



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

Établissement :

Nom de la personne-ressource et coordonnées :

Instructions

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

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

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

Oui : Non :

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

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

Groupe désigné	Cible (pourcentage)	Cible (nombre réel)	Représentation (nombre réel)	Écart (nombre réel)
Femmes	32	22	19	-3
Personnes handicapées	4	3	*	*
Autochtones	1	1	*	*
Personnes de minorités visibles	15	11	*	*



Nombre de chaires en activité actuellement : 72

Nombre de chaires sans titulaire : 3

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

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

Excluant les nouvelles chaires octroyées à l'automne 2018, les trois chaires sans titulaires sont actuellement en processus d'attribution, soit une chaire IRSC-2 récemment octroyées suite au nouveau calcul d'allocation (février 2018) et deux chaires CRSNG-2 libérées suite au départ d'un titulaire de niveau 1. Trois candidatures seront sélectionnées à l'issue des concours internes lancés en mai et novembre 2018. Les mises en candidatures seront déposées au SPIIE d'ici avril 2019.

4 concours internes sont actuellement en cours et visent à sélectionner 8 nouveaux et nouvelles titulaires:

IRSC-1 (1 poste) + IRSC-2 (2 postes) + CRSNG-2 (4 postes) + CRSH-2 (1 poste)

Le dépôt de ces 8 nouvelles mises en candidatures est prévu pour le printemps 2019.

5 autres concours internes sont prévus pour le printemps 2019 et visent à sélectionner 15 titulaires:

IRSC-1 (2 postes) + IRSC-2 (6 postes) + CRSNG-1 (2 postes) + CRSNG-2 (2 postes) + CRSH (3 postes).

Le dépôt de ces 15 nouvelles mises en candidatures est prévu pour l'automne 2019.

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

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

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

La sélection et l'embauche des professeurs s'effectuent de manière décentralisées, au sein de chaque unité, conformément à la convention collective applicable. L'assemblée de l'unité constituée des professeurs et professeurs de l'unité y joue un rôle prépondérant, à différentes étapes, dont au moment de la définition du poste et des critères de sélection. Au terme du processus, c'est l'assemblée de l'unité qui fait ou non une recommandation d'engagement et précise les conditions. Par ailleurs, la personne responsable de l'unité détermine les mesures qui seraient offertes pour soutenir chaque personne candidate retenue dans la réalisation de ses attributions liées à la chaire. L'assemblée de l'unité peut aussi collaborer à la détermination de ces mesures. Aussi, nous avons constaté que d'une unité à l'autre, les pratiques d'embauche peuvent être différentes, ainsi que l'univers des possibles en matière de mesures de soutien. La pluralité des pratiques d'embauche, institutionnalisées notamment



par la convention collective applicable, suppose que les professeurs et professeures sont les premiers acteurs de changement en matière d'ÉDI dans les processus de sélection et d'embauche et que, conséquemment, une part considérable des efforts de sensibilisation doit leur être consacrée.

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

Une analyse quantitative du niveau de soutien à la recherche offert aux titulaires a été menée sur la base des contributions institutionnelles rapportées dans les rapports annuels 2017-2018 déposés par les titulaires des chaires de recherche. Il en ressort les constats suivants:

1. Le soutien à la recherche offert aux titulaires varie et peut prendre la forme de différentes mesures, selon les titulaires.
2. Une plus grande variabilité des mesures est constatée entre les titulaires rattachés à des facultés différentes qu'au sein d'une même faculté, indépendamment de leur appartenance à un groupe désigné. Selon les données recueillies, la faculté de rattachement est le principal facteur influençant le niveau de soutien à la recherche offert aux titulaires. Le niveau de soutien est par ailleurs comparable à l'intérieur d'une même faculté bien que le petit nombre de titulaires dans plusieurs facultés rende les comparaisons hasardeuses.
3. Certaines contributions décrites dans les demandes de mise en candidature, notamment les dégagements d'enseignement, ne sont toutefois pas toujours honorées ou tendent à disparaître avec le temps, et ce, indépendamment de l'appartenance à un groupe désigné ou non.

L'analyse quantitative des données recueillies à partir des rapports annuels 2017-2018 quant au soutien à la recherche offert aux titulaires d'une chaire de recherche du Canada ne nous permet pas de constater, à première vue, que l'appartenance à un groupe désigné influence le niveau de soutien offert par une faculté à un titulaire. Les données suggèrent que le soutien accordé aux titulaires varie plutôt en fonction du contexte administratif (faculté d'appartenance) et de la discipline de recherche. Toutefois, une analyse qualitative de la variabilité du niveau et de la nature du soutien offert est nécessaire afin de mieux comprendre les facteurs qui structurent l'offre et le maintien de mesures de soutien pour chaque titulaire, à partir de données recueillies directement auprès de chaque personne. Une fois l'analyse réalisée, il sera possible de proposer aux facultés, et plus largement à toute l'institution, des directives concernant l'offre de soutien à la recherche qui permettront d'assurer que cette offre soit équitablement déterminée puis maintenue.

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

L'analyse du contexte a mis en lumière différents éléments à prendre en considération dans la stratégie de mise en application du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Ainsi, on relève que la majorité des personnes issues des minorités visibles s'installe de façon préférentielle dans la grande région de Montréal (Statistiques Canada, Enquête nationale des ménages, 2011). Ces habitudes, fortement ancrées, rendent plus difficile l'attraction de personnes issues de l'immigration pour la région de Québec.

De ce fait, le bassin de ressources disponibles pour répondre aux besoins est limité; les universités ainsi



que les instituts de recherche de la région entrent alors en concurrence et se font compétition pour les mêmes profils.

De plus, la localisation de notre université en région rend plus difficile l'intégration des conjoints/conjointes des personnes recrutées surtout si ces personnes font carrière en recherche ou en enseignement universitaire, car ce segment du marché du travail est plus limité à Québec qu'à Montréal.

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

Pour l'élaboration du plan d'action, des spécialistes et des personnes ressources, dans les entités suivantes, ont été consultés :

- L'Institut Femmes, Société, Équité et Égalité
- La Chaire sur l'intégration et la gestion des diversités en emploi
- La Direction de la négociation, des conditions de travail et de l'équité du Vice rectorat aux Ressources Humaines,
- La direction des chaires et des entités structurantes du Vice rectorat à la recherche, à la Création et à l'Innovation
- Des personnes appartenant à certains groupes sous-représentés (femme, minorité visible).

Plusieurs ateliers de travail ont eu lieu pour définir les orientations ÉDI en recherche, pour identifier les actions à entreprendre ainsi que les besoins pour leur mise en œuvre.

Toutes les personnes mentionnées ont participé ou validé les résultats des ateliers de travail.

PARTIE C. Objectifs, indicateurs et mesures

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

Objectif clé 1
Comblent les écarts de représentation établis en décembre 2017
Mesures correspondantes



Stratégie de nomination préférentielle
Indicateur(s)
Nombre de titulaires sélectionnés suite aux concours internes
Progrès réalisés
Sélection de 6 personnes s'auto-identifiant comme appartenant à au moins un des trois groupes sous-représentés
Prochaines étapes
Tenue de 5 concours internes en 2019 visant à sélectionner le nombre suffisant de titulaires pour combler les écarts de représentation.
Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)
La stratégie de nomination préférentielle détaillée dans le plan d'action original (2017) tenait compte d'une marge de manœuvre de 4 nouvelles CRC d'ici décembre 2019. La nouvelle allocation de chaires permet maintenant de prévoir qu'un nombre suffisant de nouvelles mises en candidatures permettant de combler les écarts de représentation seront déposées d'ici décembre 2019. Voir le plan d'action révisé (2018) pour les détails. Compte tenu des délais d'évaluation, ces chaires entreront en vigueur progressivement d'ici le printemps 2020.

Objectif clé 2
Accroître les mesures d'attraction et de rétention pour les professeures et professeurs des groupes sous représentés en apportant des solutions que l'Université juge transformatrices et durables à moyen et long termes.
Mesures correspondantes
Révision des processus d'embauche pour les chaires pour accroître la transparence Sensibilisation et formation du personnel à l'ÉDI et à l'importance de l'auto-identification Nomination d'une agente équité pour l'institution Mise en place d'un réseau de représentant.e.s ÉDI dans les facultés
Indicateur(s)
- Nombre d'unités formées et sensibilisées à la nécessité d'accroître et de retenir 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 professeur.e.s appartenant aux 4 groupes désignés
Progrès réalisés
Agent d'équité en poste depuis la mi-novembre 2018 Début d'identification des représentant.e.s ÉDI en faculté (3 sur 16) et mise à disposition d'outils pour s'assurer que l'équité est prise en compte dans tous les aspects et tâches du comité de sélection facultaire Rencontre de sensibilisation aux principes d'ÉDI et présentation du plan d'action auprès de la direction et des gestionnaires des facultés. Début de sensibilisation aux principes d'ÉDI auprès des membres des comités de sélection facultaires



impliqués dans les CRC.

Prochaines étapes

Poursuivre et approfondir la révision des pratiques de recrutement et d'embauche.
Poursuite de la sensibilisation et de la formation à EDI auprès du personnel.

Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)

Disposer d'un portrait juste des groupes sous-représentés comporte un défi. En effet, le formulaire d'auto-identification se complète sur une base volontaire, or des personnes membres de groupes désignés sont réticentes à s'identifier comme appartenant à ces groupes ; ceci est particulièrement le cas pour les personnes en situation de handicap et celles issues des minorités visibles. La crainte d'être stigmatisée et leur propre stratégie pour composer avec leurs réalités alimentent ces réticences. Nous sommes à identifier des actions incitatives à l'auto-identification, et celles qui permettront également de rassurer les personnes quant à l'utilisation de ces données.

Parallèlement, nous avons relevé que les personnes confondaient les notions de minorité visible, minorité ethnique et minorité culturelle relatives aux lois d'équité fédérale ou québécoise. Nous envisageons des actions de sensibilisation sur ces concepts en ajustant nos explications et en les mettant à la disposition de la communauté universitaire.

PARTIE D. Défis et possibilités

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

La mise à jour (automne 2018) des exigences de recrutement et de mise en candidatures par le Programme des CRC conjuguée à la gestion large et ouverte du portefeuille des CRC par l'institution représente à la fois un défi important et une opportunité. En effet, le fait que les concours internes mis en place par le Vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation demeurent ouverts à toutes les facultés et tous les secteurs de recherche oblige toutes unités intéressées à concourir sur les postes de chaires, à réviser ses pratiques de sélection pour s'assurer d'intégrer des pratiques exemplaires en matière d'EDI. Seize facultés sont concernées comportant chacune plusieurs départements, donc de nombreuses personnes à sensibiliser et à former à l'équité, la diversité et l'inclusion. C'est un défi ! Pour y parvenir, le Vice-rectorat aux ressources humaines et le Vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation ont développé une approche décentralisée de soutien en créant un réseau de représentant.e.s EDI, par faculté, et en les outillant pour développer les bonnes pratiques attendues. Par exemple, nous avons élaboré une annonce type comportant des sections claires sur l'équité, la diversité et l'inclusion, des grilles d'évaluation et d'analyse ainsi que des modèles d'instructions servant lors des comités d'évaluation facultaires.

Ces démarches de sensibilisation nous ont permis de constater que plusieurs facultés avaient instauré de bonnes pratiques comme la tenue de comités de sélection sur lesquels siégeait minimalement une



personne appartenant à au moins un des 4 groupes sous-représentés et dont certains membres avaient suivi la formation sur les biais implicites lors de l'évaluation par les pairs. .

Les sept concours internes en cours et prévus pour l'hiver 2019 touchant les trois grands secteurs de recherche représentent ainsi d'excellentes occasions d'intégrer progressivement et de façon concrète les bonnes pratiques de recrutement et de sélection au sein de toutes les facultés.

Parallèlement, lors de la mise en application du plan d'action, nous avons constaté qu'il était important et nécessaire de légitimer la stratégie EDI de l'université, auprès de la communauté universitaire, mais aussi auprès des personnes des 4 groupes désignés qui pourraient poser leur candidature. C'est un enjeu de fond sur lequel nous travaillons et qui requiert une homogénéité des communications ainsi qu'une approche intégrée de gestion du changement.



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Décrire :

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



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

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

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

Décrire :

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



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

4) Maintien en poste et inclusion

Décrire :

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