



UNIVERSITÉ  
LAVAL

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

**(applicable dans le cadre du programme des Chaires de recherche du Canada)**

**13 décembre 2017**

## **PRÉAMBULE**

L'équité, l'inclusion et la diversité sont au cœur des préoccupations de l'Université Laval depuis plusieurs années. Conformément à ses propres politiques de recrutement, notamment au « Programme d'accès à l'égalité en emploi » adopté en 2008, l'Université Laval s'engage à favoriser l'excellence de la recherche et de la formation en recherche ainsi qu'à garantir l'égalité des chances à toutes les candidates et tous les candidats qualifiés. L'Université Laval appuie le principe énonçant que l'excellence et l'équité sont compatibles et complémentaires et reconnaît que de bonnes pratiques en matière d'équité permettent d'assurer l'accès au plus grand bassin de personnes compétentes possible.

En plus de renforcer cet engagement envers l'équité, l'inclusion et la diversité, le présent plan d'action vise à répondre aux exigences du Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements (SPIIE) telles que décrites dans le Guide d'administration du programme des Chaires de recherche du Canada (CRC) - [http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/admin\\_guide-fra.aspx#equite](http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/admin_guide-fra.aspx#equite).

## SECTION 1

### **Objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et stratégies de mesure**

Les objectifs ont été établis sur la base des attributions de Chaires de recherche du Canada (CRC) en date du 1<sup>er</sup> décembre 2017. Advenant tout changement d'attributions, les objectifs seront réévalués à la lumière des nouvelles données.

#### Éléments considérés lors de l'identification des objectifs

Nos objectifs pour la période du 15 décembre 2017 au 15 juin 2019 sont établis en tenant compte des éléments suivants :

- Les CRC de niveau 1 ne pourront faire l'objet d'un troisième mandat;
- L'Université permettra aux titulaires dont le premier mandat viendra à échéance durant cette période de solliciter un second mandat;
- L'Université Laval honorera les décisions qui ont déjà été prises par le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements (SPIIE) concernant l'octroi ou le renouvellement des mandats dont la date de début se situe entre le 15 décembre 2017 et le 15 juin 2019.

Ces décisions de l'Université structurent le nombre de chaires disponibles aux fins des nominations au cours de la période d'application du plan d'action : pendant cette période, la marge de manœuvre est de 4 nouvelles nominations.

Le présent plan tient également compte des éléments contextuels suivants :

- Le processus d'attribution d'une chaire est un long processus qui peut s'étendre jusqu'à 18 mois de l'appel à candidatures jusqu'à la nomination.
- La sous-représentation des personnes s'identifiant comme membres d'une minorité visible ou comme individu handicapé au sein du corps professoral complexifie la nomination de titulaires de CRC dans ces groupes.

Le tableau 1 – *Cibles, représentation UL et écart au 1<sup>er</sup> décembre 2017*- présente les cibles fixées par le SPIIE et la mise à jour des données suivant l'exercice d'auto-déclaration des titulaires de chaires actives, en date du 1<sup>er</sup> décembre 2017:

Tableau 1 – Cibles, représentation UL et écart au 1<sup>er</sup> décembre 2017

Groupe désigné	Cible SPIIE		Taux de représentation actuel			Écart
			Corps professoral UL	CRC actives		
Femmes	22	32%	36%	17	24%	-8%
Minorités visibles	11	15%	5%	*	3%	-12%
Personnes handicapées	4	4%	1%	0	0%	-4%
Autochtones	1	1%	1%	*	1%	-

\* les nombres inférieurs à 5 ne peuvent être dévoilés par respect de la confidentialité

## Objectifs

Compte tenu des éléments contextuels énoncés ci-haut, l'Université Laval ne sera pas en mesure de combler entièrement les écarts pour chacun des trois groupes sous-représentés d'ici juin 2019. L'Université Laval se dote toutefois d'objectifs qu'elle considère audacieux dans le contexte actuel avec des stratégies qui s'échelonnent autant sur le court terme (d'ici juin 2019) que le moyen et long termes afin d'apporter des solutions qu'elle juge transformatrices et durables.

## **Stratégie 1 – Nomination préférentielle**

L'Université attribuera au moins 50% des CRC à des personnes des 3 groupes sous-représentés, tant et aussi longtemps que les cibles définies par le Secrétariat des Chaires ne seront pas atteintes.

Ainsi, d'ici juin 2019, considérant les décisions de nomination déjà prises et la possibilité de renouvellement pour des 2<sup>e</sup> mandats, les 4 nominations à venir, soit la totalité de la marge de manœuvre actuelle, seront attribuées à des personnes membres des groupes sous-représentés.

Par la suite, les objectifs d'attribution seront revus, suite aux futurs calculs d'attribution par le SPIIE, pour assurer le maintien de la représentativité des membres des groupes désignés.

Pour la période du 15 juin 2019 au 15 décembre 2020, soit la période de 18 mois qui suit immédiatement celle visée par le présent programme, considérant que les cibles du SPIIE ne seront pas atteintes, le maintien de la stratégie de nomination préférentielle à la hauteur minimale de 50% implique que les 5 CRC disponibles devraient toutes être attribuées à des personnes membres des groupes sous-représentés et ce, jusqu'à l'atteinte des cibles du SPIIE, donc y compris pour la période du 15 décembre 2020 au 15 juin 2022.

Le tableau 2 – *Objectifs de nomination préférentielle par période de 18 mois* - présente, par période de 18 mois suivant le déploiement du plan d'action, l'objectif du nombre d'attributions de CRC à des titulaires membres de groupes sous-représentés, en fonction de la disponibilité des CRC et de la stratégie de nomination préférentielle 1. Ces hypothèses, émises sur la base des données disponibles au 1<sup>er</sup> décembre 2017, ne tiennent pas compte de possibles pertes ou gains de CRC suivant les futurs calculs d'attributions par le SPIIE.

Tableau 2 - Objectifs de nomination préférentielle par période de 18 mois

Période de 18 mois	Fin de mandat de CRC			Attributions aux groupes sous-représentés		
	Renouvelable	Remise en disponibilité	TOTAL	Objectif	Renouvellement	Nomination préférentielle
15 déc 2017 au 15 juin 2019	7	5*	12	6	2	4
15 juin 2019 au 15 déc 2020	12	5	17	9	4	5
15 déc 2020 au 15 juin 2022	9	8	17	9	4	8

\* 1 CRC octroyée via un concours public tenu avant la sortie du plan d'action en matière d'équité du SPIIE

## Stratégie 2 – Enrichir le bassin de recrutement interne

L'Université n'exclut aucun moyen pour atteindre les cibles le plus rapidement possible. Elle prévoit enrichir le bassin de recrutement interne à partir duquel peuvent être choisis les titulaires des CRC, notamment par des appels de candidatures réservés à des membres des groupes sous-représentés. À moyen et long terme, un corps professoral diversifié facilitera l'atteinte, puis le maintien des cibles de représentativité par l'Université, lors d'un processus de dotation interne.

L'Université a récemment mandaté la directrice du nouvel *Institut Femmes, Société, Égalité, Équité*, Hélène Lee-Gosselin, afin de développer une stratégie institutionnelle visant à aider l'institution à améliorer ses pratiques en matière d'équité, en plus de former le personnel aux biais implicites, liés à aux stéréotypes et aux biais cognitifs inconscients qui empêchent les personnes des groupes désignés de briser le plafond de verre.

En procédant de cette façon, nous nous assurons que nos objectifs spécifiques (voir tableau plus haut), soient mesurables, réalistes et atteignables tout en étant adaptés au résultat voulu.

---

1 Voir annexe pour plus de détails

### **Stratégie 3 – Renforcer les valeurs d'équité, d'inclusion et de diversité dans les pratiques d'embauche**

#### *Assurer le contrôle du bassin de recrutement*

L'Université a la capacité d'appliquer un taux de sélection préférentiel pour les membres des groupes sous-représentés car deux vice-rectrices jouent un rôle clé à cet effet. En effet, les nominations de titulaires de Chaires relèvent de la vice-rectrice à la recherche, à la création et à l'innovation qui procédera à ces nominations en fonction des objectifs que nous nous sommes fixés. Comme le bassin de recrutement des titulaires de CRC comprend notamment le corps professoral de l'Université, il importe également de chercher à le diversifier. La vice-rectrice aux ressources humaines est la personne qui, selon les termes des conventions collectives liant l'Université et les professeures et professeurs, accepte ou refuse les candidatures à des postes de professeure ou professeur. Un contrôle est donc déjà assuré à ce niveau.

#### *Analyser et optimiser le système d'emploi et la culture*

L'Université rappelle qu'elle a toujours fait de l'égalité en emploi un enjeu important. Ceci s'est longtemps manifesté par la présence d'un comité paritaire employeur-syndicat dédié à l'accès des femmes au corps professoral. Une section de la convention collective en vigueur actuellement impose d'ailleurs la publication d'un rapport annuel sur le site du VRRH (Partie 2.6 de la convention collective SPUL-UL, 2016-2020). Cette même convention prévoit également que chaque unité doit se doter d'un plan de redressement, en l'absence duquel aucun processus de sélection ne peut débiter. Manifestement certains de ces mécanismes n'ont pas donné les résultats attendus. Une analyse sera effectuée et les correctifs seront apportés.

L'Université nommera une agente ou un agent d'équité, qui relèvera du Vice-rectorat aux ressources humaines; l'une de ses tâches sera d'examiner les pratiques actuelles de recrutement et d'embauche pour en déceler les lacunes relativement aux critères d'égalité, d'inclusion et de diversité. Un tel examen du système d'emploi portera sur les pratiques de recrutement et d'embauche relativement à l'ouverture et à la transparence, l'identification des obstacles ou des pratiques nuisant à une embauche inclusive et représentative du bassin de recrutement de l'UL.

Cette analyse du système d'emploi inclura également un examen comparatif – par groupe désigné et par domaine de recherche – du degré de soutien (notamment en ce qui concerne le temps réservé aux activités de recherche, les salaires et les avantages sociaux, les fonds de recherche additionnels, les locaux (bureaux et/ou laboratoires), le mentorat, le soutien administratif et l'équipement) que l'établissement offre à tous les titulaires de chaire en poste; elle inclut aussi les mesures prises pour corriger les inégalités

systémiques incluant les enjeux de progression de carrière pour les candidats à des chaires de recherche.

Enfin, cette analyse comprendra une analyse du contexte pour évaluer dans quelle mesure le milieu de travail est sain et les répercussions (positives ou négatives) que cela peut avoir sur notre capacité d'atteindre nos objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, ainsi que les mesures qui seront prises pour résoudre les difficultés révélées, le cas échéant; des indicateurs seront suggérés pour offrir une mesure du milieu de travail.

### Défis particuliers de l'institution

L'Université Laval est une université de langue française, dans une ville très majoritairement francophone, où elle est la seule université dite « complète », c'est-à-dire où sont réalisées des activités d'enseignement et de recherche dans tous les domaines, par exemple, aussi bien en sciences et génie qu'en médecine ainsi qu'en arts et lettres et en sciences sociales. Ce contexte complique significativement le recrutement, l'intégration et le maintien en emploi de professeures et professeurs de différentes façons. Dans le cas de candidates et candidats non francophones, le défi posé par la langue française est majeur. Bien que l'Université Laval offre des formules intéressantes d'apprentissage du français, les professeures et professeurs doivent maîtriser ou apprendre une nouvelle langue sur un horizon de quelques années. De plus, l'intégration des membres de leur famille, entre autres au niveau professionnel, demeure un défi dans un milieu francophone. En conséquence, le recrutement et la rétention de professeures et professeurs appartenant à une minorité visible, dont le français est rarement la langue maternelle ou fonctionnelle, est un défi important, voire unique à l'Université Laval, sur lequel nous avons peu ou pas de contrôle.

Par ailleurs, il semble arriver fréquemment que les conjointes et conjoints de chef de file en recherche fassent également carrière en recherche universitaire. Qu'ils soient francophones ou non, l'éventail d'opportunités de carrière dans la région, autre qu'à l'Université Laval, est très restreint pour certains domaines de recherche et d'enseignement. Cette limitation importante d'intégration professionnelle affecte négativement le recrutement de titulaire de haut niveau provenant de l'étranger. En comparaison, les institutions universitaires de la grande région de Montréal détiennent un avantage concurrentiel important étant donnée la présence de plusieurs universités, de langue française comme anglaise, à proximité.

## Rapports et reddition de compte

Le Vice-rectorat aux ressources humaines et le Vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation seront conjointement responsables de l'ensemble de cette opération de respect de la diversité et de l'inclusion parmi les titulaires de chaires de Canada et au sein du corps professoral. Ces deux vice-rectorats seront aussi responsables de la production du rapport annuel demandé par le SPIIE et de sa mise en ligne.

## **SECTION 2**

### **Gestion des chaires de recherche du Canada attribuées à l'Université Laval**

L'attribution des 2000 Chaires de recherche du Canada (CRC) aux universités canadiennes par le SPIIE est déterminée tous les deux ou trois ans en fonction du financement de la recherche accordé par les trois organismes subventionnaires fédéraux aux professeurs et professeurs d'un établissement. Chaque université dispose d'une allocation de CRC qu'il peut utiliser en fonction de certaines règles. La décision de nommer une personne au titre de titulaire de CRC est un privilège accordé par l'Université.

### Gestion de l'allocation de CRC

Le Bureau de la vice-rectrice à la recherche, à la création et à l'innovation (VRRCI) gère le portefeuille de CRC de l'Université et pilote les démarches de recrutement et de renouvellement des titulaires en collaboration avec les différentes unités concernées (faculté, département, centre de recherche), en tenant compte des priorités stratégiques de l'institution.

Toutes les CRC demeurent accessibles aux professeurs et professeurs de toutes les unités administratives. En d'autres mots, aucune chaire n'est réattribuée aux facultés ou départements et le VRRCI gère l'ensemble des chaires de l'institution. Lorsqu'une chaire est libre, ou sur le point de le devenir, le VRRCI organise un concours et invite les facultés à présenter des candidatures en lien avec la ou les priorités stratégiques retenues. Une faculté peut soumettre un nombre de dossiers déterminé en fonction de sa performance en recherche dans le domaine visé par la chaire.

Selon les règles du SPIIE, l'Université bénéficie de dix « mouvements de flexibilité » parmi son allocation puisqu'elle reçoit entre 51 et 100 CRC. Cette flexibilité permet de combiner deux chaires de niveau 2 pour créer une chaire de niveau 1 (ou inversement) ou



de convertir une chaire d'un secteur (IRSC, CRSH, CRSNG) à un autre. L'Université décide de l'utilisation de ces mouvements de flexibilité selon ses priorités stratégiques institutionnelles. Les mouvements de flexibilité contribuant à l'atteinte des objectifs d'équité seront utilisés.

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

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

#### Nomination des titulaires

Depuis février 2017, une section du site Internet de l'Université est dédiée à l'affichage public des appels à candidatures visant la nomination des titulaires de CRC. Pour tout appel à candidatures, l'ensemble de la communauté de l'UL est interpellée afin de maximiser la diffusion de chaque annonce. Un courriel officiel, avec rappel périodique, est transmis via les listes de diffusion institutionnelles à l'intention de tous les membres du corps professoral et du personnel de recherche, ainsi qu'à chaque faculté, centre de recherche reconnu, institut, centre de recherche affilié en milieu hospitalier, unité mixte internationale et laboratoire international associé. Ces annonces permettent autant de solliciter directement des candidatures potentielles de l'interne que celles provenant du vaste réseau de contacts professionnels de toute la communauté lavalloise.

Conformément aux recommandations et pratiques exemplaires de recrutement émises par le SPIIE, chaque annonce publique visant à pourvoir une CRC contient une section dédiée à l'équité, la diversité et l'inclusion afin de renforcer cet élément essentiel. Une attention particulière est prise pour encourager les candidatures de personnes appartenant aux quatre groupes désignés à poser leur candidature. Chaque personne est invitée, sur une base volontaire et confidentielle, à indiquer son appartenance à l'un des groupes

désignés en utilisant le formulaire de déclaration volontaire conçu par le service des ressources humaines de l'UL; ce formulaire explique adéquatement la raison d'être d'une telle déclaration et son usage.

Les candidates et candidats sont également invités à expliquer l'incidence qu'a pu avoir une interruption de carrière sur leur dossier de réalisations en raison, entre autres, d'un congé de maternité ou d'un congé parental, d'un congé de maladie prolongé ou d'une formation clinique. Toute personne prenant part à l'évaluation des candidatures doit tenir compte des interruptions de carrière afin que les individus concernés ne subissent pas de préjudice.

À l'Université Laval, l'excellence en recherche est évaluée de manière souple, flexible et étendue. Une définition étendue de l'excellence en recherche doit tenir compte des charges d'enseignement, des activités en recherche non universitaire (p.e. recherche communautaire), du mentorat et de la formation en recherche. En effet, l'excellence ne doit pas être limitée à quelques critères traditionnels qui favorisent habituellement les grands courants disciplinaires ou les études quantitatives au détriment de la recherche multidisciplinaire et des recherches qualitatives, puisque les possibilités et le rythme de publication varie grandement selon ces catégories. De plus, il est reconnu que les individus appartenant à l'un ou l'autre des groupes désignés sont davantage susceptibles d'œuvrer en marge de ces grands courants et présentent souvent des parcours de carrière non conventionnels; ils pourraient ainsi être désavantagés par une évaluation traditionnelle de l'excellence en recherche. Dans le contexte des nominations au titre de CRC, les critères d'évaluation en vigueur lors du dépôt des mises en candidature au SPIIE seront utilisés pour évaluer les dossiers de candidatures.

Les facultés peuvent déposer des dossiers provenant tant de l'interne que de l'externe de l'Université. La composition du dossier de candidature complet est précisée dans chaque annonce ouverte.

Un comité d'évaluation multidisciplinaire évalue l'excellence des candidatures et produit un rapport dont les recommandations sont soumises à la vice-rectrice à la recherche, à la création et à l'innovation qui décide des dossiers qui seront acheminés au SPIIE, à la lumière des priorités stratégiques et institutionnelles, incluant les engagements à l'égard de la diversité et de l'inclusion. En plus d'être diversifié, le comité d'évaluation multidisciplinaire est composé d'au moins un professeur ou une professeure dans chacun des trois secteurs de financement (CRSH, CRSNG, IRSC), de l'agent ou agente d'équité, de la Directrice du Bureau des Chaires et des entités structurantes et du conseiller responsable du programme des CRC qui agit à titre de secrétaire. Tous les membres du comité reçoivent des instructions claires quant à leur rôle et leur mandat ainsi qu'à la

définition attendue de l'excellence et à l'impact des interruptions de carrière dans l'évaluation des candidatures.

L'agent ou l'agente d'équité soutient les unités administratives dans leurs démarches de recrutement et de sélection, veille à l'équité du processus et documente le déroulement des concours. Cette personne s'assure que tous les intervenants et toutes les intervenantes qui prennent part aux processus d'évaluation respectent les critères et les procédures, à ce que les délibérations se déroulent dans le respect des règles d'éthique généralement reconnues en matière d'évaluation par les pairs. L'agente ou l'agent d'équité veille également à ce que toutes les personnes qui prennent part à l'évaluation et la sélection des candidatures, autant dans les unités qu'au VRRCI, aient suivi la formation en ligne intitulée *Les préjugés inconscients et l'évaluation par les pairs* disponible sur le site Internet du programme des CRC :

Version française : <http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.aspx?pedisable=false>

### Renouvellement d'une CRC

Toutes les chaires ne sont renouvelables qu'une seule fois, sous réserve du maintien de l'appui du titulaire par sa faculté et d'une évaluation de la performance jugée suffisante par le comité d'évaluation multidisciplinaire. Comme pour la nomination des titulaires, le comité d'évaluation multidisciplinaire évalue l'excellence des candidatures et produit un rapport dont les recommandations sont soumises à la vice-rectrice à la recherche et à la création qui décide des dossiers qui seront acheminés au SPIIE.

Les renouvellements seront évalués en fonction de la performance de la personne titulaire et de priorités stratégiques pour l'institution (effet structurant et diversité). Les candidates et candidats doivent démontrer un apport différentiel important comparativement à des chercheuses ou chercheurs œuvrant dans le même domaine au Canada (niveau 2) ou à l'international (niveau 1). Cet apport différentiel se définit, entre autres, par :

- un dossier de publication supérieur à la moyenne du groupe de référence;
- la supervision d'étudiantes et d'étudiants aux cycles supérieurs. La diversité et l'inclusion des étudiantes, étudiants et du personnel de recherche seront valorisées;
- un financement supérieur à la moyenne du groupe de référence;
- la présence de collaborations (publications, financement de recherche, activités de transfert de connaissances) à l'échelle internationale. Les titulaires de chaire de

niveau 2 doivent avoir démontré leur capacité à s'affirmer à l'échelle internationale;

- un nombre d'activités de transfert des connaissances supérieur à la moyenne du groupe de référence: par exemple la réalisation d'activités diversifiées, telles que la présence à des colloques scientifiques, des entrevues à la radio, la diffusion de leurs résultats de recherche tant dans les journaux scientifiques que dans les grands quotidiens, le transfert vers des communautés de pratique, etc.;
- le leadership se traduisant par le fait que la personne candidate est l'un des principaux artisans de l'essor et du transfert des connaissances dans son domaine d'expertise et qu'elle contribue aux plateformes de recherche multidisciplinaire porte-étendards de l'Université.

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

L'implantation de cette procédure d'évaluation au terme d'un premier mandat sera intégrée au cours du déploiement du présent plan d'action. L'Université transmettra ces nouvelles directives détaillées aux titulaires dès janvier 2018.

### Soutien aux titulaires

En respect des différentes instances décisionnelles de l'institution, le niveau de soutien accordé à un ou une titulaire est déterminé selon les règles applicables dans le département, la faculté et l'unité de recherche de rattachement. Dans le contexte compétitif d'un concours interne ou d'une demande de renouvellement, le doyen ou la doyenne ou le vice-doyen ou la vice-doyenne à la recherche de la faculté est responsable de présenter un dossier de candidature le mieux soutenu possible.

Lors de la mise en candidature ou de la demande de renouvellement présentée au SPIIE, le VRRCI travaille de concert avec la faculté pour tenter de bonifier, si possible, le niveau de soutien apporté à chaque titulaire. Par ailleurs, l'agent d'équité veille à ce que les candidates, candidats ou titulaires issus des quatre groupes désignés reçoivent un niveau de soutien équitable. Enfin, une attention particulière sera portée aux conditions offertes aux candidates, candidats et titulaires membres des groupes désignés.

## **SECTION 3**

### **Collecte de données sur l'équité et la diversité**

Les données concernant les titulaires de CRC ont été mises à jour à l'aide d'un questionnaire simplifié d'auto-identification (présenté à l'Annexe 2) et le taux de réponse a été de 91% (64 titulaires de CRC sur 70).

Le même questionnaire simplifié sera utilisé pour recenser les membres des groupes cibles dans l'ensemble du corps professoral, afin de mieux connaître le bassin interne de candidatures. Ce processus relève du Vice-rectorat aux ressources humaines et toutes les garanties de confidentialité seront respectées.

En ce qui concerne les personnes mises en candidature en provenance de l'extérieur du corps professoral de l'UL, la réponse au questionnaire d'auto-identification devra faire partie de leur dossier de candidature.

Enfin, comme mentionné précédemment, l'UL disposera dès 2018 d'un poste d'agente/agent en équité qui relèvera du Vice-rectorat aux ressources humaines pour superviser et soutenir tous les volets du programme Égalité, Diversité, Inclusion ainsi que le déploiement du présent plan d'action.

## **SECTION 4**

### **Maintien en poste et inclusion**

Lors de l'analyse du système d'emploi, l'Université identifiera, documentera et fera connaître les meilleures pratiques utilisées pour le maintien en poste des titulaires CRC. S'il y a lieu, les raisons des départs des titulaires de chaire seront aussi documentées au moyen d'un entretien rétrospectif.

Les titulaires de CRC ont le statut de professeur et de ce fait, sont principalement représentés par le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL) et l'Association des médecins cliniciens enseignants de l'Université Laval (AMCEL); leurs conditions de travail sont régies par une convention collective (<http://spul.ulaval.ca/wp-content/uploads/2009/10/CC-2016-2020-Serveur-FINAL-SiteWeb.pdf> et [https://www.rh.ulaval.ca/sites/default/files/fichiers/Medecins/convention\\_amcel\\_2015\\_2018\\_version\\_finale\\_27\\_octobre\\_2015\\_signee.pdf](https://www.rh.ulaval.ca/sites/default/files/fichiers/Medecins/convention_amcel_2015_2018_version_finale_27_octobre_2015_signee.pdf)). On y retrouve notamment une reconnaissance (à l'article SPUL 1.4.06 et AMCEL 6.08) de l'Employeur de « créer et de maintenir pour les professeures et professeurs un milieu de travail dans lequel chacune et chacun a droit à la protection de sa dignité ainsi que de sa santé, de sa sécurité et de son intégrité physiques et psychologiques ». De plus, la convention

collective et différents règlements universitaires (notamment le Règlement pour contrer le harcèlement) prévoient de nombreux recours et mécanismes pour assurer un climat de travail et de vie serein sur le campus.

Les procédures, les politiques et le soutien mis en place afin de favoriser le maintien en poste des personnes des quatre groupes désignés sont au départ, les mêmes pour toutes les professeures et professeurs, titulaires ou non de CRC, mais les adaptations aux situations particulières, par exemple les handicaps, sont facilités. La vérification qui sera faite auprès des facultés et départements permettra d'identifier et de documenter les meilleures pratiques en ce sens, identifier les besoins en formation, éducation et sensibilisation, et les bonifications à considérer pour faciliter le maintien en poste des titulaires de CRC.

Le processus à mettre en place pour la gestion des plaintes déposées par les titulaires de Chaire et les professeures ou professeurs en ce qui concerne l'équité et la diversité au sein du Programme devra nécessairement tenir compte des mécanismes existants à la convention collective des professeures et professeurs. En effet, il existe déjà des mécanismes de règlements des griefs, encadrés dans les conventions collectives. Étant donné que ces conventions contiennent des dispositions sur les programmes d'égalité en emploi, le fondement du processus de gestion des plaintes doit en tenir compte.

Voici les personnes responsables de l'application du présent plan.

Vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation (VRRCI)

Eugénie Brouillet

Vice-rectrice à la recherche, à la création et à l'innovation

Pavillon des Sciences de l'éducation

2320, rue des Bibliothèques, bureau 1434-A

Québec (Québec) G1V 0A6

Canada

Tél.: 418 656-2131, poste 2599

Courriel : [vice-rectrice@vrr.ulaval.ca](mailto:vice-rectrice@vrr.ulaval.ca)

Jean-Philippe Marquis

Conseiller en développement de la recherche

Pavillon des Sciences de l'éducation

2320, rue des Bibliothèques, bureau 1434-A

Québec (Québec) G1V 0A6

Canada

Tél.: 418 656-2131, poste 8878

Courriel : [jean-philippe.marquis@vrr.ulaval.ca](mailto:jean-philippe.marquis@vrr.ulaval.ca)

Vice-rectorat aux ressources humaines (VRRH)

Lyne Bouchard

Vice-rectrice aux ressources humaines

Vice-rectorat aux ressources humaines

Pavillon Jean-Charles-Bonenfant

2345, allée des Bibliothèques, local 5600

Québec (Québec) G1V 0A6

Tél.: (418) 656-2131, poste 3154

Courriel : [vice-rectrice@vrrh.ulaval.ca](mailto:vice-rectrice@vrrh.ulaval.ca)

Marie-Pierre Beaumont

Responsable, Planification et orientations stratégiques

Vice-rectorat aux ressources humaines

Pavillon Jean-Charles-Bonenfant

2345, allée des Bibliothèques, local 5600

Québec (Québec) G1V 0A6

Tél.: (418) 656-2131, poste 5905

Courriel : [Marie-Pierre.Beaumont@vrrh.ulaval.ca](mailto:Marie-Pierre.Beaumont@vrrh.ulaval.ca)

## Annexe 1

Prévisions de disponibilités de nouvelles CRC par période de 18 mois suivant le déploiement du plan d'action - en date du 1<sup>er</sup> décembre 2017.

### Période 1 – 15 décembre 2017 au 15 juin 2019

12 CRC complèteront leur mandat :

- 7 fin de 1er mandat (2 femmes et 5 hommes non membres de groupes sous-représentés)
- 5 non renouvelables deviendront disponibles

Objectif pour cette période :

- 12 CRC @ 50% ou plus = au moins 6 nouveaux mandats attribués à des personnes des 3 groupes sous-représentés, dont :
  - 2 femmes débiteront un 2<sup>e</sup> mandat
  - [4 CRC à attribuer à des membres des groupes sous-représentés](#)

### Période 2 - juillet 2019 à décembre 2020

17 CRC complèteront leur mandat pendant cette période :

- 12 fin de 1er mandat (4 femmes et 8 hommes non membres de groupes sous-représentés);
- 5 CRC non renouvelables deviendront disponibles

Objectif pour cette période :

- 17 CRC @ 50% ou plus = au moins 9 nouveaux mandats devront être attribués à des personnes des 3 groupes sous-représentés, dont :
  - 4 femmes débiteront un 2<sup>e</sup> mandat
  - [5 CRC à attribuer à des membres des groupes sous-représentés](#)

### Période 3 - janvier 2021 à juin 2022

19 CRC complèteront leur mandat pendant cette période :

- 10 fin de 1er mandat (5 femmes et 5 hommes non membres de groupes sous-représentés)
- 9 CRC non renouvelables deviendront disponibles

Objectif pour cette période :

- 19 CRC @ 50% ou plus = au moins 10 nouveaux mandats devront être attribués à des personnes des 3 groupes sous-représentés, dont :
  - 5 femmes débiteront un 2<sup>e</sup> mandat
  - [5 CRC à attribuer à des membres des groupes sous-représentés](#)



Annexe 2

**FORMULAIRE D'AUTO-IDENTIFICATION**

## FORMULAIRE D'AUTO-IDENTIFICATION

L'Université Laval s'est engagée à garantir un milieu de travail diversifié et inclusif, qui offre des chances égales à toutes et à tous. Le présent formulaire sert à appuyer cet engagement. Les renseignements fournis sont traités en toute confidentialité.

**NOM :** \_\_\_\_\_

**DATE :** \_\_\_\_\_

**Vous êtes :**

Un homme

Une femme

Autre

---

**Indiquez par oui ou par non si vous appartenez aux groupes désignés suivants :**

*veuillez vous référer aux définitions présentées plus bas, tirées de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (L.C. 1995, ch. 44)*

**Minorités visibles**                      oui                      non

**Personnes handicapées**                      oui                      non

**Autochtones**                      oui                      non

---

### **Minorités visibles**

Cette catégorie regroupe les personnes qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche et qui ne se déclarent pas Autochtones. Cela comprend les Noirs, les Chinois, les Philippins, les Japonais, les Coréens, les personnes originaires de l'Asie du Sud, de l'Asie de l'Est, de l'Asie du Sud-Est, les personnes originaires de l'Afrique de l'Ouest et de l'Afrique du Nord qui ne sont pas de race blanche, les Arabes, les Latino-Américains non blancs, les personnes d'origine mixte (dont l'un des parents fait partie de l'un des groupes susmentionnés) ou qui font partie d'un autre groupe de minorité visible.

### **Personnes handicapées**

Cette catégorie désigne les personnes ayant une déficience persistante ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en raison d'un trouble d'apprentissage, et :

- a) considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;
- b) ou pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.

Cette catégorie vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur incapacité ont nécessité d'adapter leur emploi ou leur milieu de travail.

### **Autochtones**

Le terme Autochtones, désigne les Premières nations (Indiens d'Amérique du Nord), les Métis, ou les Inuits. Les Premières Nations comprennent aussi bien les personnes inscrites et non inscrites comme Indien.