- ☐ Handicap non énuméré ci-dessus
- ☐ Je préfère ne pas répondre

7 Langue

7a. Quelle(s) langue(s) avez-vous apprise(s) en premier lieu à la maison durant votre enfance et comprenez-vous encore ? (Cochez toutes les options qui s'appliquent.)

- ☐ Français
- ☐ Anglais
- ☐ Autres langues
- ☐ Je préfère ne pas répondre

7b. Quelle(s) langue(s) parlez-vous le plus souvent à la maison? (Cochez toutes les options qui s'appliquent.)

- ☐ Français
- ☐ Anglais
- ☐ Autres langues
- ☐ Je préfère ne pas répondre

En collaboration avec l'Institut ÉDI²