



## Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

(Dans le cadre du *Plan d'action du Programme des chaires de recherche du Canada*)

Version 3 publiée le 27 septembre 2019

(Version 1 publiée le 15 décembre 2017; Version 2 le 15 décembre 2018)

# Préambule

Ce plan d'action (ici dans sa troisième version) fait suite aux exigences du Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC) en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI). Si le plan concerne d'abord les titulaires de Chaire de recherche du Canada (CRC) et la gestion de ce programme à l'Université du Québec à Rimouski (UQAR), il est aussi pour l'Université l'occasion de réorienter ses pratiques en tenant mieux compte des valeurs et des principes liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion. Une réflexion approfondie et des consultations ont été initiées dans notre communauté universitaire lors de la deuxième révision de ce document. Plusieurs mesures annoncées ont une portée plus large que la seule gestion des CRC. Ce plan d'action se veut un document flexible qui sera appelé à évoluer avec nos réflexions et avec l'évaluation de l'impact des mesures qui sont mises en place au sein de notre institution. L'UQAR, une université à l'échelle humaine de par sa taille et ses valeurs, arbore un climat exceptionnellement favorable aux changements transformateurs. Nous poursuivons donc notre apprentissage des enjeux ÉDI avec une approche intersectionnelle, et avec engagement.

L'élaboration et la mise en œuvre de ce plan d'action sont sous la responsabilité du vice-recteur à la formation et à la recherche et ont été encadrées par le comité-conseil en matière d'ÉDI de l'UQAR (voir annexe 1). La direction de l'UQAR valorise grandement les contributions de toutes les personnes qui ont été impliquées dans l'élaboration de ce plan d'action.

## Section 1 – Collecte de données

### 1.1 Analyse de contexte

L'analyse de contexte a été menée par la collecte de deux types de données. Des données quantitatives provenant principalement des informations du Service des ressources humaines et de statistiques de recensements, et des données qualitatives provenant de consultations menées auprès de notre communauté universitaire.

#### Données quantitatives

- Le corps professoral de l'UQAR s'approche d'année en année de la parité. Les femmes forment aujourd'hui (données de 2019) 44 % du corps professoral, un taux qui ne cesse de monter. D'ailleurs, si on ne prend en compte que des chercheuses et chercheurs émergents, on constate que 51 % des jeunes professeures et professeurs (29-35 ans) sont des femmes (données de 2017).
- L'Université compte, dans son corps professoral, une trentaine de nationalités différentes, et 12 % des professeures et professeurs appartiennent à une minorité visible (10 %) ou ethnique (2 %) (données de 2017).
- L'Université ne compte aucune professeure ou professeur s'auto-identifiant comme autochtone et seulement une professeure en situation de handicap auto-identifiée (donnée de 2019). Les personnes autochtones représentent 0,3 % de l'ensemble des employées et employés et 0,4 % de la communauté estudiantine de l'UQAR.

- Comparativement, la région de Rimouski compte moins de 2 % de minorités visibles, 1,7 % d'autochtones et n'accueille que 0,2 % des immigrants de la province (Recensement de 2016 et ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec).

## Consultations auprès de la communauté universitaire

Il importait, pour la mise à jour de ce plan d'action, d'obtenir un plus grand nombre de données qualitatives, particulièrement pour identifier les obstacles et barrières systémiques rencontrés par les personnes des cinq groupes désignés (femmes, autochtones, personnes en situation de handicap, minorités visibles, personnes LGTBQIA2S+<sup>1</sup>) durant leur parcours académique et/ou leur carrière à l'UQAR. Des consultations ont donc été menées auprès des détentrices et détenteurs (ou ex-détentrice) de CRC à l'UQAR, et auprès de membres du corps professoral, d'employées et employés et d'étudiants et d'étudiantes appartenant à l'un ou plusieurs des groupes désignés.

Les consultations s'articulaient autour d'un questionnaire et d'un canevas d'entrevue. Le questionnaire, fortement inspiré d'un sondage publié dans une revue scientifique<sup>2</sup> (voir le questionnaire et les détails à annexe 2), utilise des choix de réponses (note de 1 à 5). Cependant, la méthode utilisée, le nombre de répondants (n = 16 dus à la limite de temps et non pas d'intérêt) et le manque de données sur les autres variables (ex. : le nombre d'années à l'emploi) ne permettent pas d'utiliser les résultats pour élaborer des statistiques représentatives. Il avait pour objectif premier l'obtention d'informations sur la façon dont sont perçus l'engagement et l'inclusion au sein de notre institution et d'aborder les questions de culture organisationnelle lors de la discussion. Étant donné le nombre d'entrevues effectuées, nous préférons ne pas divulguer le nombre de personnes de chaque groupe désigné rencontré pour préserver la confidentialité des participants. La deuxième approche de type qualitative, par le biais d'entrevues et groupes de discussion, comportait un ensemble de questions ouvertes sur différents aspects pouvant être affectés par les enjeux en lien avec l'ÉDI. Les questions sont présentées à l'annexe 3. Le questionnaire ainsi que la grille d'entrevue ont été bonifiés et approuvés par les membres du Comité ÉDI.

Les entrevues ont été dirigées par madame Marie-José Naud, coordonnatrice du Comité ÉDI.

Cinq des sept titulaires actuels de CRC ont répondu à l'appel. Nous avons également consulté une ex-détentrice de CRC à l'UQAR, en plus de 10 professeures, professeurs<sup>3</sup> ou employées, employés de l'UQAR appartenant à l'un ou plusieurs des cinq groupes désignés. Nous avons sollicité, par courriel, des rencontres avec des personnes autochtones de la communauté universitaire (à l'emploi ou aux études), sans succès, mais nous avons pu nous entretenir avec des personnes des quatre autres groupes désignés et parfois à l'intersection de plusieurs groupes. Des entrevues ont également été faites avec des membres de la haute direction, soit le recteur et le vice-recteur à la formation et à la recherche. Finalement, deux groupes de discussions ont eu

---

<sup>1</sup> Lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, queers, intersexuels, asexués, bispirituels, et +.

<sup>2</sup> Person et al. 2015. Acad Med, 90 (12): 1675-1683.

<sup>3</sup> Afin de situer la proportion, notons qu'il y a environ 200 professeures et professeurs à l'UQAR.

lieu avec des étudiantes de l'UQAR. Un total de 18 entrevues formelles (durée de 30 minutes à 2 heures) a eu lieu et les discussions de groupes ont impliqué une vingtaine de personnes additionnelles de façon plus informelle. Nous avons clairement expliqué aux personnes rencontrées que leurs commentaires allaient être utilisés de façon anonyme dans le cadre de ce plan d'action seulement et les avons assurées de la confidentialité de leurs réponses. Les données obtenues lors de ces consultations sont conservées temporairement et de façon à préserver la totale confidentialité des personnes consultées et sont détruites à la fin des analyses. Les données qualitatives résultantes de ces consultations sont synthétisées dans la section 2 et ont influencé directement les objectifs et mesures formulés dans la section 3.

## 1.2 Examen des pratiques d'embauche

L'examen des pratiques d'embauche a été fait par une auto-évaluation institutionnelle. Une description détaillée transparente des processus et politiques associés à la gestion des chaires de recherche du Canada est présentée à l'annexe 4. La description traite des processus d'attribution et de retrait de chaires aux différents secteurs, des pratiques d'embauche des titulaires de CRC, ainsi que des processus de renouvellement des CRC et d'avancement au niveau supérieur. Les obstacles systémiques liés à l'examen des pratiques d'embauche sont détaillés dans la section 2.

Nous avons été à même de vérifier l'efficacité de notre processus d'embauche des titulaires de CRC, notamment à l'hiver 2019 dans le cadre de la Chaire octroyée à l'UQAR dans le but d'aider l'établissement à atteindre ses cibles en matière d'ÉDI. Le rapport de l'agente d'équité démontre que le processus a été bien suivi et que les mesures prises pour s'assurer d'avoir un bassin de candidatures ayant des membres d'au moins deux groupes désignés ont été efficaces. Le processus a mené à la soumission de la candidature pour une CRC venant d'un groupe désigné. Le rapport de l'agente d'équité est disponible sur demande. L'embauche prochaine d'une conseillère ou d'un conseiller en matière d'ÉDI au siège social de l'Université du Québec en appui aux universités du réseau sera bénéfique pour nous assurer de garder nos bonnes pratiques à jour. De plus, grâce à l'adhésion de l'UQAR au Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RIQEDI), il sera possible d'assister à des ateliers, des présentations et des groupes de discussion permettant aux représentants de l'UQAR siégeant au RIQEDI de s'imprégner de bonnes pratiques s'appliquant à notre contexte et de les mettre en application.

## 1.3 Examen comparatif

Le traitement des titulaires de CRC se fait conformément à la convention collective des professeures et professeurs (voir annexe 5). Par exemple, afin d'offrir aux titulaires le meilleur soutien possible et s'assurer qu'elles ou qu'ils 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

similaire d'une ou d'un 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 professeures (incluant les femmes titulaires de CRC) bénéficient d'un soutien supplémentaire afin de soutenir la conciliation travail-famille :

- Un dégrèvement supplémentaire a été accordé depuis 2009 aux professeures qui ont de jeunes enfants (art. 20.28 de la convention), de manière à favoriser la conciliation travail-famille qui fait suite à un congé de maternité, et favoriser ainsi la préparation de cours ou la réalisation d'activités de recherche. Ce dégrèvement est attribué par année, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de deux ans.
- L'UQAR bonifie les indemnités du Régime québécois d'assurance parentale pour les professeures, qui reçoivent ainsi 93 % de leur salaire régulier durant vingt semaines.

Le Bureau du doyen de la recherche a examiné plus en détail le soutien accordé aux titulaires de chaire par le passé. Notons d'emblée qu'étant donné le faible nombre de chaires à l'UQAR nous ne pouvons donner beaucoup de détails afin de garantir la confidentialité des données. Après analyse, très peu de différences ont été constatées quant au soutien et au traitement entre les titulaires de même niveau (entre les titulaires de niveau 1 et entre les titulaires de niveau 2). 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. Notons que les passages aux classes supérieures de l'échelle salariale sont exercés sur demande de la professeure ou du professeur lors d'une évaluation (une évaluation peut être demandée chaque année). L'allocation de fonds de recherche pour l'embauche de personnel hautement qualifié est, elle aussi, standardisée. Les titulaires de niveau 2 reçoivent un montant de 10 000 \$ par année tandis que ceux de niveau 1 reçoivent 20 000 \$ par année, pour la durée du mandat de la Chaire.

Un examen plus approfondi des autres formes de soutien a été fait lors de récentes consultations auprès de nos titulaires de CRC et auprès du professorat, le nombre de CRC à l'UQAR étant limité (voir annexe 5, section 1.1). Les autres formes de soutien comprennent l'allocation d'espaces de travail (bureaux, laboratoires), l'équipement, le mentorat et le soutien administratif. De manière générale, la convention collective encadre le soutien au corps professoral, et personne (titulaire de CRC ou non) 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 des professeures et des professeurs. Pour ce qui est des espaces de travail (locaux de recherche et bureaux) les besoins dépendent des disciplines, des objets de recherche, des installations déjà existantes, etc. Les titulaires de CRC ne reçoivent pas de fonds pour de l'équipement, mais peuvent faire une demande FCI dès leur première année en poste. Le montant de l'enveloppe FCI institutionnelle qu'elles ou qu'ils reçoivent est également standard, à moins que ce dernier ne permette pas d'atteindre le seuil minimum requis pour acquérir un équipement crucial, alors il revient à la ou au professeur de le faire valoir pour que soit bonifiée l'enveloppe. Les obstacles systémiques liés à l'examen comparatif sont détaillés dans la section 2.

## Section 2 – Analyses des données

### Constats tirés de l'examen des pratiques d'embauche et de l'examen comparatif

*(Les objectifs qui porteront sur chaque constat ou obstacle sont nommés entre parenthèses).*

Les constats provenant des analyses des examens (pratiques d'embauche et comparatif) ont été présentés au Comité ÉDI, discutés en séance et validés par les membres.

1. Les cibles de représentativité du PCRC ne sont pas atteintes à l'UQAR (Objectif 1).
2. Malgré une certaine diversité observée dans le corps professoral à l'UQAR, les femmes et les personnes membres des minorités visibles se répartissent inégalement selon les différents départements et secteurs (Objectifs 1 à 3). Ces personnes sont plus présentes dans les disciplines dites professionnalisantes, par exemple en sciences infirmières ou en travail social, secteurs dans lesquels la recherche est encore en émergence, et où, les CRC sont plus rares. Dans les secteurs où la recherche est établie, les CRC sont plus fréquentes, mais les personnes des groupes désignés y sont souvent moins représentées.
3. Il semble y avoir des différences en termes d'allocation d'espaces de travail et d'autres conditions et ressources (pédagogiques et de recherche) qui sont également liées à la discipline. Donner plus de ressources aux disciplines rapportant le plus en termes de subventions défavoriserait le plus souvent les femmes et les personnes à l'intersection de plusieurs groupes minoritaires, puisqu'elles sont majoritaires dans les disciplines où les subventions de recherche sont moindres (Objectif 2).
4. Le passage à la classe supérieure de l'échelle salariale professorale est exercé sur demande de la professeure ou du professeur lors de l'exercice d'évaluation, et est donc sujet à des variations. On soulève dans l'examen comparatif que les femmes auraient tendance à être plus critique envers leur propre performance, et donc à demander une promotion moins rapidement (Objectif 3).

## Obstacles et barrières systémiques identifiés

Le tableau suivant énumère les principaux obstacles et barrières systémiques ressortant de l'analyse de contexte et notamment des éléments soulevés par les personnes interviewées, autant les titulaires de CRC que les membres de la communauté universitaire. Ce tableau se retrouve en format plus long en annexe et incluant des citations tirées des consultations pour chaque obstacle et barrière.

Obstacles et barrières
<b>La variable de genre a une incidence sur la conciliation travail-famille et affecte la carrière des femmes. La maternité et le retour au travail requièrent non seulement une adaptation, parfois difficile, à la conciliation travail-famille, mais également une adaptation à la conciliation des divers rôles sociaux (mère, conjointe, professeure, chercheure, etc.) (Objectif 3)</b>
<b>La majorité des personnes interviewées, incluant celles n'appartenant à aucun groupe désigné, ont soulevé que l'intégration des personnes à leur arrivée en poste est insuffisante, malgré certaines activités officielles d'accueil. Cette situation est un obstacle important pour les personnes des minorités et celles à l'intersection de plusieurs groupes désignés puisque leurs repères culturels sont différents de ceux de la majorité (Objectif 4).</b>
<b>Le sentiment d'isolement, et les mécanismes et effets que ce sentiment peut reproduire agissent comme une barrière importante pour les personnes des minorités visibles et pour celles à l'intersection de plusieurs groupes désignés (Objectifs 4 et 5).</b>
<b>Plusieurs personnes des groupes désignés, particulièrement celles à l'intersection de plusieurs groupes, soulèvent l'invisibilité des obstacles qu'elles vivent aux yeux des personnes ne vivant pas avec ces barrières systémiques. Il règne à l'UQAR un climat de bonne entente et de respect, mais les angles morts de ces dernières les empêchent de ressentir l'importance d'agir de manière proactive pour abattre les obstacles vécus par les personnes des groupes désignés. (Objectifs 2 à 5).</b>
<b>Les personnes des groupes désignés, souvent dans des positions d'influence inférieures, qui vivent une situation de harcèlement ne se sentent pas en position pour aller porter plainte. (Objectif 5).</b>

## Section 3 – Objectifs, actions et mesures SMART

Actions	Indicateurs	Unité ou personne Responsable <sup>4</sup>	Échéance, progression
<i>Obstacles ou constats : Faible représentativité des groupes désignés parmi les titulaires de CRC et le professorat</i>			
<i>Objectif 1: Améliorer la représentativité des groupes désignés chez les titulaires de CRC</i>			
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 en 1) utilisant l'écriture épiciène inclusive dans la rédaction des offres d'emploi, 2) augmentant la visibilité des mises en candidatures à l'extérieur de la province, 3) misant sur les nouvelles plateformes de diffusion, 4) visant spécifiquement des associations et autres organismes liés aux groupes désignés dans les envois et 5) incitant les départements à faire une sollicitation proactive et personnalisée visant des candidates et candidats de qualité appartenant aux groupes désignés.	<p>Nombre d'invitation, d'annonces, d'envois</p> <p>Nombre de révision d'appel à candidatures par l'agente ou l'agent d'équité</p> <p>Nombre de candidatures des groupes désignés retenues à chaque étape du processus</p> <p>Les cibles du PCRC relatives aux groupes désignés sont atteintes.</p>	Dépt, BDR, SRH	Depuis 2018 En continu

<sup>4</sup> Unité ou personnes responsables : Agente d'équité (voir annexe 7), BDR = Bureau du doyen de la recherche, CAR = Centre d'aide à la réussite, Comité ÉDI = comité-conseil en matière d'ÉDI (voir annexe 1), Dept = les unités départementales de l'UQAR, Responsable internation = Responsable de l'internationalisation, SAE = Services aux étudiants, SCom = Service des communications, SPPUQAR = Syndicat des professeures et professeurs, SRH = Service des ressources humaines, STBE = Service des terrains, bâtiments et de l'équipement, VRFR = Bureau du vice-recteur à la formation et la recherche



Actions	Indicateurs	Unité ou personne Responsable <sup>4</sup>	Échéance, progression
Sensibilisation et formation des comités de sélection et d'évaluation aux préjugés inconscients, à l'importance des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées, aux apports positifs de la diversité, aux effets des interruptions de carrières et parcours atypiques, etc.	<p>Nombre de formations et d'activités déployées.</p> <p>Nombre de participantes et participants aux activités de sensibilisation et de formation.</p> <p>Taux de professeures et de professeurs ayant suivi la formation sur les préjugés inconscients des IRSC. (Cible en décembre 2020 : 60 %)</p>	Agente d'équité	Depuis 2018 En continu
Ajouter au dossier de candidature demandé pour le CRC un document sur le parcours de vie de la candidate ou du candidat (s'inspirant du modèle du CV narratif) et les inciter à faire part d'interruptions de carrière.	Nombre de dossiers reçus faisant état d'un parcours de vie.	Agente d'équité, BDR, SRH	Depuis 2018 En continu
Constituer un dossier rassemblant les informations relatives au respect de l'équité, de la diversité et de l'inclusion pour chaque processus d'embauche de titulaire de CRC.	Un dossier complet par concours	Agente d'équité, BDR, SRH	Depuis 2018 En continu
Recueillir des données relatives aux profils des personnes qui posent leur candidature à l'aide d'un formulaire de déclaration volontaire.	<p>Taux de personnes posant leur candidature répondant au formulaire de déclaration volontaire</p> <p>Nombre de dossiers de titulaires maintenus à jour</p>	SRH	Depuis 2018 En continu

Actions	Indicateurs	Unité ou personne Responsable <sup>4</sup>	Échéance, progression
<i>Obstacles ou constats : Manque de ressources et de valorisation dans les domaines de recherche plus typiquement féminins</i>			
<i>Objectif 2: Valoriser la diversité des disciplines et les domaines de recherche en émergence</i>			
Faire une réflexion à l'interne sur les critères d'excellence en recherche, l'épistémologie et les diverses cultures disciplinaires.	<p>Répertorier les dépôts de demandes de subventions ayant comme sujet l'étude des critères d'excellence en recherche.</p> <p>Discussion annuelle des critères d'excellence utilisés par les comités d'évaluation du concours des Fonds institutionnels de recherche à la Sous-commission de la recherche.</p>	BDR, Comité ÉDI	Initié en 2018
Accompagner tous les titulaires de CRC du CRSH et des IRSC dans leur réflexion sur les besoins d'équipements et d'infrastructures.	Soumissions par des titulaires de CRC du CRSH et des IRSC au programme FCI Fonds des leaders John-R.-Evans.	BDR	2 soumissions d'ici décembre 2020
Collecter des données sur les espaces alloués et les besoins au sein de l'UQAR pour les titulaires de CRC et l'ensemble des professeures et professeurs.	Rapport sur la collecte de données présenté au VRFR.	BDR	Juin 2020
Encourager la valorisation de la diversité des disciplines de recherche dans les médias de l'UQAR.	Pourcentage annuel des capsules UQAR-info mettant en lumière la recherche dans des domaines majoritairement féminins.	BDR, SCom.	En continu
<i>Obstacles ou constats : Rôles sociaux stéréotypés, iniquité dans la charge mentale/émotionnelle et dans la sphère domestique</i>			
<i>Objectif 3: Pallier aux iniquités de genre dans la conciliation travail-famille pour les titulaires de CRC et le professorat en général</i>			
Tenir des activités de sensibilisation sur les effets des interruptions de carrière, sur les stéréotypes sociaux et les privilèges, sur la charge mentale et émotionnelle, sur les parcours atypiques et les iniquités dans le partage des tâches dans la sphère domestique.	<p>Nombres et types d'activités de sensibilisation</p> <p>Nombre de titulaires de CRC et de professeures et professeurs touchées par ces activités</p> <p>Taux de satisfaction satisfaisant sur les retombées des activités de sensibilisation.</p>	Comité ÉDI	En continu

Actions	Indicateurs	Unité ou personne Responsable <sup>4</sup>	Échéance, progression
Modifications à certaines politiques de la recherche pour améliorer la période d'admissibilité des professeures et des professeurs après une ou des interruptions de carrière.	Nombre de professeures et professeurs bénéficiant des changements aux politiques	BDR	Approbation par la Commission des études, mars 2020
Reconsidérer l'espace offert pour l'allaitement sur le campus de l'UQAR à Rimouski.	Taux de fréquentation de l'espace pour l'allaitement au campus de Rimouski.	STBE	Juin 2020
<i>Obstacles ou constats : Difficulté d'intégration des personnes minoritaires ou marginalisées</i>			
<i>Objectif 4 : Améliorer l'accueil et l'intégration des nouveaux professeurs et nouvelles professeures dans notre communauté universitaire</i>			
Répertorier et encourager les meilleures pratiques d'accueil et d'intégration des départements et services de l'UQAR.	Taux de satisfaction élevé des mesures d'accueil et d'intégration des nouvelles professeures et des nouveaux professeurs.	SRH	En continu
Analyser les pratiques d'accueil à la famille de la nouvelle ou du nouveau professeur.	Nombre de membres des familles des nouvelles professeures et des nouveaux professeurs et ayant bénéficié de services d'accueil.	DAD, BDR SPPUQAR	En continu
Accroître le soutien aux personnes dont le français n'est pas fonctionnel (cours de français, révision linguistique, introduction à la culture québécoise).	Suivi du nombre de personnes non francophones bénéficiant de ce soutien.  Adéquation du soutien offert à la communauté non francophone avec le sentiment de progrès des aptitudes en français et d'intégration.	Responsable Internation., SAE, Dépts, CAR	Automne 2020

Actions	Indicateurs	Unité ou personne Responsable <sup>4</sup>	Échéance, progression
<i>Obstacles ou constat : Culture dominante en recherche académique peu inclusive; capacitisme, racisme, homophobie et sexisme ordinaire</i>			
<i>Objectif 5: Intégrer positivement les enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion à la culture institutionnelle avec une sensibilité intersectionnelle</i>			
Encourager les titulaires de CRC à adopter une charte ÉDI basée sur la charte Dimensions et à la diffuser à leur équipe et sur le site web de leur Chaire.	Nombre de titulaires de CRC adoptant une charte ÉDI.	BDR, Comité ÉDI	Cible : Tous les titulaires de CRC d'ici avril 2020.
Tenir des activités de sensibilisation et des formations pour diminuer la stigmatisation et améliorer l'ouverture (ex. de sujets : interculturelles, inclusion des personnes handicapées, privilèges, diversité sexuelle, culture/savoir autochtones, micro-agression, sexisme et racisme ordinaire, etc.).	Nombre et types d'activités de sensibilisation.  Quantité de personnes de la communauté universitaire touchées par ces activités.	BDR, Comité ÉDI, organismes et associations communautaires du milieu	À partir de l'été 2020
Publiciser les politiques en lien avec le harcèlement et l'incivilité et les canaux de support existants en lien avec ces enjeux.	Nombre et méthodes de communication utilisées pour faire connaître les ressources et politiques.	SAE, SRH	En continu
<i>Objectif 6 : Mettre en place des mécanismes de suivi du plan d'action et de surveillance de l'environnement pour favoriser la rétention et l'inclusion</i>			
Assurer le suivi de la mise en œuvre du plan d'action et faire un sondage ÉDI anonyme récurrent auprès de l'ensemble de la communauté universitaire.	Nombre d'actions mises en œuvre et indicateurs associés ayant atteint leur cible. Approbation d'un rapport d'avancement semi-annuel au Comité ÉDI.	BDR, SRH, Comité ÉDI	En continu
Poursuivre la veille de la documentation et des outils de formation pertinents et assurer une formation continue du personnel de l'UQAR impliqué dans l'ÉDI.	Nombre d'inscriptions de membres de l'UQAR aux activités du RIQEDI <sup>5</sup> .	BDR, SRH	Cible : 1 atelier d'un jour par année

<sup>5</sup> Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion.

## Annexes

### Annexe 1 – Composition et rôle du comité-conseil en matière d'équité, diversité et inclusion de l'UQAR

Le comité ÉDI de l'UQAR est le comité consultatif et d'auto-évaluation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à l'UQAR. Le comité est responsable d'accomplir les tâches suivantes :

- 1) Accompagner les travaux de la personne coordonnatrice de l'ÉDI dans la rédaction du plan d'action en matière d'ÉDI et des rapports d'étape.
- 2) Veiller au suivi du plan d'action et approuver la reddition de compte sur les effets des actions mises en œuvre.
- 3) Sensibiliser la communauté universitaire de l'UQAR sur les enjeux d'ÉDI.
- 4) Identifier les bonnes pratiques en matière d'ÉDI qui doivent être diffusées à l'ensemble de la communauté universitaire.
- 5) Reprendre les tâches du point 1 lorsque nécessaire.

Le comité ÉDI est composé des personnes suivantes :

- a) Une personne représentant le vice-recteur formation et recherche
- b) Un agent ou une agente d'équité de l'UQAR
- c) 1 professeure ou professeur titulaire d'une chaire de recherche du Canada
- d) 2 professeures ou professeurs réguliers de l'UQAR
- e) 1 personne de la communauté universitaire
- f) 1 membre étudiant
- g) La personne coordonnatrice de l'ÉDI

Une personne membre du comité exécutif du syndicat des professeures et des professeurs de l'UQAR fait partie du comité en tant qu'observateur. La durée du mandat de chaque membre est de deux ans.

Les membres actuels du comité ÉDI, ayant un mandat de deux ans sont :

- Marco Alberio, professeur au département sociétés, territoires et développement, et titulaire de la chaire de recherche du Canada en innovation sociale et développement des territoires;
- Marion Bandet, professionnelle de recherche au laboratoire de dynamique et de gestion intégrée des zones côtières;
- Isabelle Bouillon, conseillère en ressources humaines et agente d'équité;
- Pietro-Luciano Buono, doyen de la recherche et représentant du vice-recteur à la formation et à la recherche;
- Gwénaëlle Chaillou, professeure à l'Institut des sciences de la mer et titulaire de la chaire de recherche du Canada sur la géochimie des hydrogéosystèmes côtiers;

- Annie Duchesne, coordonnatrice aux Services aux étudiants
- Sylvain Letscher, professeur au département du secteur disciplinaire des sciences de l'éducation;
- Émilie Morin, étudiante au doctorat au département du secteur disciplinaire des sciences de l'éducation;
- Marie-José Naud, agente de recherche temporaire au Bureau du doyen de la recherche
- Jeanne-Marie Rugira, professeure au département de psychosociologie et de travail social;
- Benjamin Simard-Jean, responsable de l'internationalisation
- Personne observatrice, professeure et représentante du syndicat des professeurs et professeures de l'UQAR.

## Annexe 2 – Sondage sur l’engagement et l’inclusion

Ce sondage, fortement inspiré de la publication de Person et al. (2015), a été utilisé de façon qualitative pour aborder les thèmes de l’inclusion et de la culture institutionnelle lors des consultations auprès des personnes des groupes désignés et des titulaires de CRC.

Répondre avec un chiffre de 1 à 5

- 1- fortement en désaccord;
- 2- en désaccord;
- 3- neutre;
- 4- en accord;
- 5- fortement en accord

aux affirmations suivantes :

1. Je fais confiance à l’UQAR pour être juste envers tous les employé.e.s et les étudiant.e.s.
2. La direction de l’UQAR s’engage à traiter les gens avec respect.
3. Je suis évalué.e en tant qu’individu par l’UQAR.
4. J’estime que mon travail ou mes études contribuent à la mission de l’UQAR.
5. L’année dernière, j’ai eu l’occasion de me perfectionner sur le plan professionnel à l’UQAR.
6. À l’UQAR, mes opinions comptent.
7. Au sein de l’UQAR, j’ai l’occasion de travailler avec succès dans divers contextes avec des collègues.
8. À l’UQAR, plus d’une personne semble se soucier de moi en tant qu’individu.
9. Plus d’une personne, à l’UQAR, encourage mon développement.
10. Je reçois une reconnaissance et des éloges pour mon bon travail, à l’instar de ceux et celles qui font du bon travail dans cette institution.
11. Je crois que l’UQAR fait tout en son pouvoir pour valoriser efficacement la diversité.
12. Dans mon établissement, je me sens respecté.e parmi les personnes et les groupes qui ont des différences culturelles diverses.
13. Si je soulève une préoccupation au sujet de la discrimination, je suis confiant.e que mon institution agira de manière juste et équitable.
14. Je considère qu’au moins un.e de mes collègues de travail ou un de mes camarades de classe est un.e ami.e en qui je peux avoir confiance.
15. Au sein de mon établissement, je reçois de l’aide pour travailler avec divers groupes et dans des situations interculturelles.
16. À l’UQAR, je suis convaincu.e que mes réalisations sont rémunérées de manière équitable.
17. Je m’identifie à la vision, à la mission et aux valeurs de l’UQAR.
18. Je crois que l’UQAR reflète une culture de civilité.
19. Je crois qu’à l’UQAR, le harcèlement n’est jamais toléré.
20. À l’UQAR, j’ai l’occasion de m’engager dans le service et l’action communautaire.
21. Je sens que je fais partie intégrante de mon département.
22. Je sens qu’à l’UQAR les gens qui ont des idées différentes sont acceptés.

*Person et al. 2015. Measuring Diversity and Inclusion in Academic Medicine: The Diversity Engagement Survey (DES). Acad Med, 90 (12) : 1675-1683*

## Annexe 3 – Questionnaires utilisés lors des consultations

Les questions sont fortement inspirées des questionnaires du plan d'action ÉDI de l'Université York mais sont adaptées au contexte de notre institution.

Les questions étaient précédées d'une mise en contexte sur les exigences du PCRC.

La personne s'identifiait comme :

- Femme;
- Personne en situation de handicap;
- Minorité visible;
- Autochtone;
- LGBTQIA2S+;
- Aucun de ces sous-groupes.

### QUESTIONNAIRE D'ENTREVUE INDIVIDUELLE POUR LES TITULAIRES OU EX-TITULAIRE DE CHAIRE DE RECHERCHE DU CANADA À L'UQAR

**Q1.** L'UQAR n'atteint pas les cibles d'équité, de diversité et d'inclusion pour les groupes désignés (femmes, minorités visibles, autochtones, personnes handicapées) dans le cadre de son programme de Chaires de recherche du Canada. Pourquoi pensez-vous que ce soit le cas?

*L'intervieweuse posait ici des questions de suivi pour s'assurer de concrétiser pleinement leurs idées.*

**Q2.** Lors de votre embauche, avez-vous perçu, par le processus (l'affichage, les questions d'entrevues, le déroulement de l'entrevue, membres du comité de sélection, etc.), que tous les candidats avaient une chance égale d'être sélectionnés? Sinon, qu'est-ce que vous avez perçu d'inéquitable?

**Q3.** Il est impératif de faire le portrait de la diversité afin de pouvoir en mesurer l'évolution dans le temps par l'obtention de données sur le nombre de personnes s'auto-identifiant à l'un ou à plusieurs groupes désignés. L'auto-identification est volontaire et plusieurs personnes préfèrent ne pas répondre aux sondages sur l'identité. Avez-vous des suggestions pour encourager les candidats et candidates des groupes désignés à s'auto-identifier? De votre expérience en tant que CRC, que considérez-vous comme les dilemmes de l'autodivulgation au cours du processus ou après l'embauche?

**Q4.** Quel type de soutien administratif ou de conseil en rédaction de demandes de subvention avez-vous reçu de l'université quand vous avez présenté votre demande au secrétariat du CRC?

**Q5.** Mis à part le salaire et les dégagements d'enseignement qui sont standard et/ou conventionnés à l'UQAR, quel type de soutien, d'équipement de recherche et d'espaces avez-vous reçu à l'obtention de votre chaire?

**Q6.** Au cours du premier trimestre de votre Chaire de recherche du Canada, avez-vous reçu du support d'un conseiller ou d'une conseillère? Était-ce suffisant? Sinon, qu'auriez-vous aimé



recevoir? Avez-vous déjà conseillé un candidat ou une candidate au PCRC au sujet de sa demande?

**Q7.** Comment votre unité d'embauche vous a-t-elle intégré dans le département à l'obtention de votre chaire (déjeuner d'accueil, professeurs, etc.)? Et comment s'est déroulée votre intégration depuis/par après?

**Q8.** Avez-vous connu des interruptions de carrière avant ou en tant que titulaire d'une CRC? Si oui, les avez-vous divulguées? Comment ces interruptions ont-elles affecté la trajectoire de votre carrière à court et plus long terme?

**Q9.** Avez-vous suivi le processus de renouvellement de Chaire de recherche du Canada de l'UQAR? Si oui, quand? Dans l'affirmative, veuillez décrire les aspects que vous avez appréciés et ceux que vous n'avez pas aimés.

**Q10.** Jugez-vous que l'UQAR valorise suffisamment vos travaux de recherche, leurs résultats et retombées? Si oui comment? Sinon, comment cet aspect pourrait-il être amélioré?

**Q11.** Avez-vous été témoin de défis ou d'enjeux spécifiques aux cinq groupes désignés qui peuvent représenter un obstacle potentiel dans un parcours académique ou une carrière?

**Q12.** Avez-vous des suggestions pour que l'UQAR améliore ses pratiques en matière de recrutement, d'embauche et de maintien en poste du corps professoral, et plus spécifiquement de candidats et candidates pour le PCRC, en matière d'équité, de diversité et d'inclusion?

#### QUESTIONNAIRE D'ENTREVUE INDIVIDUELLE POUR LA HAUTE DIRECTION DE L'UQAR

**Q1.** L'UQAR n'atteint pas les cibles d'équité, de diversité et d'inclusion pour les groupes désignés (femmes, minorités visibles, autochtones, personnes handicapées) dans le cadre de son programme de Chaires de recherche du Canada. Pourquoi pensez-vous que ce soit le cas?

*L'intervieweuse posait ici des questions de suivi pour s'assurer de concrétiser pleinement leurs idées.*

**Q2.** Comment le domaine d'expertise est-il choisi pour la recherche sur les CRC?

**Q3.** Avez-vous des suggestions pour encourager les candidatures de membres des différents groupes désignés aux CRC et aux postes de profs en général?

**Q4.** Il est impératif de faire le portrait de la diversité afin de pouvoir en mesurer l'évolution dans le temps par l'obtention de données sur le nombre de personnes s'auto-identifiant à l'un ou à plusieurs groupes désignés. L'auto-identification est volontaire et plusieurs personnes préfèrent ne pas répondre aux sondages sur l'identité. Avez-vous des suggestions pour encourager les candidats et candidates des groupes désignés à s'auto-identifier?

**Q5.** Avez-vous un programme de support par les pairs pour les nouveaux professeurs et nouvelles professeures? Si oui, veuillez le décrire. Sinon, pourquoi?

**Q6.** Comment gérez-vous le rayonnement des travaux de recherche des titulaires de CRC particulièrement, et du corps professoral en général, au sein de votre établissement? Par quel processus choisissez-vous les titulaires et/ou professeurs et professeures qui représenteront

l'UQAR lors d'évènement et d'instances lorsque vous devez solliciter directement leur participation?

**Q7.** En ce qui concerne les défis liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, quels sont vos objectifs?

**Q8.** Quelle est votre définition de l'excellence en recherche? Quels sont vos critères pour l'évaluer?

**Q9.** Selon vous, comment réussit-on, dans une institution d'enseignement supérieur, à donner un véritable sentiment d'inclusion à l'ensemble des membres de sa communauté?

## QUESTIONS CONSULTATION PROFESSEURES, PROFESSEURS ET COMMUNAUTÉS DES 5 GD

Questions pour les professeurs et professeures

**Q1.** L'UQAR n'atteint pas les cibles d'équité, de diversité et d'inclusion pour les groupes désignés (femmes, minorités visibles, autochtones, personnes handicapées) dans le cadre de son programme de Chaires de recherche du Canada. Pourquoi pensez-vous que ce soit le cas?

*L'intervieweuse posait ici des questions de suivi pour s'assurer de concrétiser pleinement leurs idées.*

**Q2.** Il est impératif de faire le portrait de la diversité afin de pouvoir en mesurer l'évolution dans le temps par l'obtention de données sur le nombre de personnes s'auto-identifiant à l'un ou à plusieurs groupes désignés. L'auto-identification est volontaire et plusieurs personnes préfèrent ne pas répondre aux sondages sur l'identité. Avez-vous des suggestions pour encourager les candidats et candidates à des postes de professeurs et professeures des groupes désignées à s'auto-identifier? De votre expérience en tant que professeur(e), que considérez-vous comme les dilemmes de l'autodivulgaration au cours du processus ou après l'embauche?

**Q3.** Quel type de soutien administratif ou de mentorat en rédaction de demandes de subvention avez-vous reçu de l'université quand vous avez présenté vos premières demandes de subventions individuelles?

**Q4.** Mis à part le salaire et les bénéfices qui sont standard et/ou conventionnés à l'UQAR, quel type de soutien, d'équipement de recherche et d'espaces avez-vous reçu à l'obtention de votre poste?

**Q5.** Veuillez décrire les formes de support par les pairs que vous avez reçues au cours du premier trimestre de votre poste? Était-ce suffisant? Sinon, qu'auriez-vous aimé recevoir? Avez-vous déjà supporté une personne nouvellement en poste?

**Q6.** Comment votre unité d'embauche vous a-t-elle intégré(e) à votre département et votre nouveau milieu de vie à l'obtention de votre poste (déjeuner d'accueil, etc.)? Comment s'est déroulée votre intégration depuis?

**Q7.** Avez-vous connu des interruptions de carrière avant ou après l'obtention de votre poste? Si oui, les avez-vous divulguées? Comment ces interruptions vous ont-elles affecté ou ont-elles affecté la trajectoire de votre carrière à court et plus long terme?

**Q8.** Jugez-vous que l'UQAR valorise suffisamment vos travaux de recherche, leurs résultats et retombées? Si oui comment? Sinon, comment cet aspect pourrait-il être amélioré?

**Q9.** Avez-vous été témoin de défis ou d'enjeux spécifiques aux cinq groupes désignés qui peuvent représenter un obstacle potentiel dans un parcours académique ou une carrière?

**Q10.** Avez-vous des suggestions pour que l'UQAR améliore ses pratiques en matière de recrutement, d'embauche et de maintien en poste du corps professoral en matière d'équité, de diversité et d'inclusion?

Autres participants et participantes (communauté estudiantine ou employés et employées)

**Q1.** Quels défis, enjeux, aspects en lien avec votre identification à un des 5 GD considérez-vous représenter un obstacle potentiel/confirmé dans votre parcours académique ou votre carrière?

**Q2.** Au cours des premiers mois de vos études/de votre entrée en poste, quel soutien avez-vous reçu en dehors du cadre de votre programme/de vos fonctions directes?  
(Ex. : activités sociales, support académique, groupe de pairs, etc.).

**Q3.** Toute suggestion pour que l'UQAR améliore sa pratique en matière d'équité, diversité et inclusion?

## Annexe 4 - Citations en appui à L'analyse de données

### Constat numéro 2 :

« Je pense qu'on n'a jamais eu assez de dossiers de femmes [pour un nouveau poste dans le professorat]. Parce que c'est pas beaucoup à chaque fois. C'est toujours un tiers deux tiers. Tu sais, un tiers femmes, deux tiers d'hommes, *faque* on n'a pas assez de candidates pour dire, ah celle-là, oui, je vois clairement [qu'elle a du potentiel] [...] Faudrait qu'on ait plus de dossiers de femmes que d'hommes tu sais, pour avoir le choix. Pis y'a toujours un dossier de gars qui ressort tellement fort [...] *Faque* t'oublie que, tu sais, faut qu'on corrige le tir. » Femme en STIM.

### Constat numéro 3

« ... c'est pas finançable comme si j'étais une biologiste. Si c'est pas finançable comme si c'était une biologiste, ils vont dire ben, - t'es pas financé, on te donne pas les moyens. Pas compliqué. » Femme d'une minorité visible, en référence aux allocations d'espaces.

### Constat numéro 4

« Pis je l'ai vu en faisant partie de comité justement, où des femmes parlaient, où des femmes qui avaient pas osé demander la promotion par exemple, pis un collègue masculin l'a demandée [...] Pis j'suis retournée voir des fois ces femmes-là – t'aurais dû la demander la promotion, tu l'aurais eue. » Femme en référence aux processus d'évaluation pour une promotion.

### Tableau des obstacles et barrières, et citations en appui

<b>La variable de genre a une incidence sur la conciliation travail-famille et affecte la carrière des femmes. La maternité et le retour au travail requiert non seulement une adaptation, parfois difficile, à la conciliation travail-famille, mais également une adptation à la conciliation des divers rôles sociaux (mère, conjointe, professeure, chercheure etc.) (Objectif 3)</b>
« Je voulais continuer à allaiter ma fille le plus possible ce qui impliquait de tirer mon lait au moins une fois par jour. On m'avait signalé qu'un lieu approprié existait à l'UQAR pour allaiter [...] mon premier midi j'ai découvert 5 étudiants très décontractés sur les sofas et chaises qui n'avaient pas vraiment l'air de vouloir me laisser un coin d'intimité. J'ai pas mal stressé à la recherche d'un plan B plusieurs jours. » Femme.
« ... avec le deuxième enfant c'est sûr que t'as moins de temps, t'as moins de temps pour tes papiers, t'as moins de temps pour préparer tes cours, t'as moins de temps, pis tu décides d'être plus présente à la maison. C'est sûr que ça affecte [la carrière]. » Femme.
<b>La majorité des personnes interviewées, incluant celles n'appartenant à aucun groupe désigné, ont soulevé que l'intégration des personnes à leur arrivée en poste est insuffisant, malgré certaines activités officielles d'accueil. Cette situation est un obstacle important pour les personnes des minorités et celles à l'intersection de plusieurs groupes désignés puisque leurs repères culturels sont différents de ceux de la majorité (Objectif 4).</b>

**Le sentiment d'isolement, et les mécanismes et effets que ce sentiment peut reproduire, agit comme une barrière importante pour les personnes des minorités visibles et pour celles à l'intersection de plusieurs groupes désignés (Objectifs 4 et 5).**

« ...Tandis qu'en arrivant ici c'est le contraire. Je l'ai vraiment vécu comme un recul [...] sur le plan humain. [...] Ici, c'est moi qui ne sais pas comment m'exprimer, c'est moi qui ne sais pas comment m'intégrer.... Parce que les gens autour de moi, ils ont d'autres enjeux, d'autres préoccupations, ils sont dans d'autres choses. » Femme LGBTQIA2S+.

« C'est aussi simple que ça là, avoir de l'aide c'était pas évident au niveau de mes collègues. Y compris les plus proches. [...] C'est le contraire qu'on me montrait, à chaque fois. » Homme d'une minorité visible.

« Ces choses-là [l'inexistence de soutien formel à l'arrivée de nouveaux professeurs ou nouvelles professeures] c'est un peu un obstacle à l'intégration, enfin à la diversité, parce que, tu sais, c'est vraiment l'idée du boys club, en fait c'est ça. Tu sais quand t'es un jeune, t'arrive, bon t'es un homme, tu vas voir les autres hommes beaucoup plus facilement et typiquement, on va prendre une bière pis on en jase. Quand t'es une femme, c'est pas pareil du tout là. » Homme.

**Plusieurs personnes des groupes désignés, particulièrement celles à l'intersection de plusieurs groupes, soulèvent l'invisibilité des obstacles qu'elles vivent aux yeux des personnes ne vivant pas avec ces barrières systémiques. Il règne à l'UQAR un climat de bonne entente et de respect, mais les angles-morts des personnes en situation privilégiées les empêchent de ressentir l'importance d'agir de manière proactive pour abattre les obstacles vécus par les personnes des groupes désignés. (Objectifs 2 à 5).**

« Quand j'dis, j'suis pas aidée, j'suis pas soutenue, j'suis pas reconnue, mais j'suis pas nuit. C'est déjà beaucoup. » Femme d'une minorité visible.

« Je suis membre d'une association professionnelle dans mon domaine. Chaque année je reçois une invitation pour me joindre au colloque annuel de l'association. Après quelques années, j'ai dû écrire pour leur dire que j'aimerais beaucoup participer mais que ça ne serait pas possible tant qu'ils choisissaient des endroits non-accessible pour tenir le colloque. » Femme en situation de handicap.

**Les personnes des groupes désignés, souvent dans des positions hiérarchiques inférieures, qui vivent une situation de harcèlement ne se sentent pas en position pour aller porter plainte. (Objectif 5).**

« Le harcèlement n'est jamais toléré, mais il est là... Il n'est jamais toléré s'il est dénoncé, mais plusieurs victimes, surtout de la minorité, ne dénoncent pas. Ils sont *insécurés*. Ils ne se sentent pas légitimes. Eux, s'ils ont *une job*, ils sont chanceux. Donc, ils jouent *low-profile*. C'est pas eux qui vont crier fort. » Femme d'une minorité visible.

« Les rapports asymétriques issus de l'organisation hiérarchique ne permettent pas de savoir à qui s'adresser, y compris pour simplement être écoutée. La personne qui harcèle devient même le verrou qui bloque l'accès à ces personnes-ressources ou aux cadres supérieurs de l'université, car elle peut s'y référer plus facilement que celle qui se trouve dans une position d'infériorité. Ces cadres étant aussi professeurs et majoritairement masculins, l'effet de corps anticipé, même s'il ne s'agit que d'un a priori, peut être un frein à tout recours. Enfin, pour la personne harcelée qui se trouve dans une situation de dépendance (emploi, financement, diplôme, recommandation) les risques de tout perdre sont très élevés. Ne pas en parler et serrer les dents pendant la période concernée est alors considéré comme la solution la plus acceptable. » Femme, témoignant par écrit.

## Annexe 5 – Gestion des chaires de recherche du Canada à l’UQAR

Cette annexe décrit les processus d’attribution ou retrait des CRC au sein de l’UQAR, et fait l’examen des pratiques d’embauches, analyse les processus et politiques régissant le renouvellement, l’avancement et le soutien octroyés aux titulaires de CRC à l’UQAR.

### 1.1 Processus interne d’attribution ou de retrait d’une chaire à un secteur

Il revient à la doyenne ou au doyen de la recherche de proposer à la vice-rectrice ou au vice-recteur à la formation et à la recherche, puis de présenter à la Commission des études de l’UQAR ce que sera l’usage (attribution et retrait des chaires à l’interne, utilisation de la marge de flexibilité, passage du niveau 2 au niveau 1) des Chaires de recherche du Canada (CRC) attribuées pour la période de deux ans suivant tout processus d’attribution mené par le programme des CRC (PCRC).

Plus spécifiquement, la doyenne ou le doyen de la recherche propose une distribution interne des chaires en concordance avec le Plan de développement stratégique de l’UQAR (<http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/srp-prs/uqar-fra.pdf>). Ce plan prévoit notamment un appui significatif aux trois axes d’excellence en recherche de l’UQAR, que sont les sciences de la mer, le développement régional et la nordicité. Conséquemment, des CRC sont réservées à ces trois axes, en appui à leur développement, proportionnellement à la productivité de chaque axe en termes de financement de la recherche par les Conseils subventionnaires fédéraux. Le plan prévoit également un appui aux autres secteurs de recherche, suivant ici également la productivité relative et le développement de ces secteurs. La marge de flexibilité de l’UQAR peut ainsi être utilisée pour équilibrer la productivité relative des axes et des secteurs de recherche de l’Université; elle peut aussi être utilisée pour assurer une répartition entre les sciences naturelles, les sciences humaines et sociales et les sciences de la santé.

Dans le cas d’une diminution du nombre de chaires suivant le processus d’attribution mené par le PCRC, la doyenne ou le doyen de la recherche évalue dans un premier temps dans quels domaines ou secteurs se retrouvent principalement les diminutions du financement. Il ou elle croise ensuite cette information avec les informations contenues dans les rapports annuels des titulaires ainsi qu’avec les dates de fin des différentes chaires, de manière à identifier la chaire qui, selon l’ensemble de ces indicateurs, doit prendre fin. Cette information est présentée à la vice-rectrice ou au vice-recteur à la formation et à la recherche pour discussion. Une décision est prise alors, sur avis si nécessaire du PCRC.

L’évaluation des dossiers se fait d’abord à la lumière des critères de sélection du PCRC (excellence de la recherche, formation d’étudiants et d’étudiantes, originalité du programme de recherche, qualité du dossier, etc.)<sup>6</sup> et à la lumière du plan de développement en recherche de l’UQAR. Afin d’être la plus neutre et inclusive possible, l’évaluation se fonde sur une conception

---

<sup>6</sup> [http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/nomination-mise\\_en\\_candidature-fra.aspx#9](http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/nomination-mise_en_candidature-fra.aspx#9)

souple de l'excellence et sur une évaluation de la production qui dépasse les critères strictement quantitatifs. L'analyse des retombées et de la productivité du ou de la titulaire de CRC est pondérée en fonction des interruptions de carrière, des congés de maternité et de paternité, des congés d'adoption, également du rythme forcément ralenti au retour de ces congés parentaux.

## 1.2 Examen des pratiques d'embauche des titulaires de CRC

L'attribution d'une nouvelle CRC s'accompagne généralement de la création d'un nouveau poste de professeure ou professeur. Ainsi, l'attribution institutionnelle de la chaire est suivie d'un processus départemental, indépendant de la direction de l'Université, pour sélectionner une nouvelle professeure ou un nouveau professeur (à qui sera accordée la CRC). Les mécanismes d'embauche sont strictement régis par la convention collective des professeurs et des professeures de l'UQAR. L'assemblée départementale, ou institutionnelle dans le cas de l'ISMER, est responsable de la sélection d'une ou d'un professeur. L'embauche d'une ou d'un professeur, comme toute embauche, est parallèlement soumise aux lois sur le travail et la Charte des droits et libertés de la personne.

Suite à l'avis de différents spécialistes (des ressources humaines, des relations de travail, de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec), suite à la participation à différents colloques et ateliers sur le thème de l'ÉDI (Gender Summit de Montréal, ateliers de l'ADARUQ, ateliers du CRSNG sur le programme Athena Swan) et l'examen des pratiques exemplaires documentées, suite à différentes discussions entre administratrices et administrateurs de la recherche d'autres universités québécoises, et suite à l'examen des pratiques d'embauche internes, l'UQAR a fait les constats suivants :

- Les efforts et initiatives de l'UQAR devront se faire en tout respect des lois québécoises et canadiennes, également de la convention collective des professeurs et des professeures de l'UQAR (article 5.02).
- 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 (toujours dans le respect de la convention collective).
- 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, ce qui rend difficiles la cohésion et la communication. Les nouvelles pratiques exemplaires adoptées, pour être efficaces, devront donc être formalisées et regroupées par écrit, permettant d'assurer un meilleur suivi et une plus grande fluidité dans les processus.

### 1.3 Renouvellement des chaires et avancement au niveau supérieur

L'UQAR offre systématiquement – et a toujours offert – à ses titulaires la possibilité de renouveler leur chaire, faisant ainsi bénéficier l'Université et le réseau de recherche de ces titulaires d'un effet structurant indéniable sur une période relativement longue. Ce renouvellement doit être préalablement autorisé par la doyenne ou le doyen de la recherche et par la vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche, qui, ensemble, examinent le dossier de réalisation de la ou du titulaire. Cette évaluation se fait selon les critères déclinés aux points précédents. L'UQAR se réserve le droit, advenant un problème ou encore un constat lié à une production déficiente de la ou du titulaire de la chaire, de ne pas autoriser le dépôt d'une demande de renouvellement, mais l'UQAR travaille plutôt à partir des chaires vacantes et des nouvelles chaires.

Conformément aux exigences du PCRC, le passage d'une chaire de niveau 2 à une chaire de niveau 1 se fera à la suite d'un processus ouvert et transparent, avec annonce de la disponibilité de la chaire. Les modalités précises devront être réexaminées en temps et lieu sur l'avis du PCRC. Jusqu'à maintenant, dans le cas où plusieurs titulaires de niveau 2 se trouvent en fin de terme et qu'une chaire de niveau 1 est disponible, un concours est organisé. La doyenne ou le doyen à la recherche et la vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche sont chargés de constituer un comité externe, formé d'experts indépendants, en vue de l'évaluation des dossiers et de la rédaction d'un rapport de recommandation. L'évaluation des dossiers de candidature se fait selon les modalités présentées plus haut.



## Annexe 6 – Lettre d’entente E-2 de la convention collective (2014-2016) entre l’UQAR et le syndicat des professeurs et des professeures de l’UQAR

### **LETTRÉ D'ENTENTE E-2      PROFESSEURES OU PROFESSEURS TITULAIRES DE CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA**

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

ATTENDU que des professeures et professeurs de l'Université sont ou deviennent titulaires de chaires de recherche octroyées à l'Université du Québec à Rimouski dans le cadre du Programme des chaires de recherche du Canada;

ATTENDU l'intérêt pour l'Université de profiter de ce programme afin de soutenir le développement de l'enseignement et de la recherche;

ATTENDU les discussions à ce sujet entre les parties;

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les titulaires de chaire de recherche du Canada sont des professeures ou des professeurs réguliers au sens de la convention collective. Pour l'entrée en fonction d'une ou d'un titulaire de chaire, recruté à l'externe, l'Université crée pour elle ou pour lui un nouveau poste au plan d'effectif. Si le recrutement s'est fait à l'intérieur du corps professoral régulier de l'Université et qu'une chaire supplémentaire a été octroyée à l'Université par le Programme des chaires de recherche du Canada, l'Université s'engage à pourvoir dans les meilleurs délais le poste devenu ainsi vacant.
2. Les titulaires de chaire de recherche du Canada sont assujettis aux dispositions de la convention collective sous réserve des modalités particulières convenues à la présente lettre d'entente.
3. L'embauche des titulaires de chaire de recherche du Canada s'effectue conformément aux modalités prévues à l'article 9 de la convention collective.
4. Nonobstant les paragraphes .01 à .04 de l'article 13 de la convention collective, l'Université pourra sur recommandation de l'assemblée départementale, accorder la permanence dès l'embauche à une ou à un titulaire de chaire embauché pour occuper une chaire de niveau 1 (senior).
5. La ou le titulaire de chaire embauché sera intégré à l'échelle de traitement conformément à la convention collective; toutefois, l'Université versera à la ou au titulaire de chaire une prime annuelle correspondant à 10 % de son traitement s'il s'agit d'une chaire de niveau 2 (junior) ou de 20 % s'il s'agit d'une chaire de niveau 1 (senior). À la requête de la ou du titulaire de la chaire, cette prime pourra être versée sous forme de subvention de recherche.
6. Nonobstant le paragraphe .07 de l'article 10 de la convention collective, la ou le titulaire de la chaire ne sera tenu d'exécuter aucune tâche administrative autre que celle liée à sa chaire. Sa tâche normale d'enseignement est de trois (3) crédits de cours par année donnés de façon régulière. Sa tâche d'enseignement ne peut excéder six (6) crédits annuellement.

Les crédits accordés pour l'encadrement des étudiantes et des étudiants de cycles supérieurs génèrent des montants en fonds de recherche tel que prévu à la lettre d'entente C-7; ils ne peuvent être transformés en dégrèvement d'enseignement.

7. S'il advient que le programme des chaires de recherche du Canada modifie de façon substantielle les politiques entourant les chaires, les parties s'engagent à renégocier la présente entente. S'il advient que le programme des chaires fédérales disparaisse ou qu'il diminue ou cesse d'assumer le financement des chaires de recherche, les titulaires de chaire ayant acquis la permanence émargeront au budget régulier de l'Université. Dans ce cas, l'Université s'engage à ne pas invoquer qu'elle a satisfait au plancher d'emploi pour refuser de renouveler les contrats d'autres professeures ou professeurs qui seraient alors en probation.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

## Annexe 7 : Affichage des postes de titulaires de CRC

Le texte suivant est inscrit dans les appels de candidatures :

Le poste est ouvert aux citoyennes et aux citoyens canadiens ainsi qu'aux étrangers. L'UQAR souscrit pleinement aux principes d'équité, de diversité et d'inclusion en matière d'accès à l'emploi, notamment pour les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les personnes de minorités visibles, et à cet égard encourage tout particulièrement ces personnes à poser leur candidature au présent concours. Nous adapterons d'ailleurs dans la mesure du possible les mécanismes de recrutement aux besoins spécifiques des personnes handicapées qui en feront la demande. L'UQAR reconnaît par ailleurs les répercussions que les [interruptions de carrière](#) peuvent avoir sur le dossier des réalisations en recherche. Le cas échéant, la candidate ou le candidat est invité à expliquer, au moment du dépôt de sa candidature, l'incidence qu'a pu avoir une interruption de carrière sur son dossier de réalisations. Ces informations seront traitées de manière confidentielle.

Le texte suivant sera ajouté dans le cas des chaires de niveau 2 :

Les chaires de niveau 2 sont destinées à des chercheuses ou des chercheurs émergents exceptionnels (les candidates et candidats doivent être des chercheuses ou des chercheurs qui ont été actifs dans leur domaine depuis moins de 10 ans au moment de la mise en candidature)<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Les candidates et candidats qui ont obtenu leur diplôme le plus avancé plus de 10 ans auparavant (et dont la carrière a été interrompue en raison, entre autres, d'un congé de maternité ou d'un congé parental, d'un congé de maladie prolongé ou d'une formation clinique) peuvent faire examiner leur admissibilité à une chaire de niveau 2 au moyen du processus de [justification des chaires de niveau 2](#) du Programme. Prière de communiquer avec le Bureau du doyen de la recherche ([bdr@uqar.ca](mailto:bdr@uqar.ca)) pour obtenir plus d'information. Toute l'information relative au Programme est consultable sur le site Web des Chaires de recherche du Canada; on peut y trouver, entre autres, plus de précisions au sujet des critères d'admissibilité.

## Annexe 8 – Description du rôle de l’agente ou de l’agent en matière d’équité (ou d’une personne équivalente)

De manière générale, la personne agissant à titre d’agente ou d’agent d’équité dans le processus de sélection des titulaires de Chaire de recherche du Canada s’assure que les questions d’équité sont prises en considération dans l’ensemble du processus de sélection.

L’agente ou l’agent d’équité doit être impliqué le plus tôt possible par la doyenne ou le doyen de la recherche sitôt qu’un processus de sélection d’une ou d’un titulaire est enclenché. L’agente ou l’agent participe à l’élaboration des procédures et en assure un suivi continu.

Plus précisément, l’agente ou l’agent d’équité :

- s’informe des exigences du Programme des CRC relatives à l’équité, la diversité et l’inclusion (le cas échéant, le Bureau du doyen de la recherche veille à lui communiquer les mises à jour pertinentes);
- s’assure que tous les membres du comité de sélection ont suivi la formation en ligne *Les préjugés inconscients et le processus d’évaluation par les pairs* produite par l’IRSC (<http://www.cihr-irsc.gc.ca/lms/f/bias/>) (cette formation, obligatoire, devra avoir été suivie le plus tôt possible par les membres, avant l’examen des candidatures);
- s’assure que le comité de sélection détermine les critères d’évaluation a priori de l’exercice d’évaluation. Une version écrite de ces critères devra être consignée;
- répond aux interrogations du comité de sélection concernant le respect de l’équité;
- assure, au moins en partie, l’examen des plaintes tel que défini dans le Plan d’action de l’UQAR en matière d’équité, de diversité et d’inclusion;
- conseille le département ou l’institut quant à la formulation utilisée dans les annonces qui seront publiées (veillant notamment à limiter l’usage d’un vocabulaire qui pourrait être trop « genré », par ex. trop axé sur la « performance » ou la « production »);
- envoie à toutes les candidates et tous les candidats au poste de titulaire de chaire le formulaire de déclaration volontaire, envoie un rappel personnalisé après deux semaines, compile les données, en informe le comité de sélection et détruit ensuite les formulaires;
- [Facultatif :] peut assister, à titre d’observateur, et sur invitation du comité de sélection, aux réunions et aux délibérations du comité de sélection, de même qu’aux entretiens d’embauche des candidates et candidats au titre de titulaire de CRC;
- rédige une attestation concernant le respect de l’équité dans le processus de sélection, attestation déposée en pièce jointe au dossier de candidature qui sera déposé au PCRC;
- participe à la constitution d’un dossier rassemblant les informations relatives au respect de l’équité dans l’ensemble du processus de sélection du ou de la titulaire de CRC. Le Bureau du doyen de la recherche est responsable de la constitution de ce dossier, en collaboration au besoin avec l’agente ou l’agent d’équité. Ce dossier comprend, tel que défini par le *Guide d’administration des programmes de chaires*, les éléments énumérés à l’annexe 5 du *Plan d’action en matière d’équité, de diversité et d’inclusion de l’UQAR*.

## Annexe 9 : éléments à consigner pour les mises en candidature au PCRC

(tels que définis par le *Guide d'administration des programmes de chaires*)

- « une copie de l'annonce ouverte qui a été lancée (annonce d'emploi), y compris un énoncé concernant l'engagement envers l'équité et la participation des membres des groupes désignés;
- des précisions sur les membres des comités de recrutement (notamment une indication comme quoi les comités ou les personnes ayant participé à la prise de décision comptent des représentants des groupes désignés);
- le nom des hauts représentants responsables de s'assurer que le processus de recrutement cadre avec leurs cibles en matière d'équité et de diversité et avec les exigences du Programme concernant un processus de recrutement transparent et ouvert;
- une description de la formation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion offerte aux personnes ayant pris part au processus de recrutement (y compris la formation sur les préjugés involontaires);
- une description du rôle de l'agent en matière d'équité ou d'une personne équivalente;
- une description de la stratégie employée pour identifier les membres de groupes désignés et chercher activement à les recruter;
- une description des mesures de protection mises en place pour s'assurer que les personnes qui ont interrompu leur carrière n'ont pas été désavantagées durant le processus de mise en candidature;
- les critères et les grilles d'évaluation utilisés;
- une copie des lignes directrices et des politiques internes (p. ex. politiques en matière d'équité, politiques ou pratiques de recrutement pour les postes menant à la permanence, conventions collectives ou documents équivalents);
- une description des pratiques exemplaires adoptées pour recueillir des données sur la participation des personnes issues des quatre groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles), y compris une copie du formulaire de déclaration volontaire;
- une description de la façon dont les titulaires de chaire sont encadrés et intégrés au milieu de travail, ou le seront. »

[http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/admin\\_guide-fra.aspx](http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/admin_guide-fra.aspx)

## Annexe 10 – Processus de gestion des plaintes liées aux CRC

Les personnes désirant déposer une plainte concernant le respect à l'UQAR de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans la gestion du processus de sélection des titulaires de Chaire de recherche du Canada peuvent communiquer avec l'agente ou l'agent d'équité de l'Université, en contactant la direction du Service des ressources humaines :

418 723-1986, poste 1497  
1 800 511-3382, poste 1497  
serv\_rh@uqar.ca

Pour être examinée, la plainte devra être pertinemment documentée et s'appuyer sur des faits.

L'agente ou l'agent d'équité veillera à répondre à la plainte le plus rapidement possible, avec la collaboration si nécessaire du Bureau de la doyenne ou du doyen de la recherche. Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante par la personne ayant déposé la plainte, cette personne sera invitée à communiquer avec la secrétaire générale ou le secrétaire général de l'UQAR. La secrétaire générale ou le secrétaire général devra analyser attentivement la plainte et communiquer au besoin avec le ou la plaignante ainsi que la présidente ou le président du comité de sélection du ou de la titulaire de chaire. Si la plainte est jugée recevable, la secrétaire générale ou le secrétaire général constituera un comité ad hoc composé d'elle-même ou de lui-même et d'au moins deux autres personnes n'ayant pas été impliquées dans le processus de sélection du ou de la titulaire de chaire. Ce comité d'examen de la plainte devra être composé majoritairement de membres des groupes désignés, et devra inclure au moins un membre du corps professoral de l'UQAR. Le comité déposera ensuite un rapport au recteur de l'UQAR pour décision.

À toutes les étapes du processus de plainte, chaque personne devra se conformer aux processus existants dans le cadre de la convention collective des professeurs et des professeures de l'UQAR, et notamment aux mécanismes de griefs.

Les titulaires de chaires qui ont des interrogations ou des préoccupations sur la gestion interne des chaires de recherche du Canada sont invitées et invités à en faire part à la doyenne ou au doyen de la recherche qui s'assurera de les examiner et de porter ses conclusions à la vice-rectrice ou au vice-recteur à la formation et à la recherche. Les titulaires peuvent également en discuter, par leur représentant, à la Sous-commission de la recherche de l'UQAR. Des réunions ad hoc des titulaires de CRC sont également organisées au besoin avec la doyenne ou le doyen de la recherche (la dernière s'est tenue le 27 février 2018). Autrement, les plaintes peuvent être adressées au syndicat des professeurs et des professeures de l'UQAR, qui voit à leur suivi selon les procédures habituelles.

## Annexe 11 - formulaire de déclaration volontaire

- Le Service des ressources humaines de l'UQAR est responsable de la gestion confidentielle des données recueillies avec le formulaire de déclaration volontaire.
- Ce formulaire a été révisé pour mieux détailler les motifs et l'usage des données dans le cadre de la gestion des CRC à l'UQAR.
- Les candidates et candidats seront invités à envoyer le formulaire en même temps que leur dossier de candidature.
- Si nécessaire, un rappel personnalisé sera envoyé aux candidates et candidats, en expliquant l'objectif du formulaire et en assurant de la confidentialité des données.
- Seules les données agglomérées pour l'ensemble des candidatures seront conservées. Les formulaires contenant les données nominatives seront détruits de manière sécuritaire.

### Formulaire de déclaration volontaire

#### CONFIDENTIEL LORSQUE REMPLI

Ce formulaire vise à recueillir des renseignements sur les candidats et candidates dans le cadre de concours visant à combler un poste de titulaire de Chaire de recherche du Canada (CRC). Faire parvenir ce formulaire et inciter les personnes à le remplir est une exigence du Programme des chaires de recherche du Canada dans le cadre de son Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Votre collaboration est **facultative**.

Les renseignements recueillis lors de cette identification seront traités de manière strictement confidentielle, ne serviront qu'aux fins de l'actuel concours et ne seront pas conservés une fois ce concours terminé. Seules les statistiques dressant le portrait de l'ensemble des candidatures seront conservées.

Les renseignements que vous fournissez seront utilisés pour établir des statistiques sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans la gestion des CRC à l'Université du Québec à Rimouski. Ces renseignements permettront notamment de mettre en œuvre des mesures d'accès à l'égalité, de mesurer les progrès réalisés et de rendre compte des résultats de la représentation des membres des groupes visés dans notre organisme au Programme des chaires de recherche du Canada.

Les femmes et les personnes handicapées peuvent faire partie de plus d'un groupe visé. Par ailleurs, les définitions pour les Autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques sont mutuellement exclusives, c'est-à-dire qu'une personne ne peut s'identifier qu'à un seul de ces trois groupes.

Enfin, les personnes qui ne font partie d'aucun de ces groupes doivent néanmoins le signifier en répondant simplement « NON » à la question se rapportant à chaque groupe.

### Formulaire de déclaration volontaire

CONFIDENTIEL, LORSQUE REMPLI		
IDENTIFICATION	MINORITÉS VISIBLES	MINORITÉS ETHNIQUES
<p>Date:</p> <p>Nom:</p>	<p>Les membres des minorités visibles sont des personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race ou de couleur blanche.</p> <p>À titre indicatif, voici quelques exemples de personnes qui sont considérées comme faisant partie d'une minorité visible au sens de la Loi québécoise sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (veuillez noter toutefois que cette liste n'est pas exhaustive) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Noirs (Africains, Haïtiens, Jamaïcains, ...);</li> <li>- personnes originaires de l'Asie du Sud (Bengalis, Tamouls, Indiens de l'Inde, ...);</li> <li>- Chinois (Hong Kong, Chine, Mongolie, ...);</li> <li>- Coréens;</li> <li>- Japonais;</li> <li>- personnes originaires de l'Asie du Sud-Est (Vietnamiens, Cambodgiens, Thaïlandais, Laotiens, ...);</li> <li>- Philippins;</li> <li>- autres personnes originaires des îles du Pacifique;</li> <li>- personnes originaires d'Asie occidentale et Arabes (Arméniens, Iraniens, Libanais, Marocains, Égyptiens, Turcs, ...);</li> <li>- Latino-américains (Brésiliens, Colombiens, Cubains, Péruviens, Guatémaltèques, ...).</li> </ul>	<p>Les membres des minorités ethniques sont des personnes, autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.</p> <p>Pour les fins du présent questionnaire, la langue maternelle est celle que vous avez apprise en premier dans votre enfance et que vous devez encore comprendre pour faire partie d'une minorité ethnique. De plus, cette langue ne doit pas être le français ni l'anglais.</p> <p>À titre indicatif, voici quelques exemples de personnes pouvant être considérées comme faisant partie d'une minorité ethnique au sens de la Loi (veuillez noter toutefois que cette liste n'est pas exhaustive) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Allemands;</li> <li>- Bulgares;</li> <li>- Espagnols;</li> <li>- Grecs;</li> <li>- Hongrois;</li> <li>- Italiens;</li> <li>- Polonais;</li> <li>- Portugais;</li> <li>- Roumains;</li> <li>- Russes;</li> <li>- Ukrainiens.</li> </ul>
<p><b>SEXE</b></p> <p><input type="checkbox"/> Féminin    <input type="checkbox"/> Masculin</p>	<p>Faites-vous partie d'une minorité visible ?</p> <p><input type="checkbox"/> OUI    <input type="checkbox"/> NON</p>	<p>Faites-vous partie d'une minorité ethnique ?</p> <p><input type="checkbox"/> OUI    <input type="checkbox"/> NON</p>
<p><b>AUTOCHTONES</b></p> <p>Les Autochtones sont réputés être des Indiens, des Inuits ou des Métis du Canada.</p> <p>Faites-vous partie des peuples autochtones du Canada ?</p> <p><input type="checkbox"/> OUI    <input type="checkbox"/> NON</p>		

### QUESTIONNAIRE D'IDENTIFICATION - ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

dans le cadre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics

CONFIDENTIEL, LORSQUE REMPLI	
PERSONNES HANDICAPÉES	
<p>La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration sociale, professionnelle et sociale (L.R.Q., c. E-20.1, a. 1) définit une « personne handicapée » comme suit :</p> <p>« ...toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. »</p> <p>Plus explicitement, une personne handicapée est une personne ayant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> une <b>déficience</b> (soit une perte, une malformation ou une insuffisance d'un organe ou d'une structure, de naissance ou acquise au cours de la vie);</li> <li><input type="checkbox"/> entraînant une <b>incapacité</b> (soit une réduction de la capacité à fonctionner sur le plan intellectuel, psychologique, physiologique ou anatomique d'une façon ou dans des limites considérées comme normales);</li> <li><input type="checkbox"/> <b>significative</b> (dont le degré de sévérité et de gravité rend impossible la restauration à un niveau normal des capacités de la personne par l'utilisation d'une prothèse telle que des lunettes, des lentilles cornéennes ou d'une prothèse auditive ou encore d'une orthèse telle que des semelles ou des chaussures orthopédiques);</li> <li><input type="checkbox"/> et <b>persistante</b> (dont on ne peut prévoir la disparition);</li> <li><input type="checkbox"/> et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.</li> </ul>	<p>À titre indicatif, voici quelques exemples de situations problématiques que les personnes qui ont des incapacités significatives et persistantes sont susceptibles de vivre dans le contexte d'un emploi (veuillez noter toutefois que cette liste n'est pas exhaustive et qu'il ne s'agit pas de définitions légales) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- difficulté à se servir de leurs mains ou de leurs bras, par exemple, pour saisir ou utiliser une agrafeuse ou pour travailler au clavier;</li> <li>- difficulté à se déplacer d'un local à un autre, à monter ou à descendre les escaliers, etc.;</li> <li>- incapacité ou difficulté à voir, à l'exception du port de lunettes ou de lentilles cornéennes;</li> <li>- incapacité ou difficulté à entendre;</li> <li>- incapacité à parler ou difficulté à parler et à se faire comprendre;</li> <li>- difficulté à conduire un véhicule non adapté;</li> <li>- difficulté à fonctionner sur le plan mental ou intellectuel.</li> </ul> <p>Compte tenu de ce qui précède, êtes-vous une personne handicapée ?</p> <p><input type="checkbox"/> OUI    <input type="checkbox"/> NON</p>