



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

Établissement : Université du Québec à Rimouski

Nom de la personne-ressource et coordonnées : Pietro-Luciano Buono, doyen de la recherche

Instructions

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

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

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

Oui : _____ Non : _____X_____

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

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

Groupe désigné	Cible (pourcentage)	Cible (nombre réel)	Représentation (nombre réel)	Écart (nombre réel)
Femmes	28%	2	*	*
Personnes handicapées	4%	0	*	*
Autochtones	1%	0	*	*
Personnes de minorités visibles	15%	1	*	*

* Selon les exigences du Programme des chaires de recherche du Canada, nous ne dévoilons pas les informations lorsque le nombre de personnes est inférieur à cinq.



Nombre de chaires en activité actuellement : _____ 7 _____

Nombre de chaires sans titulaire : _____ 1 _____

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

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

Le faible nombre de chaires attribuées à l'UQAR et le fait qu'un seul concours pour une nouvelle chaire se tiendra durant la période d'application du plan d'action (2017-2019) constituent deux contraintes majeures à l'atteinte ou au maintien de l'atteinte des cibles à l'échéance fixée par le PCRC. L'autre limitation découle du fait que les chaires actuelles sont presque toutes nouvellement attribuées : leur date de fin est loin au-delà de l'horizon de décembre 2019.

Le Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC) a accordé à l'UQAR une nouvelle chaire (niveau 2) en 2018. Cette chaire a été attribuée au Département des sciences infirmières et le concours vient d'être lancé, selon les modalités du plan d'action EDI de l'UQAR. Le choix des sciences infirmières maximisera les chances de sélectionner une personne de haut calibre membre d'un des groupes désignés (une femme en particulier).

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

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

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

L'attribution d'une nouvelle CRC s'accompagne généralement de la création d'un nouveau poste de professeur-e. Ainsi, l'attribution institutionnelle de la chaire est suivi d'un processus départemental, indépendant de la direction de l'Université. Suite à différentes consultations et à l'examen des pratiques d'embauche internes, l'UQAR fait les constats suivants:

- L'UQAR, considérant ses mécanismes internes d'embauche, la convention collective de travail établie avec ses professeur-e-s, et le cadre légal du Québec, ne peut imposer, dans la sélection de la ou du titulaire, le choix d'une personne selon son appartenance à l'un ou l'autre des groupes désignés. Cela dit, l'appartenance à l'un des groupes désignés est, à compétence égale, un élément dont peut tenir compte l'UQAR pour le dépôt de la candidature au Programme des chaires.



- En respect de ses propres règles, du cadre syndical et du cadre juridique, la meilleure marge de manœuvre de l'UQAR, afin de répondre au mieux aux objectifs du PCRC, se situe dans l'amélioration des processus d'embauche.
- La constitution d'un bassin de candidatures large et diversifié est un élément central dans cette amélioration et ultimement pour atteindre les cibles de l'Université.
- La formation et la sensibilisation des membres des comités de sélection sont incontournables.
- Les procédures d'embauche internes sont complexes et impliquent un grand nombre de services et d'instances. Les nouvelles pratiques exemplaires adoptées, pour être efficaces, devront donc être formalisées.
- L'expertise du Service des ressources humaines est insuffisamment exploitée et pourrait être mieux mise à profit.

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

Le traitement des titulaires de CRC se fait conformément à la convention collective des professeurs et professeures. Ainsi, afin d'offrir aux titulaires le meilleur soutien possible et s'assurer qu'ils ou qu'elles puissent se consacrer le mieux possible à leurs tâches en recherche, la tâche normale d'enseignement des titulaires de CRC n'est que de trois crédits de cours par année. Les titulaires profitent également d'un dégrèvement complet des tâches en administration pédagogique (autres que celles liées à leur chaire). Le traitement est ainsi similaire d'un ou d'une titulaire à l'autre, et se fait sans égard à son appartenance à tout groupe que ce soit, et peu importe le domaine. Cela dit, les femmes titulaires bénéficient d'un soutien financier et de dégagements d'enseignement supplémentaires afin de soutenir la conciliation travail-famille.

Après analyse, très peu de différences ont été constatées quant au soutien et au traitement entre les titulaires de même niveau. Nous avons remarqué par le passé quelques petites différences, parfois à l'avantage des femmes d'ailleurs, mais les cas sont anecdotiques et contextuels, voire accidentels. De toute façon, les primes salariales et le dégageement de tâches en gestion pédagogique et d'enseignement ne sont pas négociables au cas par cas pour éviter toute forme d'iniquité entre les personnes. De manière générale, la convention collective encadre le soutien au corps professoral, et personne ne peut bénéficier d'un soutien particulier (administratif, mentorat, etc.), à l'exception, dans le cas des titulaires de CRC, de ce qui a été convenu dans la convention collective.

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

L'UQAR est une université francophone, de taille modeste et excentrée. Ces caractéristiques limitent la diversité des candidatures et rendent difficile le recrutement des candidates et des candidats de certains groupes désignés. L'UQAR n'est pas à l'abri des barrières systémiques (la culture scientifique, les traditions universitaires, les mentalités) qui jouent en défaveur des groupes désignés. Contre ces barrières, l'UQAR s'est engagée depuis sa création en faveur de l'ÉDI. Une analyse fait ressortir plusieurs éléments qui en témoignent :

- Les salaires, les avantages et les conditions de travail des professeur-e-s, y compris ceux des titulaires de CRC, ne font pas l'objet de négociations individuelles. Ils sont établis collectivement et inscrits dans la convention collective.
- L'Université compte actuellement dans son corps professoral une trentaine de nationalités différentes, et 12% des professeur-e-s appartiennent à une minorité visible (10%) ou ethnique (2%). Ces données démontrent une attractivité exceptionnelle si on les met en relief avec l'environnement, très homogène, de l'UQAR.



- Les femmes forment aujourd'hui 43% du corps professoral et 46% des chargé-e-s de cours. 51% des jeunes professeur-e-s (29-35 ans) sont des femmes.

Toutefois, ces femmes et ces membres des minorités visibles se répartissent inégalement selon les différents départements et secteurs de l'UQAR. Ces personnes, en effet, sont plus présentes dans les secteurs où la recherche est encore en émergence, et où, en conséquence, les CRC se font plus rares. Cette situation sera en partie corrigée par l'octroi récent d'une CRC au Département des sciences infirmières.

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

Afin d'élaborer son plan d'action, l'UQAR a mis sur pied un comité d'élaboration dont la composition se voulait la plus diversifiée possible, quant à la présence de personnes issues des groupes désignés, mais aussi quant aux secteurs de recherche et aux types d'emploi (professeures et professeurs, titulaire de chaire, représentante et représentant de l'administration et des services aux étudiants). En outre, le comité était composé de spécialistes des relations de travail, des ressources humaines et de l'intégration des personnes (voir l'annexe 1 du plan d'action). Les préoccupations concernant l'ÉDI ont en outre été abordées en Sous-Commission de la recherche de l'UQAR, lors de plusieurs rencontres de la direction de l'Université, et lors de rencontres plus informelles avec les professeures et professeurs.

Par les travaux de groupes de travail dont nous faisons partie, nous avons consulté une spécialiste de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec) et une multitude d'expertes et d'experts de l'ÉDI lors de la participation à différents colloques et ateliers sur le thème de l'ÉDI: Gender Summit de Montréal, ateliers de l'Association des administratrices et des administrateurs de recherche universitaire du Québec, ateliers du CRSNG sur le programme Athena SWAN.

Nous avons passé en revue une importante documentation écrite sur l'ÉDI.



PARTIE C. Objectifs, indicateurs et mesures

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

Objectif clé 1
Établir, adopter et formaliser les meilleures pratiques lors des processus d'embauche des professeurs et professeures
Mesures correspondantes
Élaborer un guide de bonnes pratiques d'embauche, réviser l'affichage des postes
Indicateur(s)
Rédaction du guide; ajout d'une section EDI dans les annonces (concernant l'engagement de l'UQAR, invitant les membres des groupes désignés à postuler, reconnaissant les interruptions de carrière, etc.)
Progrès réalisés
La plupart des éléments à modifier dans l'affichage ont été modifiés
Prochaines étapes
Finalisation de l'affichage et rédaction du guide de bonnes pratiques à partir de la documentation recueillie et en collaboration avec le service des ressources humaines.
Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)
Les procédures d'embauche internes impliquent un grand nombre de services. Les nouvelles pratiques exemplaires adoptées, pour être efficaces, devront être formalisées et regroupées par écrit, permettant d'assurer un meilleur suivi et une plus grande fluidité dans les processus. Par contre, les moyens limités dont disposent l'UQAR rendent difficile le dégagement de ressources pour formaliser autant que souhaité ces procédures. Pareillement, il est difficile de dégager des ressources humaines et financières pour la rédaction du guide de bonnes pratiques.

Objectif clé 2
Adopter les meilleures pratiques pour la diffusion des offres d'embauche et augmenter les efforts pour constituer les bassins de candidatures les plus larges et diversifiés possibles
Mesures correspondantes
Viser spécifiquement dans les envois des associations et autres organismes liés aux groupes désignés, faire une sollicitation proactive et personnalisée, réviser les procédures pour l'envoi d'un formulaire de déclaration volontaire, adopter des définitions larges dans les appels à candidature quant aux domaines de recherche pour ne pas limiter les candidatures à quelques spécialistes.



Indicateur(s)
Nombre d'envois de l'annonce et diversité des destinataires, changement de procédure pour le formulaire
Progrès réalisés
Révision du formulaire, procédure d'envoi modifiée, départements sensibilisés à la diffusion large
Prochaines étapes
Assurer en continu l'application des mesures
Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)
En 2017, dans le cadre d'un concours (avorté étant donné la perte entretemps de la chaire), un appel à candidature a été envoyé à près de 200 associations, départements, réseaux de recherche, etc. Malgré ces efforts le bassin de candidatures initial a été jugé insuffisamment diversifié. Le concours a été fermé et rouvert en prenant soin d'élargir la définition du profil recherché. L'exercice a effectivement permis de constituer un meilleur bassin de candidatures.

Objectif clé 3
Disposer d'outils d'information et de sensibilisation adéquats
Mesures correspondantes
Effectuer une veille de la documentation et des outils de formation pertinents. Assurer une formation continue du personnel de l'UQAR impliqué dans l'ÉDI.
Indicateur(s)
Inscription à des listes de diffusion; participation à des groupes de travail, ateliers, colloques pertinents
Progrès réalisés
Envoi de 2 délégués au Gender Summit de Montréal; participation à l'atelier du CRSNG sur le programme Athena SWAN; participation à un atelier de travail de l'Association des administratrices et administrateurs de recherche du Québec; inscription au groupe de discussion constitué par le réseau de l'Université du Québec et celui des universités québécoises; suivi des outils développés par la Chaire pour les femmes en sciences et en génie
Prochaines étapes
Maintenir les ressources afin de continuer la veille et la participation aux activités
Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)
Peu d'outils ou de formations « clé en main » sont disponibles, ce qui complique la tâche pour l'UQAR, qui manque de ressources financières pour pouvoir développer ses propres outils de sensibilisation.



Objectif clé 4
Reconnaître le poids que peuvent avoir les préjugés inconscients dans les processus d'embauche et mieux former les personnes impliquées
Mesures correspondantes
Rendre obligatoire, pour l'ensemble des personnes prenant part au processus d'embauche d'une ou d'un titulaire de CRC, le suivi d'une formation sur les préjugés inconscients; compléter cette formation à l'aide d'autres outils; demander aux comités de sélection des CRC de déterminer par écrit les critères d'évaluation a priori de l'exercice d'évaluation; demander aux comités de sélection d'adopter une définition à la fois souple et large de l'excellence et de la productivité
Indicateur(s)
Ajout de la formation dans le processus de sélection des titulaires de CRC; Envoi d'un message à la direction de département ou d'institut de la part de la doyenne ou du doyen de la recherche
Progrès réalisés
Le module de formation sur les préjugés inconscients a été envoyé aux comités de sélection, accompagné de fiches d'information préparées par la Westcoast Women in Engineering, Science & Technology et traduite par la Chaire pour les femmes en sciences et génie
Prochaines étapes
Maintenir les mesures en place
Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)
Les mesures fonctionnent bien, mais certains membres d'un comité de sélection ont regretté l'insistance du PCRC sur les préjugés inconscients : elles et ils n'ont pas remis en cause l'existence de ces préjugés, mais ils ont souligné que, considérant l'ampleur des problèmes liés à l'EDI, des éléments culturels, historiques et structurels pèsent beaucoup plus lourd dans la balance. D'autres ont souligné que certaines affirmations du module de formation manquaient de nuances.
Objectif clé 5
Développer de meilleurs outils pour effectuer une analyse interne des enjeux liés à l'EDI au-delà des titulaires de CRC
Mesures correspondantes
Mettre en place des outils d'analyse permettant de mesurer l'évolution dans les catégories salariales de l'ensemble des professeures et des professeurs; mettre en place des outils permettant d'analyser la progression des étudiantes selon les cycles dans les différents programmes d'enseignement
Indicateur(s)
Création d'outils d'analyse
Progrès réalisés
Discussions avec une spécialiste de ce type d'analyse sur les moyens à adopter; vérification de la disponibilité des données.



Prochaines étapes
Trouver une source de financement pour supporter les ressources pour mener les analyses et les bonifier
Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)
L'UQAR manque de moyens financiers pour dégager les ressources nécessaires pour concrétiser ces analyses. L'UQAR envisage toutefois de poser sa candidature pour participer au projet pilote de la version canadienne du programme Athena SWAN. Il a en effet été annoncé par le CRSNG qu'une subvention institutionnelle viendrait supporter les universités participantes. Avec ces ressources éventuelles, l'UQAR pourrait réellement participer au changement.

Objectif clé 6
Atteindre ou maintenir l'atteinte des cibles fixées par le PCRC pour remédier à la sous-représentation des groupes désignés au sein des titulaires de CRC
Mesures correspondantes
-Mettre en œuvre les mesures du présent plan d'action pour maximiser les chances d'atteindre ou de maintenir l'atteinte de nos cibles lors des processus de mise en candidature au poste de titulaire de CRC. -Veiller dans l'avenir à attribuer les CRC vacantes et/ou les nouvelles CRC octroyées à l'UQAR à des personnes membres des groupes désignés concernés par les cibles de manière à atteindre ou à maintenir l'atteinte de la totalité des cibles fixées par le PCRC.
Indicateur(s)
Attribution d'une CRC à une personne appartenant aux groupes désignés qui font l'objet de cibles.
Progrès réalisés
Les options de l'UQAR ont été analysées et sous-pesées lors de plusieurs rencontres et discussions au sein de la direction et de l'administration de l'UQAR, y compris avec des représentants du PCRC; le plan d'action de l'UQAR a été entièrement révisé à la suite des commentaires du PCRC.
Prochaines étapes
Atteinte ou maintien de l'attente d'un maximum de cibles
Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)
Le PCRC a accordé à l'UQAR une nouvelle chaire (niveau 2) en 2018. Cette chaire a été attribuée au Département des sciences infirmières et le concours vient d'être lancé, selon les modalités du plan d'action EDI de l'UQAR. Le choix des sciences infirmières maximisera les chances de sélectionner une personne de haut calibre membre d'un des groupes désignés (une femme en particulier).



PARTIE D. Défis et possibilités

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

Les mesures de l'UQAR sont limitées par le faible nombre de chaires qu'elle détient. Le plan d'action de l'UQAR en matière d'ÉDI est néanmoins l'occasion de réorienter plusieurs des pratiques de l'Université en tenant mieux compte des valeurs et des principes liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion. Ainsi, plusieurs mesures annoncées et adoptées ont une portée plus large que la seule gestion des chaires de recherche du Canada.

Outre les pratiques exemplaires relevées plus haut et dans le plan d'action, nous soulignons l'ajout (à venir) au dossier de candidature d'un document (s'inspirant du modèle du CV narratif) sur le parcours de vie de la candidate ou du candidat. Il s'agira de permettre aux candidates et candidats d'exposer leur parcours de manière positive, et non simplement de justifier (implicitement sur la défensive) des interruptions de carrière. Cette section donnera la chance à la candidate ou le candidat de créer de la cohérence dans son parcours, de se démarquer, également de donner une portée positive à ce qui pourrait être perçu de manière négative sans mise en contexte. De la même manière, la section permettra d'expliquer un parcours atypique ou de mettre de l'avant des expériences contribuant de manière différente ou originale à l'excellence.

Il faut souligner certaines difficultés rencontrées dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action :

-Les exigences du PCRC quant aux analyses et aux mécanismes à mettre en place impliquent des moyens financiers dont les petits établissements ne disposent pas (la création d'un bureau de l'équité par exemple). Peu d'outils (de formation, d'analyse, de sensibilisation) sont par ailleurs offerts par le PCRC, ce qui ici encore favorise les universités les plus nanties, capables, elles, de développer ces outils.

-L'UQAR souhaiterait pousser plus à fond la résolution des enjeux liés à l'ÉDI, mais sans financement spécial, dans un contexte budgétaire difficile (l'Université est en déficit suite à la diminution de son effectif étudiant, elle-même causée par une baisse démographique importante dans les régions qu'elle dessert), il est difficile de rencontrer l'ensemble de ses objectifs.



Annexe A – Exigences établies pour l'élaboration du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement

Pour demeurer admissibles au Programme, tous les établissements auxquels cinq chaires ou plus ont été attribuées sont tenus d'élaborer et de mettre en application un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion qui devra les guider pour maintenir la représentation ou pour remédier à la sous-représentation (en fonction des [écarts en matière d'équité mesurés dans l'établissement](#)) des personnes des quatre groupes désignés (femmes, personnes handicapées, Autochtones, personnes de minorités visibles) dans l'attribution des chaires. On s'attend à ce que les établissements élaborent ce plan en collaboration avec des personnes de chacun des quatre groupes désignés, des titulaires de chaire, des professeurs et des administrateurs chargés de la mise en oeuvre du programme au sein de l'établissement.

Il est important de souligner que les établissements doivent attendre que des postes de titulaire de chaire se libèrent (c.-à-d. qu'ils doivent attendre la fin des mandats des titulaires de chaire en poste) pour remédier aux écarts. Les établissements doivent gérer soigneusement les chaires qui leur ont été attribuées de manière à atteindre leurs objectifs en matière d'équité et de diversité. Pour ce faire, ils pourraient choisir de ne pas renouveler le mandat d'un titulaire de chaire de niveau 1 ou de niveau 2, au besoin.

Les établissements doivent avoir publié un plan d'action sur leur site Web au plus tard le 15 décembre 2017 et avoir fait parvenir ce plan au Programme par courriel à edi-edi@chairs-chaire.gc.ca. Dans l'éventualité où un établissement ne satisferait pas aux exigences à la date limite précisée, **le Programme suspendra le versement de fonds et l'évaluation par les pairs des candidatures présentées dans le cadre du cycle de l'automne 2017 et des cycles ultérieurs, et ce, jusqu'à ce que les exigences soient respectées.**

S'ils apportent des modifications à leur plan d'action ou le mettent à jour, les établissements doivent en informer le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements en envoyant un courriel à edi-edi@chairs-chaire.gc.ca.

Chaque année le 15 décembre, les établissements doivent produire le [Rapport d'étape relatif au plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement](#) destiné au Programme et doivent, dans les [pages Web qu'ils consacrent à la reddition de comptes à la population et à la transparence](#), faire état publiquement des progrès effectués dans la mise en application de leur plan d'action et dans l'atteinte de leurs cibles et objectifs en matière d'équité et de diversité.

Le plan d'action doit comprendre au moins tous les éléments mentionnés ci-dessous.



1) Objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et stratégies de mesure

- Des objectifs, des indicateurs et des mesures en matière d'équité, de diversité et d'inclusion percutants qui permettront de réaliser des progrès rapidement pour ce qui est :
 - de remédier aux désavantages que subissent actuellement les personnes des groupes désignés;
 - d'atteindre les cibles et objectifs en matière d'équité de l'établissement d'ici décembre 2019 – il faut fixer des objectifs audacieux en fonction de cette échéance, en se fondant sur le nombre de chaires attribuées à l'établissement qui sont (ou deviendront) libres au cours des 18 à 24 mois qui suivent (18 mois à compter de la mise en oeuvre du plan d'action, soit à compter du 15 décembre 2017);
- les objectifs doivent être SMART (c'est-à-dire spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun), ce qui comprend une stratégie de mesure afin de suivre de près les progrès et de faire rapport à leur sujet, tout en corrigeant le tir au besoin, en fonction de ce qui suit :
 - un examen des pratiques d'embauche afin d'établir à quel point les pratiques de recrutement de l'établissement sont transparentes et font preuve d'ouverture, de cerner les obstacles ou les pratiques qui pourraient nuire à l'embauche de personnes des quatre groupes désignés et de déterminer les mesures qui seront prises afin de corriger les inégalités systémiques (on peut trouver sur le site Web de la [Commission ontarienne des droits de la personne](#) un exemple de mesures correctives que peuvent prendre les établissements de l'Ontario);
 - un examen comparatif – par sexe, par groupe désigné et par domaine de recherche – du degré de soutien (notamment en ce qui concerne le temps réservé aux activités de recherche, les salaires et les avantages sociaux, les fonds de recherche additionnels, les locaux à bureaux, le mentorat, le soutien administratif et l'équipement) que l'établissement offre à tous les titulaires de chaire en poste et qui comprend les mesures prises pour corriger les inégalités systémiques;
 - une analyse du contexte pour évaluer dans quelle mesure le milieu de travail de l'établissement est sain et les répercussions (positives ou négatives) que cela peut avoir sur la capacité de l'établissement d'atteindre ses objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, ainsi que les mesures qui seront prises pour résoudre les difficultés révélées;
 - les défis particuliers qui se posent en raison de caractéristiques propres à l'établissement (par exemple sa taille, ses exigences en matière de langue, son emplacement géographique) et la façon dont ils seront gérés et atténués.

2) Gestion des chaires de recherche du Canada attribuées à l'établissement

Décrire :

- les politiques et les processus adoptés par l'établissement pour le recrutement des titulaires de chaires de recherche du Canada, ainsi que toutes les mesures de protection qui sont en place afin de garantir que les pratiques sont ouvertes et transparentes;
- la façon dont l'établissement gère les chaires qui lui sont attribuées, en précisant qui sont les personnes qui prennent part à la prise des décisions (par exemple le ou les



comités, les administrateurs à l'échelon de la vice-présidence, les doyens de faculté et les directeurs de département);

- le processus décisionnel de l'établissement en ce qui concerne les facultés, les départements et les domaines de recherche qui se verront attribuer les postes de titulaire de chaire, en précisant qui sont les personnes qui approuvent ces décisions;
- le processus décisionnel utilisé pour déterminer comment l'établissement se prévaut de la [marge de flexibilité](#) dont il dispose dans sa façon de gérer l'attribution des chaires, en précisant qui sont les personnes qui approuvent ces décisions;
- le processus décisionnel et les critères utilisés par l'établissement pour déterminer s'il demandera le renouvellement du mandat de titulaires de chaire de niveau 2 et de niveau 1, en précisant qui sont les personnes qui prennent part à la prise de ces décisions;
- le processus et les critères utilisés par l'établissement pour décider s'il fera passer des titulaires d'une chaire de niveau 2 à une chaire de niveau 1, en précisant qui sont les personnes qui prennent part à la prise de ces décisions;
- le processus et les critères utilisés par l'établissement pour décider de l'élimination de la chaire d'un titulaire, dans l'éventualité où l'établissement perd une chaire en raison d'un [processus de réattribution](#), en précisant qui sont les personnes qui prennent part à la prise de ces décisions;
- le processus décisionnel utilisé pour établir le degré de soutien offert aux titulaires de chaire (notamment en ce qui concerne le temps réservé aux activités de recherche, les salaires et les avantages sociaux, les fonds de recherche additionnels, les locaux à bureaux, le mentorat, le soutien administratif et l'équipement), en précisant qui sont les personnes de l'établissement qui prennent part à la prise de ces décisions;
- les mesures prises pour garantir que les personnes des quatre groupes désignés ne sont pas désavantagées dans les négociations ayant trait au degré de soutien offert par l'établissement (notamment en ce qui concerne le temps réservé aux activités de recherche, le salaire et les avantages sociaux, les fonds de recherche additionnels, les locaux à bureaux, le mentorat, le soutien administratif et l'équipement);
- les mesures prises pour garantir que les personnes des quatre groupes désignés ne sont pas désavantagées quand elles posent leur candidature pour un poste de titulaire de chaire, dans l'éventualité où elles ont connu des interruptions dans leur carrière en raison d'un congé parental ou de maladie ou pour prendre soin de membres de leur famille;
- les activités de formation et de perfectionnement portant sur les préjugés involontaires, l'équité, la diversité et l'inclusion destinées aux administrateurs et aux professeurs qui prennent part aux processus de recrutement et de mise en candidature associés aux postes de titulaire de chaire (de façon à tenir compte du fait que la recherche a démontré que les préjugés involontaires peuvent avoir des effets néfastes non intentionnels sur la carrière et la réussite professionnelle de certaines personnes, en particulier de personnes des quatre groupes désignés).

3) Collecte de données sur l'équité et la diversité

Décrire :

- les mécanismes et les stratégies mis en place par l'établissement pour recueillir et protéger les données relatives aux personnes des quatre groupes désignés (en ce qui concerne aussi bien les personnes mises en candidature que les candidats retenus);
- les stratégies mises en place par l'établissement afin d'inciter les personnes à déclarer volontairement qu'elles font partie de l'un des quatre groupes désignés;



- comment se fait la déclaration volontaire en fournissant un exemplaire du formulaire de déclaration volontaire de l'établissement en annexe.

4) Maintien en poste et inclusion

Décrire :

- ce que fait l'établissement pour offrir un milieu de travail propice et inclusif à tous les titulaires de chaire (y compris à ceux qui font partie des quatre groupes désignés) et les mécanismes de surveillance par lesquels il s'en assure (par exemple sondage auprès des titulaires de chaire, suivi documenté des raisons des départs de titulaires de chaire);
- les procédures, les politiques et le soutien mis en place afin de favoriser le maintien en poste des personnes des quatre groupes désignés;
- le processus mis en place par l'établissement pour la gestion des plaintes déposées par les titulaires de chaires et les professeurs en ce qui concerne l'équité au sein du Programme;
- les coordonnées de la ou des personnes de l'établissement chargées de donner suite aux préoccupations et plaintes en matière d'équité qui ont trait à la gestion des chaires attribuées à l'établissement;
- le mécanisme qui permet d'assurer le suivi et le traitement de ces préoccupations et plaintes et d'en faire rapport à la direction.