Plan d'action

Équité, diversité et inclusion (EDI)
Programme des chaires de recherche du Canada

Présenté par
Université du Québec en Outaouais

27 novembre 2020

Ce plan d’action a été rendu possible grâce au travail Mme Denise Beaulieu, Ph. D., consultante externe de la firme consultation MD Beaulieu et de Mme Jade Marquis, candidate au doctorat en psychologie de l’UQO et assistante de recherche.

Table des matières

Acronymes et abréviations ..... **ii**

Introduction **1**

1 Méthodologie **2**

1.1 Analyses réalisées 2
1.2 Collecte et analyse des données 2
1.3 Certificat d'éthique 4
1.4 Limites 4

2 Résultats - Analyse du contexte **5**

2.1 Situation géographique 5
2.2 Corps professoral 6
2.3 Compréhension insuffisante de l'EDI 8
2.4 Obstacles rencontrés par chacun des groupes désignés 9

3 Résultats - Recrutement et embauche des professeurs **11**

3.1 Compréhension insuffisante des sources de biais 11
3.2 La bonne personne pour le poste : un angle mort généralisé 12
3.3 Obstacles à la diversification du corps professoral 13

4 Examen de la situation des chaires de recherche du Canada **15**

4.1 Les chaires de recherche du Canada à l'UQO 15
4.2 Processus de sélection des titulaires de chaires de recherche du Canada 16
4.3 Expérience des titulaires 17
4.4 En amont de la sélection pour le PCRC : développer la recherche 17

5 Plan d'action **19**

5.1 Priorités du plan d'action 21
5.2 Mise en œuvre du plan d'action 23
5.3 Suivi du plan d'action 26

Conclusion **27**

Liste des documents et siteS web consultés **28**

Annexe A - Guides d'entretien semi-dirigés **31**

Annexe B - Planification et suivi de l'EDI- Activités en cours et prévues à l'UQO **34**

Acronymes et abréviations

BIMI **Bureau d'intervention en matière d'inconduite**

CEDI **Comité équité, diversité et inclusion**

CRC **Chaire de recherche du Canada**

DGA **Doyen à la Gestion académique**

EDI **Équité, Diversité et Inclusion**

UQO **Université du Québec en Outaouais**

PCRC **Programme de Chaires de recherche du Canada**

VRERC **Vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création**

INTRODUCTION

Ce rapport présente le plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) préparé par l'Université du Québec en Outaouais (UQO) pour la gestion des chaires de recherche du Canada (CRC). Ce plan révisé fait suite au dépôt auprès du Programme de chaires de recherche du Canada (PCRC) d'une seconde version du plan d'action survenue en septembre 2019. Il vise à répondre aux exigences du PCRC en matière d'EDI, telles que formulées dans les résultats de ce deuxième examen par le comité d'évaluation du PCRC et adressées à l'UQO en février 2020.

Ce plan présente les mesures à mettre en place par l'UQO en vue de remédier à la sous-représentation des personnes des quatre groupes désignés par le PCRC – les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et les personnes de minorités visibles, ainsi que celle des membres d'un cinquième groupe, celui des personnes LGBTQ2+ (ci-après les cinq groupes désignés).

L'équipe de réalisation des analyses et du plan était composée de Mme Denise Beaulieu, Ph. D., consultante externe et de Mme Jade Marquis, candidate au doctorat en psychologie (UQO), assistante de recherche. L'équipe était supervisée par Mme Charmain Levy, doyenne de la recherche et de la création de l'UQO. Son travail a été guidé par les membres du comité EDI de l'UQO, composée de la rectrice de l'UQO, du doyen de la gestion académique de la vice-rectrice et de l'adjointe à la rectrice.

De plus, la réalisation des analyses et le développement du plan d'action ont bénéficié de l'expérience des autres institutions du réseau de l'Université du Québec par le biais de la participation de l'UQO aux rencontres de son réseau des conseillères EDI. Enfin, la conseillère en EDI pour le réseau de l'Université du Québec, en poste au siège social, a contribué à consolider le rapport par ses conseils et le partage de différentes sources de données.

1 Méthodologie

L'approche adoptée pour la réalisation du plan d'action était fondée sur la collecte de données quantitatives et qualitatives et sur des consultations avec les parties prenantes au fil de sa progression. Les étapes de ce processus ont été réalisées de janvier à septembre 2020, un calendrier de travail qui a été prolongé en raison de la pandémie de la COVID-19.

Cette section présente en détail la méthodologie employée pour réaliser le plan d'action.
Elle débute par une brève description des analyses réalisées, suivie d'une présentation de la collecte et de l'analyse des données, des questions éthiques, et enfin, une dernière sous-section fait état des quelques limites rencontrées.

1.1 Analyses réalisées

Trois analyses ont été réalisées.[1] Celles-ci sont présentées ci-dessous.

1. **Analyse du contexte**. Cette analyse du contexte organisationnel visait à déterminer la mesure dans laquelle les membres des cinq groupes sont représentés au sein du corps professoral et, le cas échéant, les obstacles systémiques qu'ils rencontrent pour accéder à des postes de titulaires de chaire.
2. **Examen des systèmes de recrutement et d'embauche.** Cet examen visait à déterminer si les pratiques, les politiques, les structures, les procédures et les systèmes actuels répondent aux exigences du PCRC en matière de recrutement, de nomination et de renouvellement lors de l'attribution d'une chaire. Cet examen a fait l'objet d'une attention particulière dans le cadre de du présent rapport, car l'UQO recrute les titulaires de chaires de recherche du Canada au moyen de concours internes dans un but de rétention des meilleurs éléments du corps professoral. Ceci explique l'accent mis sur le recrutement des membres du corps professoral dans le cadre de cette analyse.
3. **Examen comparatif des conditions des titulaires de Chaires de recherche du Canada**. Cet examen visait à déterminer si les titulaires de chaires, et en particulier les membres de l'un des cinq groupes désignés, bénéficient d'un soutien et d'une rémunération équitables.

1.2 Collecte et analyse des données

La collecte et l'analyse des données ont été suivies de consultations auprès des membres de la communauté de l'UQO afin de valider les constats des analyses et recueillir leur rétroaction sur la pertinence et la faisabilité des mesures proposées au plan d'action. Les priorités d'action, résultats escomptés et activités proposées pour relever les défis repérés ont donc été développés sur la base des suggestions des personnes ayant pris part aux études et à la consultation en ligne.

[1] Programme de Chaires de recherche du Canada, Plans d'action institutionnels en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Guide des pratiques exemplaires, août 2019. https://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/index-fra.aspx). (Page consultée le 20 janvier 2020)

1.2.1 Collecte des données

La réalisation de ces analyses a comporté la collecte et l'analyse de données qualitatives et quantitatives de sources primaires et secondaires, présentées au tableau 1 ci-dessous.

Tableau 1 - Sources des données collectées

Sources primaires	Sources secondaires

Un total de 30 entretiens individuels a été réalisé avec des membres de la communauté universitaire, répartis comme suit :
• Directions de départements (neuf directions de département sur les douze que compte l'UQO)
• Professeurs appartenant aux groupes désignés
• Autres professeurs
• Employés du Service des ressources humaines
• Titulaires de chaires de recherche du Canada
• Membres de groupes et associations représentant les membres des cinq groupes
  ○ Bureau de liaison autochtone de l'UQO
  ○ Observatoire sur le développement régional et l'analyse différenciée selon les sexes (OREGAND)
  ○ Syndicat des professeurs et professeures de l'UQO
	• Recensement de 2016 pour la région métropolitaine de recensement d'Ottawa-Gatineau, Statistiques Canada
	• Données démographiques sur le corps professoral et la population étudiante de l'UQO
	• Résultats du questionnaire d'auto-identification diffusé à l'ensemble du corps professoral en septembre 2019
	• Articles scientifiques et autres études réalisées sur des thèmes pertinents, incluant :
	  ○ Pratiques exemplaires en matière de recrutement et d'embauche dans le domaine de l'éducation supérieure
	  ○ Données de recherche sur des dimensions pertinentes à l'EDI[2] : notion de « *good fit* » en dotation, racisme et discrimination systémique dans le milieu universitaire, données sur la situation dans les universités canadiennes

Des 14 membres du corps professoral qui ont pris part à des entretiens, une seule personne ne s'est pas identifiée comme membre de l'un des cinq groupes désignés. L'UQO est une institution de petite taille. Afin d'éviter d'identifier toute personne ayant pris part à un entretien, il n'est pas possible de ventiler les données sur le nombre de participants aux trois analyses au-delà de la variable du sexe.

Les membres du corps professoral ont été recrutés à partir des résultats du sondage d'auto-identification réalisé par le bureau du doyen à la gestion académique (DGA) en septembre 2019, dans le cadre duquel on demandait aux personnes s'étant identifiées comme membre d'un des cinq groupes s'ils acceptaient d'être contactés pour d'autres études plus approfondies. Un total de 95 personnes avait alors répondu positivement et elles ont toutes été invitées à prendre part à un entretien. Cette liste a été transmise à l'équipe de recherche qui a contacté ces personnes de manière confidentielle.

1.2.2 Analyse des données

Les données collectées au moyen d'entretiens individuels ont été analysées dans la séquence suivante :

- Les entretiens ont été retranscrits et ensuite codés au moyen du logiciel d'analyse qualitative Atlas.ti. Les codes employés permettaient l'analyse des données en fonction des disciplines et du profil des répondants de façon à faire ressortir les éléments suivants : dimensions intersectionnelles,

[2] La liste des publications consultées est présentée à la dernière section de ce rapport.

différences interprogrammes et différences entre l'expérience respective des membres des groupes désignés.
- L'interprétation des résultats a été guidée par les pratiques exemplaires déjà repérées du domaine, notamment celles publiées par le PCRC et par des données secondaires issues de la recherche sur des thèmes pertinents à l'EDI.

1.2.3 Consultations auprès des membres de la communauté universitaire

Les membres de la communauté universitaire de l'UQO ayant pris part à la collecte des données ont pu prendre connaissance de l'ébauche de ce rapport et du plan d'action. Chaque personne a reçu une ébauche du rapport ainsi qu'un lien vers un sondage en ligne afin de préserver leur anonymat. Le but de ces consultations était de rehausser la validité des données récoltées ainsi que la pertinence et la faisabilité des actions envisagées au plan d'action. Dix des 30 personnes consultées ont rempli le sondage et leurs commentaires et suggestions ont contribué à enrichir les constats des analyses et le plan d'action.

1.3 Certificat d'éthique

Afin de respecter les normes en matière d'éthique de la recherche, une demande de certificat d'éthique auprès du comité d'éthique de la recherche de l'UQO a été faite. Ce certificat portant le numéro 2020-1065 a été obtenu en mai 2020.

Les processus de collecte, d'analyse et de partage des résultats respectaient les règles d'éthique de la recherche :
- Toute personne ayant accepté de participer pouvait se retirer à tout moment du processus.
- La confidentialité des données récoltées a été assurée afin de respecter l'anonymat des participants.
- La communication des résultats par le biais de ce rapport ne permet d'identifier aucune des personnes ayant pris part à la collecte des données. Ceci est d'autant plus important en raison de la petite taille de la communauté de l'UQO.

Les données collectées ainsi que les résultats d'analyse ont été entreposés de façon sécuritaire de sorte que seulement les deux membres de l'équipe de travail y ont accès. Dès l'approbation du rapport final par l'UQO les données seront détruites et effacées de tous les supports les contenant.

1.4 Limites

Deux limites inhérentes à la conduite de cette étude sont présentées ci-dessous.

- En raison de la petite taille de la communauté universitaire de l'UQO, les données présentées ont été agrégées pour éviter l'identification des personnes ayant pris part à l'étude. Ceci s'est répercuté, entre autres, par l'impossibilité de rapporter en détail certains incidents relatés. De tels incidents auraient sans doute jeté un éclairage plus précis sur certaines manifestations de discrimination systémique vécues par des membres de la communauté universitaire.
- Les données issues du sondage d'auto-identification rempli par les professeurs en septembre 2019 ont pu jeter un éclairage sur la représentation des personnes des groupes désignés parmi le corps professoral, mais il n'est pas possible de savoir dans quelle mesure ils sont un reflet fidèle de la réalité, principalement en raison des réticences de plusieurs personnes à s'identifier. De plus, aucune des personnes s'étant identifiée comme personne handicapée lors du sondage d'auto-identification n'a répondu à notre invitation à participer à un entretien.

2 Résultats - Analyse du contexte

Principaux constats

- **L'engagement de l'UQO envers l'EDI n'est pas connu des personnes ayant pris part aux analyses.**
- **Les données statistiques sur la représentation des groupes désignés au sein du corps professoral sont incomplètes.**
- **Des obstacles particuliers aux membres de chacun des cinq groupes désignés ont été repérés.**
- **Une majorité de personnes ayant pris part aux analyses ont montré une compréhension insuffisante du but et des dimensions de l'EDI.**

Cette analyse du contexte contient des éléments liés à la situation géographique de l'UQO, à la composition de son corps professoral et de sa communauté étudiante, ainsi qu'à l'expérience des groupes désignés et à la compréhension générale de l'EDI par les personnes ayant pris part aux analyses.

2.1 Situation géographique

L'UQO est située dans la région de l'Outaouais, à Gatineau, une ville frontalière avec Ottawa, et est aussi présente dans la région des Laurentides, par son campus de Saint-Jérôme qui compte le tiers de sa population étudiante et 25 % de son corps professoral. Pour les besoins du recensement, Gatineau est située dans la région métropolitaine de recensement d'Ottawa-Gatineau.[3]

En 2016[4], les données populationnelles disponibles pour cette région étaient les suivantes :

- Population totale : 1 300 730 habitants ;
- Personnes s'identifiant comme autochtones : 38 120 (3 %) ;
- Personnes s'identifiant comme minorités visibles : 280 985 (22 %).

En plus de l'UQO, la région d'Ottawa-Gatineau compte quatre établissements d'enseignement universitaire : l'Université d'Ottawa (43 000 étudiants et 1 200 professeurs à temps plein)[5], l'Université Carleton (31 000 étudiants et 939 professeurs à temps plein)[6], l'École nationale d'administration publique (ENAP)[7] et l'Université Saint-Paul. Ces éléments sont importants pour mieux saisir la teneur des enjeux de recrutement d'un corps professoral diversifié dans une région dotée de plusieurs institutions d'enseignement supérieur, lesquelles nous le verrons plus loin, sont parfois en compétition pour recruter des professeurs répondant à leurs exigences.

[3] Statistiques Canada, Région métropolitaine de recensement d'Ottawa-Gatineau, https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/geo/maps-cartes/pdf/S0503/2016S0503505.pdf
[4] Statistiques Canada, 2016.
[5] Université d'Ottawa, Faits en bref 2019, https://www.uottawa.ca/recherche-institutionnelle-planification/ressources/faits-chiffres/faits-en-bref (Page consultée le 17 avril 2020)
[6] Carleton University, Facts and Figures, https://carleton.ca/about/facts/ (Page consultée le 17 avril 2020)
[7] Données non disponibles pour l'ENAP et l'Université Saint-Paul.

L'UQO appartient au réseau de l'Université du Québec qui compte six universités, trois écoles et un institut. Elle compte 557 employés, dont plus de 250 professeurs à temps plein. Ses 12 départements offrent plus de 109 programmes à plus de 7 000 étudiants. Sa population étudiante se répartit comme suit :

- Nombre d'étudiants inscrits : 7 075, dont 5 576 (1er cycle) et 1 499 (cycles supérieurs) ;
- 63 % fréquentent l'UQO à temps complet ;
- Nombre d'étudiants internationaux : 441, soit 6,23 % de la population étudiante.[8]

2.2 Corps professoral

Les données disponibles sur le corps professoral de l'UQO sont présentées au tableau 2 ci-dessous, suivies de données sur la représentation des cinq groupes désignés au sein du corps professoral.

Tableau 2 - Corps professoral de l'UQO - Répartition par sexe et par département

	Femmes	Hommes	
Sciences administratives - DSA	43,5 %	56,5 %	
Relations industrielles - DRI	47 %	53 %	
Sciences comptables - DCS	40 %	60 %	
Informatique et ingénierie - DII	20 %	80 %	
Sciences infirmières - DSI	78,5 %	21,5 %	
Sciences de l'éducation - DSE	69 %	31 %	
Études langagières - DEL	chiffres non divulgués pour protéger la confidentialité		
École multidisciplinaire de l'image - EMI	44 %	56 %	
Travail social - DTS	80 %	20 %	
Sciences sociales - DSS	37 %	63 %)	
Sciences naturelles - DSN	27 %	72 %	
Psychoéducation et psychologie - DPP	73 %	27 %	
TOTAL	**56,5 %**	**43,5 %**	

Source : Bureau du doyen de la gestion académique (DGA), UQO, 2020.

Les données de ce tableau sont comptabilisées à partir du nombre de professeurs réguliers en poste en date du 22 octobre 2020. Elles ne tiennent pas compte du nombre de professeurs suppléants, invités ou sous octroi.

Un examen de la répartition selon le sexe pour chaque département permet de faire les constats suivants :

- Parmi les 12 départements de l'UQO, seulement trois (DCS, DRI et EMI) s'approchent d'une parité femmes-hommes dans la répartition de leur corps professoral.

[8] Université du Québec en Outaouais, Statistiques et faits https://uqo.ca/renseignements-generaux/statistiques-et-faits (Page consultée le 17 avril 2020).

- Tous les autres départements présentent une représentation supérieure des femmes ou des hommes.
- Le Département d'études langagières ne compte aucune représentation masculine.
- Le Département des sciences infirmières compte plus de trois fois plus de femmes que d'hommes, tandis que le département de l'informatique-ingénierie compte quatre fois plus d'hommes que de femmes.

En septembre 2019, le Décanat de la gestion académique (DGA) a distribué un questionnaire d'auto-identification en ligne aux 255 professeurs à temps plein de l'UQO. [9]De ce nombre, 170 (soit 67 %) ont répondu au questionnaire en tout ou en partie. Le but de ce sondage était d'obtenir des données sur la représentation des cinq groupes désignés au sein du corps professoral de l'établissement. Les résultats sont présentés au tableau 3 ci-dessous.

Tableau 3 - Données de l'enquête d'auto-identification

Questions	Nombre de réponses	Pourcentage
À quel genre vous identifiez-vous ? (n=170)	Femmes : 89	52,3 %
	Hommes : 64	37,6 %
	Préfère ne pas répondre ou	
	Sans réponse	10 %
Êtes-vous une personne autochtone ? (n=170)		
	Non : 151	88,8 %
	Oui, préfère ne pas répondre ou	
	Sans réponse :	11,2 %
Faites-vous partie d'une minorité visible du Canada ? (n=170)	Oui : 24	14,1 %
	Non : 128	75,3 %
	Préfère ne pas répondre ou	
	Sans réponse	10,6 %
Êtes-vous une personne handicapée ? (n=170)		
	Non : 148	87 %
	Oui, préfère ne pas répondre ou	
	Sans réponse	13 %
Vous identifiez-vous comme une personne LGBTQ2 ? (n=170)	Oui : 16	9,4 %
	Non : 133	78,2 %
	Préfère ne pas répondre ou	
	Sans réponse	12,3 %

Source : Décanat de la gestion académique, UQO, 2019.
* À noter que certaines données ont été combinées afin de préserver la confidentialité.

[9] Ce nombre est différent de celui présenté ci-dessus car les données ont été compilées en septembre 2019 alors que celles du tableau 2 reflètent la répartition du corps professoral en date d'octobre 2020.

On peut, entre autres, y constater que le pourcentage de professeurs s'identifiant comme autochtones ou comme membre d'une minorité visible est inférieur aux données de recensement pour la région qui indiquent, respectivement, une représentation de 3 % (autochtones) et de 24 % (minorités visibles).

L'auto-identification des membres du corps professoral pose de nombreux défis, par ailleurs rencontrés dans d'autres institutions. Ceux-ci sont liés à la réticence de certains groupes à s'identifier, au peu de confiance des répondants eu égard au respect de la confidentialité des données et à la peur que le fait de s'identifier à un des groupes désignés porte à croire que la personne a obtenu des avantages à cause de cette identification et non pour sa compétence. Il est donc fort possible que les pourcentages de personnes s'identifiant à certains groupes soient dans les faits supérieurs à ce qui est rapporté dans les résultats de ce sondage.

Des données concernant la rémunération des membres du corps professoral par département et ventilées en fonction des groupes désignés ne sont pas disponibles pour le moment. De plus, des données portant sur les personnes s'identifiant à plus d'un groupe sont également manquantes, ce qui ne permet pas de se prononcer sur les facteurs d'exclusion relatifs à l'intersectionnalité.

2.3 Compréhension insuffisante de l'EDI

Les personnes ayant pris part aux études ont partagé une perception positive de l'UQO. Elles pensent que l'institution offre un environnement ouvert et diversifié tant dans son bassin étudiant que dans son corps professoral. Plusieurs ont toutefois fourni des exemples de micro-agressions, de discrimination ou d'obstacles systémiques qu'ils ont vécus ou dont ils ont été témoins, prenant soin de mentionner qu'il s'agissait d'exemples isolés qui n'affectent pas leur perspective positive du climat de l'UQO. Mais une fois compilés, les exemples fournis forment un tableau qui indique une compréhension insuffisante de l'EDI dans le contexte plus général de l'UQO. Les principaux éléments qui émergent de l'analyse des données collectées sont les suivants :

- **L'engagement de l'UQO envers l'EDI est le plus souvent interprété en termes de parité femmes/hommes.** Les personnes ayant pris part aux entretiens possèdent ainsi une excellente compréhension des engagements de l'UQO envers l'accès des femmes aux CRC. Mais elles ont peu de connaissances et d'information sur l'engagement plus général de l'UQO envers l'EDI en ce qui concerne les autres groupes désignés.
- **Des directions de département ont mentionné la présence importante d'un ou des groupes désignés au sein de leur corps professoral pour souligner la contribution de leur département à la diversité à l'UQO.** Or, le fait de montrer une forte représentation d'un de ces groupes au sein d'un département en particulier ne signifie pas pour autant que celle-ci résulte d'un effort envers la diversité. Elle peut simplement refléter un biais favorable envers un de ces groupes, ou comme mentionné lors des entretiens, résulter des difficultés de recrutement qui obligeraient certains départements à diversifier leur composition ou, enfin et plus simplement, refléter la surreprésentation d'un sexe sur l'autre dans une profession.
- **Il existe une perception très répandue voulant que les efforts en matière d'EDI conduisent à l'embauche de personnes insuffisamment qualifiées.** Ceci contribuerait selon cette perspective à un abaissement des critères et donc, à un traitement de faveur. Cette perception est associée à la peur que la promotion de l'EDI conduise à des injustices envers un groupe majoritaire. Pour leur part, les membres des groupes désignés ressentent l'influence implicite de cette perception et sont réticents à s'identifier de peur que l'on pense qu'ils ont obtenu une subvention de recherche, un

poste ou une chaire à cause de leur appartenance à l'un de ces groupes. Selon les personnes ayant partagé cette perception, la compétence seule doit primer dans les embauches, car elle suffit à surmonter les obstacles liés à la discrimination systémique.

- **Certains pensent que l'engagement envers la diversité signifie que les membres des groupes désignés doivent être porteurs des enjeux de leur groupe.** Ainsi, la diversité est la bienvenue si la personne apporte du nouveau en lien avec de nouvelles façons de penser, d'aborder les enjeux disciplinaires et la recherche. Selon cette perspective, si ces personnes ne sont pas porteuses des enjeux de leur groupe, il vaut mieux embaucher « *quelqu'un de souche* » (membre du corps professoral).
- **Plusieurs personnes ont eu des propos contradictoires par rapport à la diversité.** D'un côté on reconnaît la valeur d'un corps professoral diversifié, mais de l'autre on trouve qu'il n'est pas important de diversifier la composition du corps professoral de certains départements. Ces commentaires étaient surtout liés à la parité femmes/hommes. Ainsi, si une discipline ou profession est majoritairement féminine ou masculine pourquoi faire l'effort de recruter des membres du corps professoral chez l'autre sexe ?
- **Des personnes ont relaté avoir été témoins de traitements différents (défavorables) des personnes de minorités visibles dans le cadre de processus de recrutement des membres du corps professoral.** La régularité avec laquelle de tels propos ont été partagés avec l'équipe de recherche amène à conclure que certaines mesures s'imposent afin d'améliorer la compréhension de l'EDI parmi son corps enseignant. L'UQO doit donc communiquer sa position envers l'EDI à la communauté universitaire et entreprendre des actions qui amèneront les différentes parties prenantes à mieux comprendre l'importance de l'EDI.

2.4 Obstacles rencontrés par chacun des groupes désignés

Le milieu de l'UQO n'est donc pas exempt de tensions liées aux obstacles systémiques et aux situations particulières vécues par des membres des groupes désignés. Voici ce que les analyses ont pu mettre au jour sur les obstacles particuliers vécus par les membres de ces groupes :

- **Femmes** : les titulaires de chaire contactés ont mentionné être au courant des efforts réalisés par le bureau du VRERC pour appliquer les directives du PCRC en ce qui a trait aux congés de maternité et autres situations susceptibles de nuire à leur candidature. Une majorité de femmes contactées pour ces études se sont ainsi dites désavantagées lorsqu'elles deviennent ou sont devenues mères à cause des heures de réunion, des heures de cours (difficile de donner un cours le soir ou les fins de semaine pour une mère monoparentale) et de l'exclusion de certains réseaux par manque de disponibilité. Sans être liées directement à la sélection des titulaires de chaire, ces obstacles sont susceptibles d'avoir un impact sur l'évolution de la carrière de recherche sur laquelle se fonde une candidature au PCRC. Quelques femmes interviewées ont souligné la charge disproportionnée assumée par les professeures dans les comités départementaux, qui contrasterait selon elles, avec les fonctions de direction considérées comme plus prestigieuses, car comportant plus de pouvoir. Cette perspective n'est pas partagée par une majorité de directions de département qui voient surtout dans ces responsabilités une source de sacrifice pour les individus qui doivent ainsi, entre autres, mettre de côté leur programme de recherche. Il s'agit toutefois d'une question qui mériterait l'attention de l'UQO afin de faire la lumière sur la situation.

- **Personnes handicapées** : il s'agit du groupe pour lequel il existe une véritable lacune en matière de données. Certains exemples ont été offerts concernant des personnes à mobilité réduite ayant eu à surmonter de nombreux obstacles pour accéder aux locaux de l'UQO, tandis qu'une personne ayant participé à un entretien a souligné le grand écart qui semble exister entre les mesures d'accommodement offertes à la communauté étudiante (généreuses, selon cette personne) et celles offertes à des membres du corps professoral vivant de telles situations. Des efforts devront être déployés pour produire des données quantitatives sur la représentation de ce groupe au sein du corps professoral et qualitatives afin de mieux comprendre les obstacles auxquels ils font face et concevoir des solutions à ces défis.

- **Autochtones** : les personnes autochtones ressentent de fortes réticences à s'auto-identifier. Premièrement, il existe une peur que cette auto-identification amène la communauté universitaire à nourrir des attentes envers eux concernant les questions autochtones. On se demande si on ne deviendra pas porteur des enjeux autochtones après s'être auto-identifié. Deuxièmement, connaissant les préjugés dont sont victimes les autochtones, il y a une peur de la stigmatisation et qu'ainsi de tels préjugés s'appliquent à la personne qui s'est identifiée.

- **Minorités visibles** : des personnes s'identifiant comme minorités visibles et d'autres professeurs (blancs, hommes et femmes) on a rapporté avoir été témoins de diverses situations liées au recrutement et à la sélection de membres du corps professoral qui touchaient des personnes issues des minorités visibles et ce, dans plusieurs départements. On y mentionnait : des offres plus fréquentes de contrat de suppléant au lieu d'une offre de poste régulier, doutes exprimés par les membres du comité quant à leurs capacités parce qu'on ne connait pas la nature de leurs qualifications, élimination de personnes du processus de sélection à cause de façons différentes de s'exprimer ou d'aborder les questions posées, réactions négatives de membres des comités de sélection relativement à la différence culturelle, manque d'ouverture relativement à une personne qui se présente différemment et enfin, l'importance de l'expérience canadienne dans certains domaines pratiques, utilisée comme justification pour éliminer une candidature.

- **LGBTQ2+** : dans l'ensemble, l'UQO est perçue par les personnes interviewées comme une institution relativement ouverte envers les membres de ce groupe. Quelques personnes ont toutefois relaté des exemples de micro-agressions perpétrées sous forme de commentaires formulés dans le cadre de rencontres informelles.

D'autres situations considérées comme discriminatoires pourraient affecter des membres de plus d'un de ces groupes, par exemple la question de la conciliation travail-famille qui semble poser des défis à la fois pour les parents (qui trouvent ces mesures insuffisantes) et pour les personnes sans enfant (qui trouvent que l'accent mis sur cet élément est une cause d'exclusion pour eux). Il s'agit d'une question qui montre le besoin d'élargir ce que comporte la notion de famille au-delà de la notion de famille nucléaire composée de parents et de leurs enfants.

3 Résultats - Recrutement et embauche des professeurs

Principaux constats

- **Compréhension insuffisante des sources de biais dans le processus de recrutement, de sélection et d'embauche des professeurs.**
- **Un angle mort généralisé : choisir une personne avec laquelle on sera confortable de travailler.**
- **Différents obstacles rencontrés dans les efforts de recrutement de certains départements nuisent à leur capacité de diversifier leur corps professoral.**

Pour l'UQO, le PCRC constitue un outil de rétention des talents de recherche. Le recrutement des titulaires de CRC se réalise donc à l'interne, au sein du corps professoral de l'UQO. Dans un tel contexte, le recrutement et l'embauche du personnel enseignant jouent un rôle central dans la création d'un bassin de candidatures diversifiées pour des CRC.

3.1 Compréhension insuffisante des sources de biais

Le recrutement, la sélection et l'embauche du personnel enseignant se trouvent sous la responsabilité des départements et sont encadrés par la convention collective[10] qui prescrit les dispositions suivantes :

- Une fois la répartition des postes confirmée, le département procède à l'affichage du poste dans les constituantes de l'Université du Québec et dans les publications spécialisées.
- La direction du département doit constituer un comité de sélection formé de : la direction, deux membres du corps professoral désignés en assemblée départementale et une personne extérieure au département désignée par le VRERC. Le comité de sélection établit les règles de fonctionnement et procède à la sélection des candidatures retenues pour une entrevue.
- L'information complète au sujet des candidatures retenues par le comité doit être rendue disponible par la direction à l'assemblée départementale.
- L'assemblée départementale prend la décision finale de recommander l'embauche d'une personne pour un poste, suite à la recommandation du comité de sélection.

Mais au-delà de ces dispositions générales, chaque département peut mettre en œuvre le processus de recrutement comme il l'entend. Ainsi, selon le département, les personnes invitées à rencontrer le comité de sélection pourront être appelées à :

- Prendre part à une entrevue de sélection avec les membres du comité de sélection.
- Présenter un cours sur un sujet pertinent au poste dont il est question, soit devant le comité de sélection, l'assemblée départementale ou la communauté étudiante du département.
- Présenter leur programme de recherche, soit devant le comité de sélection, l'assemblée départementale ou la communauté étudiante du département.
- Rencontrer individuellement des membres du corps professoral du département ou la communauté étudiante dans le cadre d'échanges structurés ou plus informels.

[10] Convention collective de travail entre l'UQO et le SPUQO (2015-2022).

Les directions de département ainsi que les membres du corps professoral ayant participé à des comités de sélection présentent dans l'ensemble une compréhension insuffisante des sources potentielles de biais dans les processus de recrutement, de sélection et d'embauche. Plusieurs exemples de pratiques non conformes à des processus de dotation justes et équitables ont été mentionnés, illustrant ce constat :

- Des questionnaires d'entrevues de sélection peu structurés, dont l'utilisation peut varier en fonction de la personne rencontrée. Deux départements n'utilisent pas de questionnaire structuré, mais laissent plutôt aux membres du comité le soin de déterminer quelles questions poser à quelle personne en fonction des critères de sélection.
- Des discussions informelles au sujet des dossiers de candidatures que l'on aura au préalable fait circuler parmi les membres du corps professoral du département ou suite à une présentation devant l'assemblée départementale. Ceci laisse impression que « *quand on se présente en assemblée départementale la décision a déjà été prise* » (membre du corps professoral). De telles conversations influencent la décision finale sans que celle-ci soit formellement consignée, car il s'agit d'une discussion informelle.
- Des membres de comités de sélection qui auront recommandé des personnes pour le poste à combler sans pour autant s'exclure du processus de sélection, une situation porteuse de conflits d'intérêts potentiels ou perçus. Une personne a même relaté avoir été invitée par un comité dont elle connaissait très bien tous les membres sauf une personne, à son grand soulagement, car c'était « *une question de crédibilité* ».
- D'autres exemples relatés concernaient des candidatures retenues suite à la pression d'une ou de personnes.

De telles pratiques indiquent que des processus de sélection officieux s'ajoutent au processus officiel qui, lui, semble suivi à la lettre par les départements.

3.2 La bonne personne pour le poste : un angle mort généralisé

Le processus de recrutement par les pairs en cours à l'UQO est caractérisé par la recherche de personnes avec lesquelles on est susceptible de travailler pendant plusieurs années et qui pourront bien s'intégrer au département. Cette préoccupation est donc au centre des efforts de recrutement et constitue un élément central dans le discours des personnes ayant pris part aux analyses.

Une définition très répandue de cette recherche de la bonne personne pour le poste (*good fit*) est « *quelqu'un avec qui je vais bien m'entendre »* (direction de département) ou « *quelqu'un avec qui ce sera agréable de travailler »* (direction de département). Cette tendance peut facilement mener au recrutement de personnes dont le profil ressemble à celui des membres du comité de sélection, un phénomène susceptible de conduire, au fil du temps, à une certaine homogénéité intra-départementale. Certaines directions de département admettent que « *Le good fit c'est quelqu'un qui nous ressemble la plupart du temps* » (direction de département) et « *Notre corps étudiant est plus diversifié que notre corps enseignan*t » (direction de département).

Des membres du corps professoral et des directions de département voient les avantages de la diversité et reconnaissent les inconvénients de l'homogénéité au sein du corps professoral, donnant les raisons suivantes pour favoriser la diversité au sein de leur département :

- Elle apporte une compréhension plus riche des enjeux qui touchent la population étudiante.
- Il faut que la population étudiante dans son ensemble puisse se reconnaître dans le corps professoral et donc mieux s'identifier à l'UQO.
- Dans certains domaines on reconnaît que l'exposition à la diversité prépare mieux les futurs diplômés à exercer leur profession.
- L'avantage reconnu de la diversité pour l'excellence en recherche.

Mais, du même souffle, on affirme chercher des personnes avec qui on va bien s'entendre, avec lesquelles ce sera facile de travailler, renforçant ainsi le fait qu'il est plus facile de s'entendre avec une personne avec qui nous avons une culture en commun. « *Probablement qu'on se sent plus à l'aise avec les gens qui nous ressemblent, ce qui peut peut-être expliquer une certaine homogénéité [au sein du département*] » (membre du corps professoral). Il s'agit d'un angle mort très important sur le plan du recrutement, de la sélection et de l'embauche d'un corps professoral diversifié.

Certaines personnes ayant pris part aux études ont soulevé le besoin d'avoir ce qu'une d'entre elles a qualifié de « conversations difficiles » au sein des départements et de leurs comités de sélection. De telles conversations devraient porter sur le sens attribué à cette notion de « *good fit »* : s'agit-il de trouver une personne qui répond au profil des membres du comité ? Qui partage avec le comité des valeurs et référents culturels ? Ou plutôt qui apportera au département un élément de diversité utile pour interagir avec une population étudiante de plus en plus diversifiée ? Les comités de recrutement et d'embauche des membres du corps professoral devraient donc discuter de cette question ouvertement et déterminer comment ils appliqueront cette notion de « la bonne personne pour le bon poste ».

3.3 Obstacles à la diversification du corps professoral

Enfin, deux types d'obstacles ont été soulevés quant à la capacité des départements à diversifier leur corps professoral :

- **Bassin restreint de candidatures dans certaines disciplines** : dans certains départements, il est difficile de recruter du personnel enseignant répondant au profil recherché et ce, même si l'on fait preuve de grande ouverture. La réalité de diverses disciplines où la répartition des personnes qui effectuent de la recherche ne favorise pas la diversité doit être prise en compte. Celle-ci détermine, en amont du recrutement, le bassin de candidatures potentielles. De plus, de par sa situation géographique et son statut d'institution francophone, l'UQO se trouve en compétition avec plusieurs autres institutions à la recherche de candidatures aux profils semblables.
- **Affichage restreint dans d'autres disciplines où plus de candidatures sont disponibles** : des directions de département ont mentionné avoir remarqué un manque de diversité dans les nombreuses candidatures reçues pour les postes affichés. On met ici en cause les réseaux utilisés pour diffuser les offres d'emploi (toujours les mêmes qui rejoignent les mêmes personnes), soulignant ainsi le besoin pour les départements d'agir de manière plus proactive pour repérer de nouveaux talents. « *Je trouve cela ridicule d'avoir si peu de profs de minorités visibles* » (Direction de département).

Ce qui précède pose des défis pour le développement d'un bassin de candidatures internes en vue de l'atteinte de cibles futures en matière d'EDI pour le PCRC. Sur le plan des solutions proposées en plus de la formation et de la sensibilisation, certains membres du corps professoral et une direction de département ont indiqué avoir peu d'outils (critères, règlements, etc.) institutionnels qu'ils pourraient utiliser comme balises lorsqu'ils ne sont pas à l'aise avec des pratiques discriminatoires ou de favoritisme.

De plus, les personnes des groupes désignés ont indiqué être très mal à l'aise de devoir siéger à un comité de sélection à titre de porteurs de la réalité de leur groupe désigné et souhaiteraient plutôt voir une réponse institutionnelle au manque d'attention apporté aux dimensions de l'EDI dans les travaux des comités de sélection. Une bonne pratique à cet effet consiste à assigner une personne en tant qu'agente d'équité aux comités de sélection.

4 Examen de la situation des chaires de recherche du Canada

Principaux constats

- **Il peut s'avérer difficile de trouver à l'interne des candidatures suffisamment solides à présenter au PCRC.**
- **Les conditions offertes aux titulaires de CRC sont les mêmes pour toutes les chaires attribuées.**
- **Une fois la CRC obtenue, les négociations au sujet de la mise en œuvre du programme de recherche au sein de l'UQO sont laissées à la discrétion de chaque titulaire de CRC.**
- **Les étapes et modalités de sélection des candidatures pour le PCRC ne semblent pas bien comprises par une majorité de membres du corps professoral contactés pour cette analyse.**

4.1 Les chaires de recherche du Canada à l'UQO

L'UQO compte six CRC du Canada, présentées au tableau 4 ci-dessous. Les chaires sont réparties également entre des titulaires de sexe féminin et masculin.

Tableau 4 - Chaires de recherche du Canada à l'UQO

Chaire	Titulaire	Allocation par agence	Date de début	Date de fin	Niveau
Chaire de recherche du Canada en cyberpsychologie clinique (CRCCC)	Bouchard, Stéphane	IRSC	6/1/2016	5/31/2023	Niveau 1
Chaire de recherche du Canada sur la violence faite aux enfants (CRVE)	Clément, Marie-Ève	CRSH	12/1/2015	11/30/2020	Niveau 2
Chaire de recherche du Canada sur la santé psychosociale des familles	De Montigny, Francine	CRSH	9/1/2015	8/31/2020	Niveau 2
Chaire de recherche du Canada sur la résilience des forêts face aux changements globaux	Messier, Christian	CRSNG	1/1/2018	12/31/2024	Niveau 1
Chaire de recherche du Canada en vision cognitive et sociale	Blais, Caroline	CRSNG	1er septembre 2019	31/08/2024	Niveau 2
Chaire de recherche du Canada en économie écologique	Dupras, Jérôme	CRSH	1er mai 2019	30/04/2024	Niveau 2

Les règles de renouvellement des CRC sont les suivantes[11] :

Chaires de niveau 1 :

- Ne peuvent voir leur mandat renouvelé qu'une seule fois et ne peuvent remplir plus de deux mandats de sept ans chacun ;
- Sont admissibles au renouvellement au cours de la sixième année de leur mandat.

Chaires de niveau 2

- Ne peuvent voir leur mandat renouvelé qu'une seule fois et ne peuvent remplir plus de deux mandats de cinq ans chacun ;
- Sont admissibles au renouvellement au cours de la quatrième année de leur mandat.

4.2 Processus de sélection des titulaires de chaires de recherche du Canada

L'approche de l'UQO pour la gestion des CRC est particulière aux petites institutions qui utilisent le PCRC comme un outil de rétention de ses talents en matière de recherche. La sélection des candidatures à présenter au PCRC se réalise au terme des étapes suivantes :

1. Afin d'assurer la transparence du processus, avant de lancer un appel de candidatures pour les CRC, la doyenne de la recherche présente l'information portant sur le concours au comité des affaires départementales et s'assure de l'envoi, par écrit à chaque département, de l'information portant sur les chaires disponibles dans les prochaines années, sur les critères d'admissibilité ainsi que sur les conditions de travail et la gestion des chaires. Cette démarche est aussi l'occasion de les sensibiliser aux questions d'équité et de préjugés inconscients.
2. L'UQO procède ensuite à un appel interne ouvert à tout le personnel enseignant de toutes les disciplines. L'UQO s'assure que le contenu des annonces est rédigé de façon inclusive et impartiale afin d'éviter les préjugés involontaires. Un examen minutieux des dossiers de candidatures est entrepris par un comité composé de la doyenne de la recherche, d'un professeur de l'UQO titulaire d'une CRC et d'au moins deux experts externes. Ce comité procède à la sélection des candidatures que l'UQO présentera au programme et les accompagne dans la préparation de leur demande.
3. Les domaines de recherche des personnes candidates doivent s'inscrire dans le cadre du Plan stratégique de la recherche et de la création de l'UQO (en voie de renouvellement). En outre, l'UQO tient compte de la distribution des chaires selon les trois grands domaines couverts par les organismes subventionnaires fédéraux et provinciaux.
4. Le Décanat de la recherche transmet des consignes claires aux personnes candidates afin de s'assurer que les interruptions de carrière soient décrites clairement et que l'on tire parti des dispositions relatives à la prolongation du curriculum vitæ dans le cadre du programme, dans la mesure du possible. Il offre de plus tout le soutien nécessaire à la préparation du dossier de candidature.

---

[11] Chaires de recherche du Canada, Renouvellement du mandat d'un titulaire de chaire, https://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/renew-renouvellement-fra.aspx (Consultée le 17 novembre 2020)

5. Cette information sur la présentation des interruptions de carrière est transmise au comité d'évaluation des candidatures. Les résultats de l'évaluation du comité seront annoncés à toutes les personnes qui ont répondu à l'appel. En tant qu'agente de l'équité, la doyenne de la recherche est consultée et prend part à toutes les étapes décrites ci-dessus, de la préparation des propositions à la sélection de la candidature retenue.

Il semble toutefois qu'il soit parfois difficile de recruter des candidatures suffisamment solides pour réussir avec succès la sélection du PCRC, d'où la suggestion de quelques personnes de considérer le recrutement de titulaires de CRC à l'externe pour des chaires dans des domaines où le recrutement à l'interne s'avère ardu, voire impossible. À défaut de revoir en profondeur ses pratiques d'embauche, le maintien de la politique de recrutement à l'interne pour les CRC par l'UQO continuera de limiter sérieusement le recrutement de titulaires aux profils diversifiés. L'UQO offre des conditions très avantageuses aux titulaires de CRC. Celles-ci devraient avoir un effet incitatif en vue d'attirer d'excellentes candidatures externes de personnes ayant acquis une expérience pertinente en recherche, entre autres, par un stage postdoctoral.

4.3 Expérience des titulaires

Les titulaires de CRC ont indiqué que le processus de sélection décrit ci-dessus leur avait semblé transparent et ont souligné l'appui du Décanat de la recherche pour la préparation de leur dossier de candidature à déposer auprès du PCRC.

Une fois la chaire de recherche obtenue, le ou la titulaire reçoit le montant de la subvention de recherche du PCRC et peut gérer ces montants selon les besoins de son programme de recherche et en fonction de certains paramètres (maximum permis pour la bonification salariale, pour le dégagement d'enseignement et pour les salaires d'auxiliaires de recherche, entre autres). Ces conditions sont relativement avantageuses, car elles offrent aux titulaires une grande liberté et des ressources substantielles à dédier à leur programme de recherche.

Les conditions sont les mêmes pour tous les titulaires de CRC. Certains obstacles liés à l'étape de lancement de leur chaire ont toutefois été soulignés :

- Une certaine confusion quant aux étapes et activités (communications, par où commencer ?) liées au lancement officiel de la chaire.
- Une réticence des titulaires féminines à s'engager directement dans la négociation des conditions de leur chaire avant que celle-ci ne soit confirmée et même par la suite. On faisait ici référence à l'octroi d'espaces de recherche et d'équipements par l'UQO, qui ne semblent pas balisés par des lignes directrices.

4.4 En amont de la sélection pour le PCRC : développer la recherche

Une majorité de membres du corps professoral qui ne sont pas titulaires de chaire ont dit ne pas bien comprendre comment les titulaires de chaire sont sélectionnés ni comment un professeur pourrait s'y prendre pour développer un programme de recherche qui pourrait mener à l'obtention d'une telle chaire. Ces commentaires sont indicateurs d'un besoin de développer la recherche en amont de la sélection des titulaires de chaire pour créer un bassin de chercheurs susceptibles de se qualifier pour de telles chaires. En particulier, ce travail devrait avoir pour cible les membres des groupes désignés afin de favoriser leurs candidatures. Ils indiquent également un besoin, pour le VRERC, de bien expliquer le contexte canadien du PCRC et les exigences de ce programme pour les personnes dont la candidature est déposée par leur institution.

Des membres du corps professoral et une personne titulaire de CRC ont souligné la charge de travail qu'entraîne un tel soutien pour l'équipe du Décanat de la recherche (sur la base de leur expérience très positive avec cette équipe) et émis l'idée que plus de ressources seraient nécessaires pour appuyer le travail de développement de la recherche au sein de l'UQO.

5 Plan d'action

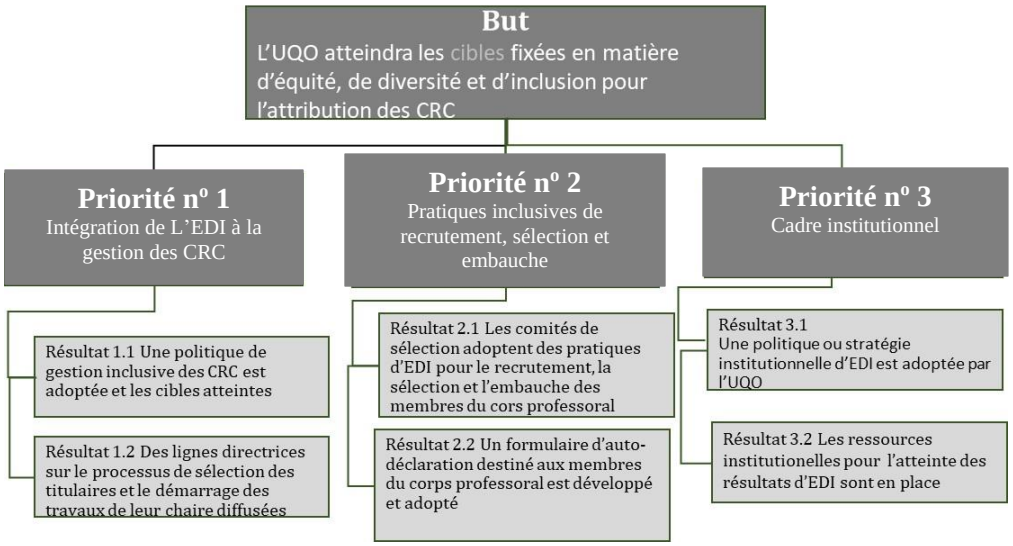
En vertu du Plan stratégique de la recherche de l'UQO, la finalité de la recherche et de la création universitaires est de contribuer à l'avancement des connaissances, à l'innovation et à la création dans une perspective de formation de la communauté étudiante ainsi que de développements scientifique, culturel, social et économique. La recherche et la recherche-création menées à l'UQO visent à faire progresser les connaissances scientifiques. Ces travaux aspirent à être toujours plus équitables, plus diversifiés et plus inclusifs afin de produire des résultats caractérisés par l'excellence, l'innovation et l'impact. Dans la conduite de toutes les recherches et créations qui sont menées dans son milieu, l'UQO s'engage à promouvoir une culture et une perspective d'équité, de diversité et d'inclusion et à favoriser les répercussions positives de tels éléments sur les politiques.

À la lumière des constats de l'analyse de contexte et des examens de la procédure d'embauche des professeurs et de sélection des titulaires de chaires, l'UQO a mis à jour des obstacles qui limitent sa capacité à diversifier les titulaires de CRC, mais, plus globalement, qui limitent la capacité de l'UQO à devenir une institution inclusive, diversifiée et équitable.

Ainsi, pour réaliser pleinement son mandat, l'UQO prend l'engagement de mettre en œuvre une série de mesures décrites ci-dessous dans son Plan d'action en matière d'ÉDI.

Ce plan d'action révisé contient des mesures portant sur trois domaines prioritaires. Puisque l'atteinte des cibles EDI pour les CRC dépend d'un engagement institutionnel, **la priorité est l'intégration de l'EDI à la gestion des CRC. La seconde priorité** consiste à promouvoir des **pratiques inclusives de recrutement, de sélection et d'embauche des membres du corps professoral**. Enfin, puisque la gestion des CRC doit se situer dans un cadre institutionnel favorable, **la troisième priorité du plan d'action vise à mettre en place un cadre institutionnel propice** à la création d'un environnement équitable, diversifié et inclusif pour l'ensemble de sa communauté universitaire. **Il est à noter que l'UQO a déjà entrepris un certain nombre d'actions en vue de l'atteinte de cet objectif. Celles-ci sont présentées à l'annexe B de ce document.**

La figure ci-dessous présente le but du Plan d'action, les trois domaines prioritaires et les résultats escomptés sous chacun des trois domaines.



Le tableau ci-dessous présente les résultats escomptés en lien avec chacun des constats repérés.

Tableau 5 - Constats et résultats escomptés du plan d'action

	#1 Intégration de l'EDI - CRC		#3 Pratiques inclusives		#3 Cadre institutionnel	
Constats	**1,1**	**1,2**	**2,1**	**2,2**	**3,1**	**3,2**
Analyse du contexte						
L'engagement de l'UQO envers l'EDI n'est pas connu des personnes ayant pris part aux analyses	✓				✓	✓
Les données statistiques sur la représentation des groupes désignés au sein du corps professoral sont incomplètes	✓			✓		✓
Des obstacles particuliers aux membres de chacun des cinq groupes désignés ont été repérés	✓		✓		✓	✓
Une majorité de personnes ayant pris part aux analyses ont montré une compréhension insuffisante du but et des dimensions de l'EDI	✓		✓		✓	✓
Recrutement et embauche des membres du corps professoral						
Compréhension insuffisante des sources de biais dans le processus de recrutement, de sélection et d'embauche des membres du corps professoral			✓	✓		✓
Un angle mort généralisé : choisir une personne avec laquelle on sera confortable de travailler			✓	✓		✓
Deux types d'obstacles rencontrés dans les efforts de recrutement de certains départements nuisent à leur capacité de diversifier leur corps professoral			✓		✓	✓
Examen de la situation des chaires de recherche du Canada						
Il peut s'avérer difficile de trouver à l'interne des candidatures suffisamment solides à présenter au PCRC	✓			✓		✓
Les conditions offertes aux titulaires de CRC sont les mêmes pour toutes les chaires attribuées	✓	✓				✓
Une fois la CRC obtenue, les négociations au sujet de la mise en œuvre du programme de recherche au sein de l'UQO sont laissées à la discrétion de chaque titulaire de CRC	✓	✓		✓		✓
Les étapes et modalités de sélection des candidatures pour le PCRC ne semblent pas bien comprises par une majorité de membres du corps professoral contactés pour cette analyse	✓	✓		✓	✓	✓

Chaque domaine prioritaire du plan d'action est présenté dans la sous-section ci-dessous, suivie d'une autre sous-section présentant les principaux éléments de sa mise en œuvre.

5.1 Priorités du plan d'action

5.1.1 Priorité n° 1 - Intégration de l'EDI à la gestion des Chaires de recherche du Canada

Résultat escompté : Les considérations relatives à l'EDI sont intégrées à toutes les étapes du cycle de la gestion des CRC à l'UQO

Résultat 1.1 Une politique de gestion inclusive des CRC et des cibles EDI pour les CRC sont atteintes
Afin de garantir un cadre de gouvernance efficace et actualisé, l'UQO élaborera une nouvelle politique de chaires qui couvrira les politiques des CRC et qui s'alignera avec les *Lignes directrices pour garantir l'équité et la transparence du processus de mise en candidature* produit par le PCRC. Cette nouvelle politique couvrira les membres des groupes désignés et contiendra des mesures pour éviter que des membres des groupes désignés soient désavantagés dans l'éventualité où ces personnes auraient connu des interruptions dans leur carrière en raison d'un congé parental ou de maladie ou pour prendre soin de membres de leur famille. Le tableau ci-dessous présente un survol de la représentation des groupes désignés parmi les titulaires de CRC. Il prévoit l'attribution d'une CRC à une personne issue du groupe des minorités visibles à l'horizon 2021.

Tableau 6 – Cibles pour les CRC[12]

Groupes Désignés	*Répartition actuelle	*Pourcentage	Cibles 2019	Pourcentage
Femmes			3	50 %
Minorités visibles			1	14 %
Autochtones			0	0 %
Personnes handicapées			0	0 %

*Ces données ont dû être retirées afin de conserver la confidentialité

Résultat 1.2 Des lignes directrices sur le processus de sélection des titulaires et le démarrage des travaux de leur chaire sont diffusées
Les départements et domaines de recherche qui se verront attribuer les postes de titulaire de chaire sont déterminés par le comité de sélection qui transmet ses recommandations au VRERC. Les décisions finales concernant l'attribution de nouvelles chaires, le renouvellement des chaires existantes et le nombre de chaires de chaque niveau reviennent au VRERC. Eu égard au renouvellement du mandat de titulaires de chaires, les critères appliqués incluront des critères de productivité en ce qui a trait aux subventions, aux publications et à l'impact. Des lignes directrices seront diffusées à l'ensemble de la communauté universitaire afin de s'assurer d'une bonne compréhension de ces étapes et des responsabilités respectives du comité de sélection et du VRERC.

[12] Chaires de recherche du Canada, Statistiques, https://www.chairs-chaires.gc.ca/about_us-a_notre_sujet/statistics-statistiques-fra.aspx#4 (Page consultée le 24 septembre 2020)

Afin de contribuer le plus possible à atténuer les effets négatifs des préjugés inconscients dans le processus de sélection des titulaires de chaires de recherche du Canada, l'UQO adoptera les mesures suivantes :

- Inclure les éléments suivants dans l'appel de candidatures aux CRC :
    - des informations sur la rédaction de lettres de recommandation et des biais potentiels qui pourraient s'y glisser ;
    - des instructions sur la rédaction d'un curriculum vitae complet précisant les interruptions de carrières (congé parental, obligations familiales, congé maladie, responsabilités communautaires) ;
    - l'information concernant leur identification à l'un des 4 groupes désignés par le PCRC en expliquant clairement comment l'UQO utilisera ces données et pourquoi il est important pour l'UQO de les recueillir.
- S'assurer que les personnes ou les comités impliqués dans la prise de décision soient conscients de toute lacune de représentation des groupes désignés parmi les titulaires de chaire ainsi que de la stratégie de l'UQO visant à régler tout problème de sous-représentation des groupes désignés au sein de son corps professoral.
- Encourager la communauté des professeurs de l'UQO à proposer des candidatures des groupes désignés.

Un outil destiné aux titulaires de nouvelles chaires de recherche sera conçu afin d'expliquer les modalités de mise en œuvre de leur programme de recherche en vertu de leur CRC : appui de l'UQO, modalités d'attribution des équipements et processus à suivre, gestion des fonds, entre autres.

5.1.2 Priorité n° 2 Pratiques inclusives de recrutement et d'embauche

Résultat escompté : les membres des comités de sélection connaissent les pratiques inclusives en matière de sélection et d'embauche

Résultat 2,1 Les comités de sélection adoptent des pratiques d'EDI pour le recrutement et l'embauche des membres du corps professoral

Ce résultat vise la conception d'une formation sur les moyens de repérer et d'atténuer les impacts des biais en matière de recrutement et de sélection des membres du corps professoral. Plus précisément, cette formation portera sur les préjugés involontaires envers les membres des groupes désignés et proposera une réflexion sur le sens donné à la recherche de la bonne personne pour le poste. Des guides et outils de dotation inclusive seront également élaborés et les comités de sélection des départements seront encouragés à les utiliser dans le cadre de leurs travaux.

Résultat 2.2 Un formulaire d'autodéclaration destiné aux membres du corps professoral est développé et adopté

En tenant compte des dimensions liées au respect de la vie privée, il faudra trouver un moyen de récolter des données fiables pour chaque département. Le sondage réalisé en septembre 2019 a permis de produire un portrait provisoire de la représentation des groupes désignés au sein du corps professoral de l'UQO. Il s'agira de mettre à jour ces résultats en récoltant des données ventilées selon le sexe, le département, chacun des groupes désignés et le campus (afin d'éviter un potentiel déséquilibre dans l'EDI entre les deux campus).

5.1.3 Priorité n° 3 - Cadre institutionnel

Résultat escompté : le rehaussement des capacités organisationnelles pour la mise en œuvre des engagements de l'UQO envers l'EDI

Résultat 3.1 Une politique ou stratégie institutionnelle en matière d'EDI est adoptée par l'UQO
La communauté universitaire doit être informée des engagements pris par l'UQO et de leurs impacts sur le travail respectif des différents départements et équipes. L'UQO doit développer et adopter une stratégie ou une politique présentant des objectifs et résultats escomptés en matière d'EDI pour l'ensemble de l'institution. Cette stratégie devra être diffusée à la communauté universitaire au moyen d'un plan de communication comportant des activités ciblant les différents services et départements de l'Université.

Les programmes d'éducation et de sensibilisation associés à la diffusion de cette politique devront entre autres viser à déconstruire cette perception qu'avec des programmes d'inclusion, ce sera le groupe majoritaire qui subira de la discrimination. Il faut qu'il soit clair que ces mesures visent au contraire la correction des inégalités et discriminations sociohistoriques à l'égard des groupes minoritaires. Afin d'assurer l'engagement des membres de la communauté universitaire, la diffusion de l'engagement de l'UQO envers l'EDI devra se faire en combinant des communications écrites avec des discussions, notamment lors d'assemblées départementales.

Résultat 3.2 Les ressources institutionnelles pour l'atteinte des résultats en matière d'EDI sont en place
L'UQO doit mettre en place des structures et des ressources afin de réaliser ses objectifs en matière d'EDI. Au plan stratégique, il sera nécessaire de créer un groupe de travail institutionnel composé de cadres et autres parties prenantes dont le mandat sera de guider et superviser la mise en œuvre de plan d'action en matière d'EDI. Ce comité institutionnel sera provisoire en attente de la politique qui sera adoptée en 2022 et sera lui-même diversifié afin d'éviter de potentiels biais inconscients. Sur le plan des opérations, l'UQO désignera une ressource dédiée à l'EDI. Ces ressources seront évidemment mobilisées pour la réalisation du plan pour les CRC, mais également pour l'élaboration d'une stratégie ou d'une politique dont la portée se situera au-delà des CRC pour inclure l'ensemble des activités de l'UQO.

5.2 Mise en œuvre du plan d'action

Le tableau 6 ci-dessous présente les résultats et les activités prévues pour les atteindre ainsi que les indicateurs de suivi, les responsabilités de mise en œuvre et l'échéancier de réalisation.

Tableau 6 - Mise en œuvre du plan d'action 2020-2023

Résultats escomptés	Activités	Indicateur de mesure	Responsabilité	Échéance
Priorité n° 1 Intégration de l'EDI à la gestion des CRC Résultat escompté : L'EDI est intégrée à toutes les étapes de la gestion des CRC				
Résultat 1.1 Des règles d'attribution et de gestion inclusive des CRC sont adoptées et des cibles EDI pour	• Révision du mandat et de la composition du CEDI (comité institutionnel) formé en octobre 2017 pour les CRC • Représentation des groupes désignés au sein de tout	Diffusion de la politique : nombre de personnes rejointes par moyen de communication	• VRERC • Décanat de la recherche	30 avril 2021

Résultats escomptés	Activités	Indicateur de mesure	Responsabilité	Échéance
les CRC sont atteintes	comité relié au mandat du Décanat de la recherche • Collecte de renseignements personnels sur le modèle du formulaire d'autodéclaration (égalité d'accès à l'emploi) pour les candidats aux postes de chaire • Campagne d'information faisant valoir la diversité en recherche			
Résultat 1.2 Des lignes directrices sur le processus de sélection des titulaires et le démarrage des travaux de leur chaire sont diffusées	• Révision des consignes aux membres des comités de sélection des titulaires de CRC en fonction des critères d'EDI • Diffusion des lignes directrices pour faciliter le démarrage des nouvelles chaires de recherche et l'intégration de leurs titulaires au PCRC de l'UQO	Diffusion des consignes et lignes directrices : nombre de personnes rejointes par moyen de communication	• VRERC • Doyenne de la recherche	30 avril 2021
Priorité nº 2 - Pratiques inclusives de recrutement et d'embauche				
Résultat 2,1 Les comités de sélection adoptent des pratiques d'EDI pour le recrutement et l'embauche des membres du corps professoral	Accompagnement des comités de sélection par une personne formée à l'EDI à toutes les étapes du processus	% de comités de sélection ayant eu recours à cette ressource et à quelles étapes	DGA	Fin mars 2021 : outils créés Accompagnement en continu à partir de mai pour les départements qui le souhaitent 2021
	Création et prestation d'une formation sur les bonnes pratiques en EDI destinée aux membres des comités de sélection des départements (dotation, lettres de recommandation) avoir des conseils adaptés à chacun des groupes, affichage des postes	% de membres des comités de sélection ayant complété cette formation sur une période d'une année	DGA	Conception de la formation : 31 mars 2021 Prestation en continu par la suite
	Intégration de l'EDI aux articles de la convention collective qui traitent de la sélection et de l'embauche des membres du corps professoral	Présence de ces éléments à la nouvelle convention collective	• DGA • Syndicat	Adoption de la nouvelle convention collective : 2023

Résultats escomptés	Activités	Indicateur de mesure	Responsabilité	Échéance
Résultat 2.2 Un formulaire d'autodéclaration destiné aux membres du corps professoral est développé et adopté	Création et implantation d'un formulaire d'auto-identification en suivant les modèles fournis par le PCRC et les intégrer à un système assurant la protection des données personnelles des membres du corps professoral	% des membres du corps professoral qui remplissent ce formulaire	DGA	30 avril 2021
Priorité nº 3 Cadre institutionnel **Résultat escompté : rehaussement des capacités organisationnelles pour la mise en œuvre des engagements de l'UQO envers l'EDI**				
Résultat 3.1 Une politique ou stratégie institutionnelle en matière d'EDI est adoptée par l'UQO	Consultations auprès des parties prenantes de l'UQO afin d'identifier plus en profondeur les obstacles systémiques vécus par les membres des groupes désignés et les points d'entrée pour un environnement institutionnel propice à l'EDI	• Nombre et diversité des personnes ayant pris part aux consultations • Résultats des consultations	Groupe de travail institutionnel sur l'EDI	30 avril 2022
	Adoption et diffusion de l'énoncé de politique/stratégie à la communauté universitaire et à ses partenaires	• Publication de l'énoncé de politique (site Web et autres plateformes) • Auditoires rejoints par le plan de communication (nombre de personnes, diversité)	• Bureau de la rectrice • Groupe de travail institutionnel sur l'EDI	Septembre 2022
Résultat 3.2 Le cadre institutionnel pour l'atteinte des résultats d'EDI est en place	Création d'un groupe de travail institutionnel sur l'EDI : définition du mandat recrutement de membres parmi les groupes désignés et une représentation plus large de la communauté universitaire. Un comité provisoire sera créé en attente de l'adoption de la politique institutionnelle et son mandat et sa composition seront ensuite confirmés au moment de l'adoption de la politique.	Procès-verbaux présentant les travaux et résultats de ce groupe	• Bureau de la rectrice • VRERC	1er décembre 2020
	Désignation d'une ressource professionnelle pour appuyer le comité et guider la mise en œuvre de la politique/stratégie EDI	La personne est en poste	Service des ressources humaines	1er mai 2021

Les ressources dédiées à la mise en œuvre du plan proviendront des fonds obtenus du PCRC et approuvés en juillet 2020, auxquels s'ajouteront des fonds de l'UQO en vue du financement d'un poste-conseil en EDI. L'UQO misera sur des ressources institutionnelles existantes telles que des comités étudiants, des groupes de recherche et l'expertise particulière de certains membres du corps professoral. De plus, son service des ressources humaines possède une expérience très pertinente dans la mise en œuvre du programme d'accès à l'égalité en emploi.

5.3 Suivi du plan d'action

Le groupe de travail institutionnel de l'UQO en matière d'EDI sera responsable d'assurer le suivi de la mise en œuvre du plan d'action. Ce suivi comportera les mesures suivantes :

- Une revue trimestrielle du progrès de la mise en œuvre des activités incluses au plan d'action ;
- Un sondage annuel auprès des titulaires de chaire ;
- Un suivi sur les raisons du départ, dans l'éventualité d'un départ d'un titulaire de chaire ;
- Une offre de mentorat par des chercheurs expérimentés aux titulaires de CRC des quatre groupes désignés au sein du réseau UQO ;
- Suivi des plaintes : le projet de modification de la politique de l'UQO en matière de conduite responsable en recherche inclut les questions liées à la discrimination. Les plaintes seront adressées au secrétaire général de l'UQO via le Bureau d'intervention en matière d'inconduite (BIMI).

CONCLUSION

Les analyses réalisées ont révélé un besoin important de rendre plus explicite l'engagement de l'UQO envers l'EDI eu égard à la gestion de ses chaires de recherche du Canada. Cet engagement s'inscrira au fil du temps dans un engagement plus global de l'ensemble de la communauté universitaire. Ce plan d'action constitue donc une étape importante dans le cheminement de l'UQO vers un engagement visant à créer une communauté universitaire plus équitable, diversifiée et inclusive.

LISTE DES DOCUMENTS ET SITES WEB CONSULTÉS

Association canadienne des professeures et professeurs d'Université, *Éducation postsecondaire : qu'en est-il de la diversité et de l'équité au sein du corps enseignant*, 12 p. (www.caut.ca)

Canadian Association of University Teachers, *Underrepresented and Underpaid: Diversity and Equity Among Canada's Post-Secondary Teachers*. https://www.caut.ca/sites/default/files/caut_equity_report_2018-04final.pdf (Page consultée le 29 janvier 2020)

Cech, Erin A. and Mary Blair-Loy, *Consequences of Flexibility Stigma Among Academic Scientists and Engineers*, Work and Occupations 2014 41: 86, DOI: 10.1177/0730888413515497, http://wox.sagepub.com/content/41/1/86 (Page consultée le 29 août 2020)

Chaire d'excellence en recherche du Canada (CERC), *Pratiques exemplaires en matière de recrutement*, https://www.cerc.gc.ca/publications/recruitment-recrutement_f.pdf (Page consultée le 28 janvier 2020)

Chaires de recherche du Canada, *Titulaires de chaires,* https://www.chairs-chaires.gc.ca/chairholders-titulaires/index-fra.aspx (Page consultée le 16 janvier 2020)

Commission canadienne des droits de la personne, *Guide de présélection et de sélection des employés*, https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/guide-de-preselection-et-de-selection-des-employes (Page consultée le 29 janvier 2020)

Damani K. White-Lewis (2020) : The Facade of Fit in Faculty Search Processes, The Journal of Higher Education, DOI: 10.1080/00221546.2020.1775058, https://doi.org/10.1080/00221546.2020.1775058 (Page consultée le 29 août 2020)

DiAngelo, Robin, *White Fragility*, International Journal of Critical Pedagogy, 2011(Page consultée le 29 août 2020)

Emploi et Développement social Canada, *Explorer les biais inconscients en matière de dotation : Une approche fondée sur la réflexion conceptuelle*, https://gallery.mailchimp.com/70b93805bb38a9d65770a97a7/files/57adc7a0-f385-4d8b-b2f0-c788e1478f2f/UB_Report_20191015_FR.pdf (Page consultée le 29 janvier 2020)

Guide de rédaction inclusive en sciences, Université de Sherbrooke, https://www.usherbrooke.ca/sciences/fileadmin/sites/sciences/documents/Faculte/EDI/FacSciences_guide_de_redaction_inclusif_web.pdf (Page consultée le 29 août 2020)

Henry, F. et collab. (2017). *The Equity Myth : Racialization and Indigeneity at Canadian Universities.* Vancouver : UBC Press.

Journal of Entrepreneurship and Organization Management (2016), *Best Practices and Emerging Trends in Recruitment and Selection*, https://www.omicsonline.org/open-access/best-practices-and-emerging-trends-in-recruitment-and-selection--2169-026X-1000173.php?aid=71688 (Page consultée le 29 janvier 2020)

King, Eden and Jones, Kristen, *Why Subtle Bias Is So Often Worse Than Blatant Discrimination,* Harvard Business Review, July 13, 2016.

Laurentian University, *2018 Progress Report,* https://laurentian.ca/assets/files/Research%20Office%20Files/EDI%20Progress%20report%20-%20Laurentian%20University%20-%20Web%20site%20-%20December%202018.pdf (Page consultée le 19 janvier 2020)

Organigramme UQO 09-09-2020, https://uqo.ca/docs/7371 (Page consultée le 3 septembre 2020)

Programme de Chaires de recherche du Canada, Renouvellement du mandat d'un titulaire de chaire, https://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/renew-renouvellement-fra.aspx (Page consultée le 17 novembre 2020)

Programme de Chaires de recherche du Canada, Statistiques, https://www.chairs-chaires.gc.ca/about_us-a_notre_sujet/statistics-statistiques-fra.aspx#4 (Page consultée le 24 septembre 2020)

Programme de Chaires de recherche du Canada, *Guide des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste*, https://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/best_practices-pratiques_examplaires-fra.aspx (Page consultée le 6 janvier 2020)

Programme de Chaires de recherche du Canada, *Plans d'action institutionnels en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Guide des pratiques exemplaires, août 2019*. https://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/index-fra.aspx (Page consultée le 20 janvier 2020)

Syndicat des professeures et professeurs de l'UQO, Rapport provisoire du Comité de la condition féminine du SPUQO sur la situation des professeures, Février 2015.

Saint Mary's University, Equity, Diversity and Inclusion Action Plan and Transparency Statement, https://smu.ca/webfiles/SMUCRCPlanSept2019.pdf (Page consultée le 19 janvier 2020)

Université de Moncton, Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, https://www.umoncton.ca/fesr/sites/fesr.prod.umoncton.ca/files/wf/plan_daction_en_matiere_dedi_u_de_moncton_2019-09-27.pdf (Page consultée le 19 janvier 2020)

Université du Québec à Chicoutimi, https://www.uqac.ca/plan-daction-edi/
université du Québec en Outaouais, *Décanat de la recherche et de la création,* https://uqo.ca/direction-services/decanat-recherche/detenteurs-chaires-recherche-du-canada (Page consultée le 16 janvier 2020)

Université du Québec en Outaouais, Plan d'action de l'Université du Québec en Outaouais en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, septembre 2019, https://uqo.ca/docs/35255
(Page consultée le 19 janvier 2020)

Universités Canada, *Équité, diversité et inclusion dans les universités canadiennes – Rapport sur le sondage national de 2019,* octobre 2019, 47 pages

van den Brink, Marieke, Fruytier, Ben and Thunnissen, Marian, *Talent management in academia: performance systems and HRM policies*, Human Resource Management Journal, Vol 23, no 2, 2013, pages 180–195.

ANNEXE A - GUIDES D'ENTRETIEN SEMI-DIRIGÉS

a) Titulaires de chaires et Ex-titulaire de chaire

1. Présentations, but de l'entretien, contexte et durée de l'entretien.
2. Est-ce que vous pourriez m'expliquer les étapes que vous avez franchies en vue de devenir titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur (nom de la Chaire).
3. Quelle est votre perception du processus de recrutement et de sélection suivi par l'UQO : est-il transparent ? Si non, pourquoi ? Est-ce que vous avez remarqué ou vécu des biais (inconscients ou non) dans la façon dont ce processus était mené par les responsables de l'UQO ou dans les formalités à compléter ?
4. Est-ce que vous pourriez partager les conditions qui ont été négociées pour vous permettre de réaliser votre programme de recherche lors de l'attribution de la Chaire ? Il peut s'agir de tout élément dans la liste suivante ou d'un autre élément n'y figurant pas : temps protégé pour la recherche, avantages sociaux, fonds additionnels de recherche, recherche des cycles supérieurs et assistants à l'enseignement, espace de bureau, mentorat, soutien administratif, équipement, accès au financement de la fondation canadienne pour l'innovation.
5. Est-ce que vous pouvez identifier des obstacles possibles dans l'accès à des postes de chaires de recherche pour des membres d'un ou de plusieurs de ces cinq groupes (les nommer) ? Est-ce que vous avez vous-même été affecté-e par de tels obstacles ? Si oui, comment ?
6. Comment l'UQO pourrait-elle mettre en œuvre des mesures afin d'éliminer de tels obstacles ? Quelles sont vos suggestions à cet effet ?
7. Est-ce que vous aimeriez ajouter d'autres commentaires sur tout aspect de l'EDI à l'UQO dont nous n'aurions pas discuté ?
8. Prochaines étapes du projet et remerciements.

b) Professeurs appartenant aux cinq groupes inclus dans la collecte de données pour les analyses et autres professeurs

1. Présentations, but de l'entretien, contexte et durée de l'entretien.
2. Est-ce que vous pourriez m'expliquer les étapes que vous avez franchies en vue de devenir professeur-e à l'UQO ?
3. Quelle est votre perception du processus de recrutement et de sélection suivi par l'UQO : est-il transparent ? Si non, pourquoi ? Est-ce que vous avez remarqué ou vécu des biais (inconscients ou non) dans la façon dont ce processus était mené par les responsables de l'UQO ou dans les formalités à compléter ?
4. Quels sont les activités ou le soutien qui vous ont été offerts pour faciliter votre intégration à la communauté de l'UQO ?
5. Est-ce que vous pouvez identifier des obstacles possibles dans l'accès à des postes de professeurs pour des membres d'un ou de plusieurs de ces cinq groupes (les nommer) ? Est-ce que vous avez vous-même été affecté-e par de tels obstacles ? Si oui, comment ?
6. Est-ce que vous avez déjà postulé pour un poste de titulaire de Chaire de recherche du Canada à l'UQO ? Si oui, quelle est votre perception du processus de recrutement et de sélection suivi par l'UQO : est-il transparent ? Si non, pourquoi ? Est-ce que vous avez remarqué ou vécu des biais (inconscients ou non) dans la façon dont ce processus était mené par les responsables de l'UQO ou dans les formalités à compléter ?

7. Comment l'UQO pourrait-elle mettre en œuvre des mesures afin d'éliminer de tels obstacles ? Quelles sont vos suggestions à cet effet ?
8. Est-ce que vous aimeriez ajouter d'autres commentaires sur tout aspect de l'EDI à l'UQO dont nous n'aurions pas discuté ?
9. Prochaines étapes du projet et remerciements.

c) Directeurs et directrices de département

1. Présentations, but de l'entretien, contexte et durée de l'entretien.
2. Est-ce que vous pourriez m'expliquer comment votre département procède en vue du recrutement, de la sélection et de l'embauche des professeurs ? Ces processus sont-ils officiels et connus des postulants ?
3. Comment les comités de sélection sont-ils constitués ?
4. Qui intervient à chaque étape du processus ? Qui a des responsabilités décisionnelles à chaque étape ?
5. Est-ce que vous êtes au courant des préjugés inconscients et de leurs effets déplorables sur les carrières des personnes issues des groupes sous-représentés ?
6. Si oui, quelles décisions pourraient avoir des effets dommageables en raison de préjugés inconscients ? Comment peut-on en atténuer les effets ? Comment gère-t-on les conflits d'intérêts ?
7. Est-ce que vous voyez des défis liés à l'EDI qui pourraient survenir ou ont déjà émergé dans le cadre de vos activités de recrutement, sélection et embauche ? Si oui, lesquelles ?
8. Si nous nous tournons vers la question de la sélection des titulaires de chaire de recherche : quels sont les défis que vous entrevoyez afin que l'UQO puisse répondre aux exigences du Programme de Chaires de recherche du Canada ?
9. Quelles mesures l'UQO pourrait-elle mettre en œuvre pour surmonter ces défis ?
10. Le travail que nous réalisons actuellement porte plus précisément sur la représentation des ***cinq*** groupes désignés en tant que titulaires de chaires de recherche. Si nous regardons la question plus globale de l'EDI à l'UQO :
    - Est-ce que vous connaissez des initiatives contribuant à créer un climat plus propice à une approche inclusive qui seraient en cours dans votre département ? Si oui, quelles sont-elles ?
    - Qu'est-ce que vous pourriez suggérer comme mesure propice à créer un environnement plus inclusif envers les ***cinq*** groupes désignés plus les personnes qui s'identifient comme membres de la communauté LGBTQ ?
11. Prochaines étapes du projet et remerciements.

d) Employés du Service des ressources humaines de l'UQO

Les questions seront sélectionnées en fonction du poste de la personne rencontrée.

1. Présentations, but de l'entretien, contexte et durée de l'entretien.
2. Est-ce que vous pourriez m'expliquer comment procède l'UQO en vue du recrutement, de la sélection et de l'embauche des professeurs ? Ces processus sont-ils officiels et connus des postulants ? Comment les comités de sélection sont-ils constitués ?
3. Qui intervient à chaque étape du processus ? Qui a des responsabilités décisionnelles à chaque étape ?
4. Est-ce que vous êtes au courant des préjugés inconscients et de leurs effets déplorables sur les carrières des personnes issues des groupes sous-représentés ?
5. Certaines unités ou certains départements font-ils preuve d'attitudes négatives à l'égard de la diversité qu'il faut régler ?

6. Comment sont gérées et suivies les plaintes concernant ces processus ? Sont-elles soigneusement étudiées et résolues ?
7. Quels sont les mécanismes de surveillance en place pour s'assurer que les procédures et les politiques sont respectées ?
8. Si nous nous tournons vers la question de la sélection des titulaires de chaire de recherche : quels sont les défis que vous entrevoyez afin que l'UQO puisse répondre aux exigences du Programme de Chaires de recherche du Canada ?
9. Quelles mesures l'UQO pourrait-elle mettre en œuvre pour surmonter ces défis ?
10. Le travail que nous réalisons actuellement porte plus précisément sur la représentation des ***cinq*** groupes désignés en tant que titulaires de chaires de recherche. Si nous regardons la question plus globale de l'EDI à l'UQO :
    a. Est-ce que vous connaissez des initiatives contribuant à créer un climat plus propice à une approche inclusive qui seraient actuellement en cours dans votre département ? Si oui, quelles sont-elles ?
    b. Qu'est-ce que vous pourriez suggérer comme mesure propice à créer un environnement plus inclusif envers les ***5*** groupes désignés plus les personnes qui s'identifient comme membres de la communauté LGBTQ ?
11. Prochaines étapes du projet et remerciements.

e) Représentants de groupes et associations communautaires - Entretiens individuels

1. Présentations (prénoms seulement), but de la discussion, contexte et durée de la discussion.
2. Quelle est votre compréhension, quelles sont vos connaissances des obstacles rencontrés par les membres du groupe que vous représentez pour accéder à des postes de professeurs dans des universités canadiennes ?
3. Les personnes de ce groupe rencontrent-elles des obstacles pour accéder à des postes de professeurs à l'UQO ? Si oui, quels sont ces obstacles ?
4. Selon vous, quelles sont les raisons qui justifient la présence de tels obstacles ?
5. Comment l'UQO devrait-elle s'y prendre pour éliminer ces obstacles et assurer à tous et toutes une chance égale d'accéder à des postes de professeurs et de titulaires de chaires de recherche ? Quelles seraient les mesures à adopter ?
6. Prochaines étapes du projet et remerciements.

ANNEXE B - PLANIFICATION ET SUIVI DE L'EDI- ACTIVITÉS EN COURS ET PRÉVUES À L'UQO

Communauté noire

Actions/Activités	Responsable	Date	Commentaires
Comité ad hoc du Rectorat sur le racisme	UQO - Rectrice	Créé en novembre 2019	Plan d'action et initiatives en cours pour sensibiliser et prévenir le racisme au sein de la communauté universitaire
Modification - Politiques (discrimination – racisme)	UQO – Secrétariat général	En cours	
Projet de capsules vidéo pour l'accueil, l'intégration et la réussite des étudiants internationaux	UQO – Direction des communications et du recrutement + Département sciences éducation	En cours	Projet retardé en raison de la COVID-19
Mois de l'histoire des noirs	UQO – Services aux étudiants	Février 2020	Récurent chaque année – Programmation d'activités et de conférences
Participation aux *Dialogues et plan d'action nationaux pour favoriser l'inclusion dans l'enseignement supérieur et communautés*	UToronto	1er et 2 octobre 2020	Participation de membres du personnel de l'UQO. Création d'une charte de principes et d'engagements prévue à la suite du dialogue en vue de mettre en œuvre les actions décrétées et de contribuer au maintien d'une culture durable contre le racisme envers les Noirs et pour leur inclusion.
Mois du bien-être des étudiants noirs	Collaboration UOttawa - UQO	Octobre 2020	Série d'ateliers et de conférences
Participation à l'événement *Decolonization and Anti-Racism in Canadian Academia*	Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme contre le racisme	19 novembre 2020	Participation de membres de la direction de l'UQO
Projet Murale ÉDI – Phase 1	Rectorat	10 novembre 2020	Dévoilement de la première murale : *La vie des Noir.e.s compte* dans tous les campus de l'UQO
Projet Murale ÉDI – Phase 2	Rectorat	En cours – Dévoilement prévu en février 2021	Mosaïque de photos en lien avec le 1er panneau

Communauté autochtone

Actions/Activités	Responsable	Date	Commentaires
Création du Bureau de liaison autochtone de l'UQO (BLA)	UQO - Services aux étudiants	28 avril 2020	Projet du plan stratégique 2016-2020 de l'UQO. Embauche d'une coordonnatrice en août 2020.
Plaidoyer pour corriger les lacunes de l'éducation québécoise sur les Autochtones	CEPN + UQ	10 novembre 2020	Lettre ouverte du Conseil en Éducation des Premières Nations. Parmi les signataires la présidente et des chefs d'établissements du réseau de l'Université du Québec, dont la rectrice de l'UQO.
Formation *Introduction aux biais inconscients, privilèges et inconforts dans les relations entre Autochtones et Allochtones*	UQO - Rectorat	24 novembre 2020	Premier atelier offert à 80 personnes de l'UQO (cadres, directeurs, professeurs, membres CÉ et CA). Offert par l'organisme Mikana et le Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RIQEDI).
Plan de formation basé sur la réconciliation et l'approche culturelle	UQO – Rectorat et Bureau de liaison autochtone	En cours	Amorce d'un plan de formation pour l'ensemble des membres de la communauté universitaire
5 webinaires préparatoires au Forum de septembre 2021	UQ + U Laval	3 décembre 2020 - 1er webinaire	Invitation à tous les cadres et leurs équipes
Forum sur la réconciliation	UQ + U Laval	Septembre 2021	Invitation à tous les cadres et leurs équipes

Diversité

Actions/Activités	Responsable	Date	Commentaires
Installation de salles de toilettes non genrées.	UQO – Service des terrains et bâtiments	2019	Deux salles de toilettes au campus de Gatineau (pavillon Alexandre-Taché) comptant chacune 6 cabinets, dont un universel. (12 cabinets au total)
Utilisation du prénom usuel pour les personnes étudiantes trans.	UQO – Bureau du registraire et Service des Technologies de l'information	2016	Première université québécoise francophone à permettre l'utilisation du prénom usuel pour les personnes étudiantes trans (carte étudiante, relevé de notes non officiel, compte étudiant, courriel étudiant, liste des sanctions des études, programme souvenir annuel de la Collation des grades, liste de la Fondation pour des fins d'octroi de bourses).

Autres

Actions/Activités	Responsable	Date	Commentaires
Désignation d'une personne responsable de l'ÉDI	UQO – Rectorat et Ressources humaines	Novembre 2020	Désignation d'une personne des ressources humaines pour agir à titre de responsable de l'ÉDI. Les actions étaient auparavant coordonnées par les membres du comité directeur ÉDI, incluant le Rectorat et le Décanat de la recherche et de la création.
Comité de réflexion de la Commission des études - Liberté universitaire et ÉDI	Rectorat et membres de la Commission des études	En cours	