



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**

**Modifié le 14 décembre 2018**

## **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**

La mise à jour des objectifs ont été établis sur la base des attributions de Chaires de recherche du Canada (CRC) en date du 1<sup>er</sup> décembre 2018 et prennent ainsi en compte le nouveau calcul d'attribution reçu en mars 2018 ainsi que les nouvelles chaires attribuées à l'automne 2018.

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

Nos objectifs pour la période du 15 décembre 2017 au 15 décembre 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 sur la base d'une évaluation favorable du rendement du premier mandat de la chaire;
- L'Université 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 décembre 2019.
- Les cibles de représentation à atteindre sont celles calculées via l'outil de calcul du SPIIE en décembre 2017.

Ces éléments structurent le nombre de nouvelles mises en candidature pouvant être déposées au SPIIE pour fins de nomination au cours de la période d'application du plan d'action : pendant cette période, la marge de manœuvre est de 23 nouvelles mises en candidatures.

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 sur une période allant jusqu'à 18 mois, de l'appel à candidatures jusqu'à la nomination d'un nouveau ou d'une nouvelle titulaire par le SPIIE. Conséquemment, les objectifs du présent plan d'action tiennent compte des mises en candidature déposées par l'institution sans égard au succès des demandes et des dates d'entrée en vigueur des chaires à venir.

- Au sein du corps professoral, la sous-représentation des personnes s’identifiant comme membres d’une minorité visible ou comme personne en situation de handicap complexifie la nomination de titulaires de CRC dans ces groupes.

Le tableau 1 – *Cibles, représentation UL et écart au 1<sup>er</sup> décembre 2018*- présente les cibles telles que calculées par le SPIIE en date de décembre 2017 et les taux de représentation des titulaires de chaires actives, en date du 1<sup>er</sup> décembre 2018:

Tableau 1 – Cibles, représentation UL et écart au 1<sup>er</sup> décembre 2018

Groupe désigné	Cible SPIIE 2017		Taux de représentation actuel			Écart	
			Corps professoral UL	CRC actives			
Femmes	22	32%	36%	19	26%	-6%	-3
Minorités visibles	11	15%	5%	*	4%	-11%	*
Personnes handicapées	3	4%	1%	0	0%	-4%	-3
Autochtones	1	1%	1%	*	1%	-	*

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

### Objectifs, stratégies et indicateurs

**Objectif 1.** Atteindre et maintenir les cibles de représentation au 15 décembre 2019 en déposant au SPIIE le nombre suffisant de mise en candidature pour atteindre les cibles.

### **Stratégie 1 – Nomination préférentielle**

Pour atteindre et maintenir les cibles pour les quatre groupes désignés, l’Université entend poursuivre sa stratégie de nomination préférentielle pour les concours qui seront lancés après le 15 décembre 2018.

Considérant les concours internes récemment clos (IRSC1 et IRSC2) et actuellement en cours (CRSNG-2 et CRSH-2) et considérant la marge de manœuvre générée par le calcul d’attribution des CRC de 2017 ainsi que par les nouvelles chaires attribuées à l’automne 2018, l’Université anticipe que la nomination d’au moins sept candidates ou candidats membres des groupes sous-représentés sera nécessaire pour combler les écarts restants et atteindre les cibles de représentation. L’Université prévoit ouvrir les concours internes de manière coordonnée et indiquer le nombre minimum de personnes qui devront être

sélectionnées pour chaque groupe sous-représenté, au terme de l'ensemble des concours lancés simultanément, pour combler les écarts.

Cette stratégie de nomination préférentielle se poursuivra au-delà de 2019 pour s'assurer que l'Université maintien le seuil minimal de représentation parmi les quatre groupes désignés tel que requis par le Programme des CRC.

**Indicateurs :**

Les indicateurs suivants seront publiés annuellement dans le rapport d'étape relatif au plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion que l'Université publie sur sa page de reddition de compte des CRC :

- Nombre d'individus sélectionnés membres des groupes sous-représentés à l'issue des concours internes de l'année de référence.
- Écart, au 1er décembre de chaque année, entre les cibles de représentation pour chaque groupe désigné et le nombre de chaires actives et de chaires en évaluation auprès du SPIIE.

**Objectif 2.** Accroître les mesures d'attraction et de rétention pour les professeures et professeurs issus des groupes sous-représentés en apportant des solutions que l'Université juge transformatrices et durables à moyen et long termes.

**Indicateurs :**

- Nombre d'unités formées et sensibilisées à la nécessité d'accroître la diversité au sein du corps professoral ;
- Taux de réponse au questionnaire d'auto-identification pour l'ensemble du corps professoral ;
- Nombre de candidatures reçues appartenant aux 4 groupes désignés
- Nombre de recrutement de professeurs appartenant aux 4 groupes désignés.

**Stratégie 2 – Enrichir le bassin de recrutement interne**

L'Université développe différents moyens pour atteindre les cibles attendues. Ainsi, elle organise des concours réservés aux groupes sous-représentés pour l'attribution des chaires de recherche du Canada. Et, parallèlement, chaque faculté définit et met en œuvre

un plan de redressement, correspondant à leurs besoins en effectif, qui tient compte des orientations institutionnelles en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

De ce fait, à moyen et long termes, 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'Université à améliorer ses pratiques en matière d'équité, en plus de former le personnel aux biais implicites, liés aux stéréotypes et aux biais cognitifs inconscients qui empêchent les personnes des groupes désignés de briser le plafond de verre. Cette formation sera développée et testée au cours du trimestre d'hiver 2019. Elle sera ensuite offerte à chaque unité qui s'engage dans un processus de recrutement professoral

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.

### **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 volonté et la capacité d'appliquer un taux de sélection préférentiel pour les membres des groupes sous-représentés. La nomination des titulaires de Chaires relève de la Vice-rectrice à la recherche, à la création et à l'innovation qui procédera à ces nominations en fonction des objectifs que l'institution s'est 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 débuter. Manifestement,

certaines de ces mécanismes n'ont pas donné les résultats attendus. Une analyse sera effectuée et les correctifs seront apportés.

L'Université vient de nommer une agente d'équité, qui relève du Vice-rectorat aux ressources humaines. D'ici l'automne 2019, l'une de ses tâches est d'examiner les pratiques actuelles de recrutement, d'embauche et de conditions de travail 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 (notamment quant au processus de recrutement en vue de doter une chaire de recherche), de même que 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 aux 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 candidat.e.s 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.

Parallèlement, l'agente d'équité mettra en place un réseau de représentant.e.s ÉDI dans chaque faculté. Ces personnes seront sensibilisées et formées pour améliorer les pratiques en matière d'équité, dans leur faculté, pour la sélection du personnel, professeurs et autres, pour le soutien et l'inclusion apportés aux groupes sous-représentés. Ce réseau permettra également de collecter les préoccupations et les difficultés liées à ces groupes et de définir des solutions et actions adaptées. Ces personnes constituent autant d'antennes qui pourront relayer l'information vers l'agente d'équité et sur lesquelles celle-ci pourra s'appuyer.

### 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 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, ce qui ajoute à leur charge mentale. De plus, l'intégration des membres de leur famille, notamment au niveau professionnel, demeure un défi dans un milieu francophone et au sein d'un marché du travail moins diversifié que dans les métropoles comme Montréal, Toronto ou Vancouver. 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 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 chefs de file en recherche fassent également carrière en recherche universitaire. Que ces personnes soient francophones ou non, l'éventail d'opportunités de carrière dans la région, 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 et de centres de recherches 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 sont 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 sont 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 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 professeures 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 sélectionner une personne au titre de titulaire de CRC est un privilège accordé par l'Université.

### Gestion de l'allocation de CRC

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

Toutes les CRC demeurent accessibles aux professeurs et professeures 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. Sous réserve d'approbation par le SPIIE, le VRRCI décide de l'utilisation de ces mouvements de flexibilité selon les priorités stratégiques institutionnelles. L'atteinte des objectifs d'équité est toujours prise en compte avant d'utiliser les mouvements de flexibilité.

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 des chaires en cours, la performance de la personne

titulaire, les priorités stratégiques de l'institution (effet structurant et diversité) et celles des facultés.

### Sélection 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 sélection des titulaires de CRC. Pour tout appel à candidatures, l'ensemble de la communauté de l'UL est interpellé 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 de paternité, 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 personnes concernées ne subissent pas de préjudice. L'agente d'équité, ou son représentant.e en faculté, s'assure que les interruptions déclarées sont prises en compte adéquatement à toutes les étapes du processus d'évaluation des candidatures.

À l'Université Laval, l'excellence en recherche est évaluée de manière souple, flexible et étendue. Cette notion d'excellence en recherche tient 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 se limite pas 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, partenariales ou participatives, 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 sont 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'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'agente d'équité, ou la personne représentante facultaire EDI, 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 et voit 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 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, à la création et à l'innovation qui détermine les dossiers qui seront acheminés au SPIIE.

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

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

En somme, le contraste devrait être apparent entre le rendement d'une ou d'un collègue du groupe de référence et celui de la ou du titulaire de la chaire. De plus, comme pour les nouvelles mises en candidature, les membres du comité sont invités à concevoir

l'excellence en recherche de manière souple, flexible et étendue et tenir compte des conditions particulières des personnes candidates qui appartiennent aux groupes 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

Une analyse comparative du niveau de soutien à la recherche offert aux titulaires a été menée et a permis de constater que le soutien accordé aux titulaires ne varie pas sur la base de l'appartenance ou non à un groupe désigné, mais plutôt en fonction du contexte administratif (département, faculté et unité de recherche) et de la discipline de recherche. Cette étude quantitative sera complétée par une collecte de données et une analyse qualitative. L'équité du soutien à la recherche offert repose donc sur la capacité de l'institution à maximiser les opportunités de soutien propres à chaque titulaire ainsi que sur le respect des contributions offertes lors de la mise en candidature.

Dans le contexte compétitif d'un concours interne ou d'une demande de renouvellement, 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.

L'agente d'équité, ou son représentant en faculté, veille à ce que les candidates, candidats ou titulaires issus des quatre groupes désignés reçoivent un niveau de soutien équitable. Une attention particulière est portée aux conditions offertes aux candidates, candidats et titulaires membres des groupes désignés. Enfin, la Vice-rectrice à la recherche, à la création et à l'innovation confirme, au moment du dépôt des demandes de mise en candidature et de renouvellement, que le niveau de soutien offert à chaque titulaire est comparable à celui offert aux autres titulaires de chaire de l'établissement issus d'un même contexte administratif et scientifique.

## **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 1) 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 dispose depuis la mi-novembre 2018 d'une agente d'équité qui relève du Vice-rectorat aux ressources humaines pour superviser et soutenir tous les volets du programme ÉDI 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 facilitées.

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, bur 1434-A  
Québec (Québec) G1V 0A6  
Tél.: 418 656-2131, poste 2599  
[vice-rectrice@vrr.ulaval.ca](mailto:vice-rectrice@vrr.ulaval.ca)

**Kaouther Bessrou**

Ajointe à la vice-rectrice  
Directrice, Bureau des chaires et des  
entités structurantes  
Pavillon des Sciences de l'éducation  
2320, rue des Bibliothèques, bur. 1458  
Québec (Québec) G1V 0A6  
Tél.: 418 656-2131, poste 4696  
[Kaouther.Bessrou@vrr.ulaval.ca](mailto:Kaouther.Bessrou@vrr.ulaval.ca)

**Jean-Philippe Marquis**

Conseiller en développement de la  
recherche  
Pavillon des Sciences de l'éducation  
2320, rue des Bibliothèques, bur. 1422  
Québec (Québec) G1V 0A6  
Tél.: 418 656-2131, poste 8878  
[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  
Pavillon Jean-Charles-Bonenfant  
2345, allée des Bibliothèques, local 5600  
Québec (Québec) G1V 0A6  
Tél.: (418) 656-2131, poste 3154  
[vice-rectrice@vrrh.ulaval.ca](mailto:vice-rectrice@vrrh.ulaval.ca)

**Marie-Pierre Beaumont**

Responsable, Direction de la  
Négociation, des Conditions de travail et  
de l'Équité  
Pavillon Jean-Charles-Bonenfant  
2345, allée des Bibliothèques, local 5600  
Québec (Québec) G1V 0A6  
Tél.: (418) 656-2131, poste 5905  
[Marie-Pierre.Beaumont@vrrh.ulaval.ca](mailto:Marie-Pierre.Beaumont@vrrh.ulaval.ca)

**Patricia Neitthoffer**

Agente d'équité  
Direction de la négociation, des  
conditions de travail et de l'équité  
Pavillon Jean-Charles-Bonenfant  
2345, allée des Bibliothèques, local 5600  
Québec (Québec) G1V 0A6  
Tél. : 418 656-2131, poste 400033  
[Patricia.Neitthoffer@vrrh.ulaval.ca](mailto:Patricia.Neitthoffer@vrrh.ulaval.ca)

Annexe 1

**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.