

Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2020-2024

Chaires de recherche du Canada

UQÀM | Université du Québec à Montréal

Remerciements

L'Université du Québec à Montréal (UQAM) tient à remercier chaleureusement toutes les personnes ayant contribué au présent *Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2020-2024 pour les Chaires de recherche du Canada*. Un remerciement tout particulier est également adressé à celles et ceux qui ont généreusement partagé leurs témoignages et leurs expériences vécues ou ont pris part aux différentes collectes de données.

Ce Plan d'action a été adopté en novembre 2020 par les comités et les instances suivantes de l'UQAM, aussi impliquées dans son élaboration : le comité de révision, le comité aviseur, le secrétariat EDI, le vice-rectorat à la recherche, à la création et à la diffusion (VRRCD), le vice-rectorat au développement humain et organisationnel (VRADHO), le conseil de la recherche et de la création (COREC) et le comité de régie du rectorat (qui regroupe la rectrice ainsi que l'ensemble des vice-rectrices, vice-recteurs).

Ce document est disponible sur le site Web institutionnel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) : edi.uqam.ca.

Le *Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2020-2024 pour les Chaires de recherche du Canada* a été déposé le 30 novembre 2020 au Programme des Chaires de recherche du Canada.

Table des matières

MOT DE LA DIRECTION DE L'UNIVERSITÉ 7

1. INTRODUCTION 9

2. DÉFINITION DE L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION (EDI) 11

2.1. ÉQUITÉ 11
2.2. DIVERSITÉ 11
2.3. INCLUSION 11

3. DONNÉES SUR LES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA À L'UQAM 12

4. EXAMENS ET COLLECTES DE DONNEES 13

4.1. MÉTHODOLOGIE 13
4.2. EXAMEN DES SYSTÈMES DE RECRUTEMENT 19
4.2.1. Évaluation de l'efficacité des systèmes de recrutement visant un corps professoral diversifié 19
4.2.2. Évolution du niveau de représentation des groupes visés au sein des employées et employés de l'UQAM entre 2006 et 2020 23
4.2.3. Niveau de représentation des groupes visés et liens possibles avec les outils organisationnels 25
4.2.4. Processus et pratiques d'embauche des professeures et professeurs et leur lien avec l'attribution des CRC 27
4.2.5. Critères d'embauche pour le corps professoral 30
4.2.6. Maintien en poste des personnes des groupes visés 33
4.2.7. Attribution et renouvellement des Chaires de recherche du Canada 35
4.3. EXAMEN COMPARATIF 38
4.3.1. Subventions de recherche allouées aux professeures et professeurs à l'UQAM selon le genre et le domaine de recherche 38
4.3.2. Offres salariales, primes et avantages sociaux des titulaires CRC 39
4.3.3. Perception des titulaires CRC du niveau d'équité pour le soutien octroyé 40
4.4. ANALYSE DE CONTEXTE : MILIEU DE TRAVAIL ET CULTURE ORGANISATIONNELLE 44
4.4.1. Climat et qualité de vie au travail 44
4.4.2. Conciliation travail et vie personnelle 47
4.4.3. Accueil et encadrement des nouvelles professeures et nouveaux professeurs 47
4.4.4. Perception des expertises des professeures et professeurs issus des groupes visés 48
4.4.5. Accessibilité aux ressources spécialisées dans le cadre du Programme d'aide aux employés 49
4.4.6. Gestion des plaintes et des problèmes liés à l'équité, la diversité et l'inclusion 50

5. DES OBJECTIFS PHARES EN MATIERE D'EQUITE, DE DIVERSITE ET D'INCLUSION 54

5.1. IDENTIFICATION DES AXES 54
5.2. TABLEAUX DES ACTIONS ET DES INDICATEURS 56
5.3. RESPONSABLES DE LA MISE EN APPLICATION DU *PLAN D'ACTION* 73

6. ANNEXES 77

6.1. LISTE DES ACRONYMES UTILISÉS 77
6.2. DÉCLARATION VOLONTAIRE POUR LES TITULAIRES DE CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA À L'UQAM 78

6.3. Nouveau cadre de gestion des Chaires de recherche du Canada de l'UQAM 79
6.4. Site Web institutionnel dédié à l'EDI 80
6.5. Initiatives EDI de la communauté de l'UQAM 81
6.6. Questionnaire d'auto-identification de l'UQAM 83
6.7. Questionnaire en ligne (LimeSurvey) utilisé pour la collecte de données (examens) 90
6.8. Questionnaire utilisé pour les entrevues semi-dirigées avec les titulaires CRC 97

Mot de la direction de l'Université

L'UQAM a été créée en 1969, comme université populaire ouverte aux communautés. Dès 1988, elle adopte des politiques qui favorisent l'insertion des femmes au sein du marché de l'emploi[1]. Au fil des années qui suivront, elle déploie un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, qui s'étend peu à peu aux membres des minorités visibles, aux Autochtones et aux personnes handicapées. L'adoption progressive de différentes politiques[2] visant à favoriser l'équité et à accroître la diversité et l'inclusion, témoigne de l'engagement continuel de l'institution dans ces domaines. En août 2019, l'Université adhérait à la Charte *Dimensions*[3] qui promeut l'excellence en recherche, de même que l'innovation et la créativité dans le milieu postsecondaire, en favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI).

À travers son *Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour les Chaires de recherche du Canada*, l'UQAM vise à offrir un milieu de recherche, de création et de travail qui soit équitable, diversifié et inclusif. En outre, l'UQAM se doit d'être exemplaire dans son souci de compter dans ses rangs une cohorte de professeures et professeurs titulaires d'une Chaire de recherche du Canada (CRC) qui reflète la diversité de notre société. Plus que de prendre des mesures ciblées, l'UQAM se doit désormais d'agir au niveau structurel et d'adopter des changements systémiques et durables. Par ce plan, l'Université s'engage ainsi à octroyer, en priorité, ses CRC disponibles à des personnes issues des groupes sous-représentés. Elle s'engage également à intervenir pour mieux baliser chacune des étapes du processus d'embauche du personnel enseignant ainsi que la poursuite de leur carrière dans un environnement inclusif. Plus largement, c'est une transformation de nos façons de faire, de notre culture institutionnelle que l'UQAM met désormais de l'avant, afin de nous adapter au contexte changeant des sociétés québécoise et canadienne et des milieux de recherche et d'enseignement. Notre démarche consiste en somme à créer une politique globale d'ouverture, qui se veut pérenne et qui célèbre la richesse de la diversité comme l'un des fondements de notre Université.

Parce que nous sommes toutes et tous concernés, nous appelons de nos vœux l'implication de chacune et de chacun dans ce dialogue. Il s'agit en effet, d'un travail de fond qui nécessite la mobilisation de toute la communauté uqamienne : les membres du personnel enseignant, les employées et employés de soutien et à l'administration, les cadres, les étudiantes et étudiants. Faire de l'UQAM un milieu d'études, de recherche et de création, et de travail équitable, diversifié et inclusif est sans aucun doute le gage de nombreux bénéfices pour toutes et tous. Une université inclusive et diversifiée favorise en effet, le partage et fait avancer les connaissances, elle rehausse le sentiment d'appartenance et permet que toutes et tous expriment et développent leur plein potentiel. L'UQAM a fondé sa mission sur un idéal d'ouverture qu'il nous appartient désormais de systématiser et de rendre durable.

Magda Fusaro
Rectrice

Christian Agbobli
Vice-recteur à la Recherche, à la création et à la diffusion

Louis Baron
Vice-recteur au Développement humain et organisationnel

[1] Voir la Politique no 6 *Politique sur l'accès à l'égalité des femmes à l'emploi et* la Politique no 13 *Politique institutionnelle de recrutement des nouvelles ressources professorales* : https://instances.uqam.ca/politiques/.

[2] Voir la Politique no 44 *Politique d'accueil et de soutien des étudiantes, étudiants en situation de handicap* et la Politique no 28 *Politique sur les relations interethniques* : https://instances.uqam.ca/politiques/.

[3] Pour consulter la Charte *Dimensions* en ligne : https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/EDI-EDI/Dimensions-Charter_Dimensions-Charte_fra.asp.

1. Introduction

Créé en 2000, le Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC) se donne pour mission d'attirer et de retenir un groupe diversifié de chercheurs de calibre international ainsi que d'accroître l'excellence de la recherche et de la formation dans les établissements postsecondaires canadiens. En mai 2017, le PCRC adopte un plan d'action global en équité, diversité et inclusion (EDI) et encourage du même coup les établissements universitaires qui disposent de chaires de recherche du Canada (CRC) – tel que l'UQAM – à décliner à leur niveau, leur propre plan d'action. À compter de 2019, le PCRC donne des cibles à atteindre en matière de représentation des groupes visés au sein des titulaires CRC (voir le tableau 2 de la section 3).

En adoptant un plan d'action en matière d'EDI pour ses Chaires de recherche du Canada (CRC), l'UQAM se donne pour objectif d'apporter des changements concrets aux politiques et à la gestion de l'attribution des CRC afin que ses professeures et professeurs ainsi que ses titulaires CRC reflètent davantage la diversité de notre société. Il s'agit notamment de remédier à la sous-représentation des groupes visées par le PCRC au sein des titulaires CRC : les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées. Plus largement, l'Université s'engage à créer les conditions d'un véritable changement de culture organisationnelle où la diversité et l'inclusion constitueraient des piliers indispensables à la réalisation de sa mission universitaire.

Visant à se rapprocher des pratiques exemplaires en matière d'inclusivité, l'UQAM souhaite ajouter une cinquième catégorie de population visée par ce *Plan d'action.* En effet, en signant la Charte *Dimensions*[4], en août 2019, l'UQAM reconnaît que communauté LGBTQ2+ peut également faire face à des obstacles discriminatoires : « Pour obtenir les résultats voulus, il est essentiel de repérer et d'aplanir les obstacles systémiques, notamment ceux qui touchent les groupes sous représentés ou désavantagés, comme les femmes, les peuples autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis), les personnes en situation de handicap, les membres de minorités visibles ou de groupes racisés et ceux de la communauté LGBTQ2+ ». Par conséquent, l'UQAM a choisi d'intégrer la communauté LGBTQ2+ à ce plan d'action.

Soulignons que le présent *Plan d'action* est une version révisée des versions antérieures (2018 et 2019). Fait nouveau, elle contient notamment désormais, les résultats de trois examens réalisés à l'automne 2020[5], visant à faire un état de la situation présentée en section 4. Il met également de l'avant des actions concrètes (en section 5) pour remédier aux enjeux identifiés grâce à ces examens. En outre, pour répondre aux commentaires du comité d'évaluation du PCRC de février 2020, l'UQAM a pris les mesures suivantes :

- Pour mieux relier objectifs et actions, des actions ont été identifiées pour les sous-sections des examens (ex. : 4.2.4) et sont intégrées dans un tableau global en section 5. Des axes sont également définis pour mieux situer les actions;
- Des actions spécifiques à la gouvernance EDI sont adoptées (comités, groupes de travail, instances impliquées, etc.);
- Une attention particulière a été portée à la participation des groupes visés;
- Les analyses de la version 1 du Plan d'action (2018) ont été intégrées. Elles ont été revues à la lumière des données plus récentes issues des collectes de données et bonifiées avec des citations et davantage d'articles de référence;
- Une section sur la méthodologie et les collectes de données a été ajoutée;

[4] Pour consulter la Charte *Dimensions* en ligne : https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/EDI-EDI/Dimensions-Charter_Dimensions-Charte_fra.asp.

[5] Les trois examens qui permettent de faire une auto-évaluation critique au niveau institutionnel sont l'examen des systèmes de recrutement, l'examen comparatif et l'analyse de contexte. Ils sont présentés en section 4.

- Des annexes ont été incluses (outils de collecte de données, documents de référence, etc.).

À titre complémentaire, sont présentées ci-dessous les initiatives EDI, non spécifiques au milieu de la recherche mais qui permettront aussi de soutenir les titulaires CRC, mises en place à l'UQAM entre 2018 et 2020 :

- La création du Service du développement organisationnel[6] qui préconise une approche basée sur les meilleures pratiques reconnues en matière de santé globale et qualité de vie au travail, offrant des services-conseils aux différents départements de l'UQAM pour améliorer le climat de travail et réduire les incivilités;
- La révision des politiques institutionnelles en matière de harcèlement :
    - L'adoption de la *Politique no 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel au sein de la communauté universitaire*;
    - La *Politique no 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement*;
- L'adhésion à la Charte *Dimensions*;
- L'embauche de deux conseillères en équité, diversité et inclusion (EDI) dont le mandat est d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie institutionnelle;
- La création d'un Secrétariat EDI dont les objectifs sont de sensibiliser et de contribuer au développement d'un environnement favorable à l'EDI au sein de l'Université;
- La mise sur pied d'un premier *Plan de promotion et soutien en santé mentale* pour l'ensemble des employés.

À ces actions s'ajoute le travail accompli par le Service aux collectivités de l'UQAM, considéré comme précurseur dans sa collaboration avec les personnes ou groupes marginalisées[7]. Mentionnons aussi que des initiatives EDI du personnel enseignant, des départements, des facultés ou de la communauté étudiante, sont présentées de manière non exhaustive en Annexe.

Le Plan d'action EDI de l'UQAM se décline dans l'ordre suivant :

- Définitions des termes « équité », « diversité » et « inclusion » (section 2);
- Données sur les Chaires de recherche du Canada à l'UQAM (section 3);
- Présentation de la méthodologie employée pour réaliser les trois examens (section 4);
- Résultats et analyses pour les trois examens, soit l'examen des systèmes de recrutement, l'examen comparatif et l'analyse de contexte (section 4);
- Actions concrètes et indicateurs qui guideront l'UQAM dans l'atteinte de ses objectifs pour le présent *Plan d'action* (section 5);
- Annexes (section 6).

[6] Le Service de développement organisationnel de l'UQAM a pour mission d'accompagner les personnes, les équipes, les unités et l'institution dans l'élaboration de stratégies, la mise en œuvre de programmes stratégiques et la réalisation d'interventions visant la création d'un milieu de vie sain et stimulant, favorable à l'épanouissement des personnes et à l'amélioration de la performance. Voir en ligne : https://sdo.uqam.ca/a-propos/mission/.

[7] Le Service aux collectivités collabore depuis les années 1970 avec des groupes sociaux non traditionnellement desservis par les universités, en vue de répondre à des besoins qui leur sont propres et ce, dans une perspective de promotion collective et culturelle. Pour en savoir plus : https://sac.uqam.ca/.

2. Définition de l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)

Les définitions des termes « diversité », « équité » et « inclusion » que vous retrouvez ci-dessous sont aussi disponibles sur le site Web EDI de l'UQAM (edi.uqam.ca). D'autres termes de référence y sont également disponibles, tels que « biais ou préjugé inconscient » et « obstacles systémiques »[8].

2.1. Équité

L'équité est synonyme de justice, c'est-à-dire que les personnes, quelle que soit leur identité, sont traitées de manière juste. Cela veut dire qu'il faut veiller à ce que les mécanismes d'affectation des ressources et de prise de décision soient justes pour tous et qu'ils n'introduisent pas de discrimination en fonction de l'identité. Il faut adopter des mesures pour mettre fin à la discrimination et aux inégalités qui ont été signalées et documentées et pour garantir, dans la mesure du possible, l'égalité des chances. L'équité s'impose donc pour parvenir à l'égalité. Par exemple, il peut s'avérer inéquitable de traiter les gens comme s'ils étaient égaux dans un contexte où le système a longtemps désavantagé certaines personnes, si bien que ces personnes ne pouvaient pas fonctionner comme des égaux. **En d'autres mots, il ne s'agit pas d'offrir exactement le même traitement à chaque individu, mais plutôt d'adapter les stratégies en fonction de besoins spécifiques pour atteindre l'égalité.**

2.2. Diversité

La diversité se rapporte aux conditions, aux modes d'expression et aux expériences de différents groupes définis par l'âge, le niveau d'éducation, l'orientation sexuelle, la situation ou les responsabilités de parent, le statut d'immigration, le statut d'Autochtone, la religion, la situation de handicap, la langue, la « race », le lieu d'origine, l'origine ethnique, la culture, la situation socioéconomique et d'autres attributs. La diversité se rapporte également à l'identité de genre ou à l'expression de genre. La reconnaissance et la valorisation de la diversité doivent s'accompagner d'efforts concertés pour assurer l'inclusion de diverses populations. En d'autres mots, il s'agit de faire en sorte que les individus soient et se sentent valorisés, respectés et soutenus. La valorisation de la diversité doit s'accompagner de pratiques inclusives, sans quoi, le plein potentiel d'une équipe ou d'un groupe diversifié ne pourra s'exprimer pleinement. En bref, l'inclusion est le moyen d'exprimer le plein potentiel de la diversité.

2.3. Inclusion

L'inclusion se rapporte à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités. À l'échelle de l'organisation, l'inclusion exige qu'on recense et supprime les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la participation et à la contribution des personnes. Elle exige également une affirmation des valeurs et des principes d'équité, de justice et de respect en se montrant ouverts à différentes opinions et perspectives, en acquérant une compréhension des autres cultures, expériences et communautés et en faisant un effort conscient pour être accueillants, serviables et respectueux de tous. Plus concrètement, l'inclusion porte sur la création d'un climat sécuritaire et positif au sein d'équipes. Le potentiel et les contributions de chaque personne peuvent y être mis de l'avant. De même, chaque personne peut se permettre d'être authentique, c'est-à-dire qu'elle n'a pas besoin de cacher une partie de son identité.

[8] Voir : https://edi.uqam.ca/lexique/autres-termes-reference/.

3. Données sur les Chaires de recherche du Canada à l'UQAM

Les tableaux 1 et 2 présentent les données suivantes : le nombre de Chaires de recherche du Canada (CRC) actives et le nombre de professeures et professeurs par faculté[9] (tableau 1) ainsi que les cibles à atteindre pour corriger la sous-représentation des groupes visés au sein des titulaires CRC (tableau 2).

Tableau 1. Nombre de Chaires de recherche du Canada (CRC) et nombre de professeures et professeurs à l'UQAM, distribution par faculté (données de septembre 2020)

Facultés de l'UQAM	*Nombre de CRC[10] (données de sept. 2020)*	*Nombre de professeures et professeurs[11] (données extraites le 1er oct. 2020)*
Faculté des sciences de l'éducation	2	130
Faculté des arts	2	159
Faculté de communication	2	68
Faculté des sciences humaines	9	239
Faculté des sciences	13	148
Faculté de science politique et de droit	1	62
École des sciences de la gestion	2	285
Total à l'UQAM	*31*	*1091*

Tableau 2. Cibles à atteindre et niveau de représentation des groupes visés pour les CRC (2019-2029)[12]

Le tableau ci-dessous fait état de la représentation des groupes visés au sein des titulaires CRC de l'UQAM. Les cibles de représentation à atteindre sont déterminées par le Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC) et s'appliquent aux années 2019 et 2029. Le PCRC a confirmé que les cibles de 2019 ont été atteintes par l'UQAM.

Groupes visés PCRC	*Cibles du PCRC atteintes pour 2019*	*Niveau de représentation à l'UQAM pour 2020*	*Cibles du PCRC à atteindre en 2029*
Femmes	30,0 %	41,0 %	50,9 %
Minorités visibles[13]	13,0 %	13,0 %	22,0 %
Personnes handicapées[14]	3,0 %	*** [15]	7,5 %
Autochtones	0,0 %	0,0 %	4,9 %
Total des CRC	*100,0 %*	*100,0 %*	*100,0 %*

[9] En utilisant « faculté » dans le document, on inclut l'École des sciences de la gestion.
[10] Données fournies par le Service de la recherche et de la création de l'UQAM.
[11] Données fournies par le Service du personnel enseignant de l'UQAM.
[12] Données fournies par le Service de la recherche et de la création de l'UQAM. Voir en ligne : https://www.src.uqam.ca/crc-exigences.html
[13] L'identification d'une personne issue du groupe des minorités visibles dépend d'une auto-déclaration volontaire.
[14] L'identification d'un handicap dépend d'une auto-déclaration volontaire.
[15] Par souci de confidentialité, pour protéger l'identité des personnes, nous ne pouvons divulguer le pourcentage de représentation. Nous pouvons toutefois mentionner qu'il atteint ou dépasse la cible de 2019.

4. Examens et collectes de données

4.1. Méthodologie

Le présent plan d'action repose sur trois examens qui ont été réalisés à l'automne 2020 :

1) L'examen des systèmes de recrutement;
2) L'examen comparatif;
3) L'analyse de contexte.

Ces examens sont détaillés aux sections 4.2., 4.3. et 4.4. Ils sont accompagnés d'une analyse visant à identifier la présence d'enjeux et d'obstacles systémiques minant la pleine participation des personnes issues des groupes visés (4) et de la communauté LGBTQ2+ à titre de titulaires de Chaires de recherche du Canada (CRC) en amont ou en aval de leur recrutement.

Intérêt des examens

L'***examen des systèmes de recrutement*** se penche principalement sur les pratiques d'embauche et le maintien en poste pour les professeures et professeurs. Il explore également les processus d'attribution et de renouvellement des CRC.
L'***examen comparatif*** vise quant à lui à déterminer si tous les titulaires CRC, en particulier les membres des groupes visés, jouissent d'un soutien et d'une rémunération équitables.
Enfin, l'***analyse de contexte*** a pour but d'analyser plus globalement la santé du milieu de travail et de la culture organisationnelle de l'établissement et de déterminer son incidence sur les titulaires CRC.

Collectes de données

Différentes collectes de données (tableau 3) ont été effectuées de mai 2020 à octobre 2020 afin d'alimenter l'analyse menée dans le cadre des trois examens susmentionnés. Toutes les données recueillies pour ces examens sont conservées de manière sécuritaire pour s'assurer du respect de la confidentialité - voire l'anonymat - des répondantes et répondants lorsqu'applicable.

Tableau 3. Sommaire des collectes de données (6) par examen effectué

Collectes de données utilisées (6)	*Examen des systèmes de recrutement*	*Examen comparatif*	*Analyse de contexte*
1. Portrait des sous-représentations des groupes visés au sein des professeures et professeurs	X		
2. Entrevues individuelles avec les titulaires CRC, sur les pratiques d'embauche et d'accueil, le niveau de soutien	X	X	X
3. Questionnaire anonyme en ligne envoyé à 56 personnes sur les perceptions des pratiques en matière d'EDI	X	X	X
4. Groupes de discussion[16] (2)	X		X

[16] En anglais, on parle de « focus groups ».

Collectes de données utilisées (6) (suite)	*Examen des systèmes de recrutement*	*Examen comparatif*	*Analyse de contexte*
5. Analyse quantitative des subventions recherche selon le genre et le domaine de recherche allouées aux professeures et professeurs		X	
6. Analyse quantitative des primes selon le genre, allouées aux titulaires CRC		X	

Informations supplémentaires sur les collectes de données

Trois collectes de données mentionnées dans le tableau 3 ont été effectuées auprès de personnes ciblées, dont les détails sont les suivants :

1) Questionnaire en ligne

Pour cette collecte, un questionnaire en ligne a été envoyé spécifiquement à un groupe de personnes faisant partie ou ayant des expertises reliées aux groupes visés par ce *Plan d'action*[17].

Afin de bien cerner les perceptions des biais et des obstacles systémiques, il était donc essentiel de prioriser des répondantes et répondants issus des groupes visés. Un échantillon de 56 personnes a donc été élaboré en fonction des critères suivants :

- En désignant un nombre maximal de personnes par faculté et par département;
- En représentant toutes les facultés et le plus grand nombre de départements possibles;
- En sélectionnant l'ensemble des titulaires CRC;
- En priorisant des professeures, professeurs issus des groupes visés, lorsque cette appartenance est connue (par exemple grâce à une auto-identification divulguée sur le site Web d'une professeure, d'un professeur);
- En priorisant les personnes possédant des expertises reliées à l'EDI (discrimination, éducation inclusive, gestion de la diversité, etc.);
- En priorisant les personnes ayant démontré un engagement envers l'EDI, à travers la participation à un comité relié à l'EDI par exemple.

Le questionnaire a été réalisé sur la plateforme Limesurvey, car il permet d'anonymiser les réponses à partir d'une liste d'envoi et offre des paramètres de sécurité. Cette plateforme a joué un rôle d'intermédiaire entre les personnes qui ont répondu et la conseillère EDI du VRADHO qui s'est chargée d'envoyer le questionnaire.

En début de questionnaire, l'auto-identification a été demandée aux répondantes et répondants mais elle n'était pas obligatoire. Les personnes qui le souhaitaient pouvaient arrêter de répondre à tout moment. Nous avons obtenu un taux de réponse de 68 % incluant uniquement les formulaires entièrement complétés. Les personnes ayant répondu au questionnaire se sont identifiées à l'un ou à plusieurs des

[17] Si au départ, nous avions envisagé d'adresser ce questionnaire en ligne à l'ensemble des membres du personnel de l'UQAM puis de l'envoyer à tout le corps professoral, pour avoir leurs perceptions des pratiques EDI de l'Université et des départements, cette option a été retirée afin que les différents examents requis aient des réponses suffisamment étayées et pertinentes permettant de cibler des actions concrètes.

groupes suivants : femmes, personnes handicapées, minorités visibles, communauté LGBTQ2+. Soulignons toutefois que la représentation des personnes handicapées était faible. Aucune personne s'auto-identifiant comme Autochtone n'a complété le questionnaire.

2) Entrevues individuelles avec les titulaires CRC

Les entrevues individuelles ont été effectuées par les deux conseillères EDI de l'UQAM auprès de titulaires CRC (7 entrevues) et d'une professeure (1 entrevue). Les personnes interrogées pouvaient décider de ne pas répondre à une ou plusieurs questions. En début d'entrevue, elles étaient invitées à s'auto-identifier. Afin de maintenir la confidentialité et compte tenu du petit nombre d'entrevues réalisées, aucun autre détail ne peut être partagé.

3) Groupes de discussions

Deux groupes de discussion ont été réalisés par des facilitatrices externes à l'UQAM, embauchées spécifiquement pour l'animation de ceux-ci. Une coordonnatrice autre que les conseillères EDI de l'UQAM a aussi été nommée et a permis d'établir une distance entre les participantes et participants des groupes de discussion et l'administration de l'UQAM. À titre indicatif, les noms des personnes ayant participé à ces groupes ne sont pas connus des conseillères EDI ou de la direction de l'Université. L'échantillonnage pour ces groupes a été réalisé à partir d'une « méthode boule de neige ». Un total de 11 participantes et participants ont pris part aux groupes de discussion; ils étaient soit des professeures et professeurs non titulaires CRC, soit des titulaires CRC.

Un premier groupe de discussion regroupait des membres de la communauté LGBTQ2+ et des personnes handicapées. Le second groupe de discussion était composé de personnes issues des minorités visibles. Ce groupe visait aussi à inclure les Autochtones, mais aucune personne s'auto-identifiant comme telle n'y a participé.

Compléments aux collectes de données

Pour pallier l'absence de certains groupes visés au sein des collectes de données, les documents officiels suivants ont été consultés :

- *Rapport du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement* (BIPH) 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019;
- *Bilan du Groupe de travail sur la réconciliation avec les Peuples autochtones* déposé à la Commission des études de l'UQAM le 10 mars 2020;
- Rapport de recherche de Léa Lefebvre-Radelli et Laurent Jérôme intitulé *Expériences, politiques et pratiques d'intégration des étudiant.es autochtones à l'université : le cas de l'UQAM*[18].

Soulignons qu'en juin 2020, dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité emploi[19] (PAÉE), l'UQAM a envoyé un questionnaire d'auto-identification en ligne à tous ses employées et employés (titulaires CRC et membres du corps professoral inclus). Les données issues de cette auto-identification permettent de dresser un portrait de la représentation des groupes visés par le PAÉE (femmes, Autochtones, minorités

[18] LEFEVRE-RADELLI, L. et JÉRÔME, L. (2017). *Expériences, politiques et pratiques d'intégration des étudiant.es autochtones à l'université : le cas de l'UQAM* (rapport de recherche). Cercle des Premières Nations et Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal. Récupéré de https://sac.uqam.ca/upload/files/Experiences_integration_etudiants_autochtones_VERSION_FINALE.pdf

[19] Il s'agit d'un programme provincial du Québec.

visibles, minorités ethniques, personnes handicapées). Certaines des données issues de cette collecte ont été utilisées pour le présent *Plan d'action*; lorsque cela est le cas, une mention le précise.

Consultations

Le présent *Plan d'action* est le résultat d'un processus de consultation qui a impliqué les personnes ou instances suivantes de l'UQAM :

- Les professeures et professeurs ayant participé aux groupes de discussions et s'étant identifiés comme appartenant à un ou à plusieurs des groupes visés (communauté LGBTQ2+ incluse).
- Un comité aviseur. Le Comité aviseur était formé de sept professeures et professeurs. La sélection des membres du comité a reposé sur plusieurs critères : représentation de toutes les Facultés, présence de personnes issues de groupes visés (si connu) ou d'expertises reliées à l'EDI, présence de titulaires CRC, présence de personnes impliquées dans le premier comité aviseur (pour le *Plan d'action* version 2018).
- Un comité de révision. Le Comité de révision était formé de sept agentes et agents de recherche et de planification, soit une personne par faculté. Les personnes qui travaillent sur les dossiers EDI ou aux vice-décanats recherche ont été priorisés;
- Certains services :
    - Le Service du personnel enseignant (SPE);
    - Le Service du personnel cadre et de soutien (SPCS);
    - Le Service de développement organisationnel (SDO);
    - Le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (BIPH);
- Le Conseil de la recherche et de la création (COREC). Il s'agit de la plus haute instance consultative de l'UQAM en matière de recherche et de création; elle a été consultée le 5 novembre 2020. Ce comité est notamment composé des personnes suivantes :
    - Le vice-recteur à la Recherche et à la création, qui le préside;
    - Les vice-doyennes et les vice-doyens à la recherche, qui représentent leur faculté respective;
    - La directrice du Service des partenariats et du soutien à l'innovation (SePSI), le directeur du Service de la recherche et de la création (SRC) et le directeur du Service aux collectivités (SAC);
- Le Comité de régie. Il a été consulté les 9 et 23 novembre 2020. Il se compose notamment de :
    - La rectrice;
    - La vice-rectrice à l'Administration et aux finances (VRAF);
    - Le vice-recteur à la Recherche, à la création et à la diffusion (VRRCD);
    - Le vice-recteur au Développement humain et organisationnel (VRADHO);
    - Le vice-recteur à la Vie académique (VRVA);
    - Le vice-recteur aux Systèmes d'information (VRSI);
    - La secrétaire générale.

Limites méthodologiques

Ce plan d'action s'inscrit dans une démarche organisationnelle d'auto-évaluation. Nos collectes de données et approches méthodologiques présentent cependant certaines limites que nous souhaitions expliciter.

D'une part, les données issues de l'auto-identification présentent un risque d'imprécisions puisqu'elles reposent sur une volonté individuelle d'auto-identification.

D'autre part, il aurait été intéressant d'avoir un échantillon plus vaste pour la collecte par questionnaire en ligne, afin d'inclure davantage de membres du corps enseignant, les membres du personnel cadre et de soutien, les étudiantes et étudiants et cela notamment pour évaluer la culture organisationnelle et le climat au sein de l'Université. La taille de l'échantillon permet d'obtenir des expériences et opinions validées sur l'atmosphère de travail et les pratiques de recrutement, mais il ne permet pas de généraliser les résultats à l'ensemble de l'Université. Il en va de même pour l'échantillon des entrevues réalisées auprès des titulaires CRC. En ce qui concerne les groupes de discussion, il aurait été souhaitable d'en réaliser davantage, idéalement un par groupe visé.

Malgré ces limites, la méthodologie mixte employée reposant sur des techniques de données qualitatives et quantitatives permet d'avoir des résultats qui correpondent à la démarche menée. En effet, si les techniques quantitatives mobilisées reposent sur le questionnaire et sur les statistiques recueillies, elles ont pour avantage de dresser un portrait de la situation et de présenter certaines tendances. Quant à la méthodologie qualitative reposant sur les entrevues et les groupes de discussion, elle permet d'avoir des réponses détailées et riches qui illustrent concrètement les obstacles, les discriminations et le racisme vécus par des membres de l'institution.

Terminologie

Pour les sections 1 à 4 du présent *Plan d'action*, nous utilisons les termes employés par le Programme des Chaires de recherche du Canada (PCRC) pour parler des groupes minorisés, appelés « groupes visés » par le PCRC : femmes, Autochtones, personnes issues des minorités visibles et personnes handicapées. Maintenant, nous reconnaissons que d'autres termes peuvent être privilégiés ou considérés plus adéquats pour nommer les personnes faisant partie des groupes minorisés[20]. Aussi, même si le PCRC reconnaît quatre groupes visés, nous choisissons volontairement d'inclure un cinquième groupe dans le *Plan d'action*, soit les membres de la communauté LGBTQ2+, en reconnaissant que ces personnes peuvent également faire face à des obstacles discriminatoires.

Pour la section 5, soit les tableaux d'actions et indicateurs, nous choisissons d'utiliser la terminologie qu'emploie l'UQAM dans sa *Politique no 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement*, car il apparaît important que les termes utilisés dans ces tableaux fassent écho à ceux utilisés par l'Université. À titre comparatif, le tableau 4 de la page suivante présente les termes utilisés par le PCRC pour nommer les groupes visés et ceux utilisés par l'UQAM.

[20] En fonction des sources de référence, plutôt que de parler de « minorités visibles », il peut être question de « personnes issues de groupes racisés ». De même, au lieu d'employer le terme « personnes handicapées », on peut faire usage de « personnes en situation de handicap et Sourdes ». Enfin, plutôt que de parler de « communauté LGBTQ2+ », on peut aussi utiliser « personnes issues de la diversité sexuelle et de genre ».

Tableau 4. Terminologie utilisée pour parler des groupes visés par le PCRC et l'UQAM

Terminologie PCRC	*Terminologie UQAM*
• Femmes • Minorités visibles • Autochtones • Personnes handicapées • Membres de la communauté LGBTQ2+	• Femmes • Communautés racisées[21] ou ethnicisées • Autochtones ou communautés autochtones • Personnes en situation de handicap[22] • Personnes issues des minorités sexuelles ou de genre

[21] Le terme « racisé » souligne le caractère socialement construit de la notion de race, n'étant ni objective, ni applicable à l'espèce humaine sur une base biologique. Selon les théories critiques de la racialisation, il convient toutefois de préciser que ce terme réfère ici aux groupes racisés non-blancs.

[22] Le terme « personne en situation de handicap » souligne le caractère socialement construit du handicap et est ancré dans le *Modèle de développement humain – Processus de production du handicap* (MDH-PPH). Voir : https://ripph.qc.ca/modele-mdh-pph/le-modele/.

4.2. Examen des systèmes de recrutement

4.2.1. Évaluation de l'efficacité des systèmes de recrutement visant un corps professoral diversifié

Hypothèse de départ et outils d'analyse

Afin de procéder à l'examen des systèmes de recrutement du corps professoral, nous nous sommes intéressés à leur niveau d'efficacité en nous posant la question suivante :

- « Ces systèmes permettent-ils de répondre aux objectifs souhaités, soit de recruter des personnes diversifiées[23] - issues des groupes visés - pour les postes de professeures et professeurs? ».

L'hypothèse de départ qui en résulte était donc la suivante : des systèmes de recrutement efficaces permettent de recruter les personnes issues des groupes visés de façon proportionnelle à leur disponibilité au sein du bassin de recrutement de l'UQAM[24]. Pour la vérifier, nous avons utilisé les données provenant de l'exercice de reddition de compte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ) dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)[25]. Cet exercice effectué à l'été 2020 se base sur les taux de disponibilités définis par la CDPDJ qui établissent le pourcentage de personnes compétentes issues des groupes visés disponibles dans le bassin de recrutement de l'UQAM. L'exercice de reddition de compte, bien que n'ayant pas été réalisé en lien direct avec le présent *Plan d'action*, s'est avéré être un outil indispensable pour vérifier le niveau de diversité présent chez les professeures et professeurs de l'UQAM. De même, les taux de disponibilités permettent d'illustrer la sous-représentation et de la lier au niveau d'efficacité des systèmes de recrutement. Le tableau 5 présente les résultats obtenus, soit la représentation des groupes visés au sein des postes de professeures et professeurs à l'UQAM et les écarts par rapport aux taux de disponibilité.

Tableau 5. Représentation des groupes visés au sein des professeures et professeurs de l'UQAM et écarts avec les cibles du PAÉE en 2020[26]

Groupe visés	*Représentation à UQAM (en%)*	*Taux de disponibilité ou cible (en %)*	*Sous-représentation (en %)*	*Sous-représentation (en nb)*
Femmes	46,00 %	48,00 %	2,00 %	24
Autochtones	0,10 %	0,50 %	0,40 %	5
Minorités visibles	8,00 %	26,00 %	18,00 %	182
Personnes[27] handicapées	0,96 %	1,10 %	0,14%	2

[23] Par « diversifiées », on fait référence aux personnes ayant les compétences pour les postes de professeures et professeurs.

[24] En nous basant sur le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE), un programme provincial (Québec), le bassin de recrutement de l'UQAM est la région de Montréal sauf pour les postes exigeant au minimum un PhD – soient les postes de professeures et professeurs – où le bassin s'élargit à la province de Québec.

[25] Plus d'information sur le PAÉE est fournie sur le site Web EDI de l'UQAM : https://edi.uqam.ca/edi-en-milieu-de-travail/programme-dacces-a-legalite-en-emploi-2/.

[26] Source des données présentées : données issues du portrait d'effectifs réalisé au printemps 2020 dans le cadre de l'exercice de reddition de compte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ) dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE).

[27] Le terme « personnes handicapées » se réfère ici à la définition donnée par la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (Recueil des lois et des règlements du Québec, c. E-20.1,*

Analyse

Une analyse du tableau 5 permet de constater que la sous-représentation des minorités visibles est de loin la plus importante, en pourcentage et en nombre absolu, suivie par celle des femmes[28], celle des Autochtones puis des personnes handicapées. Ce constat permet d'inférer que le corps professoral de l'UQAM ne semble pas représentatif de la diversité des personnes qualifiées pour les postes de professeures et professeurs et issues du bassin de recrutement. En outre, cette sous-représentation apparaît d'autant plus importante chez les personnes issues des minorités visibles et pour les Autochtones. Pour ces groupes visés, leur sous-représentation est plus élevée que leur représentation à l'UQAM.

Ces écarts pourraient signifier l'existence d'obstacles systémiques pour certains groupes dans les processus de recrutement. En effet, la littérature décrit bien l'effet que peut avoir l'expression de biais :

- Une étude[29] de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse parue en 2012 – dont l'auteur principal est Paul Eid, professeur au département de sociologie de l'UQAM – démontre que, à caractéristiques et à compétences égales, une personne au nom de famille québécois a au moins 60 % de plus de chances d'être invitée à un entretien d'embauche qu'une personne ayant un nom à consonance africaine, arabe ou latino-américaine.
- Un mémoire[30] publié en 2019 par DéPhy Montréal, un regroupement d'organismes de Montréal, confirme que les personnes en situation de handicap font encore face à des obstacles et à de la discrimination de façon régulière, y compris en emploi.
- Une recension des écrits[31] réalisée par Otto Briant-Terlet sur les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans et queer (LGBTQ) dans le domaine des Sciences, Technologies, Ingénieries et Mathématiques (STIM) a démontré que les inégalités vécues par les personnes LGBTQ persistent en milieu universitaire (Doucet et al., 2019[32]).
- Selon le livre *The Equity Myth*[33], des barrières systémiques au sein des universités canadiennes existent toujours pour les universitaires racisés et autochtones (Henry et al., 2017).

À la lumière des sous-représentations identifiées au sein de l'UQAM et des écrits sur la question, il est donc possible d'inférer que de tels biais soient présents au sein des systèmes de recrutement du corps professoral. L'Université est aussi le produit de la société dans laquelle elle se trouve et n'est pas à l'abri des systèmes pouvant favoriser l'expression de biais, conscients et inconscients. Bien qu'il existe une sensibilisation à ces biais au sein de l'Université, tel que la réalisation d'ateliers, et que des mesures ont été mises en place pour limiter leur expression, il convient toutefois de mentionner que ces mesures ne sont pas systématiques et varient d'un département à un autre et d'une Faculté à une autre (voir la section 4.2.3 sur les processus et pratiques d'embauche). Citons notamment la formation en ligne sur les biais

---

a.1). Voir : https://edi.uqam.ca/edi-en-milieu-de-travail/definitions-des-groupes-vises/.

[28] La sous-représentation des femmes au sein des professeures et professeurs peut paraître contradictoire avec les résultats à l'échelle de l'UQAM. Toutefois, le niveau de représentation au sein de la catégorie des « Professionnels » peut être compensée par une plus forte représentation des femmes au sein d'un autre type d'emploi (ex. psychologue, bibliothécaire), de cette même catégorie d'emploi.

[29] Voir : https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/etude_testing_discrimination_emploi.pdf.

[30] Voir : https://ocpm.qc.ca/sites/ocpm.qc.ca/files/pdf/P100/8-5_dephy_montreal.pdf.

[31] Voir : https://chairehomophobie.uqam.ca/publication/fiche-synthese-inclusion-et-exclusion-au-travail-experiences-des-personnes-lgbtq-dans-les-stim/

[32] Doucet, S., Chamberland, L. et Briant-Terlet, O. (2019). *Inclusion et exclusion au travail : expériences des personnes LGBTQ dans les STIM* [Fiche synthèse]. Montréal : Partenariat de recherche SAVIE-LGBTQ et Chaire de recherche sur l'homophobie de l'UQAM. (Numéro 5). Récupéré de https://savie-lgbtq.uqam.ca/wp-content/uploads/2019/03/Fiche_Synthese_5_Recherche_FR_WEB.pdf

[33] Voir : https://www.ubcpress.ca/asset/20223/1/9780774834889_Excerpt.pdf

inconscients offerte par le PCRC que les membres des comités de sélection CRC doivent obligatoirement suivre avant la tenue des comités d'attributions.

Afin de mieux se figurer ces sous-représentations dans un contexte plus global, comparons-les à celles des universités canadiennes, en se basant sur une étude[34] datant de 2018, réalisée par l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université. Cette étude fait état des représentations de groupes visés au sein du corps professoral dans les universités canadiennes pour l'année 2016. Les constats portant sur les femmes, les Autochtones et les personnes issues des minorités visibles sont les suivants :

- « Bien que les femmes constituent la majorité de l'ensemble des inscriptions aux études postsecondaires (56,4 % dans les universités …), elles ne représentent que 44 % de tout le personnel enseignant universitaire ».
- « Les Autochtones demeurent nettement sous-représentés au sein du corps professoral des établissements d'enseignement postsecondaires; ils représentaient seulement 1,4 % de tout le personnel enseignant dans les universités. À titre de comparaison, cette proportion est (…) bien en deçà de celle des étudiants universitaires de premier cycle qui s'identifient comme Autochtones (5 %) ».
- « Le taux global des personnes racialisées enseignant dans les universités a grimpé de 17 % en 2006 à 21 % en 2016, ce qui correspond à l'augmentation de la proportion globale de ces groupes dans la population active âgée de plus de 25 ans ».

Ces constats permettent de contextualiser le taux de disponibilité établi par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec en comparant le niveau de représentation des professeures, professeurs au taux de représentation au sein des étudiantes et étudiants, ou encore au sein de la population canadienne. Comparons donc maintenant les niveaux de représentations constatées à l'UQAM avec ces nouveaux points de comparaison.

Tableau 6. Comparaison du niveau de représentation de femmes, des Autochtones et des minorités visibles à l'UQAM, au sein des universités canadiennes et au sein de la population étudiante (Source : Association canadienne des professeures et professeurs d'université)

Groupes visés	*Représentation au sein du corps professoral de l'UQAM*[35]	*Représentation au sein du corps professoral des universités canadiennes*	*Représentation au sein de la population étudiante canadienne*
Femmes	46,0 %	44,0 %	56,0 %
Autochtones	0,1 %	1,4 %	5,0 %
Minorités visibles[36] ou personnes racialisées	8,0 %	21,0 %	21,0 %

La comparaison du niveau de représentation à l'UQAM avec celui des autres universités canadiennes, permet de constater que les Autochtones et les minorités visibles sont particulièrement sous-représentés

[34] Étude disponible en ligne : https://www.caut.ca/sites/default/files/diversite_et_equite_au_sein_du_corps_enseignant_de_lacppu_2018-04final.pdf
Soulignons que les personnes en situation de handicap ainsi que les membres de la communauté LGBTQ2+ ne faisaient pas partie de l'étude.

[35] Ces données sont celles du tableau 5 du présent *Plan d'action*.

[36] Il s'agit du terme employé par l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université.

à l'UQAM. À l'inverse, le niveau de représentation des femmes dépasse celui au sein des autres universités canadiennes. En revanche, la comparaison du niveau de représentation à l'UQAM avec celui de la population étudiante, permet de constater que tous les groupes mentionnés au tableau sont sous-représentés.

Au complément à l'analyse, des répondantes et répondants au questionnaire en ligne ont révélé les éléments suivants :

- La nécessité de faire du recrutement du corps professoral un véritable levier favorable à la diversité et à l'inclusion;
- La nécessité d'avoir une position claire et visible à l'échelle de l'Université quant à l'importance de l'équité et l'inclusion.

Conclusion

En appliquant un regard EDI aux données des tableau 5 et 6, force est de constater que les systèmes de recrutement ne répondent pas entièrement à l'objectif d'avoir un corps professoral diversifié. La proportion des personnes issues des groupes visés au sein des professeures, professeurs n'est pas représentative du bassin de recrutement ou de la population étudiante. De plus, le niveau de représentation des minorités visibles et des Autochtones est en deçà de celles des autres universités canadiennes. Leur efficacité est donc à améliorer en systématisant, à échelle institutionnelle, les pratiques visant à limiter l'expression des biais lors des processus de recrutement. Aussi, il y aurait lieu de s'assurer qu'un travail de concertation soit fait avec les facultés et les départements pour recenser l'ensemble des pratiques exemplaires déjà mises en place et les compléter par de nouvelles qui feraient l'objet d'un consensus commun et seraient donc le gage de leur bonne application. Enfin, il serait également intéressant de se pencher plus en amont, sur la façon dont on tente de rejoindre les candidates et candidats potentiels pour les postes de professeures et professeurs, de même que la façon de libeller les offres d'emplois.

Aux sections 4.2.3 et 4.2.4, nous poursuivons l'analyse des processus, des pratiques et des critères d'embauche, et nous identifions des actions à prendre en ce sens.

4.2.2. Évolution du niveau de représentation des groupes visés au sein des employées et employés de l'UQAM entre 2006 et 2020

Hypothèse de départ et outils d'analyse

Afin de mieux comprendre l'évolution des sous-représentations de la section 4.2.1, liées aux professeures et professeurs, la question suivante a servi de point de départ :

- « Comment le niveau de représentation des groupes visés a-t-il évolué entre 2006 et 2020 au sein des employées et employés[37] à l'UQAM? »

Notre analyse porte sur l'ensemble des employées et employés en raison des données disponibles, issues du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)[38]. Les catégories d'emplois ayant changé depuis 2006, elle ne permettent pas d'effectuer une analyse spécifique aux professeures et professeurs. Cela n'affecte toutefois pas notre objectif initial qui consiste à identifier les variations dans le niveau de représentation des femmes, des Autochtones et des personnes issues des minorités visibles à l'UQAM de 2006 à 2020. Soulignons que les données disponibles ne permettent pas d'examiner l'évolution du niveau de représentation des personnes handicapées, car elles ont été intégrées plus tardivement au PAÉE. Le niveau de représentation de ce groupe n'apparaît pas dans le *Rapport d'évaluation de la première phase d'implantation dans le cadre de la Loi sur l'égalité en emploi dans des organismes publics*[39], document qui a consulté pour la présente analyse.

Niveau de représentation des femmes depuis 2006

Analyse

La représentation des femmes s'est améliorée entre 2006 et 2020 à l'UQAM. Les portraits d'effectifs réalisés sur plusieurs années[40] révèlent que la sous-représentation a diminué; passant de 13 % en 2006, à 7 % en 2011, et moins de 1 % en 2020. En outre, la représentation des femmes au sein des cadres et des cadres supérieurs atteint ou même dépasse les cibles[41] établies par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse en 2020.

Conclusion

- La sous-représentation des femmes au sein du corps professoral identifiée à la section 4.2.1 s'inscrit dans une tendance globale d'amélioration, particulièrement en considérant que les femmes sont actuellement représentées de façon équitable au sein des cadres et des cadres supérieurs. En effet,

[37] On s'intéresse ici à toutes les catégories d'emploi; on regarde la situation d'un point de vue global.
[38] Plus précisément, il s'agit des données issues du *Rapport d'évaluation de la première phase d'implantation dans le cadre de la Loi sur l'égalité en emploi dans des organismes publics*, produit par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) le 9 juin 2017. Le Programme d'accès à l'égalité en emploi s'inscrit dans l'opérationnalisation de la *Loi sur l'égalité en emploi*.
[39] Idem.
[40] Données issues du *Rapport d'évaluation de la première phase d'implantation dans le cadre de la Loi sur l'égalité en emploi dans des organismes public* produit le 9 juin 2017 et de l'exercice d'auto-identification de juin 2020 mis en place par l'UQAM.
[41] Ces cibles sont établies en fonction du taux de disponibilité des femmes qualifiées pour des postes de cadres et de cadres supérieurs au sein du bassin de recrutement de l'UQAM. Selon la catégorisation des emplois mise de l'avant au sein du PAÉE, la catégorie des cadres et des cadres supérieurs inclut les professeures, professeurs ayant des responsabilités administratives (ex. directrice, directeur de département). Voir la section 4.2.1 qui explique la notion de bassin de recrutement.

« selon l'Agence universitaire de la francophonie, la proportion des femmes dans les hautes fonctions universitaires demeure faible, et ce, même dans les pays où l'égalité hommes-femmes est depuis longtemps bien intégrée »[42].

- Toutefois cette tendance positive ne signifie pas pour autant que l'ensemble des obstacles qui touchent les femmes à l'UQAM aient été démantelés. En outre, le groupe « femmes » présente des réalités non homogènes; l'intersectionnalité des discriminations peut aussi engendrer un cumul d'obstacles significatifs enrayant les mécanismes d'accession à l'emploi pour les femmes. Aussi, le niveau de représentation n'est pas nécessairement synonyme d'inclusion.

Niveau de représentation des personnes issues de minorités visibles depuis 2006

Analyse

La représentation des personnes issues de minorités visibles s'est détériorée depuis 2006. Les portraits d'effectifs réalisés sur plusieurs années révèlent que la sous-représentation a augmenté; elle est passée de 6 % en 2006, à 8 % en 2011, pour atteindre 15 % en 2020. La sous-représentation des minorités visibles est donc en croissance depuis la première analyse d'effectifs effectuée en 2006. Il existe aussi une sous-représentation de ce groupe au niveau des cadres supérieurs et des cadres (7 %), au regard des cibles[43] établies par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse en 2020. Précisons toutefois que le nombre de personnes s'identifiant comme appartenant aux minorités visibles est en croissance à l'UQAM depuis 2006. La sous-représentation est en croissance en raison d'une augmentation plus rapide du taux de disponibilité de ce groupe par rapport à la diversification des membres du personnel.

Conclusion

- Si aucun changement n'est appliqué aux systèmes de recrutement actuels, il est possible que la représentation des personnes issues des minorités visibles au sein du personnel (incluant les professeures et professeurs) continue à s'étioler au cours des prochaines années.
- En considérant cet élément de contexte, la sous-représentation des personnes issues des minorités visibles au sein du corps professoral apparaît d'autant plus critique.
- L'UQAM devra déployer des efforts significatifs pour inverser cette tendance et contrer la sous-représentation des personnes issues de minorités visibles.

Niveau de représentation des Autochtones depuis 2006

Analyse

La représentation des Autochtones s'est détériorée; bien que le nombre de personnes s'auto-identifiant comme Autochtone ait doublé à chaque portrait d'effectif réalisé depuis 2006. En effet, les différents portraits d'effectifs réalisés révèlent que le nombre de personnes s'auto-identifiant comme Autochtones

---

[42] Source : article paru dans Le Devoir le 14 mars 2015, voir https://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/434162/agence-universitaire-de-la-francophonie-favoriser-l-acces-des-femmes-aux-postes-superieurs.

[43] Ces cibles sont établies en fonction du taux de disponibilité pour des postes de cadres et de cadres supérieurs au sein du bassin de recrutement de l'UQAM. Selon la catégorisation des emplois mise de l'avant au sein du PAÉE, la catégorie des cadres et des cadres supérieurs inclut les professeures, professeurs ayant des responsabilités administratives (ex. directrice, directeur de département).

est en croissance à l'UQAM, passant de 2 personnes en 2006, à 4 personnes en 2011 et 9 personnes en 2020. Toutefois, la sous-représentation de ce groupe est passée de 1 personne en 2006, à 15 personnes en 2011 et 17 personnes en 2020. Cette augmentation est liée à l'écart entre le taux de disponibilité d'Autochtones qualifiés au sein du bassin de l'UQAM, tel que défini par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, et le nombre inférieur de personnes qui s'auto-identifient comme Autochtone au sein du personnel de l'UQAM.

Conclusion

- Ces sous-représentations pourraient continuer d'augmenter au cours des prochaines années si aucune initiative spécifique n'est mise en place pour favoriser le recrutement d'Autochtones.
- La sous-représentation des Autochtones au sein du corps professoral identifié à la section 4.2.1 s'inscrit donc dans une tendance d'augmentation des sous-représentations pour ce groupe.
- En considérant cet élément de contexte, la sous-représentation des Autochtones au sein du corps professoral apparaît critique.
- L'UQAM devra définir des initiatives spécifiques pour recruter les Autochtones qualifiés au sein de son bassin de recrutement.

Conclusion générale

Un regard critique porté aux données colligées dans le cadre du PAÉE depuis 2006 permet d'identifier une amélioration significative de la représentation des femmes, et un effritement des représentations des minorités visibles et des Autochtones.

Cette analyse illustre de façon plus spécifique les forces et les faiblesses des systèmes de recrutement à l'UQAM : une certaine réussite quant à la représentation des femmes mais une tendance critique pour les personnes issues des minorités visibles et des Autochtones. Il s'agit maintenant de tenter de comprendre pourquoi ces tendances sont si contrastées. Quelles pourraient en être les causes?

Enfin, pour pallier le manque de données sur la représentation des personnes handicapées à l'UQAM pour la période 2006-2019, il y aurait lieu d'effectuer une consultation auprès de ces personnes afin de mieux comprendre les types d'obstacles qu'elles pourraient rencontrer à l'Université, le cas échéant.

4.2.3. Niveau de représentation des groupes visés et liens possibles avec les outils organisationnels

Hypothèse de départ et outils d'analyse

Afin de mieux comprendre l'origine des sous-représentations présentées à la section 4.2.1 liées aux professeures et professeurs, nous nous sommes posés la question suivante :

- Existe-t-il des liens entre les variations observées et les outils organisationnels relatifs à l'accès à l'égalité en emploi de l'UQAM?

Nous examinons donc ci-dessous les liens pouvant exister entre les niveaux de représentation des groupes visés et les outils organisationnels portant sur l'accès à l'égalité en emploi.

Les outils organisationnels passés en revue ont été les suivants :

- La Politique 6, intitulée *Politique sur l'accès à l'égalité des femmes à l'emploi*. Cette politique a été adoptée en 1988. Des amendements ont été apportés en 1991, 2011, 2015 et 2018.
- La Politique 13, intitulée *Politique institutionnelle de recrutement des nouvelles ressources professorales*. Cette politique a été adoptée en 1988. Des amendements ont été apportés en 1992, 2011 et 2015.
- Les articles 9.04[44] et 29.04[45] de la convention collective des professeures et professeurs de l'UQAM, visant l'accès à l'égalité en emploi.

Voici quelques faits à relever des articles 9.04 et 29.04 de la convention collective des professeures et professeurs de l'UQAM :

- L'article 9.04 stipule que « les femmes recevront la priorité dans les départements ou les professeures sont en minorité numérique ».
- L'article 29.04 c) mentionne que des dispositions du plan d'action adopté par le Conseil d'administration afin de favoriser l'accès à l'égalité des femmes dans l'emploi permettent « … d'identifier les progrès de chaque département par rapport à la mixité[46] compte tenu de l'évolution des ressources disponibles et d'intégrer ces résultats à la politique de répartition des postes de professeure, professeur ».

Analyse

La revue des outils organisationnels susmentionnés révèle que ces derniers sont fortement axés sur les femmes ou limités à celles-ci, éludant d'autres groupes visés. Un lien pourrait par conséquent exister entre les variations de représentation des groupes visés observées et ces outils organisationnels. En effet, nous observons une tendance à l'amélioration de la représentation des femmes tandis que cette tendance est inversée pour les minorités visibles et les Autochtones. Bien que l'amélioration de la représentation des femmes à l'UQAM soit multifactorielle, il demeure probable que les politiques institutionnelles 6 et 13 et les articles 9.04 et 29.04 de la convention collective des professeures et professeurs aient positivement influencé le niveau de représentation des femmes à l'UQAM. Ces outils organisationnels auraient ainsi contribué et contribueraient encore à déconstruire certains obstacles systémiques rencontrés par les femmes.

Conclusion

Il apparaît nécessaire de s'interroger sur les raisons pour lesquelles les personnes issues des minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées ne sont pas incluses au même titre que les femmes au sein des articles de la convention collective des professeures et professeurs de l'UQAM et des politiques spécifiques à l'accès à l'égalité en emploi). Ces groupes sont pourtant visés, au même titre que les femmes, par le *Programme d'accès à l'égalité en emploi* (PAÉE). Une révision des politiques liées à l'accès à l'égalité en emploi devrait permettre d'inclure tous les groupes visés. De même, pour favoriser l'appropriation de ces politiques, il y aurait lieu de mettre en place un plan de sensibilisation pour l'ensemble de la communauté universitaire lié aux réalités des groupes visés et de la communauté LGBTQ2+.

---

[44] Voir en ligne : https://spuq.uqam.ca/conventions_collectives/professeurs/9

[45] Voir en ligne : https://spuq.uqam.ca/conventions_collectives/professeurs/29.

[46] Ce terme ferait référence à la mixité « hommes-femmes ».

Pour remédier aux enjeux identifiés à la section 4.2.3, l'UQAM s'engage à :

1. Implanter un plan de sensibilisation pour la communauté universitaire relatives aux réalités des personnes issues des groupes visés et de la communauté LGBTQ2+;
2. Réviser la Politique institutionnelle portant sur l'accès à l'égalité en emploi[47] afin d'y inclure les minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones;
3. Mettre sur pied un comité et une structure consultative qui auront comme mandat d'élaborer une politique institutionnelle en matière d'EDI.

Toutes les actions mentionnées dans les encadrés, et les indicateurs de réussite pour ces actions, sont récapitulés au sein d'un tableau présenté en section 5.

4.2.4. Processus et pratiques d'embauche des professeures et professeurs et leur lien avec l'attribution des CRC

Outils d'analyse

Afin de raffiner notre analyse sur les processus et les pratiques d'embauche nous avons interrogé les membres du corps professoral (questionnaire en ligne) ainsi que les titulaires CRC (entrevues). Les données recueillies lors de ces collectes devaient compléter l'état des lieux sommaire dont nous disposions déjà.

Pour précision, rappelons qu'à l'UQAM, le processus d'embauche des professeures et professeurs est fortement décentralisé. Ce sont en effet les assemblées départementales qui en sont responsables[48] : elles mettent en place des comités d'embauche qui sélectionnent les candidatures et font passer les entrevues. Certains comités d'embauche déterminent qui parmi les candidates et candidats rencontrées se présenteront à l'assemblée départementale (de 1 à 3 personnes par concours). Cette situation diffère des processus qui ont cours au sein de plusieurs autres universités canadiennes, où les facultés sont généralement responsables du processus d'embauche.

En ce qui a trait aux Chaires de recherche du Canada (CRC), les facultés de l'UQAM peuvent proposer des thématiques prioritaires à développer dans le cadre des concours CRC. Les départements peuvent être consultés durant ce processus ou interpellés pour coupler ces thématiques CRC avec les embauches.

Soulignons les éléments suivants qui permettent de faire des liens entre les processus et pratiques d'embauche des professeures, professeurs et l'attribution de CRC :

- Tel que présenté au tableau 5 de la section 4.2.1., le corps professoral n'est pas suffisamment diversifié;
- Les besoins en matière d'enseignement ne sont pas toujours compatibles avec les champs priorisés pour les CRC;

[47] Soit la Politique no 13 *Politique institutionnelle de recrutement des nouvelles ressources professorales* et la Politique no 6 *Politique sur l'accès à l'égalité des femmes à l'emploi*.

[48] On fait référence ici à tout le processus d'embauche : de l'affichage des postes à la réception des candidatures et à la sélection des candidates et candidats retenus. La candidature sélectionnée par l'assemblée départementale est par la suite officiellement embauchée par le Conseil d'administration de l'Université.

- Les facultés recrutent le plus souvent les titulaires CRC au sein du bassin de professeures et professeurs de l'UQAM;
- Cette situation pourrait-elle favoriser l'expression des effets pervers des quotas[49]? La littérature fait état des effets pervers que peuvent provoquer les quotas, et notamment de l'un d'entre eux qui consiste à remettre en question le niveau de compétence des personnes issues des groupes visés lorsqu'elles obtiennent une chaire, par exemple. Ainsi dans ce contexte, la ou le titulaire CRC issue, issu d'un groupe visé peut être perçue, perçu, voire se percevoir comme ayant obtenu une CRC en raison de son appartenance à un groupe visé plutôt qu'en raison de son excellence en recherche. Les collectes de données effectuées pour le présent *Plan d'action* ont permis de mettre en lumière cette situation. Soulignons toutefois que l'UQAM ne fait pas de compromis quant à l'excellence en recherche lors de l'attribution de CRC.

Analyse

Le fait que le processus d'embauche de professeurs, professeurs soit fortement décentralisé conduit à des pratiques différentes d'un département à l'autre et ne permet pas à l'Université de disposer d'une vue d'ensemble sur ces pratiques. Cette situation entraîne un enjeu collatéral : il n'existe pas de lieu central de réception de toutes les candidatures pour les postes de professeures et professeurs.

En ce qui a trait à la sensibilisation aux biais et préjugés inconscients, les comités d'embauche des départements peuvent être encouragés à suivre la formation en ligne du Programme des Chaires de recherche du Canada (PCRC)[50] sans toutefois qu'il y ait de contrôle strict mis en place à cet égard. Néanmoins, cette formation est obligatoire pour toutes les personnes qui font partie d'un processus de sélection pour une Chaire de recherche du Canada.

Ajoutons à cette analyse que les comités d'embauche ne comptent pas systématiquement de professeures, professeurs issus de la diversité. Il est pourtant reconnu que l'homogénéité engendre la pensée de groupe[51], entraînant les individus à choisir des personnes qui leur ressemblent. Ce constat révèle l'existence d'un obstacle systémique pour les groupes non représentés au sein du comité; à moins que des stratégies soient mises en place pour contrecarrer l'expression de ce biais inconscient.

L'Université utilise actuellement un guide de dotation fourni par le Service du personnel enseignant (SPE) qui définit les différentes étapes qu'un processus d'embauche doit suivre afin d'éviter toute discrimination involontaire des membres des groupes désignés[52]. Ce guide pourrait bénéficier d'une mise à jour afin d'intégrer les pratiques exemplaires EDI, telles que celles mises de l'avant par le Programme des Chaires de recherche du Canada (PCRC)[53].

---

[49] Un des effets pervers des quotas se manifeste lorsque les gens ont des raisons de croire qu'une personne a été sélectionnée ou promue en raison d'un aspect de son identité sociale. Ils auront tendance à supposer que la personne n'a pas été embauchée en raison de ses compétences. En outre, ils pourront avoir des attentes moins élevées et auront moins tendance à leur offrir la possibilité d'exceller. Il a aussi été démontré que les interactions entre les personnes seront influencées par ces perceptions, ce qui peut amener les personnes issues de groupes minorisées à se questionner elles-mêmes sur leur niveau de compétence. Cette situation pourra avoir une incidence sur leur niveau d'engagement et de performance (traduction libre, Nishii, 2019). Référence complète : Nishii, L. H. (2019). *Counteracting Unconscious Bias, ILRDI002*. Cornell University, School of Industrial Labor Relations, Human Resources Department.

[50] Voir en ligne : http://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module- fra.aspx?pÉDIsable=false.

[51] Karina Jean (2000), « La gestion de la diversité : caractéristiques et implantation » Interactions, Vol. 4, no 2, p. 233.

[52] Voir en ligne : https://www.rhu.uqam.ca/pdf/Guide_de_dotation.pdf. Lire la page 18 sur comment éviter toute discrimination.

[53] Lien Guide des pratiques exemplaires du PCRC : https://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/best_practices-pratiques_examplaires-fra.aspx.

Les entrevues individuelles ont permis d'identifier les enjeux suivants :

- La perception du processus d'embauche varie selon les personnes. Les perceptions ont aussi témoigné de la variabilité des pratiques d'un département à l'autre. Certaines personnes soulignent la transparence du processus ou le fait qu'il se soit déroulé selon les règles habituelles.

Les réponses au questionnaire en ligne et les informations émanant des groupes de discussion ont permis de poser un regard critique sur les processus et les pratiques d'embauche des professeures et professeurs, et de soulever les éléments suivants :

- Il pourrait y avoir au sein des processus d'embauche une expression de biais. Plusieurs professeures et professeurs perçoivent que les pratiques d'embauche permettent l'expression de biais et de préférences personnelles, et qu'il existe toujours des problèmes de stigmatisation quant à certains groupes visés – par exemple pour les personnes handicapées - ou des biais négatifs relativement à certains types de profils (professeures et professeurs âgés, cadres théorique différents , etc.).
- Des personnes ont rapporté avoir vécu de la discrimination ou ont observé des discriminations lors du processus d'obtention et de renouvellement de leur permanence de professeure ou professeur.

L'ouvrage *The Equity Myth*, cité comme référence par le Programme des Chaires de recherche du Canada (PCRC) pour identifier les obstacles systémiques en milieu universitaire, abonde en ce sens :

> « Bon nombre de participantes et participants de l'étude [i.e. recherche nommée dans *The Equity Myth* et portant sur le milieu universitaire] ont déclaré travailler dans un climat institutionnel où l'embauche est liée aux besoins stratégiques de l'institution et à la capacité d'une candidate ou d'un candidat à répondre à ceux-ci, plutôt que de permettre d'étendre ou d'ajouter de nouveaux types de connaissances, de pédagogies et de méthodologies. Alors que l'embauche était souvent présentée comme étant portée sur les personnes « les meilleures », les « plus excellentes », les « extrêmement qualifiées » ou de « de haut calibre », les personnes interrogées estimaient que l'embauche est souvent fondée sur des affinités ou sur l'appartenance à des réseaux auxquels appartiennent aussi les membres du comité de sélection (p.99) »[54].

Conclusion

Les enjeux émanant des collectes de données et de l'étude pancanadienne citée dans *The Equity Myth* rappellent l'importance de mettre en place des mécanismes pour limiter l'expression de biais lors des processus de recrutement et d'embauche de professeures et de professeurs.

La diversité du corps professoral repose sur les départements qui sont responsables de l'embauche des professeures et professeurs. Or, pour qu'un travail significatif soit effectué en équité, diversité et inclusion (EDI), il doit trouver écho au sein des différentes instances universitaires et être soutenu par une mobilisation de la communauté universitaire. Ainsi, des efforts de concertation incluant un plan de formation et des actions de consultation des services, des départements, des facultés et des personnes

[54] Il s'agit d'une traduction libre de l'extrait suivant tiré de *The Equity Myth* (p. 99) : Many of the research participants reported working in an institutional climate where hiring is linked to strategic curriculum needs and to a candidate's capacity to conform and "fit in", rather than to extend or add new types of knowledge, pedagogies, and methodologies. While hiring was often framed as a focus on the "best", "most excellent", "extremely qualified", "high calibre" individuals, the participants interviewed felt that hiring is often based on affinity groupings and appointment committee membrers'friendship networks. Voici la reference complete de l'ouvrage *The Equity Myth* : Henry, F., Dua, E., James, C. E., Kobayashi, A., Li, P., Ramos, H. et Smith, M. S. (2017). *The Equity Myth. Racialization and Indigeneity at Canadian Universities*. Vancouver : UBC Press.

concernées, devront être déployés afin de mieux y intégrer les pratiques exemplaires en matière d'EDI, particulièrement celles visant à limiter l'expression de biais, dans les processus et les pratiques d'embauche du corps professoral.

Pour remédier aux enjeux identifiés, l'UQAM s'engage à :

1. Réviser le guide de dotation du Service du personnel enseignant (SPE) et les autres outils concernés pour y intégrer les pratiques exemplaires EDI;
2. Créer une formation s'adressant aux membres des comités de sélection de professeures et professeurs qui serait obligatoirement suivie avant d'entamer l'analyse des candidatures. Cette formation viendrait compléter la formation en ligne sur les biais inconscients offerte par le PCRC. Elle viserait notamment à les sensibiliser aux parcours atypiques, aux compétences relationnelles[55] et aux pratiques d'embauche exemplaires en matière d'EDI.
3. Mobiliser les services et les départements afin qu'ils définissent leurs propres objectifs d'amélioration quant à l'EDI. Ceci peut inclure, par exemple, l'intégration de pratiques exemplaires en gestion inclusive ou des cibles de recrutement pour favoriser l'embauche de personnes issues de groupes minorisés, sans faire de compromis sur l'excellence.

Toutes les actions mentionnées dans les encadrés, et les indicateurs de réussite pour ces actions, sont récapitulés au sein d'un tableau présenté en section 5.

4.2.5. Critères d'embauche pour le corps professoral

Hypothèse de départ et outils d'analyse

Il convient maintenant de s'interroger plus précisément sur la nature des critères d'embauche de l'UQAM pour les postes de professeures et professeurs, appelés « critères d'engagement » par l'Université. Nous posons la question suivante :

- « Quels enjeux sont associés aux critères d'embauche des professeures, professeurs à l'UQAM? »

Pour commencer, mentionnons que les critères d'embauche de l'UQAM pour les postes de professeures et professeurs, dont certains deviendront des titulaires de chaires de recherche du Canada (CRC), rejoignent les critères d'excellence habituellement reconnus par les universités, à savoir :

1. Un dossier de publication ou de création exceptionnel;
2. Une expérience internationale visible;
3. L'obtention de financement externe obtenu auprès d'un organisme subventionnaire reconnu[56];
4. Une démonstration claire du leadership dans son domaine de recherche ou de création;
5. Une indépendance intellectuelle.

Toutefois, les critères d'embauche d'une professeure, d'un professeur et ceux utilisés pour nommer les titulaires CRC ne sont pas les mêmes. Par exemple, il n'est pas attendu qu'une nouvelle professeure ou un nouveau professeur ait déjà obtenu du financement, si ce n'est via des bourses d'excellence.

[55] En anglais « *soft skills* ».
[56] Nous faisons référence à toute forme de financement externe.

En 2016, le conseil d'administration de l'UQAM a adopté les critères institutionnels d'engagement[57] pour les années 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 applicables aux postes réguliers de professeures, de professeurs. Ces critères concernent les diplômes et l'expérience professionnelle requis. Si nécessaire, la maîtrise de la langue française à l'oral et à l'écrit est évaluée par l'Université avant l'embauche. Chaque assemblée départementale choisit et soumet à la Commission des études et au Conseil d'administration, les critères institutionnels d'engagement pour les secteurs disciplinaires de son département. En fonction des critères institutionnels d'engagement, chaque département, par son assemblée départementale, devra définir des exigences ou critères particuliers correspondant à ses besoins spécifiques, au regard des trois composantes de la tâche, autrement dit les aptitudes ou réalisations : 1) en enseignement; ou 2) en recherche/création; ou 3) en service à la collectivité (à l'interne et à l'externe). Ces exigences doivent ensuite être transmises au Service du personnel enseignant en vue de l'affichage.

Enfin, selon les départements, les candidates et les candidats pour les postes de professeures, professeurs, peuvent être encouragés à expliquer toute situation atypique dans leur CV ou dans leur lettre d'accompagnement. Maintenant, il n'est pas toujours facile pour une personne de décrire les épreuves souvent très personnelles qu'elle a vécues. Cela est d'autant plus vrai dans un milieu compétitif tel que le milieu universitaire. De plus, l'interprétation de ces épreuves peut devenir un obstacle systémique si les membres du comité ne sont pas sensibilisés aux biais inconscients ou manquent d'accompagnement quant à la prise en compte de l'EDI dans cette interprétation.

Analyse et conclusion

Les critères d'embauche susmentionnés sont essentiellement conçus pour sélectionner un profil type de professeure ou de professeur au parcours orthodoxe. Or, le fait qu'un parcours soit atypique n'enlève en rien l'excellence en recherche, mais les critères plus généralement utilisés en milieu universitaire tendent à valoriser les parcours rectilignes. Ainsi les candidatures issues de parcours atypiques pourraient être exclues injustement du processus d'embauche, leur valeur n'étant pas toujours reconnue. Le manque de critères d'embauche qui permettent d'évaluer de façon équitable une candidature présentant un parcours atypique contribue à créer des obstacles systémiques pour les groupes visés. Ces groupes disposent plus souvent de personnes aux parcours atypiques.

Les critères, que les évaluatrices et évaluateurs veulent justes et équitables, sont biaisés car basés sur des critères "productivistes". Cette mention spécifique est ressortie des collectes de données; les personnes ont elles-mêmes décrit les critères d'embauche des professeures et professeurs comme étant trop axés sur la productivité. L'utilisation de ce type de critères fait en sorte que les mêmes groupes de personnes se retrouvent souvent exclus. Par exemple, une personne candidate qui s'est éloignée de son travail pendant un certain temps pour des raisons familiales pourrait ne pas avoir autant de publications à son actif qu'un autre de ses pairs, mais le contenu et la qualité de ses travaux pourraient faire en sorte qu'elle soit la mieux qualifiée pour candidater à une CRC. Ainsi, les critères d'embauches pourraient se superposer aux situations d'oppression, de vulnérabilité et de marginalité qui affectent le parcours des personnes issues des groupes minoritaires. De plus, on sait que certain concepts[58] (biais inconscients par exemple) sont souvent

[57] Voir en ligne : https://instances.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/47/2017/06/Crit%C3%A8res-institutionnels-dengagement-17-18_18-19_19-20_Final.pdf

[58] Des termes sont définis sur le site Web EDI de l'UQAM : https://edi.uqam.ca/lexique/autres-termes-reference/.

méconnus ou mal compris, ce qui peut aussi contribuer à créer des obstacles systémiques, particulièrement lors de l'application des critères d'embauches.

Autre fait marquant, plusieurs études semblent indiquer que les biais basés sur la race ou le genre influencent le choix des articles à citer. Par exemple, une étude datant de 2013[59], paru dans *International Studies Quarterly and International Studies Perspectives* révèle que les auteurs masculins sont trois fois plus susceptibles de citer le travail d'autres hommes plutôt que de citer des articles rédigés par des femmes (Mitchell, Lange & Brus, 2013).

Enfin, soulignons qu'il peut exister un effet de survalorisation des dimensions mieux connues des membres du comité plutôt que des facettes moins familières. Ainsi, l'indice h (ou indice de Hirsch) est un instrument usuel de la communauté scientifique qui aide les chercheuses et les chercheurs à quantifier la productivité et l'impact scientifique de leurs pairs en fonction du niveau de citation de leurs publications. Un indice élevé serait associé à une productivité et/ou un impact plus grand, mais cela n'est pas toujours vrai[60]. En outre, cet indice semble favoriser les individus seniors actifs dans les disciplines à fréquence élevée de citations[61].

Pour remédier aux enjeux identifiés et en complément des actions identifiées à la section 4.2.4., l'UQAM s'engage à[62] :

1. Proposer aux départements des critères complémentaires dans l'analyse des candidatures pour les postes de professeures et professeurs et des candidatures potentielles pour l'attribution des CRC de manière à redéfinir l'excellence et la rendre inclusive;
2. Proposer aux départements des grilles d'évaluation applicables au processus d'embauche intégrant les critères complémentaires.

Toutes les actions mentionnées dans les encadrés, et les indicateurs de réussite pour ces actions, sont récapitulés au sein d'un tableau présenté en section 5.

[59] Citée notamment dans *The Equity Myth.* Référence complète de l'étude : Mitchell, S. M., Lange, S. et Brus, H. (2013). Gendered Citation Patterns in International Relations Journal. *International Studies Perspectives*. 14 (4), 485-492. https://doi.org/10.1111/insp.12026.

[60] Ludo Waltman, Rodrigo Costas & Nees Jan van Eck (2012) Some Limitations of the H Index: A Commentary on Ruscio and Colleagues' Analysis of Bibliometric Indices, Measurement: Interdisciplinary Research and Perspectives, 10:3, 172-175. En ligne : http://dx.doi.org/10.1080/15366367.2012.716260.

[61] Voir indicateurs de notoriété des publications dans https://coop-ist.cirad.fr/aide-a-la- publication/evaluer-les-publications/revue/indicateurs-de-notoriete/6-h-index-ou-facteur-h.

[62] Consultez le tableau d'action de la section 2.3.2 à titre d'information complémentaire.

4.2.6. Maintien en poste des personnes des groupes visés

Contexte et outils d'analyse

Pour examiner les pratiques de maintien en poste des personnes des groupes visés, nous nous sommes penchés sur les données du questionnaire et des entrevues. La question suivante a servi de guide à notre analyse des données issues des collectes :

- « Quelles sont les observations qui ressortent des collectes des données favorisant le maintien en poste des professeures et professeurs? ».

Nous avons examiné plus spécifiquement les éléments suivants :

- Accueil;
- Intégration;
- Mentorat;
- Évaluation par les étudiants;
- Développement professionnel ou de compétences;
- Renouvellement de contrat.

Analyse

Les entrevues avec les titulaires CRC témoignent de la mise en place d'un mentorat à leur entrée en poste à titre de professeure et professeur. Ce mentorat est le plus souvent informel et s'organise à la suite d'initiatives personnelles de la part de collègues professeures et professeurs établis. Les entrevues n'ont pas permis de faire ressortir des initiatives formelles mises en place par les départements à l'embauche. Soulignons toutefois que certains départements reconnaissent la valeur ajoutée du mentorat pour l'intégration de nouveaux membres du corps professoral.

D'une part, bien qu'il existe une grande richesse dans le mentorat et le soutien informels des pairs, cette richesse présente certaines limites. Par exemple, le fait que l'aide des collègues demeure informelle implique que cette tâche n'est pas systématiquement reconnue comme faisant partie de leur charge de travail en tant que telle. D'autre part, certaines personnes nécessitant du mentorat pourraient être exclues de ce service informel ou encore des pans du travail nécessitant un accompagnement pourraient passer sous le radar. « Il n'est pas toujours clair pour les personnes concernées quelles ressources ou services existent et comment ceux-ci sont accessibles », souligne ainsi une répondante, un répondant au questionnaire en ligne. Ceci nous amène à conclure que le niveau d'appui des collègues (mentorat), bien que très apprécié et utile, peut varier d'un département à l'autre et créer des inégalités.

Les avis des répondantes et répondants du questionnaire en ligne sont partagés quant à l'énoncé suivant portant sur les pratiques de maintien en poste : « L'UQAM a mis en place les systèmes et les pratiques nécessaires pour soutenir le succès des personnes issues de groupes sous-représentés (p. ex. mentorat, coaching, réseautage) ». En effet, alors que les personnes devaient signifier leur niveau d'accord face à l'énoncé – 10 indiquant un accord total – elles ne lui ont attribué qu'un score moyen de 5,15 sur 10.

De même, les entrevues avec les titulaires CRC ont souligné que des initiatives d'accueil et d'intégration, tels que des repas ou des activités de réseautage, sont souvent organisés sous l'initiative des pairs lors de l'entrée en poste d'un ou d'une nouvelle collègue. Certains départements organisent aussi des activités sociales récurrentes au courant de l'année afin de permettre aux collègues de se retrouver dans un contexte

plus décontracté. Enfin, il est ressorti qu'il serait apprécié que davantage d'espaces communs soient mis à disposition des professeures et professeurs afin de favoriser les échanges,la bonne communication, et le développement de liens de collaboration entre collègues, étudiantes et étudiants, personnel de recherche, etc.

L'importance de l'accompagnement, du soutien et du mentorat en début de carrière a donc été souligné. À leur entrée en poste, les professeures et professeurs connaissent une courbe d'apprentissage et d'adaptation importante en lien avec les multiples rôles qui leur sont désormais confiés. Leur travail, comprenant à la fois la recherche, l'enseignement et le service à la communauté, requiert l'acquisition de nouvelles compétences qui n'ont pas nécessairement pu être développées dans les années antérieures à leur entrée en poste : pédagogie, éducation inclusive, gestion de classe, supervision d'étudiantes et étudiants, gestion administrative, etc.

Les résultats du questionnaire[63] démontrent que les processus et pratiques RH de l'UQAM pour intégrer les personnes des groupes visés ne sont pas jugées satisfaisantes. Dans le questionnaire envoyé à 56 personnes, à l'énoncé « L'UQAM a mis en place les systèmes et les pratiques [RH] nécessaires pour soutenir le succès des personnes issues de groupes sous-représentés », les personnes ont donné la note de « 5 sur 10 » en moyenne, où 1 indiquait « totalement en désaccord » et 10 « totalement en accord ». Il s'agit du score le plus bas de tous les énoncés à notation du questionnaire.

Ajoutons que les résultats de la collecte révèlent que les conditions de renouvellement de contrat à titre de professeure et professeur ne sont pas toujours explicitées de façon formelle lors de l'accueil d'un nouveau membre du corps professoral. Il semble exister ici une différence au niveau des pratiques en fonction des départements.

Parallèlement au renouvellement de contrat, si l'évaluation de l'enseignement effectuée par les étudiantes et étudiants impacte ce processus, il est ressorti des collectes de données que des professeures et professeurs perçoivent que des biais peuvent s'exprimer lors de ces évaluations. Dans la pratique, les évaluations des étudiantes et étudiants sont considérées dans le processus d'évaluation des professeures et professeurs mais de façon nuancée. Il serait intéressant de poursuivre les réflexions sur ce processus tel que le souligne l'ouvrage *The Equity Myth*[64]*.*

Conclusion

Les processus et les pratiques RH (voir section 4.2.4) peuvent avoir des impacts sur le parcours et l'expérience des professeures et professeurs. De même, des pratiques d'accueil et d'intégration inclusives favoriseront le maintien en poste de toutes et de tous, particulièrement ceux issus des groupes minorisés. Des processus mal définis, flous ou peu performants peuvent avoir un impact négatif sur le climat de travail, la culture organisationnelle ou les possibilités d'avancement pour les personnes des groupes visés. Elles peuvent notamment devenir un facteur de risque propice à l'émergence de situation de harcèlement, d'un climat toxique, ou même influencer les possibilités de promotion ou d'accès à des postes. En effet, les facteurs de risque favorisant les situations de harcèlement au travail comprennent les évaluations de

[63] Cet outil de collecte est expliqué à la section 4.1.

[64] À la page 315 de l'ouvrage *The Equity Myth*, il est souligné que « les universités doivent repenser la façon dont les évaluations des étudiantes, étudiants sont obtenues afin d'éviter que des préjugés ou des représailles ne nuisent injustement à la vie professionnelle des professeurs [racisés] et Autochtones. » (traduction libre). Référence complète de l'ouvrage : Henry, F., Dua, E., James, C. E., Kobayashi, A., Li, P., Ramos, H. et Smith, M. S. (2017). *The Equity Myth. Racialization and Indigeneity at Canadian Universities*. Vancouver : UBC Press.

rendements non standardisées, les conflits mal gérés, les pratiques et processus où peuvent s'exprimer les biais inconscients.

Pour soutenir le maintien en poste des personnes issues de groupes visés, l'UQAM s'engage à :

1. Améliorer les pratiques qui favorisent l'accueil et l'intégration des nouvelles professeures et des nouveaux professeurs et de celles et ceux en nouvelle affectation, en collaboration avec les départements (ex. mentorat);
2. Intégrer des indicateurs EDI au tableau de bord de gestion des ressources humaines (ex. taux de roulement des groupes minorisés au sein des professionnels).

Toutes les actions mentionnées dans les encadrés, et les indicateurs de réussite pour ces actions, sont récapitulés au sein d'un tableau présenté en section 5.

4.2.7. Attribution et renouvellement des Chaires de recherche du Canada

Contexte et outils d'analyse

Dans la présente section, nous nous intéressons au mécanisme d'attribution et de renouvellement de Chaires de recherche du Canada (CRC). Nous tentons ainsi d'évaluer s'il peut exister des biais ou des obstacles systémiques à la participation des groupes visés en leur sein.

Mécanisme d'attribution des Chaires de recherche du Canada (CRC)

Annuellement, le Conseil de la recherche et de la création (COREC)[65] de l'UQAM s'assure de la distribution des CRC au sein des facultés. Plus précisément, les CRC sont distribuées par faculté en fonction de la moyenne des subventions reçues au cours des trois dernières années des organismes subventionnaires fédéraux. La valeur unitaire théorique d'une CRC de niveau 2 est ensuite établie en fonction du nombre total de chaires octroyées par le Secrétariat des programmes inter-organismes aux établissements[66] (SPIIE). Le nombre de CRC que devrait avoir chaque faculté résulte ainsi du rapport entre la moyenne des subventions reçues par une faculté et cette valeur unitaire. Ce calcul de distribution est la base de toutes les discussions sur la répartition des CRC entre les facultés. Les métadonnées utilisées sont fournies par le SPIIE.

Les mises en candidature des CRC sont sous la responsabilité des facultés, en collaboration avec les départements et ce dans le respect de la convention collective des professeures et professeurs[67] de l'UQAM. Pour l'attribution des CRC, chaque faculté s'appuie sur sa propre politique interne et ses priorités de développement stratégique. Les dossiers sont élaborés par la candidate ou le candidat avec l'aide de sa

[65] Défini à l'article 9.4.5 de la Politique no 10 *Politique de la recherche et de la création* de l'UQAM. Voir cette politique en ligne : https://instances.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/47/2018/05/Politique_no_10.pdf.

[66] Le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements (SPIIE) / Tri-agency Institutional Programs Secretariat (TIPS) est l'organisme qui administre le Programme des chaires de recherche du Canada, le Fonds de soutien à la recherche, le Programme des chaires d'excellence en recherche du Canada et le Fonds d'excellence en recherche Apogée Canada.

[67] Consulter en ligne la Convention collective des professeures et des professeurs (UQAM-SPUQ) : http://www.spuq.uqam.ca/conventions_collectives/professeurs/9.

faculté, de son département d'attache et du Service de la recherche et de la création de l'UQAM. Une fois complétés, les dossiers de candidature sont transmis dans un premier temps au comité de sélection facultaire et ensuite au comité institutionnel des chaires de recherche du Canada de l'UQAM. Ce dernier est composé de professeures et de professeurs seniors nommés par chacune des facultés, suivant des principes paritaires (4 femmes et 4 hommes actuellement, incluant le vice-recteur à la Recherche, à la création et à la diffusion). Il formule des recommandations à la direction de l'UQAM quant au dépôt final du dossier de candidature au SPIIE.

Le processus décisionnel qui détermine la manière dont l'UQAM utilise sa marge de flexibilité[68] est également décentralisé. Il revient ainsi à chaque faculté, en lien avec les départements, de décider de l'attribution des CRC en fonction de la nature de la thématique et du type de CRC sélectionné : Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH), Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) ou Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC).

Soulignons que le bassin de recrutement de l'UQAM pour les titulaires CRC est plus souvent son bassin de professeures et professeurs. Il peut en effet s'avérer difficile d'arrimer des ouvertures de postes de professeures et professeurs avec l'obtention d'une CRC, notamment de niveau 2. De fait, des expériences ont déjà été tentées à l'UQAM mais les personnes juniors embauchées comme professeures, professeurs à l'UQAM n'ont pu obtenir par la suite une CRC.

Renouvellement et élimination

Le renouvellement des titulaires CRC de niveau 1 comme de niveau 2 suit le même processus que pour les mises en candidature initiales. Le dossier de candidature doit franchir les étapes facultaires et institutionnelles et faire preuve de son excellence ainsi que de ses effets structurants pour être recommandé. Pour le renouvellement des CRC de niveau 1, l'UQAM suit les directives du SPIIE en n'acceptant qu'un seul renouvellement de sorte que la ou le titulaire CRC de niveau 1 ne pourra remplir que deux mandats d'une durée de sept ans chacun.

Dans l'éventualité où le processus de réattribution des CRC est défavorable à l'institution, la décision concernant l'élimination d'une chaire est prise à partir du calcul de distribution susmentionné. Si une faculté possède plus de CRC que son subventionnement ne le lui permet, elle sera responsable d'en éliminer une. Toute réflexion dans ce contexte devra tenir compte d'une part des cibles à atteindre en matière d'EDI et d'autre part des enjeux stratégiques de l'institution.

Analyse

Peu d'enjeux en lien avec le processus d'attribution des CRC ou le processus de renouvellement émanent des entrevues réalisées avec les titulaires CRC. Des titulaires CRC ont tenu à souligner les forces suivantes de l'UQAM :

- Autant pour le processus de dépôt de candidature que pour le renouvellement, le soutien offert par le Service de la recherche et de la création de l'UQAM est grandement apprécié. Ce soutien consiste notamment à relire les demandes et apporter des conseils aux personnes candidates.
- Des titulaires CRC ont également dit avoir apprécié le soutien de leur département et/ou de leur faculté.

[68] Définition de la marge de flexibilité : capacité pour les établissement de changer la nature d'une CRC, de CRSH en IRSC par exemple pour répondre aux besoins stratégiques en termes de recherche de l'UQAM, de la faculté.

- Aussi, il a été souligné que le processus d'attribution de CRC apparaît comme étant transparent.

Voici toutefois quelques points faibles ayant été rapportés et pour lesquels des améliorations seraient souhaitées :

- Les critères du Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC) qui servent de référence pour les personnes qui candidatent pour une CRC à l'UQAM demeurent et demeureront fortement axés sur l'excellence et les critères usuels du milieu académique. Toutefois, ils devraient aussi permettre de reconnaître, à compétence équivalente, l'apport de la diversité et reconnaître la richesse qu'offre des parcours plus atypiques. Les critères gagneraient à inclure une définition plus large de l'excellence, prenant en compte la diversité des parcours et des réalités des candidates et candidats.

Enfin, tel que souligné précédemment, il apparaît essentiel que les comités mis en place – nous faisons référence ici au comité de sélection facultaire et au comité institutionnel des chaires CRC de l'UQAM – reflètent la diversité et soit composés de personnes issues de tous les groupes visés.

Pour remédier aux enjeux identifiés, l'UQAM s'engage à :

1. Mentorer des personnes issues des groupes visés au sein du corps professoral, dont le dossier de recherche serait en adéquation avec les exigences d'une CRC;
2. S'assurer que la composition du Comité institutionnel des chaires CRC de l'UQAM est diversifiée;
3. Proposer des critères complémentaires dans l'analyse des candidatures potentielles pour l'attribution des CRC pour valoriser l'apport de la diversité et reconnaître la richesse des parcours atypiques.

Toutes les actions mentionnées dans les encadrés, et les indicateurs de réussite pour ces actions, sont récapitulés au sein d'un tableau présenté en section 5.

4.3. Examen comparatif

Pour évaluer le niveau d'équité du soutien offert aux titulaires CRC, nous examinons dans les sections 4.3.1 à 4.3.3 les éléments suivants :

- Les subventions de recherche allouées aux professeures et professeurs à l'UQAM selon le genre et le domaine de recherche;
- Les offres salariales, les primes et les avantages sociaux des titulaires CRC;
- La perception des titulaires CRC quant au soutien reçu et son niveau d'équité.

4.3.1. Subventions de recherche allouées aux professeures et professeurs à l'UQAM selon le genre et le domaine de recherche

Contexte et outils d'analyse

Pour la période 2010-2017, l'Université du Québec[69] a colligé des données sur les subventions annuelles de recherche à l'UQAM, aussi appelées « revenu annuel moyen de subvention de recherche », allouées selon le genre (homme vs femme) et le domaine de recherche. Faute de données disponibles, l'analyse ci-dessous n'a pu porter sur les autres groupes visés.

Tableau 7. Subventions annuelles de recherche des professeures et professeurs de l'UQAM selon le domaine de recherche et pour la période 2010-2017 (Source : Service de statistique de l'Université du Québec)

	Sciences de la santé		*Sciences pures et appliquées*		*Sciences sociales et humaines*	
	Nombre	*Subventions annuelles de recherche (moyenne)*	*Nombre*	*Subventions annuelles de recherche (moyenne)*	*Nombre*	*Subventions annuelles de recherche (moyenne)*
Professeures	27	53 000 $	47	103 000 $	510	41 000 $
Professeurs	33	87 000 $	179	117 000 $	513	51 000 $

Analyse

À la lecture du tableau 7, il semble qu'il existe un écart à l'UQAM entre le revenu moyen de subventions annuelles de recherche obtenus par les hommes et celui obtenu par les femmes. L'écart le plus élevé se situe en sciences de la santé alors que l'écart en sciences sociales et humaines est moins élevé. Dans le présent *Plan d'action*, il n'est pas possible de déterminer les causes de ces écarts. Nous croyons toutefois qu'il peut s'agir d'une piste d'analyse future.

Lorsque nous comparons les données de l'UQAM (tableau 7) à celles des autres universités du Réseau de l'Université du Québec[70], nous constatons qu'à l'UQAM, les écarts entre les femmes et les hommes se

[69] L'Université du Québec est un réseau d'universités dont font partie les institutions suivantes : UQAM, UQAC, UQAR, UQAT, UQTR, UQO, ÉTS, INRS, ÉNAP et Téluq. Pour en savoir plus, voir : https://www.uquebec.ca/reseau/fr/reseau-de-luq/les-etablissements.

[70] Ces données ont été fournies par le Service de statistique de l'Université du Québec. N'ayant pas l'autorisation des autres universités du Réseau de l'Université du Québec pour les diffuser, nous omettons ici de les présenter.

situent dans la moyenne des autres universités. Notons toutefois que pour certaines universités, l'écart entre les femmes et les hommes est inexistant, et cela, peu importe le domaine de recherche.

Conclusion

Il apparaît important d'aller plus loin dans l'analyse et de tenter d'identifier la source des écarts présentée au tableau 7.

Pour remédier aux enjeux identifiés, l'UQAM s'engage à :

1. Mettre en place un comité pour documenter les bonnes pratiques au sein du Réseau de l'Université du Québec, particulièrement dans les établissements où il n'y a pas d'écart entre les subventions annuelles allouées aux professeures (femmes) et celles allouées aux professeurs (hommes), et tenter de les reproduire à l'UQAM.

Toutes les actions mentionnées dans les encadrés, et les indicateurs de réussite pour ces actions, sont récapitulés au sein d'un tableau présenté en section 5.

4.3.2. Offres salariales, primes et avantages sociaux des titulaires CRC

Contexte et outils d'analyse

En 2015, l'UQAM s'est dotée d'un nouveau cadre de gestion des *Chaires de recherche du Canada (CRC)*[71] – disponible en Annexe. Ce cadre de gestion assure une uniformité et décrit avec transparence les offres salariales, les avantages sociaux ainsi que le soutien administratif et financier mis à leur disposition.

En sus de ce cadre de gestion, chaque faculté et département peut proposer des ressources supplémentaires et personnalisées afin de soutenir ses titulaires CRC et plus spécifiquement les personnes issues des groupes visés. À la section 4.3.3, nous présentons les résultats des entrevues quant au niveau de soutien offert aux titulaires CRC.

Les éléments suivants, relatifs aux offres salariales et aux avantages sociaux, sont explicités dans le nouveau cadre de gestion des CRC :

- La rémunération de base des titulaires de CRC est la même que celle des professeures, professeurs de l'UQAM[72] (sauf les primes dont il est question plus bas);
- Une partie uniforme (37,80 %) de la subvention des CRC est affectée au paiement du salaire et des avantages sociaux du titulaire de la CRC;
- Le solde du salaire et des avantages sociaux du titulaire de la CRC est assumé par l'Université;

[71] Voir : https://www.src.uqam.ca/upload/files/crc-exigences/crc-exigences-plan-gestion-chaires-uqam-2015.pdf.
[72] À l'UQAM, la Convention collective des professeures et professeurs encadre les offres salariales du corps professoral.

- Une prime salariale de 10 000 $[73] est versée aux titulaires de CRC de niveau 2 et une prime salariale de 20 000 $[74] est versée aux titulaires de CRC de niveau 1, cette prime est imputée à la subvention de la CRC;
- La ou le titulaire CRC peut imputer à la subvention de sa chaire des allocations de dégagement d'enseignement (dégrèvements) au-delà du dégrèvement consenti par l'Université[75];
- Tous les fonds résiduels sont utilisés par la, le titulaire CRC au titre des dépenses de recherche;
- Les titulaires CRC qui ne sont pas professeures, professeurs à l'Université lors de l'obtention de leur chaire acquièrent la permanence d'emploi au terme de quatre années, sous réserve d'une évaluation positive.

En complément, nous avons analysé la répartition des primes salariales offertes aux titulaires CRC de l'UQAM, en comparant les primes offertes aux hommes par rapport à celle offertes aux femmes. Nous avons appliqué cette analyse aux CRC de niveau 1, puis aux CRC de niveau 2. Celle-ci n'a révélé aucune différence quant à l'octroi des primes, pour l'un ou l'autre des niveaux de CRC. L'analyse du traitement offert aux autres groupes visés (autres que « femmes ») n'a pu être effectuée, car nous ne connaissons pas l'appartenance des titulaires CRC à ces groupes (Autochtones, personnes issues de minorités visibles, personnes handicapées); seule la donnée « femme / homme » est disponible. Toutefois, comme il n'existe pas de différence de traitement dans l'octroi des primes offertes aux titulaires CRC, nous concluons par inférence que cela s'appliquer également à celles et à ceux des groupes visés.

Analyse et conclusion

Une égalité formelle du traitement offert aux titulaires CRC (offres salariales, primes et avantages sociaux) n'est pas nécessairement synonyme d'équité[76] et peut s'accompagner d'effets discriminatoires indirects[77]. Des appuis supplémentaires pourraient s'avérer nécessaires afin de supporter adéquatement les titulaires CRC issus des groupes visés. Ce soutien, dont la forme n'est pas nécessairement monétaire mériterait d'être davantage développé, en étroite collaboration avec le Service du personnel enseignant (SPE) de l'UQAM.

4.3.3. Perception des titulaires CRC du niveau d'équité pour le soutien octroyé

Contexte et outils d'analyse

Les entrevues réalisées auprès des titulaires CRC ont permis de recueillir leur perception, leurs commentaires et suggestions quant au niveau d'équité de l'allocation des ressources (espace bureau, accès à l'équipement, subventions de recherche, soutien administratif, soutien enseignement, temps protégé). Elles et ils ont aussi été invités à accorder un score à six énoncés en utilisant une échelle de « 1 à 10 », où « 1 » indique qu'ils étaient fortement en désaccord, et « 10 » qu'ils étaient tout à fait en accord. Ils sont présentés dans le tableau 8 de la page suivante.

[73] Une prime salariale de 10 000 $ avant les avantages sociaux.
[74] Une prime salariale de 20 000 $ avant les avantages sociaux.
[75] Un dégrèvement est alloué automatiquement aux titulaires CRC.
[76] Voir la définition d'équité et d'égalité sur le site Web EDI de l'UQAM : https://edi.uqam.ca/lexique/equite/.
[77] Voir l'illustration sur le site Web EDI de l'UQAM : https://edi.uqam.ca/lexique/equite/.

Tableau 8. Perception du niveau d'équité pour le soutien octroyé aux titulaires CRC

Énoncés présentés aux titulaires CRC lors des entrevues	Évaluation (score de 1 à 10)	Perception du niveau d'équité; observations ou suggestions
1. À titre de titulaire CRC, j'estime avoir accès à un espace de bureau qui soit équitable (en fonction de mes besoins et de mon domaine de recherche).	Moy. : 8,8 Min. : 5 Max. : 10	D'une part, en temps normal (hors contexte COVID-19), il semble y avoir un enjeu de disponibilité de locaux[78] jouant un rôle de complément à l'espace bureau. D'autre part, les besoins en termes d'espaces de travail dépendent d'autres facteurs que celui d'être titulaire CRC. Il faut tenir compte de la taille des groupes de recherche, les responsabilités des professeures et professeurs, les besoins en équipement. Certaines personnes auraient besoin d'un espace de type « salle commune » ou d'espace de rencontres avec les collaborateurs. Ce type d'espace a par ailleurs été mentionné comme facteur potentiel de rétention du personnel hautement qualifié (PHQ) issus des groupes visés. En effet, on souligne l'apport de ce type d'espace pour favoriser la collaboration entre les membres d'une équipe et leur bonne communication.
2. À titre de titulaire CRC, j'estime avoir un accès équitable à l'équipement qui m'est nécessaire (en fonction de mes besoins et de mon domaine de recherche).	Moy. : 9,3 Min. : 8 Max. : 10	L'équipement nécessaire à la recherche varie selon le domaine de recherche, et il est souvent possible grâce au financement FCI. Les subventions de recherche d'équipement permettent de soutenir le gain ou l'amélioration des équipements.
3. À titre de titulaire CRC, j'estime avoir un accès équitable à du temps protégé (ou réservé pour mes travaux de recherche).	Moy. : 8,5 Min. : 7 Max. : 10	Les titulaires CRC doivent donner minimalement une charge de cours annuellement, soit le quart des cours d'une tâche professorale normale. Les titulaires CRC ont souligné en entrevue que les tâches administratives et de gestion requièrent beaucoup de temps et que cela empiète sur le temps alloué à la recherche. Avec l'obtention d'une CRC vient un ou des dégrèvements[79], une mesure appréciée des titulaires CRC pour protéger le temps alloué à la recherche.
4. À titre de titulaire CRC, si je me compare à d'autres titulaires, j'estime avoir accès	Moy. : 6,3 Min. : 3 Max. : 10	Les titulaires CRC soulignent avoir grandement apprécié l'appui du Service de la recherche et de la création, de leur département, de leur faculté (vice-décanat à la recherche), le cas échéant, pour soumettre leur candidature au PCRC pour l'obtention de leur chaire. Toutefois, il a été mentionné qu'une fois la CRC obtenue,

[78] Ceci est régi au niveau provincial selon un calcul qui prend en compte le nombre d'actrices et d'acteurs en recherche. L'Université doit suivre ces directives provinciales. En raison de ceci, la question des espaces demeure un enjeu crucial pour l'Université.

[79] Un dégrèvement donné par l'UQAM tel que prévu par la Convention collective. Le candidat ou la candidate peuvent ensuite acheter – via leur subvention de recherche CRC - jusqu'à deux dégrèvements supplémentaires pour un total maximal de trois dégrèvements.

équitablement à du soutien administratif (en fonction de mes besoins et de mon domaine de recherche).		il y aurait avantage à avoir plus de soutien administratif (appui à la gestion financière par exemple) pour protéger le temps alloué à la recherche. Plus de tâches administratives viennent avec le fait d'avoir une chaire de recherche.
5. À titre de titulaire CRC, si je me compare à d'autres titulaires, j'estime avoir accès équitablement aux fonds de recherche (tel que le FCI).	Moy. : 7,6 Min. : 5 Max. : 10	Les titulaires CRC ont répondu au présent énoncé mais le plus souvent sans se comparer à d'autres titulaires, en partant plutôt de leur expérience personnelle. Voici ce qui ressort : - Une demande FCI couplée à une demande CRC est automatiquement accordée lorsque la CRC est obtenue. Ce type de financement contribue à investir dans l'équipement et/ou les espaces de travail et de recherche. - Il a été souligné que le Fonds de démarrage de l'UQAM est un soutien apprécié, la somme allouée pouvant varier d'un département à l'autre. Ce fonds permet de soutenir l'atteinte des objectifs de recherche des nouvelles professeures et des nouveaux professeurs au cours de leurs cinq premières années de carrière.
6. À titre de titulaire CRC, si je me compare à d'autres titulaires, j'estime avoir accès équitablement à de l'assistance en enseignement ou en recherche.	Moy. : 6,0 Min. : 3 Max. : 10	Les titulaires CRC ont répondu au présent énoncé mais le plus souvent sans se comparer à d'autres titulaires, en partant plutôt de leur expérience personnelle. Voici ce qui ressort : - L'UQAM bénéficie d'un grand bassin d'assistantes et d'assistants de recherche. - Les assistantes et assistants de recherche permettent de prendre en charge des tâches de gestion de la chaire, ce qui est apprécié.

Autres éléments de soutien à souligner

En complément de ce qui a été mentionné lors des entrevues par les titulaires CRC, voici d'autres éléments liés au soutien qui ont été soulignés lors du processus de collecte de données ou de consultation[80] :

- L'UQAM offre des cours de français intensifs aux professeures et aux professeurs qui en font la demande;
- Certaines facultés, en fonction de leur taille et de leur expérience en matière de gestion de CRC, peuvent offrir davantage de soutien aux titulaires CRC;
- Avoir des environnements de travail, de recherche et d'études inclusifs – tenant compte des sensibilités sensorielles notamment - représente des défis, par exemple : luminosité des locaux, accessibilité des outils de recherche qui existent en format Web, accessibilité physique de certains locaux et espaces de travail, toilettes non genrées et/ou à accessibilité universelle, etc.;
- Un soutien de l'Université serait apprécié pour accompagner les équipes de recherche à favoriser l'intégration des personnes handicapées.

[80] Voir la section 4.1 sur la méthodologie.

Analyse

Il ressort des entrevues une grande variabilité au niveau des scores, des réponses. Toutefois, il apparaît que le niveau de soutien administratif mériterait une attention particulière. Les répondantes et répondants aux entrevues ont fait état de propositions pour améliorer ce volet pour l'ensemble des titulaires CRC :

- Créer un poste d'emploi du type « soutien aux CRC » qui permettrait d'avoir une personne qui assurerait les tâches de soutien administratif pour plusieurs titulaires CRC à la fois;
- Formaliser les tâches de soutien que peuvent prendre à leur charge les adjointes et adjoints administratifs des départements;
- Favoriser le partage d'outils de gestion, de modèles de demandes de financement, de document, entre collègues;
- Favoriser les opportunités d'échanges entre les titulaires de niveau 2 avec les titulaires CRC de niveau 1, par exemple lors de la préparation de dossiers.

Enfin, des discussions réalisées avec des services ou des professeures, professeurs au cours du processus d'élaboration du présent *Plan d'action* ont révélé le besoin de développer des guides de bonnes pratiques pour le développement d'espaces inclusifs à l'Université.

Pour remédier aux enjeux identifiés, l'UQAM s'engage à :

1. Évaluer les besoins en matière de soutien administratif pour les titulaires CRC et identifier, le cas échéant, une solution pour protéger le temps de recherche.
2. Réaliser un examen de l'accessibilité à l'échelle de l'institution pour les espaces de travail, d'études et de recherche et adopter des solutions pour les rendre plus inclusif.

Toutes les actions mentionnées dans les encadrés, et les indicateurs de réussite pour ces actions, sont récapitulés au sein d'un tableau présenté en section 5.

4.4.Analyse de contexte : milieu de travail et culture organisationnelle

Nous analysons dans la présente section des éléments de la culture organisationnelle de l'UQAM afin de mieux connaître l'environnement de travail dans lequel évoluent les titulaires CRC. Cet environnement a certainement un impact sur leur parcours et sur la façon dont ils vivront leur expérience à titre de titulaire CRC. En effet, la santé du milieu de travail, le climat de travail et la culture organisationnelle influencent l'accueil, l'intégration et le maintien en poste des titulaires CRC.

Les constats et analyses présentées aux sections 4.4.1 à 4.4.6 permettent de prendre conscience d'expériences vécues par les femmes, les Autochtones, les personnes issues des minorités visibles et les personnes handicapées, tirées des collectes de données effectuées. Plus spécifiquement, elles sont en lien avec les dimensions suivantes :

- Le climat et la qualité de vie au travail;
- La conciliation travail et vie personnelle;
- L'accueil et l'encadrement des nouvelles professeures et des nouveaux professeurs;
- La perception et la valorisation des expertises des professeures et professeurs issus de groupes minorisés;
- L'accessibilité des ressources spécialisées dans le cadre du Programme d'aide aux employés (PAÉ);
- La gestion des plaintes et des problèmes liés à l'équité, la diversité et l'inclusion.

4.4.1. Climat et qualité de vie au travail

Nous présentons ci-dessous les principaux constats tirés des groupes de discussion quant au climat et à la qualité de vie au travail à l'UQAM. Nous nous intéressons au milieu de travail dans son ensemble, car les titulaires CRC sont aussi des professeures et professeurs et font partie d'un environnement de travail plus large.

Constat de départ : "se sentir Autre ou ne pas pouvoir être soi-même"

« Ce qui crée des obstacles, ce n'est pas seulement le fait d'être d'ailleurs. C'est aussi le fait d'être perçues, perçu comme d'ailleurs, que ce soit vrai ou non. » (Réflexion tirée d'un des groupes de discussion).

Les ***personnes issues des minorités visibles*** ayant participé au groupe de discussion[81] s'accordent sur le fait de se sentir « Autre » à l'UQAM en raison d'appartenances ethnoculturelles, de leur statut migratoire, de leur couleur de peau ou de leur accent. Ils soulignent que ces mentions leurs sont apposées qu'elles et ils aient été scolarisés au Québec ou non, qu'elles et ils soient à l'UQAM depuis longtemps ou non. Plusieurs ne ressentent pas de forme d'appartenance à l'institution. Certaines d'entre elles expriment même se sentir de moins en moins Québécoise, Québécois depuis leur embauche à l'UQAM. Résulte de ce sentiment d'altérité une sensation d'avoir moins le droit à l'erreur ainsi qu'une une grande solitude. Ces personnes expriment le paradoxe d'être à la fois visibles et invisibles; d'être à la fois considérées comme « extérieures », « incongrues (visibles) », tout en connaissant des difficultés supplémentaires à se faire valoir, à accéder à l'information et à connaître des opportunités (invisibles).

[81] On fait référence ici à l'un des deux groupes de discussions réalisés, voir la section 2.2 (Méthodologie).

Plusieurs d'entre elles nomment la nécessité, pour faire partie du milieu académique, de s'insérer dans un cadre ou un moule qui n'est pas fait pour elles, au risque de ne pas s'y sentir à leur aise. Parmi elles, certaines personnes ont même considéré la possibilité de quitter le milieu académique pour cette raison puisque les tentatives de se conformer les conduisent à un essoufflement et à une perte de passion initiale. Il arrive qu'accents et origines soient confondus; ainsi par exemple le fait d'être européanisé à tort permet de jouir de possibilités qui ne leur seraient pas accordées si leurs véritables origines étaient connues. Cette absence de reconnaissance, et le fait de devoir « jouer au caméléon » peut occasionner un grand malaise, une tristesse et un sentiment d'imposture même lorsque ces personnes savent répondre aux exigences du milieu académique en matière de publications, d'enseignement et de recherche.

Se tailler une place dans le milieu académique demande aux ***femmes*** de faire beaucoup de sacrifices en raison des nombreux rôles entre lesquelles elles sont tiraillées. Une participante précise que le fait d'être une jeune femme racisée l'amène à devoir davantage faire ses preuves que les autres en tant que professeure. Une autre rapporte les discours décrédibilisants, décourageants et sexistes auxquels elle a dû faire face en raison de son genre lors d'un processus de sélection.

Les ***personnes handicapées ou issues de la communauté LGBTQ2+*** ayant participé au second groupe de discussion soulignent faire profil bas pour se protéger lorsqu'il semble que les propos ou idées de leurs collègues ne permettent pas un accueil de qui ils et elles sont, ce qui est lourd à porter. Les participantes et participants à ce second groupe ne sentent pas que leurs réalités sont considérées. Ils et elles estiment plutôt que la manière dont on les considère est déshumanisante. Ceux-ci s'estiment trop peu souvent consultés en leur qualité de personne appartenant à un groupe minoritaire.

Pour se pencher sur la situation des ***Autochtones*** à l'UQAM, en raison de l'absence de participante ou participant autochtone aux groupes de discussions[82], nous avons consulté deux documents récemment produits à l'UQAM. Ces documents sont : 1) le *Bilan du Groupe de travail sur la réconciliation avec les peuples Autochtones*[83] et 2) le rapport de recherche de Léa Lefebvre-Radelli et de Laurent Jérôme intitulé *Expériences, politiques et pratiques d'intégration des étudiant.es autochtones à l'université : le cas de l'UQAM*[84]. Ces rapports font état d'enjeux similaires à ceux identifiés durant les deux groupes de discussion.

Le *Bilan du Groupe de travail sur la réconciliation avec les peuples Autochtones* nomme « un lien de confiance fragile entre les personnes autochtones et l'institution […], la sur-sollicitation par l'institution des personnes autochtones au sein de l'Université (et) la perception d'un manque d'une volonté institutionnelle et d'actions concrètes, etc. (p. 6)»[85].

D'autre part, le rapport de recherche portant sur l'expérience des étudiantes et étudiants dévoile le sentiment vécu par ces personnes d'être considérées comme un « fruit exotique ». Il illustre aussi plusieurs des préjugés auxquels ces personnes sont confrontées à l'UQAM, particulièrement à travers le témoignage d'une étudiante mentionnant se sentir obligée de reprendre les professeures et professeurs [lorsqu'ils font état de préjugés] au risque de devenir « l'Indien de service ».

---

[82] Aucune personne ne s'auto-identifiant comme Autochtone n'a participé aux groupes de discussion.

[83] Ce bilan a été déposé le 10 mars 2020 à la Commission des études de l'UQAM.

[84] LEFEVRE-RADELLI, L. et JÉRÔME, L. (2017). *Expériences, politiques et pratiques d'intégration des étudiant.es autochtones à l'université : le cas de l'UQAM* (rapport de recherche). Cercle des Premières Nations et Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal. Récupéré de https://sac.uqam.ca/upload/files/Experiences_integration_etudiants_autochtones_VERSION_FINALE.pdf

[85] Idem.

Analyse

L'inclusion réfère à la création d'un climat sécuritaire et positif au sein d'équipes, où le potentiel et les contributions de chaque personne peuvent y être exprimés. De même, chaque personne peut se permettre d'être authentique, c'est-à-dire qu'elle n'a pas besoin de cacher une partie de son identité. Lorsqu'une personne doit cacher une partie de son identité pour intégrer une équipe et y contribuer, il s'agit d'« assimilation » plutôt que d'inclusion.

Les équipes de travail où les membres peuvent se permettre d'être authentiques pourront faire mieux, aller plus loin ou être plus innovantes que les équipes où les membres ne peuvent pas se le permettre. En effet, les dynamiques décrites ci-dessus peuvent faire taire d'excellentes idées et exclure des personnes créatives et innovantes. Ne pas être en mesure d'être soi-même, sentir que l'on doit être prudente, prudent, quant aux éléments que l'on révèle sur soi, calculer ou ajuster ce que l'on dit pour se protéger limitent le niveau d'engagement des individus. Lisa Nishii, professeure agrégée de l'École de relations industrielles à l'Université Cornell, affirme que « lorsqu'un individu doit modifier ou cacher une partie de ce qu'il est pour s'adapter à son équipe de travail, il aura tendance à être moins engagé. Lorsque le niveau d'engagement est limité, ceci limite aussi l'excellence et les possibilités d'innovation » (2019)[86]. Dans un milieu de recherche, ces différents éléments comptent pour beaucoup.

Les études démontrent aussi que le racisme, le sexisme, l'hétérosexisme, le cissexisme et le capacitisme affectent le bien-être émotionnel et la santé mentale (Buser, 2009; Moradi et al., 2009; Utsey et Hook, 2007)[87]. Se faire constamment percevoir comme différente, différent, ou devoir cacher une partie de son identité afin de se protéger quant à de tels phénomène restreint significativement la qualité de vie au travail. Il existe donc de nombreuses raisons pour déconstruire les différents systèmes d'oppression (ex. racisme, capacitisme, hérétosexisme) à la base de la discrimination systémique et des préjugés inconscients.

Pour remédier aux enjeux identifiés, l'UQAM s'engage à:

1. Comparer les motifs et les taux de départs volontaires des personnes issues des groupes visés avec celui des personnes qui n'en font pas partie;
1. Sensibiliser la communauté universitaire aux systèmes d'oppression et à la façon dont ils peuvent influencer les comportements ainsi que les perceptions, même de façon involontaire;
2. Former et accompagner les gestionnaires relativement aux pratiques de gestion inclusive.

Toutes les actions mentionnées dans les encadrés, et les indicateurs de réussite pour ces actions, sont récapitulés au sein d'un tableau présenté en section 5.

[86] Référence complète : Nishii, L. H. (2019). *Improving Engagement, ILRDI001*. Cornell University, School of Industrial Labor Relations, Human Resources Department.

[87] Références complètes (3) :

- Buser, J.K. (2009). Treatment-seeking disparity between African Americans and Whites: Attitudes toward treatment, coping resources, and racism. Journal of Multicultural Counseling and Development, 37(2), 94-104. doi: https://doi.org/10.1002/j.2161-1912.2009.tb00094.x;
- Moradi, B., Van den Berg, J. J. et Epting, F. (2009). Threat and guilt aspects of internalized antilesbian and gay prejudice; An application of personnal construct theory. Journal of Counseling Psychology, 56(1), 119-131. doi: 10.1037/a0014571;
- Utsey, S. O. et Hook, J. N. (2007). Heart rate variability as a physiological moderator of the relationship between race-related stress and psychological distress in African Americans. Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 13(3), 250–253. doi: https://doi.org/10.1037/1099-9809.13.3.250

4.4.2. Conciliation travail et vie personnelle

Les pratiques ou mesures suivantes sont ressorties comme étant des forces de l'UQAM pour favoriser la conciliation travail-famille :

- L'Université permet à une professeure ou un professeur qui s'est absentée, absenté pour assumer ses responsabilités parentales d'avoir droit à un dégrèvement équivalent à un cours pour les deux années suivant son retour (3 crédits). Cela permet d'atténuer la charge de travail au retour liée à la préparation de cours.
- Les congés de maternité et les congés maladie (invalidité ou autres) sont encadrés par la *Convention collective des professeures et professeurs de l'Université*.

Dans le contexte de la COVID-19, les défis liés à la conciliation vie personnelle et travail peuvent être exacerbés. L'UQAM a adopté des mesures additionnelles qui sont annoncées sur les sites Web suivants :

- Pour le corps professoral, les chercheuses et chercheurs : https://recherche.uqam.ca/fonds-urgence-continuite-recherche-canada.html#%C3%A9quit%C3%A9,-diversit%C3%A9-et-inclusion;
- Pour l'ensemble des membres du personnel : https://covid.uqam.ca/faq/.

4.4.3. Accueil et encadrement des nouvelles professeures et nouveaux professeurs

Constat de départ

La collecte de données a révélé des pratiques inégales au niveau de l'accueil des nouvelles professeures, nouveaux professeurs. Ces pratiques varient d'un département à l'autre et peuvent être plus ou moins formalisées, tel que mentionné à la section 4.2.6.

Analyse

Plusieurs répondantes, répondants ont ajouté que l'encadrement repose aussi sur des pratiques informelles. Par exemple, à leur entrée en poste, les nouveaux professeures et professeurs ont beaucoup à apprendre. Ils comptent alors le plus souvent sur l'appui de mentors informels, des collègues plus établis qui se portent garantes, garants, de les conseiller, d'être disponibles s'ils ont besoin d'information sur les façons de faire du département au niveau administratif par exemple, sur les ressources disponibles, etc. Ce caractère informel permet de poser des questions, peut apporter une certaine fluidité ainsi qu'une certaine chaleur aux échanges, mais elle est aussi le creuset des inégalités.

Par ailleurs, cette informalité a aussi été associée, lors des groupes de discussion, au manque d'information en ce qui a trait au fonctionnement plus général de l'UQAM et aux différentes tâches associées au poste de professeures, professeurs. Or, ce manque de clarté et d'informations peut être particulièrement nuisible pour les professeures, professeurs vivant avec un trouble du spectre de l'autisme (TSA), des troubles anxieux ou un trouble dépressif. Elles se ressentent de manière d'autant plus vive en contexte de travail à distance et en contexte migratoire. Aussi, il s'avère difficile de contester des règles lorsqu'elles ne sont pas adaptées aux réalités des professeures et professeurs issus de groupes minorisés. Enfin, beaucoup d'informations et d'opportunités circulent via les réseaux informels desquels sont souvent exclus les groupes minorisés. Il s'avère en effet plus difficile, voire très difficile de prendre part à ces réseaux informels

lorsque l'on est perçu comme « Autre ». En outre, accéder aux réseaux informels est d'autant plus difficile pour les personnes récemment arrivées au Québec.

Conclusion

Les normes entourant la tâche de professeures et professeurs sont en partie informelles. Il y aurait donc place à des améliorations afin d'éviter la création d'obstacles.

Pour remédier aux enjeux identifiés, l'UQAM s'engage à :

1. Élaborer un guide d'accueil pour les nouvelles professeures et les nouveaux professeurs pour faciliter leur intégration dans leur nouveau milieu de travail et de recherche et création, en débutant par documenter les bonnes pratiques existantes.
2. Encourager les départements à formaliser l'encadrement et l'accueil de nouvelles professeures et de nouveaux professeurs.

Toutes les actions mentionnées dans les encadrés, et les indicateurs de réussite pour ces actions, sont récapitulés au sein d'un tableau présenté en section 5.

4.4.4. Perception des expertises des professeures et professeurs issus des groupes visés

Données issues des collectes

Sur la question des expertises des professeures et professeurs issus des groupes visés, les éléments suivants sont ressortis des groupes de discussion :

- Le fait d'être issue ou issu de groupes minoritaires et de travailler sur des thématiques associées à ces réalités permet de sortir du lot (élément positif). Toutefois, ce statut peut contribuer à renforcer le sentiment d'altérité posé sur soi et sur son travail (être considérée, considéré comme étrangère ou étranger, ou voir ses recherches considérées comme étrangères, hors du commun), ce qui ne favorise pas le sentiment d'inclusion.
- Il apparaît plus difficile pour les professeures et professeurs issus de groupes visés de traiter de certaines thématiques qui les concernent dans le cadre de leurs travaux de recherche. Parce que ces thématiques concernent des groupes minoritaires (ne touchant pas le plus grand nombre), elles peuvent être considérées comme moins valables alors que le sujet même de la recherche porte sur l'étude de dimensions pointues de la réalité.
- Il est arrivé que des collègues remettent en question leur rigueur intellectuelle en raison de leur engagement envers le sujet (biais implicite). Cette situation entraîne une pression additionnelle et engage les professeures et professeurs concernés à déployer davantage d'énergies pour faire valoir leurs travaux.

Les entrevues avec les titulaires CRC ont permis de mettre de l'avant les points suivants :

- Les quotas du Programme des Chaires de recherche du Canada (PCRC)[88] génèrent à la fois des bienfaits et des effets négatifs. Parmi les effets négatifs, nommons qu'ils peuvent entraîner la perception chez les collègues que les titulaires issus de groupes visés sont favorisés pour l'obtention de leur CRC et que l'examen de l'excellence du dossier a été négligé au profit de l'atteinte de quotas de représentation. Cette situation génère un manque de reconnaissance.
- Il arrive même que des titulaires CRC de groupes minorisés se questionnent eux-mêmes – toujours en raison des quotas – sur l'excellence de leur candidature.

Analyse et conclusion

Les expériences et points soulevés ci-dessus nous amènent à nous demander ce qui peut être fait pour mettre davantage en valeur l'expertise des professeures et professeurs travaillant sur des thématiques touchant de près l'EDI. Il semble y avoir une déconstruction de biais à faire pour faire valoir les avantages de la diversité et les parcours atypiques.

Pour remédier aux enjeux identifiés, l'UQAM s'engage à :

1. Développer un plan de communication spécifique aux enjeux EDI qui permettrait notamment de mettre en valeur les travaux de recherche liés à l'EDI des professeures et professeurs de même que les parcours atypiques.

Toutes les actions mentionnées dans les encadrés, et les indicateurs de réussite pour ces actions, sont récapitulés au sein d'un tableau présenté en section 5.

4.4.5. Accessibilité aux ressources spécialisées dans le cadre du Programme d'aide aux employés

Les deux groupes de discussion réalisés ont mis en lumière l'importance d'offrir un accompagnement (ressources) spécialisé en matière de discrimination au sein du milieu de travail et tenant compte des besoins spécifiques des personnes issues des groupes racisés, et potentiellement d'autres groupes minorisés, ou de personnes qui en ressentent le besoin. D'ailleurs, un guide destiné aux employeurs et aux syndicats, produit par la Table nationale de concertation contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation[89] suggère de « s'assurer que le programme d'aide aux employées et employés (PAE), ou tout autre programme analogue, démontre que [le] personnel est suffisamment formé pour accueillir et soutenir les personnes trans et les personnes non binaires de façon professionnelle, accueillante et respectueuse. »

Une analyse plus approfondie des services offerts dans le cadre du Programme d'aide aux employés (PAE) de l'UQAM nous permettrait d'évaluer s'il répond aux besoins des groupes racisés et des autres groupes minorisés. Il permettrait aussi de voir si nous sommes dans une situation de traitement égal mais non équitable.

[88] Ils sont présentés à la section 2.

[89] Source en ligne : https://chairehomophobie.uqam.ca/wp-content/uploads/2020/02/1819-289_1-BrochJeunesTrans_FR_web.pdf

Pour remédier aux enjeux identifiés, l'UQAM s'engage à :

1. Examiner le Programme d'aide aux employés afin de déterminer s'il doit être amélioré pour répondre davantage aux besoins des personnes issues des communautés racisées ou d'autres groupes minorisés.

Toutes les actions mentionnées dans les encadrés, et les indicateurs de réussite pour ces actions, sont récapitulés au sein d'un tableau présenté en section 5.

4.4.6. Gestion des plaintes et des problèmes liés à l'équité, la diversité et l'inclusion

Bureau d'intervention et de prévention en termes de harcèlement (BIPH)

Une partie importante des mécanismes d'aide et de surveillance relatifs au climat et à la culture organisationnelle sont assurés par le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (BIPH), permettant d'intervenir lors de signalements de discrimination, de harcèlement, de sexisme ou de violence à caractère sexuel. Le Bureau compte sur une équipe d'intervention, une expertise en gestion des plaintes et en médiation. Des services externes d'enquêtes sont aussi mobilisés aussi souvent que nécessaires. Le BIPH est responsable de recevoir les plaintes et signalements provenant de la communauté universitaire : professeures et professeurs, étudiantes et étudiants, membres du personnel, etc.

Le BIPH travaille en concertation avec les différentes parties prenantes au sein l'Université et de la communauté montréalaise. Il préside les travaux des comités permanents de l'Université liés à la Politique no 16[90] et la Politique no 42[91] : 1) le Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel, 2) le Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement. Ces deux comités permettent de mettre en place les moyens de prévention nécessaires en tenant compte des besoins et des caractéristiques des différents groupes de la collectivité universitaire.

Le site Web du Bureau[92] rend disponible à toute la communauté universitaire une importante quantité d'information quant aux différents types de harcèlement incluant la discrimination. Les membres du BIPH siègent aussi à la Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal et sont des membres actifs de la communauté de pratique interuniversitaire sur les violences à caractère sexuel de Montréal.

Le Bureau a mis en place il y a plus de dix ans une base de données qui collige toutes les situations de harcèlement, incluant le harcèlement psychologique. Cette base de données inclut autant le corps enseignant que la population étudiante. Compte tenu de sa granularité assez fine, elle permet de surveiller

[90] Politique no 16 – *Politique visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel*. Voir en ligne : https://instances.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/47/2019/04/Politique_no_16_2.pdf.
[91] Politique no 42 – Politique sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement. Voir en ligne : https://instances.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/47/2018/05/Politique_no_42.pdf.
[92] Voir https://harcelement.uqam.ca/.

et de contrer, outre tous les types de harcèlement, l'émergence d'obstacles systémiques potentiels pour les titulaires CRC issus des groupes sous-représentés.

Le BIPH dépose chaque année un rapport annuel au Conseil d'administration de l'UQAM qui permet à la communauté ainsi qu'à la direction de l'Université de prendre connaissance des activités du Bureau, du nombre de signalements et des motifs de consultation. Nous comparons dans le tableau 9 le nombre et les motifs de consultation en 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019.

Tableau 9. Motifs de consultation auprès du BIPH (2016-2019)

Motifs de consultation	*Nbre de personnes en 2016-2017*	*Nbre de personnes en 2017-2018*	*Nbre de personnes en 2018-2019*
Harcèlement psychologique	71	79	142
Harcèlement discriminatoire	10	7	5
Harcèlement sexuel	6	17	54
Autre (incivilité, conflit, demande d'information, etc.)	58	91	14
Total	*145*	*194*	*215*

En observant les données du tableau 9, on remarque une augmentation générale du nombre de consultations entre 2016 et 2019, passant de 145 à 215. Le nombre de personnes alléguant des gestes vexatoires de nature sexuelle a augmenté de façon significative, passant de 6 à 54 personnes sur la même période. Parallèlement à cette hausse, une vaste campagne de sensibilisation portant sur les violences à caractère sexuel a été entamée. À titre indicatif, depuis l'automne 2019, environ 17 000 personnes ont suivies la formation en ligne obligatoire *Ensemble pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*. Les formations et activités de sensibilisation font partie des démarches préventives entreprises par le Bureau.

La formation *Ensemble pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* a été utilisée pour sensibiliser la communauté universitaire de l'UQAM ainsi que les communautés universitaires des autres établissements appartenant au Réseau de l'Université du Québec. Pour l'année 2019-2020, 31 % des participantes et participants à la formation[93] ont rempli ce questionnaire de façon volontaire et confidentielle. Cette formation a fait l'objet d'une évaluation, grâce à un questionnaire d'appréciation facultatif proposé à la fin de la formation. Voici les faits saillants de cette évaluation :

- L'utilité et la qualité du contenu de la formation est très positive :
    - Moins de 4 % des répondantes, répondants ont fait une appréciation négative;
    - Entre 67 % et 82 % des répondantes, répondants ont fait une appréciation positive;
    - Entre 12 % et 31 % des répondantes, répondants estimaient déjà connaître les contenus abordés.
- La grande majorité des répondantes, répondants (86 %) ont indiqué que cette formation était dynamique et intéressante.
- La presque totalité des répondantes, répondants (93 %) a indiqué que la plateforme et la navigation de la formation étaient adéquates et conviviales.

Le Bureau a observé un lien entre le niveau des consultations et les évènements de l'actualité, tels que les poursuites pour agressions sexuelles, et la campagne *#MeToo*.

[93] Cela inclut les participantes et participants de tout le Réseau de l'Université du Québec, incluant celles et ceux de l'UQAM.

Soulignons toutefois que le nombre de personnes qui consultent en raison de harcèlement discriminatoire a légèrement diminué entre 2016 et 2018. Une piste de réflexion potentielle serait de se pencher sur la compréhension, par la communauté universitaire, de ce qu'englobe le terme « harcèlement » quand on se réfère aux rôles du BIPH. L'accompagnement qu'offre le BIPH quant au harcèlement ne concerne pas seulement les cas de violence à caractère sexuel, mais bien toute situation de harcèlement incluant les incidents à caractère discriminatoire pouvant toucher les personnes issues des groupes minorisés, rôle du BIPH pouvant être oublié.

Agente d'équité

En cas de problème lié à l'équité, la diversité et l'inclusion, tout titulaire CRC peut contacter l'agente d'équité de l'Université pour lui présenter une plainte. Soulignons que les coordonnées de l'agente d'équité sont automatiquement fournies aux candidates et candidats de CRC lors de la préparation du dossier.

Coordonnées de l'agente d'équité :
Madame Josée Dumoulin
Directrice du Service du personnel enseignant
Téléphone (514) 987-6529
dumoulin.josee@uqam.ca

Analyse

Comme dans les autres universités, plusieurs services peuvent venir appuyer les plaignantes et plaignants. À l'UQAM, on retrouve l'ombudsman[94], le Service de développement organisationnel, le BIPH et l'agente d'équité. Du point de vue des plaignantes et plaignants, la diversité de ces services peut apporter une certaine confusion sur la ou les ressources à consulter. D'autre part, établir une synergie efficace entre les différents services traitant les plaintes liées à l'EDI peut représenter un défi.

La majorité des plaintes sont actuellement reçues et traitées par le BIPH, car elles concernent surtout des situations de harcèlement (incluant les situations discriminatoires). Le BIPH compte sur le travail de quatre personnes : deux intervenantes, une directrice et une adjointe administrative. Pour la gestion des signalements, le BIPH doit faire un travail de coordination : il sollicite au besoin d'autres services pour s'assurer que l'institution prenne les moyens nécessaires pour prévenir ou faire cesser les situations portées à l'attention du BIPH, tout en préservant la confidentialité.

Au cours de l'un des groupes de discussion de la collecte de données, des professeures et professeurs ont exprimé certaines réserves quant au processus de gestion des plaintes à l'UQAM. Au-delà du courage requis pour dénoncer le racisme - provenant d'étudiantes, d'étudiants, de collègues ou de l'établissement -, les professeures et professeurs affirment se sentir démunis ou se retrouvent dans un état de vulnérabilité. Ils croient que les mécanismes mis en place pour dénoncer les actes de racisme auraient avantage à être analogues à ceux mis en place pour dénoncer les actes sexistes. Les démarches pour dénoncer le racisme sont vues comme étant plus complexes et selon elles et eux, l'UQAM devrait se doter de canaux de dénonciation plus solides.

[94] Voir : https://ombudsman.uqam.ca/.

Selon le processus de gestion de plaintes à l'UQAM, la dénonciation du racisme se fait à travers le BIPH, car ces situations sont incluses dans la définition de harcèlement. D'une part, le rôle du BIPH peut être méconnu ou mécompris. D'autre part, pour signaler une situation de harcèlement, de violence ou de discrimination, il importe de se sentir en confiance. Il s'agirait donc de vérifier si les personnes issues de différents groupes minorisés connaissent les processus de gestion des plantes et se sentent en confiance pour signaler de telles situations à l'UQAM. À ce point-ci, il n'est pas possible de tirer des conclusions mais cette question mérite d'être explorée.

Il semble essentiel – au regard des groupes de discussion - de partager les informations sur l'existence et le rôle du BIPH avec les personnes potentiellement concernées par la situation problématique. Il est proposé de définir un projet de consultation relatif au signalement du harcèlement discriminatoire, afin d'évaluer si ce type de harcèlement est sous-signalé et d'identifier des pistes de solutions, le cas échéant.

Pour contrer les violences à caractère sexuel sur le campus, des campagnes de sensibilisation ont déjà cours sur le campus. Il existe des actions de communication et des formations spécifiques à celles-ci et toute la communauté universitaire est invitée à agir. Ce travail est bien amorcé et la formation a été reçue de façon positive par la communauté universitaire. Toutefois, à l'heure actuelle aucune campagne institutionnelle de sensibilisation spécifique au racisme ou au capacitisme n'existe pour le moment à l'UQAM. À la lumière des différentes collectes de données effectuées auprès du corps professoral, il apparaît nécessaire que l'Université prenne position et sensibilise sa communauté aux enjeux et obstacles vécus par les personnes en situation de handicap, les Autochtones et les personnes issues des minorités visibles.

Pour remédier aux enjeux identifiés, l'UQAM s'engage à :

1. Examiner le processus de gestion de plaintes relatif au harcèlement discriminatoire ainsi que les services d'aide offerts aux membres du personnel afin d'établir s'ils répondent aux besoins spécifiques des groupes minorisés.
2. Élaborer et implanter un plan de sensibilisation pour la communauté universitaire relative aux réalités des personnes issues de groupes minorisés, en y intégrant une dimension liée au capacitisme et une dimension liée au racisme.

Toutes les actions mentionnées dans les encadrés, et les indicateurs de réussite pour ces actions, sont récapitulés au sein d'un tableau présenté en section 5.

5. Des objectifs phares en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

5.1. Identification des axes

À la lumière des constats posés en section 4, l'UQAM vise l'atteinte d'objectifs phares pour 2020-2024 afin d'assurer une juste représentation des personnes issues des groupes visés au sein des postes de titulaires CRC et de faire du milieu de la recherche et de la création un environnement équitable, diversifié et inclusif. Ces objectifs sont regroupés sous de grands axes (voir le tableau 10). À leur tour, les objectifs sont déclinés en actions à la section 5.2. Il s'agit des actions présentées dans les encadrés de la section 4 auxquelles s'ajoutent d'autres actions permettant d'aller plus loin.

Pour que les actions puissent se répercuter aux titulaires CRC et au processus d'attribution des CRC, l'Université reconnaît devoir agir au niveau institutionnel. Afin que les titulaires CRC soient un reflet de la diversité présente dans notre société, le bassin de recrutement des titulaires CRC – le corps professoral – doit aussi être diversifié de même que la communauté étudiante. Parmi les étudiantes et étudiants se trouvent les professeures et professeurs de demain.

Tableau 10. Axes et objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) pour la recherche et la création à l'UQAM

	Axes	Objectifs visés
1	Données et analyses	Instaurer des mécanismes pour récolter des données et réaliser des analyses sur une base régulière, afin d'identifier les enjeux et la façon dont ceux-ci varient dans le temps. Accroître l'information relative à la gestion des ressources humaines afin de soutenir des prises de décisions éclairées à travers l'élaboration de tableaux de bord institutionnels à trois niveaux (opérationnel, tactique et stratégique).
2	Dialogues	Diffuser l'information et créer des occasions pour favoriser le dialogue à propos des enjeux EDI au sein de la communauté universitaire.
3	Formations et outils	Développer des plans de formation et se doter d'outils exemplaires en matière d'EDI.
4	Mobilisation et accompagnement	Mettre sur pied des projets pour renforcer les pratiques d'accompagnement et favoriser la mobilisation (des personnes et des connaissances).
5	Consolidation des pratiques RH	Instaurer des mécanismes de redressement des pratiques de recrutement (incluant le maintien en poste).
6	Milieu de vie	Faire de l'Université un milieu d'études, de recherche et de création et de travail inclusif, misant sur l'accessibilité à différents niveaux.
7	Gouvernance	Implanter des mécanismes de reddition de compte[95] portant sur les différents objectifs du plan d'action EDI pour le programme des Chaires de recherche du Canada, tel que le dépôt d'un rapport annuel au Conseil d'administration.
		Implanter une structure de gouvernance EDI au niveau institutionnel se basant sur les pratiques exemplaires, notamment en soutenant une participation significative des groupes minorisés[96].

[95] Ces mécanismes de reddition de compte peuvent inclure par exemple : des rapports annuels, des évaluations départementales, etc.

[96] L'UQAM souhaite aller au-delà des quatre groupes visés par le Programme des Chaires de recherche du Canada, d'où l'emploi du

	Axes	Objectifs visés
8	Allocation de ressources et d'expertises	Identifier et mobiliser les ressources et les expertises nécessaires à la réalisation du présent Plan d'action et des changements visés.

terme « groupes minorisés ».

5.2.Tableaux des actions et des indicateurs

Les tableaux ci-dessous (8) présentent les actions à réaliser pour chaque axe identifié à la section 5.1. Ils permettent aussi de voir leurs indicateurs de réussite, les responsables de leurs mise en œuvre, leurs échéances et l'état de réalisation pour chaque action. À la droite des tableaux, vous remarquerez quatre colonnes avec les lettres « SR » (pour « **s**ystèmes de **r**ecrutement »), « EC » (pour « **e**xamen **c**omparatif »), « AC » (pour « **a**nalyse de **c**ontexte ») et « Gé » (pour « **Gé**néral). Cette légende permet d'indiquer à quel domaine se rapporte chacune des actions, i.e. à l'un ou à l'autre de ces examens ou à un ordre plus général. Vous retrouvez en annexe 6.1 la signification des acronymes utilisés ci-dessous.

Axe 1 : Données et analyses
Instaurer des mécanismes pour récolter des données et réaliser des analyses sur une base régulière, afin d'identifier les enjeux et la façon dont ceux-ci varient dans le temps.
Accroître l'information relative à la gestion des ressources humaines afin de soutenir des prises de décisions éclairées à travers l'élaboration de tableaux de bord à trois niveaux (opérationnel, tactique et stratégique).

Actions	Indicateurs de réussite	Responsable(s)	Début des travaux	Échéance	État de réalisation	SR	EC	AC	Gé
Actions relatives à l'institution									
1.1. Soutenir et valoriser le processus d'auto-identification, particulièrement pour les professeures et les professeurs. Ceci implique : • Envoyer le questionnaire d'auto-identification sur une base annuelle à tous les membres du personnel; • Gérer les données obtenues selon les pratiques exemplaires (ex. confidentialité).	Pourcentage des personnes s'étant auto-identifiées.	Conseillère EDI du VRADHO, SPARI, SRG	Décembre 2019	2023	☐ Réalisé ☒ En cours ☐À réaliser	X			
1.2. Réaliser un portrait d'effectifs (membres du personnel) annuel basé sur les statistiques d'auto-identification.	Date de dépôt au conseil d'administration de l'UQAM.	Conseillère EDI du VRADHO, SPARI et SRG	Printemps 2020	Automne 2021	☐ Réalisé ☒ En cours ☐À réaliser	X			

1.3. Implanter des systèmes d'information permettant de connaître le niveau de diversité des candidatures à chaque étape du processus de recrutement.	Variation du niveau de diversité à chaque étape du recrutement.	Comité stratégique et SPCS	À déterminer	2024	☐ Réalisé ☐ En cours ☒À réaliser	X			
1.4. Intégrer des indicateurs EDI au tableau de bord de gestion des ressources humaines (ex. taux de roulement des groupes minorisés au sein des professionnels), (voir section 4.2.6).	Date d'implantation du tableau de bord.	SDO et Comité de pilotage	2022	2024	☐ Réalisé ☐ En cours ☒À réaliser	X			
1.5. Réaliser une analyse du taux de diplomation des groupes minorisés de la communauté étudiante en fonction des données disponibles.	Taux de diplomation par groupe minorisé.	SVE, SPARI	2021	2023	☐ Réalisé ☐ En cours ☒À réaliser				X
1.6. Réaliser un sondage annuel portant sur la santé du milieu de travail et comparer les réponses données par les groupes minorisés avec celles de l'ensemble du personnel.	L'écart entre les réponses des groupes minorisés et l'ensemble du personnel.	SDO et Comité de pilotage	Automne 2021	2024	☐ Réalisé ☐ En cours ☒À réaliser			X	
Actions spécifiques aux titulaires CRC									
1.7. Réaliser un sondage anonyme auprès des titulaires CRC, tous les deux ans, afin de mesurer le niveau d'équité du soutien octroyé.	Appréciation des titulaires CRC.	Conseillère EDI VRRCD et SRC	2022	2024	☐ Réalisé ☒ En cours[97] ☐À réaliser		X		

[97] Ceci a été entamé pour le présent *Plan d'action* (voir la section 4.1. sur les outils de collectes). L'UQAM se donne pour objectif de poursuivre cette initiative pour les prochainnes années.

Axe 2 : Dialogues *Diffuser l'information et créer des occasions pour favoriser le dialogue à propos des enjeux EDI au sein de la communauté universitaire.*									
Actions	**Indicateurs**	**Responsable(s)**	**Début des travaux**	**Échéance**	**État de réalisation**	**SR**	**EC**	**AC**	**Gé**
Actions relatives à l'institution									
2.1. Créer un site Web EDI institutionnel.	Date de mise en ligne.	Secrétariat EDI, Service des communication	Automne 2019	Septembre 2020	☒ Réalisé ☐ En cours ☐À réaliser				X
2.2. Développer un plan de communication spécifique aux enjeux EDI, qui proposerait par exemple de: • Diffuser le *Plan d'action* dans la communauté de l'UQAM; • Publier des articles dans *Actualités UQAM*; • Réaliser des consultations quant à la mise en œuvre du plan d'action; • Valoriser les expertises EDI des professeures et professeurs de même que les parcours atypiques (voir section 4.4.4.); • Promouvoir les avantages de la diversité au sein de l'établissement.	Date de diffusion du Plan d'action; Actions de communication réalisées autour du Plan d'action; Actions de communication réalisées autour de l'EDI.	Secrétariat EDI et Service des communication	Automne 2020	2024	☐ Réalisé ☒ En cours ☐À réaliser				X
2.3. Créer des forums d'échanges à propos des enjeux EDI pour : • les directrices, directeurs de département afin d'échanger sur les enjeux reliés au recrutement et favoriser l'échange de bonnes pratiques; • les titulaires CRC afin de favoriser l'intégration des	Appréciation des participantes, participants; Types de pratiques, d'outils ou de recommandations partagés.	Comité de pilotage	Printemps 2021	2024	☐ Réalisé ☐ En cours ☒À réaliser	X			

nouveaux titulaires, le partage d'outils, l'identification d'enjeux, etc.; • les personnes issues des groupes minorisés afin d'échanger sur les défis rencontrés, briser l'isolement et colliger des propositions pour l'administration de l'UQAM. • Etc.									
2.4. Élaborer et implanter un plan de sensibilisation pour la communauté universitaire relative aux réalités des personnes issues de groupes minorisés (voir sections 4.2.3. et 4.4.6.), par exemple en: • Favorisant le dialogue au sein de la communauté universitaire relativement aux réalités des groupes minorisés, à travers l'organisation de rencontres ou de conférences; • Sensibilisant la communauté universitaire aux systèmes d'oppression et à la façon dont ils peuvent influencer les comportements ainsi que les perceptions, même de façon involontaire (voir section 4.4.1.).	Nombre de d'évènements; Nombre de participantes; participants; Éventail des thèmes abordés Appréciations des participantes, participants.	Comité de pilotage	2021	2024	☐ Réalisé ☐ En cours ☒À réaliser			X	

Axe 3 : Formations et outils *Développer des plans de formation et se doter d'outils exemplaires en matière d'EDI.*									
Actions	**Indicateurs**	**Responsable(s)**	**Début des travaux**	**Échéance**	**État de réalisation**	**SR**	**EC**	**AC**	**Gé**
Actions relatives à l'institution									
3.1. Valoriser et enrichir les programmes d'études liés à l'EDI[98].	Nombre et type de programme liés à l'EDI ou ayant intégré le développement de connaissances et de compétences relatives à l'EDI.	VRVA et VRRCD	En cours	2024	☐ Réalisé ☒ En cours ☐À réaliser				X
3.2. Implanter un plan de formation sur les enjeux EDI en tenant compte des rôles et responsabilités de chaque partie prenante, et des réalités spécifiques des groupes minorisés. Ceci implique par exemple de: • Créer une formation pour les membres des comités de sélection de professeures et professeurs qu'il serait obligatoire de suivre avant d'entamer l'analyse des candidatures[99] (voir section 4.2.4.); • Former les gestionnaires aux pratiques de gestion inclusive (voir section 4.4.1.).	Nombre de formations réalisées; Nombre total de personnes formées; Appréciation des personnes formées; Éventail des objectifs de formations.	Comité de pilotage	2021	2024	☐ Réalisé ☐ En cours ☒À réaliser				X
3.3. Réviser les outils organisationnels existants ou développer de nouveaux guides en fonction des pratiques exemplaires EDI, par exemple :	Niveau d'intégration des pratiques exemplaires EDI, particulièrement celles nommées par le guide du PCRC; Date d'achèvement.	Comité de pilotage	2021	2023	☐ Réalisé ☐ En cours ☒À réaliser	X			

[98] Des programmes d'études proposent déjà des cours ou des concentration en lien avec les thématiques EDI, voir : https://edi.uqam.ca/edi-en-milieu-de-formation/programme-et-cours-offerts-a-luqam/.

[99] Cette formation viendrait en complément de la formation sur les biais inconscients du PCRC.

• Pour le corps professoral, réviser le guide de dotation du Service du personnel enseignant (SPE) et les autres outils concernés pour y intégrer les pratiques exemplaires EDI (voir section 4.2.4.).									

Axe 4 : Mobilisation et accompagnement *Mettre sur pied des projets pour renforcer les pratiques d'accompagnement et favoriser la mobilisation (des personnes et des connaissances).*									
Actions	**Indicateurs**	**Responsable(s)**	**Début des travaux**	**Échéance**	**État de réalisation**	**SR**	**EC**	**AC**	**Gé**
Actions relatives à l'institution									
4.1. Implanter un plan de mobilisation de la communauté universitaire autour des enjeux EDI, en intégrant plusieurs mécanismes éprouvés : communautés de pratiques, ambassadrices et ambassadeurs, comités départementaux etc.	Nombre et type de mécanismes implanté; Appréciation des participantes, participants.	Comité de pilotage et comité aviseur	2021	2024	☐ Réalisé ☐ En cours ☒ À réaliser		X		
4.2. Implanter un projet de jumelage s'adressant particulièrement aux personnes des groupes minorisés afin de faciliter le retour au travail suite à un congé ou un arrêt prolongé, briser l'isolement et favoriser l'accès à des promotions (voir section 4.2.7.).	Nombre de jumelages réalisés, Appréciation des participantes, participants.	Comité de pilotage	2021	2024	☐ Réalisé ☐ En cours ☒ À réaliser				X
4.3. Améliorer les pratiques qui favorisent l'accueil et l'intégration des nouvelles professeures et des nouveaux professeurs en nouvelle affectation, en collaboration avec le SPE et les départements (voir section 4.4.3.). Ceci peut inclure par exemple : • Intégrer les enjeux EDI lors de la rencontre institutionnelle d'accueil et d'intégration des nouvelles et nouveaux professeurs (organisée par le SPE).	Niveau d'intégration des enjeux EDI dans les activités d'accueil des nouvelles professeures et des nouveaux professeurs, Pourcentage des nouvelles professeures et des nouveaux professeurs ayant eu un accueil formel (présentation et clarification des attentes, conditions de renouvellement, etc.).	Comité de pilotage, SPE	2021	2024	☐ Réalisé ☐ En cours ☒ À réaliser		X		

4.4. Renforcer les stratégies de mentorat afin qu'elles répondent aux besoins des groupes minorisés et en se basant sur les initiatives existantes (ELO[100], pratiques départementales, etc.). Ceci peut impliquer par exemple de : • Mentorer des personnes issues des groupes visés au sein du corps professoral, dont le dossier de recherche sera en adéquation avec les exigences d'une CRC.	Nombre de personnes participants au programme ELO; Nombre de département ayant formalisé leurs pratiques de mentorat; Nombre de personnes mentorées issues des groupes visés dont le dossier de recherche est en adéquation avec les exigences CRC.	Comité de pilotage et comité stratégique	2021	2024	☐ Réalisé ☐ En cours ☒À réaliser				X

[100] ELO est un nouveau programme de mentorat créé à l'UQAM pour les employées et employés. Voir : https://elomentorat.com/fr/uqam/.

Axe 5 : Consolidation des pratiques RH *Instaurer des mécanismes de redressements des pratiques de recrutement (incluant le maintien en poste).*									
Actions	**Indicateurs**	**Responsable(s)**	**Début des travaux**	**Échéance**	**État de réalisation**	**SR**	**EC**	**AC**	**Gé**
Actions relatives à l'institution									
5.1. Mobiliser les services et les départements afin qu'ils définissent leurs propres objectifs d'amélioration quant à l'EDI (voir section 4.2.4.). Ceci peut inclure, par exemple de: • Intégrer des pratiques exemplaires en gestion inclusive; • Ou intégrer des cibles de recrutement pour favoriser l'embauche de personnes issues de groupes minorisés, sans faire de compromis sur la compétence.	Pourcentage des unités ayant établi des objectifs d'amélioration.	SPE, SPCS, SDO et Conseillère EDI du VRADHO	En cours	Printemps 2022	☒ Réalisé ☐ En cours ☐À réaliser	X			
5.2. Accompagner les unités pour qu'elles puissent atteindre leurs objectifs.	Pourcentage des unités ayant été accompagnées; Appréciation de l'accompagnement.	SPE, SPCS, SDO et Conseillère EDI du VRADHO	En cours	2024	☐ Réalisé ☒ En cours ☐À réaliser	X			
5.3. Réviser la stratégie d'affichage pour favoriser la réception de candidatures diversifiées pour tous les postes, particulièrement ceux de professeures, professeurs. Ceci peut inclure de :	Niveau d'intégration des pratiques exemplaires en matière d'EDI, particulièrement celles nommées par le PCRC.	Comité de pilotage	Hiver 2021	2023	☐ Réalisé ☒ En cours[101] ☐À réaliser	X			

[101] Ceci est déjà entamé pour les titulaires CRC. Voir le site Web du Service de la recherche et de la création : https://www.src.uqam.ca/crc-exigences.html.

• S'assurer que la rédaction des postes affichés se fasse dans un langage inclusif pour encourager les personnes issues des groupes visés à postuler; • Élargir les canaux de diffusion habituels.									
5.4. Réviser les procédures d'évaluation quinquennale des professeures et professeurs afin qu'elles intègrent les pratiques exemplaires en matière d'EDI.	Niveau d'intégration des pratiques EDI.	Comité de pilotage, SPE	Été 2021	2024	☐ Réalisé ☐ En cours ☒À réaliser	X			
5.5. Examiner le Programme d'aide aux employés afin de déterminer s'il doit être amélioré pour répondre davantage aux besoins des personnes issues des communautés racisées ou d'autres groupes minorisés (voir section 4.4.5.).	Date de soumission de l'examen à la direction de l'UQAM, Niveau de participation des personnes issues de groupes minorisés lors de l'examen.	Comité de pilotage	2021	2024	☐ Réalisé ☐ En cours ☒À réaliser		X	X	X
5.6. Intégrer une analyse EDI au processus de révision du formulaire d'évaluation des cadres.	Niveau d'intégration des objectifs, EDI dans le formulaire.	Comité de pilotage	2023	2024	☐ Réalisé ☐ En cours ☒À réaliser				X
5.7. Systématiser les entrevues de départ des employées et employés et s'assurer que l'information est communiquée aux gestionnaires pour comprendre le contexte de départ. Ceci peut inclure : • Comparer les motifs et les taux de départs volontaires des personnes issues des	Niveau de systématisation; Type de rétroaction reçue.	Comité de pilotage	2021	2024	☐ Réalisé ☐ En cours ☒À réaliser	X			

groupes visés avec celui des personnes qui n'en font pas partie (voir section 4.4.1.).									
5.8. Examiner le processus de gestion de plainte relatif au harcèlement discriminatoire ainsi que les services d'aide offerts aux membres du personnel afin d'établir s'ils répondent aux besoins spécifiques des groupes minorisés (voir section 4.4.6.).	Date de soumission à la direction de l'UQAM; Niveau de participation des personnes des groupes visés lors de l'examen.	Comité de pilotage, BIPH	2021	2023	☐ Réalisé ☐ En cours ☒À réaliser			X	
5.9. Proposer des critères complémentaires dans l'analyse des candidatures pour les postes de professeures et professeurs et des candidatures potentielles pour l'attribution des CRC de manière à redéfinir l'excellence et la rendre inclusive (voir sections 4.2.5. et 4.2.7.). Cela implique de: • Proposer aux départements des critères complémentaires dans l'analyse des candidatures (voir sections 4.2.5 et 4.2.7.); • Proposer aux départements des grilles d'évaluation intégrant les critères complémentaires (voir section 4.2.5.).	Pourcentage des départements utilisant des grilles d'évaluation intégrant des critères complémentaires.	SPE, COREC	2021	2024	☐ Réalisé ☐ En cours ☒À réaliser	X			
5.9. Mettre en place un comité pour documenter les bonnes pratiques au sein du Réseau de l'Université du Québec,	Date du dépôt du rapport du comité de projet,	Comité de projet	Hiver 2022	2023	☐ Réalisé ☐ En cours ☒À réaliser		X		

particulièrement dans les établissements où il n'y a pas d'écart entre les subventions annuelles allouées aux professeures (femmes) et celles allouées aux professeurs (hommes), et tenter de les reproduire à l'UQAM (voir section 4.3.1.).	Bonnes pratiques documentées et application possible à l'UQAM.								
Actions spécifiques aux titulaires CRC									
5.10. S'assurer que la composition du Comité institutionnel CRC de l'UQAM est diversifiée (voir section 4.2.7.).	Niveau de diversité de la composition du comité institutionnel CRC[102].	VRRCD	En cours	2021	☐ Réalisé ☒ En cours ☐À réaliser	X			
5.11. Enrichir les critères d'attribution des CRC en tenant compte des pratiques exemplaires EDI (lien avec action 5.9).	Nombre de nouveaux critères intégrés, Niveau d'intégration des nouveaux critères.	VRRCD Facultés, COREC	En cours	2021	☐ Réalisé ☒ En cours ☐À réaliser	X			
5.12. Évaluer les besoins en matière de soutien administratif additionnel pour les titulaires CRC[103] (voir section 4.3.3).	Perception du soutien octroyé; Niveau d'allocation de ressources par l'Université.	COREC	2021	2024	☐ Réalisé ☒ En cours[104] ☐À réaliser		X		
5.13. Demander aux membres des comités de sélection de suivre la formation portant sur les biais inconscients du PCRC ainsi qu'une formation complémentaire de l'UQAM (lien avec action 3.2). Ceci implique de : • Colliger les confirmations de participation à ces formations.	Pourcentage des comités ayant confirmé que tous leurs membres ont suivi les 2 formations.	Comité de pilotage, SPE	En cours	Automne 2021	☐ Réalisé ☒ En cours ☐À réaliser	X			

[102] Il est actuellement composé de 4 femmes, 4 hommes, incluant le vice-recteur à la recherche, à la création et à la diffusion.
[103] Ceci doit permettre d'assurer que le temps de recherche est protégé.
[104] « En cours » dans la mesure ou le présent Plan d'action a permis de soulever certains besoins. Voir la section 4.3.3.

Axe 6 : Milieu de vie *Faire de l'Université un milieu d'études, de recherche et de création et de travail inclusif, misant sur l'accessibilité à différents niveaux.*									
Actions	**Indicateurs**	**Responsable(s)**	**Début des travaux**	**Échéance**	**État de réalisation**	**SR**	**EC**	**AC**	**Gé**
Actions relatives à l'institution									
6.1. Élaborer un code de conduite sur la civilité en milieu de travail.	Date de dépôt.	BIPH	2020	2022	☐ Réalisé ☒ En cours ☐À réaliser			X	X
6.2. Créer un environnement de travail adéquat et adapté, cela implique de: • Réaliser un examen de l'accessibilité à l'échelle de l'institution pour les espaces de travail, d'études et de recherche et adopter des solutions pour les rendre plus inclusifs (voir section 4.3.3.); • Analyser les besoins individuels et collectifs des personnes issues des groupes sous-représentés; • Intégrer les pratiques exemplaires en matière d'EDI lors de la création d'espaces d'études, de recherche et de création et de travail; • Produire un guide sur la création d'espaces de travail et de recherche inclusif.	Date de dépôt de l'examen, Date de dépôt de l'analyse des besoins; Niveau d'intégration des pratiques exemplaires EDI au sein des projets d'immobilisation; Date d'achèvement du guide.	Secrétariat EDI, VRADHO / SPE, Facultés, Départements	2021	2024	☐ Réalisé ☐ En cours ☒À réaliser			X	X
6.3. Mettre en place des stratégies pour contrer la discrimination ou le racisme sur le campus universitaire. Ceci peut inclure par exemple :	Date de lancement de la campagne de sensibilisation, Actions de commucation (types, nombres et dates de diffusion).	Comité stratégique	2021	2024	☐ Réalisé ☐ En cours ☒À réaliser			X	X

• Créer une campagne de sensibilisation s'adressant à toute la communauté universitaire (voir section 4.2.3.).									

Axe 7 : Gouvernance *Implanter des mécanismes de reddition de compte portant sur les différents objectifs du plan d'action EDI pour le programme des Chaires de recherche du Canada. Implanter une structure de gouvernance EDI se basant sur les pratiques exemplaires, notamment en soutenant une participation significative des groupes minorisés.*									
Actions	Indicateurs	Responsable(s)	**Début des travaux**	**Échéance**	**État de réalisation**	SR	EC	AC	Gé
7.1. Établir une structure de gouvernance relative à l'EDI qui comprendrait notamment les entités suivantes : • Un Secrétariat EDI; • Un comité stratégique EDI ; • Un comité aviseur; • Un comité de pilotage; • Des comités de projets.	Date de création des différents comités; Appréciation des membres de comités.	Rectorat, VRADHO, VRRCD, VRVA	Septembre 2019	2021	☐ Réalisé ☒ En cours ☐À réaliser				X
7.2. Mobiliser les services et directions autour de l'EDI, par exemple : • Coordonner les initiatives et activités liées à l'EDI avec les différents intervenants à l'UQAM (SPE, SVE, facultés, départements); • Participer aux groupes de travail et tables de concertation pour l'intégration de l'EDI dans les universités.	Calendrier des initiatives et activités liées à l'EDI, Nombre de services et de directions mobilisés.	Secrétariat EDI, VRADHO, VRRCD, Rectorat	Automne 2019	2024	☐ Réalisé ☐ En cours ☒À réaliser			X	X
7.3. Compléter l'analyse du cadre normatif[105] de l'Université par le Secrétariat général, menant minimalement :	Date de dépôt des nouvelles versions de politiques, Date de dépôt de nouvelle(s) politique(s).	Comité stratégique	2021	2024	☐ Réalisé ☐ En cours ☒À réaliser	X			X

[105] Lors de la révision de politiques, l'UQAM préconise une approche inclusive impliquant une consultation des membres de la communauté universitaire. Cette consultation peut toutefois prendre différente forme en fonction de la politique à réviser.

• À la révision de la *Politique no 6 sur l'accès à l'égalité des femmes à l'emploi*, afin d'inclure les autres groupes visés par le programme; • À la révision de la Politique no 28 *Politique sur les relations interethniques*; • À la révision de la Politique no 13 *Politique sur le recrutement des nouvelles ressources professorales* afin d'inclure les autres groupes visés; • Au développement d'une Politique institutionnelle EDI.									
7.4. Instaurer un mécanisme de reddition de compte relatif à l'EDI à l'UQAM, ceci implique de : • Déposer un rapport annuel au Conseil d'administration sur l'avancement du plan d'action EDI pour le Programme des Chaires de recherche du Canada; • Diffuser les résultats du portrait d'effectifs et du sondage annuel, incluant les actions à entreprendre si des ajustements sont nécessaires; • Diffuser les résultats du sondage anonyme auprès des titulaires CRC, incluant les actions à entreprendre si des ajustements sont nécessaires.	Date de dépôt des rapports, Types d'actions de communication pour partager les résultats.	Comité stratégique	2021	2024	☐ Réalisé ☐ En cours ☒À réaliser				X

Axe 8 : Allocation de ressources et d'expertises Identifier et mobiliser les ressources et les expertises nécessaires afin de mettre en place le Plan d'action et soutenir les changements visés.									
Actions	**Indicateurs**	**Responsable(s)**	**Début des travaux**	**Échéance**	**État de réalisation**	**SR**	**EC**	**AC**	**Gé**
8.1. Embaucher une conseillère EDI (temps plein) rattachée au VRADHO.	Date d'entrée en poste.	VRADHO et VRRCD	Juillet 2019	Octobre 2019	☒ Réalisé ☐ En cours ☐À réaliser				X
8.2. Embaucher une conseillère EDI (temps partiel) rattachée au VRRCD.	Date d'entrée en poste.	VRADHO et VRRCD	Décembre 2019	Janvier 2020	☒ Réalisé ☐ En cours ☐À réaliser				X
8.3. Mobiliser les unités ou les individus, en évitant la surcharge ou la « surtaxe ».	Niveau de mobilisation obtenu.	Conseillère EDI du VRADHO, Conseillère EDI du VRRCD	Hiver 2021	Été 2021	☐ Réalisé ☐ En cours ☒À réaliser				X

5.3.Responsables de la mise en application du *Plan d'action*

La mise en œuvre du présent *Plan d'action* ne sera possible qu'avec l'engagement de toutes les parties prenantes, soit les facultés, les départements, les services, l'administration et les membres du personnel de l'Université. Elle nécessite également la collaboration des associations et des syndicats. Les actions décrites en section 5.2 présentent les personnes, les services ou les directions impliquées dans la réalisation de chacune de celle-ci. Pour aller plus loin et en tenant compte des pratiques exemplaires EDI, l'UQAM met en place la structure de gouvernance EDI ci-dessous (graphique 1 et tableau 9) pour s'assurer de l'atteinte des objectifs visés par le présent *Plan d'action* et plus globalement de favoriser l'essor d'une culture institutionnelle intégrant l'EDI. Cette structure reposera sur une participation significative des personnes issues des groupes visés et sera opérationnelle dès l'hiver 2021.

Graphique 1. Structure de gouvernance EDI de l'UQAM (pour implantation à l'hiver 2021)

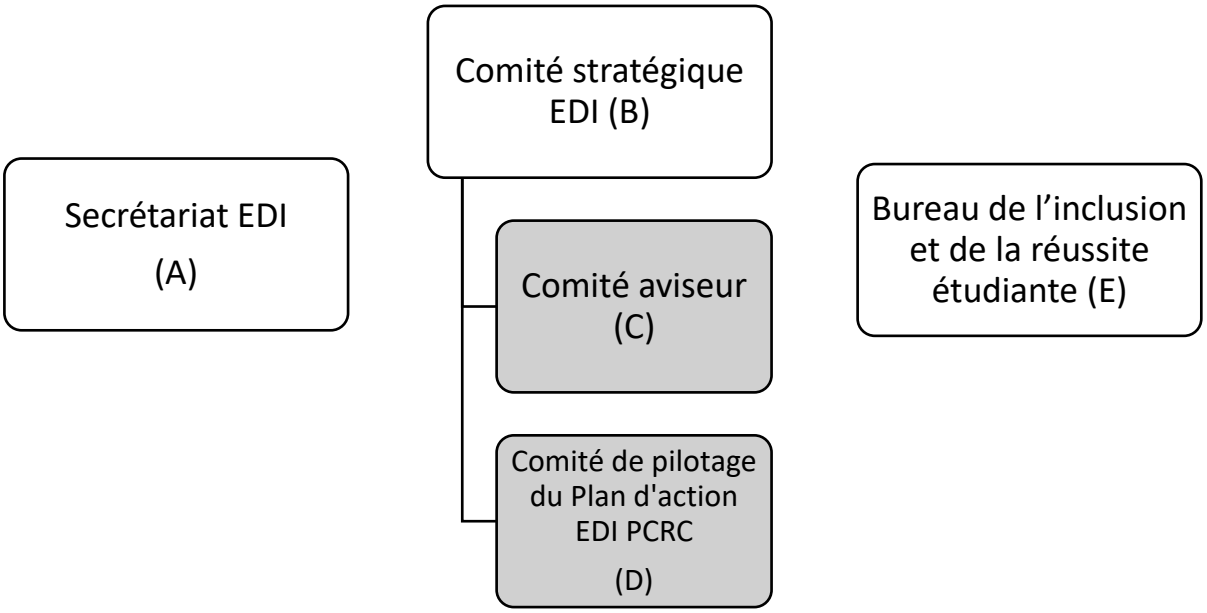


Tableau 9. Mandats et personnes impliquées sur les comités (voir la structure de gouvernance EDI du graphique 1)

A) Secrétariat EDI :

- Mandats : favoriser la mobilisation quant aux enjeux EDI au sein de l'Université.
- Co-responsables : conseillères EDI (VRADHO et VRRCD)
- Membres :
    - 1 membre du Service de la recherche et de la création
    - 1 membre du Bureau de l'inclusion et de la réussite étudiante
    - 1 membre du Service du personnel enseignant
    - 1 membre du Service du personnel cadre et de soutien
    - 1 membre du BIPH
    - 2 étudiantes, étudiants ayant démontré un engagement en lien avec l'EDI (1 de 1er cycle, 1 des cycles supérieurs)
- Nombre de membres (incluant les co-responsables) : 10
- Estimation du nombre de réunions par année : 8-10

B) Comité stratégique EDI :

- Mandat principal : définir les orientations stratégiques EDI de l'Université; favoriser l'essor d'une culture organisationnelle intégrant l'EDI; piloter la structure de gouvernance EDI, adopter/faire adopter les politiques et autres leviers institutionnels nécessaires;
- Mandats spécifiques liés au *Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2020-2024 pour les Chaires de recherche du Canada* :
    - Veiller à la mise en œuvre du *Plan d'action*, particulièrement quant aux axes 5, 6, 7 et 8 (consolidation des pratiques RH, milieu de vie, gouvernance et allocation de ressources).
- Présidente ou président : Rectrice
- Membres :
    - Vice-recteur à la Recherche, à la création, à la diffusion
    - Vice-recteur au Développement humain et organisationnel
    - Secrétaire générale
    - Co-responsables (2) du comité aviseur
    - Directrice du Service des communications
    - Vice-rectrice à l'administration et aux finances
- Nombre de membres : 8 (incluant la présidence)
- Estimation du nombre de réunions par année : 2

C) Comité aviseur :

- Mandats : co-construire une Politique institutionnelle EDI qui intègre les pratiques exemplaires ainsi que les leçons apprises au sein des communautés, au sein de l'Université ou encore celles documentées dans la littérature. Apporter un regard critique, conseiller le comité stratégique.

- Co-présidents : 1 chercheuse, chercheur possédant une expertise relative à l'EDI et 1 praticienne, praticien en changement organisationnel ou en co-construction (ex. directrice SDO, membre du Services aux collectivités)
- Membres :
    - 1 porte-parole par comité consultatif
    - Directrice du Bureau des relations de travail ou Secrétaire générale ou Protectrice universitaire
    - 1 vice-doyenne, vice-doyen à la recherche
    - 1 titulaire CRC
    - 1 Aînée, Aîné Autochtone
    - Il serait intéressant d'inclure des étudiantes, étudiants
- Nombre de membres : 7-10 (incluant co-présidence)
- Estimation du nombre de réunions par année : 3-4

D) Comité de pilotage du Plan d'action EDI PCRC :

- Mandats : comité opérationnel qui veille à la mise en œuvre du *Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2020-2024 pour les Chaires de recherche du Canada*, incluant la mise en place et l'accompagnement de comités de projets, particulièrement pour les axes 1 à 5 (données et analyses, dialogues, formations et outils, mobilisation et accompagnement, consolidation des pratiques RH).
- Co-présidents : directions du VRRCD et du VRADHO (directrices, directeurs exécutifs)
- Membres :
    - 1 membre du Service de la recherche et de la création (direction ou personne déléguée)
    - 1 membre du SDO (direction ou personne déléguée)
    - 2 conseillères EDI
    - 2 membres des vice-décanats à la recherche (directions ou personnes déléguées)
    - 1 membre du Bureau de l'inclusion et de la réussite étudiante
- Nombre de membres : 9
- Estimation du nombre de réunions par année : 6-8

Ce comité de pilotage pourra faire appel à des sous-comités de projets qui permettront de réaliser des éléments spécifiques, définis par le comité de pilotage.

E) Bureau de l'inclusion et de la réussite étudiante

Ce bureau vient d'être créer par le vice-rectorat à la Vie académique. Précisions sur les mandats et la composition à venir.

F) Comité(s) consultatif(s) (non représentés dans le graphique 1) :

- Mandats : soutenir un dialogue entre les personnes issues de groupes minorisés et l'administration de l'UQAM, en créant des occasions d'échanges.
- Nombres de comités : à définir.
- Responsable ou porte-parole : 1 personne par groupe, elle siégera aussi au Comité aviseur.

- Nombre de membres proposés : entre 5 et 10 membres du personnel (professeures, chargées de cours, professionnels, etc.) s'auto-identifiant à un ou plusieurs groupes minorisés.
- Estimation du nombre de réunions par année : 2-4

6. Annexes

6.1. Liste des acronymes utilisés

BIPH	Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (UQAM)
CJNS	Canadian Journal of Native Studies
COREC	Comité de la recherche et de la création (UQAM)
CRC	Chaire de recherche du Canada
CRIAW	Canadian Research Institute for the Advancement of Women
CSFA	Centre de formation en soutien à l'académique (UQAM)
EDI	Équité, diversité et inclusion
NBLJ	National Black Law Journal
PAÉ	Programme d'aide aux employés (UQAM)
PAÉE	Programme d'accès à l'égalité en emploi
PCRC	Programme des chaires de recherche du Canada
SAC	Service aux collectivités (UQAM)
SCWIST	Society for Canadian Women in Science and Technology Newsletter
SDO	Service de développement organisationnel (UQAM)
SePSI	Service des partenariats et du soutien à l'innovation (UQAM)
SPARI	Service de planification académique et de recherche institutionnelle (UQAM)
SPCS	Service du personnel cadre et de soutien (UQAM)
SPE	Service du personnel enseignant (UQAM)
SPIIE	Secrétariat des programmes inter-organismes à l'intention des établissements
SPUQ	Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal
SRC	Service de la recherche et de la création (UQAM)
SRG	Service de rémunération globale (UQAM)
SVE	Service à la vie étudiante (UQAM)
SWAAC	Senior Women Academic Administrators
VRADHO	Vice-rectorat au développement humain et organisationnel (UQAM)
VRAF	Vice-rectorat à l'administration et aux finances (UQAM)
VRRCD	Vice-rectorat à la recherche, à la création et à la diffusion (UQAM)
VRSI	Vice-rectorat aux systèmes d'information (UQAM)
VRVA	Vice-rectorat à la vie académique (UQAM)

6.2. Déclaration volontaire pour les titulaires de Chaires de recherche du Canada à l'UQAM

Le Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC) met à la disposition des titulaires CRC un formulaire d'auto-déclaration disponible à l'adresse suivante :
https://www.chairs-chaires.gc.ca/forms-formulaires/self_identification_preview-fra.pdf.

Le formulaire de déclaration volontaire vise à recueillir des renseignements qui permettent aux organismes subventionnaires de suivre les progrès réalisés en matière d'équité en ce qui a trait à leurs programmes et d'élaborer de nouvelles mesures ayant pour objectif d'accroître l'équité, la diversité et l'inclusion dans le milieu de la recherche. Le PCRC se sert également de ces renseignements pour aider les établissements à atteindre leurs cibles en matière d'équité et de diversité.

6.3.Nouveau cadre de gestion des Chaires de recherche du Canada de l'UQAM

Le nouveau cadre de gestion des Chaires de recherche du Canada de l'UQAM est disponible à l'adresse suivante : https://www.src.uqam.ca/upload/files/crc-exigences/crc-exigences-plan-gestion-chaires-uqam-2015.pdf

6.4.Site Web institutionnel dédié à l'EDI

À l'hiver et au printemps 2020, l'UQAM a développé un site Web institutionnel pour parler de l'EDI. Le public cible de ce site est la communauté uqamienne dans son ensemble. On y aborde notamment les initiatives de l'Université en termes d'EDI pour la recherche et la création. Ce site Web se veut être un outil informatif et de mobilisation. Il est publié depuis septembre 2020 et disponible à l'adresse www.edi.uqam.ca.

6.5.Initiatives EDI de la communauté de l'UQAM

Des initiatives en lien avec l'EDI existent déjà à l'UQAM. Elles proviennent de l'institution, des acteurs du milieu de la recherche, du personnel enseignant ou de la communauté étudiante. Elles encouragent l'émergence d'une réflexion au sein de l'Université et la prise d'actions.

Ces initiatives sont mises de l'avant sur le site Web EDI (www.edi.uqam.ca) : politiques et règlements institutionnels, comités institutionnels et départementaux, initiatives étudiantes, expertises en recherche et en création, lignes directrices facultaires, programmes d'études avec des thématiques liées à l'EDI (par exemple : la concentration de premier cycle en études autochtones), etc. Le site Web EDI sera mis à jour au fur et à mesure que de nouvelles initiatives seront mises en place.

Des chercheuses et chercheurs, des chaires et centres de recherche, de même que des observatoires font déjà de l'EDI le cœur de leurs travaux et contribuent à alimenter la réflexion au sein de l'UQAM. De même, ils agissent à titre de référence pour l'institution qui puit compter sur ces ressources pour la conseiller dans la poursuite de ses objectifs en matière d'EDI.

Chaires de recherche et centres de recherche à souligner :

- Chaire de recherche du Canada sur l'injustice et l'agentivité épistémiques (CRSH);
- Chaire de recherche sur l'homophobie;
- Chaire de recherche UQAM sur l'égalité des genres à l'école;
- Chaire de recherche UQAM sur l'optimisation du potentiel cognitif des personnes autistes;
- Institut de recherche et d'études féministes (IREF);
- Réseau québécois en études féministes (RéQEF).

Observatoires à souligner :

- Observatoire sur la parité – IREF avec le Secrétariat sur la condition féminine du Québec (en développement);
- Observatoire sur la formation à la diversité et l'équité (OFDE);
- Observatoire francophone du genre (AUF).

Projet pilote à souligner :

- Un projet pilote concernant la gouvernance autochtone au féminin au Québec a été proposé en 2017 comme école d'été aux dirigeantes autochtones. Pour cette École d'été, une chargée de cours autochtone a été spécialement embauchée. Cette action s'inscrit dans la volonté de l'UQAM de diversifier le corps enseignant et également de préparer les futures enseignantes, les futurs enseignants issus des groupes désignés. En développant des offres de formation créditées adaptées à certains profils d'étudiants ayant traditionnellement peu ou pas accès aux études postsecondaires, l'UQAM renverse les effets de pratiques discriminatoires systémiques.

Services et structures de l'UQAM

- Des services et des structures administratives de l'UQAM fournissent un précieux appui à la mise en place de l'EDI au sein de l'institution. Parmi ceux-ci, soulignons :
- Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (BIPH);
- Accommodements religieux (offert par le Service du personnel enseignant (SPE);

- Accès à l'égalité en emploi (Service des ressources humaines);
- Ressources pour étudiants autochtones (offert les Services à la vie étudiante (SVE);
- Conseillère à l'accueil et à l'intégration des étudiants autochtones;
- Local Niska : local d'études et de rencontre;
- Fierté autochtones;
- Service de francisation;
- Services aux étudiants en situation de handicap.

Initiatives étudiantes

Les étudiantes et les étudiants sont au cœur de la mission de l'UQAM. Par leur créativité et leur ouverture, elles et ils sont souvent aux premières loges d'initiatives inspirantes, notamment en lien avec l'EDI. Nous souhaitons souligner les initiatives suivantes :

- Cercle des premières nations de l'UQAM;
- Amnistie internationale UQAM;
- Association des étudiants asiatiques;
- Association des étudiants africains;
- Association des étudiants musulmans;
- Comité UQAM Amérique latine;
- Comité de Soutien aux Parents Étudiants;
- Plusieurs cliniques telles que les Cliniques juridiques (Clinique juridique de l'UQAM, Clinique internationale de défense des droits humains, Pro Bono UQAM et Projet Innocence Québec) et la Clinique d'impôt ESG UQAM;
- ElleCode;
- Fillosophie;
- Cercle Premières Nations.

6.6. Questionnaire d'auto-identification de l'UQAM

En juin 2020, l'UQAM a envoyé à tous ses employées et employés un questionnaire d'auto-identification en ligne. Au total, 1673 personnes ont rempli le questionnaire, et 1587 personnes ont répondu à chacune des questions. Soulignons que le taux de réponse n'est pas disponible. Le questionnaire d'auto-identification avait pour objectif de collecter des données sur la représentation de groupes visés pour le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE). Ces données servent aussi pour le présent *Plan d'action EDI des Chaires de recherche du Canada.*

Le questionnaire complet est présenté ci-dessous :

Questionnaire d'auto-identification (version intégrale)

L'UQAM est assujettie à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi. Cette loi vise une représentation équitable des groupes qui sont fréquemment victimes de discrimination, à savoir les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées.

Afin de répondre à ses obligations légales, l'UQAM doit faire rapport périodiquement en identifiant le niveau de représentation de chaque groupe visé au sein de son personnel.

D'autre part, l'UQAM vise à se rapprocher des pratiques exemplaires et à répondre aux exigences de plusieurs organismes subventionnaires de recherche, tels que les Chaires de recherche du Canada. En effet, l'Université conçoit que plusieurs groupes, allant au-delà des groupes visés, peuvent faire face à de la discrimination ou à des obstacles systémiques. L'UQAM intègre des questions supplémentaires à ce questionnaire, qui ne sont pas requises en fonction de la Loi provinciale sur l'accès à l'égalité en emploi, afin de viser l'inclusion du plus grand nombre de personnes. Répondre à ces questions supplémentaires se fera aussi sur une base volontaire.

Chaque membre du personnel de l'UQAM sera invité à compléter le questionnaire d'auto-identification sur *LimeSurvey*, au cours des prochaines semaines. Cette plateforme a été sélectionnée car elle offre des options de sécurité élevées.

Les données récoltées seront traitées de façon confidentielle. Par ailleurs, afin que l'UQAM puisse répondre à ses obligations légales, les réponses doivent majoritairement être associées à une catégorie d'emploi, et doivent en ce sens être liées à un matricule. Les réponses recueillies ne seront accessibles qu'à la personne responsable de la reddition de compte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Les personnes qui complètent le questionnaire pourront s'abstenir de répondre à une, plusieurs ou à l'ensemble des questions. Le choix de réponse « je ne sais pas » a aussi été ajouté pour chacune des questions.

Veuillez sélectionner une des deux options suivantes:

Je préfère ne pas répondre au questionnaire.

Je souhaite répondre au questionnaire.

Question 1 : Femme
Pour les fins de l'application de la Loi, est-ce que vous vous identifiez comme une femme?

Oui

Non

Je ne sais pas

Je préfère ne pas répondre

Question 2 : Autochtones
Pour les fins de l'application de la Loi, êtes-vous une ou un Autochtone du Canada?

Les peuples autochtones sont les peuples des Premières nations, les Inuits ou les Métis du Canada.

À titre indicatif, les Nations autochtones présentent sur le territoire du Québec sont : Anishinabeg (Algonquins), Atikamekw Nehirowisiwok, Eeyou (Cris), Hurons-Wendat, Innus, Inuit, Kanien'kehá:ka (Mohawks), Mi'gmaq, Naskapis, Waban-Aki (Abénaquis), Wolastoqiyik (Malécites)

Oui

Non

Je ne sais pas

Je préfère ne pas répondre

Note de programmation *LimeSurvey* : Si la réponse à cette question est « oui », les deux prochaines questions seront exclues.

Question 3 : Minorité visible
Pour les fins de l'application de la Loi, est-ce que vous vous identifiez comme faisant partie d'une minorité

visible?

*Une minorité visible telle que définie par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse est **une personne autre qu'Autochtone, qui n'a pas la peau blanche**. Ce terme réfère au fait que certaines personnes non-autochtones peuvent avoir diverses caractéristiques physiques liées à leur origine qui les distinguent de la majorité et qui peuvent servir de base à la discrimination.*

Voici quelques exemples de personnes pouvant être considérées comme faisant partie d'une minorité visible. Ce type de catégorisation ne peut représenter adéquatement la diversité existante. Veuillez noter que cette liste est utilisée à titre indicatif et n'est pas exhaustive :

- Les personnes originaires des Caraïbes
- Les personnes originaires de l'Amérique latine
- Les personnes originaires de l'Asie
- Les personnes originaires du Moyen-Orient
- Les personnes originaires de l'Afrique (incluant l'Afrique du Nord)
- Les personnes originaires des Îles du Pacifique
- Les personnes dont les parents ou les grands-parents font partie des groupes énumérés ou qui font partie d'un autre groupe de minorité visible
- Les personnes d'origine mixte, dont un des parents fait partie de l'un des groupes énumérés ou d'un autre groupe de minorité visible

- ( ) Oui
- ( ) Non
- ( ) Je ne sais pas
- ( ) Je préfère ne pas répondre

Note de programmation *LimeSurvey* : Si la réponse à cette question est « oui », la prochaine question sera exclue.

Question 4 : Minorité ethnique
Pour les fins de l'application de la Loi, est-ce que vous vous identifiez comme faisant partie d'une minorité ethnique?

*Selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, les membres des minorités ethniques sont des personnes, **autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible**, **dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais**.*

À titre indicatif, voici quelques exemples de langues maternelles pouvant être considérées comme faisait partie d'une minorité ethnique (veuillez noter toutefois que cette liste n'est pas exhaustive) : allemand; bulgare;

espagnol; grec; hongrois; italien; polonais; portugais; roumain; russe; ukrainien.

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Question 5 : Les personnes handicapées
Pour les fins de l'application de la Loi et compte tenu des informations ci-dessous, êtes-vous une personne handicapée?

Une personne handicapée telle que définie par la Loi assurant l'exercice des droits et des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale est une personne ayant :

*- Une **déficience** (soit une perte, une malformation ou une insuffisance d'un organe ou d'une structure, de naissance ou acquise au cours de la vie);*

*- Entraînant une **incapacité** (soit une diminution des capacités d'une personne à fonctionner dans les limites considérées normales et peut se manifester sur le plan physiologique, anatomique, sur le plan intellectuel ou psychologique);*

*- **Significative** (doit être suffisamment importante et présenter un certain degré de sévérité ou de gravité. C'est le cas de personnes qui, malgré l'utilisation de prothèses ou d'orthèses, ne retrouvent pas leur capacité à voir, à entendre, à marcher, etc. selon des limites dites normales);*

*- Et **persistante** (dont on ne peut prévoir la disparition);*

*- Et qui est sujette à rencontrer des **obstacles** dans l'accomplissement d'activités courantes.*

À titre indicatif, voici quelques exemples (liste non exhaustive) :

- Les personnes sourdes et malentendantes
- Les personnes à mobilité réduite
- Les personnes neurodiverses (exemple : une personne vivant avec un trouble du spectre de l'autisme)
- Les personnes aveugles et malvoyantes
- Les personnes ayant un handicap cognitif ou une déficience intellectuelle.

- Oui
- Non

Je ne sais pas

Je préfère ne pas répondre

Les questions suivantes ne sont pas requises en fonction de la Loi provinciale sur l'accès à l'égalité en emploi.

Toutefois, l'Université conçoit que plusieurs groupes, allant au-delà des groupes visés par la Loi, peuvent faire face à de la discrimination ou à des obstacles systémiques. Afin de travailler vers l'inclusion d'un plus grand nombre de personnes, l'UQAM intègre des questions supplémentaires à ce questionnaire.

Chaque personne est invitée à y répondre de façon volontaire.

Question 6 : Immigration (première génération)

Êtes-vous une personne immigrante?

La définition de personne immigrante est une personne née à l'extérieur du Canada.

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Note de programmation *LimeSurvey* : Si la réponse à cette question est « oui », la question suivante sera incluse mais la question portant sur l'immigration de deuxième génération sera exclue.

De quel pays êtes-vous originaire?
Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez choisir ...

184935X15934X3

off

Question 7 : Immigration (deuxième génération)

Les questions suivantes ne sont pas requises en fonction de la Loi provinciale sur l'accès à l'égalité en emploi.

Toutefois, l'Université conçoit que plusieurs groupes, allant au-delà des groupes visés par la Loi, peuvent faire face à de la discrimination ou à des obstacles systémiques. Afin de travailler vers l'inclusion d'un plus grand nombre de personnes, l'UQAM intègre des questions supplémentaires à ce questionnaire.

Chaque personne est invitée à y répondre de façon volontaire.

Est-ce qu'au moins l'un de vos parents (père ou mère) est une personne immigrante?

La définition de personne immigrante est une personne née à l'extérieur du Canada.

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

- ○ Oui
- ○ Non
- ○ Je ne sais pas
- ○ Je préfère ne pas répondre

Note de programmation *LimeSurvey* : Si la réponse à cette question est « oui », il faut inclure la question suivante.

Quel(s) est leurs pays d'origine?

- Parent 1

  [ ]

- Parent 2

  [ ]

Les questions suivantes ne sont pas requises en fonction de la Loi provinciale sur l'accès à l'égalité en emploi.

Toutefois, l'Université conçoit que plusieurs groupes, allant au-delà des groupes visés par la Loi, peuvent faire face à de la discrimination ou à des obstacles systémiques. Afin de travailler vers l'inclusion d'un plus grand nombre de personnes, l'UQAM intègre des questions supplémentaires à ce questionnaire.

Chaque personne est invitée à y répondre de façon volontaire.

Faites-vous partie de la première génération au sein de votre famille ayant entrepris des études universitaires?

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

- ○ Je n'ai pas entrepris d'études universitaires
- ○ Oui
- ○ Non

Je ne sais pas

Je préfère ne pas répondre

Nous vous remercions de votre participation.

6.7. Questionnaire en ligne (LimeSurvey) utilisé pour la collecte de données (examens)

Questionnaire sur les pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) de l'UQAM dans le cadre du Programme des Chaires de recherche du Canada (PCRC)

Depuis 2018, deux versions de Plan d'action EDI ont été déposées au Programme, mais des ajustements ont été récemment demandés par le comité d'évaluation du PCRC. Nous sommes ainsi à préparer une 3e version qui devra être déposée d'ici le 30 novembre prochain. De nouvelles données seront considérées pour effectuer les examens suivants:

- un examen des systèmes de recrutement;
- un examen comparatif portant sur le niveau de soutien octroyé aux titulaires CRC;
- une analyse du climat de travail et de la culture organisationnelle.

Plusieurs collectes de données ont été prévues pour réaliser ces examens. Le présent questionnaire s'inscrit dans cette démarche; les données recueillies grâce à ce questionnaire permettront à l'Université de mieux cerner les enjeux existants et d'identifier des mesures pour favoriser l'inclusion.

Remplir ce questionnaire devrait nécessiter entre 15 et 30 minutes de votre temps.

Veuillez noter que les réponses sont anonymes et que les données ne seront accessibles qu'aux deux conseillères en équité, diversité et inclusion de l'Université. Plus de détails sont disponibles ci-dessous.

En début de questionnaire, vous serez invitée, invité à vous auto-identifier. Si vous n'êtes pas à l'aise de vous auto-identifier, vous pouvez sélectionner: « Je préfère ne pas répondre. »

Nous vous remercions à l'avance de votre collaboration.

Il y a 10 questions dans ce questionnaire.

Votre fonction à l'UQAM

Êtes-vous titulaire d'une chaire de recherche du Canada? *

Cochez la ou les réponses
Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Auto-identification

L'Université conçoit que plusieurs groupes puissent vivre de la discrimination et être sous-représentés. Les mesures d'équité, de diversité et d'inclusion visent notamment à pallier à la sous-représentation de groupes visés. La définition de ces groupes peut différer d'un programme à un autre.

Les groupes visés au sein du Programme des Chaires de recherche du Canada (PCRC) sont :

Les femmes;

Les Autochtones, c'est-à-dire les peuples des Premières Nations, les Inuits et les Métis du Canada;

Les minorités visibles, c'est-à-dire les personnes autres que les Autochtones, qui ne sont pas de couleur blanche;

Les personnes handicapées, c'est-à-dire les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente affectant leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, leur état psychiatrique ou leur faculté d'apprentissage et qui considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi ou qui pensent qu'elles risquent d'être perçues comme ayant des aptitudes réduites par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison de leur déficience.Cela inclut aussi les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation dans le cadre de leur emploi ou dans leur milieu de travail.

Bien que les personnes issues de la diversité sexuelle puissent vivre de la discrimination, elles ne font pas partie des groupes visés par le PCRC. Notez toutefois que le Programme travaille actuellement à documenter le niveau de représentation de la communauté LGBTQ2+ de façon à déterminer si ses membres sont sous-représentés au sein des titulaires de Chaires de recherche du Canada. De plus, le PCRC encourage fortement les universités à inclure dans leur plan d'action des mesures pour soutenir l'inclusion de la communauté LGBTQ2+.

À quel(s) groupe(s) appartenez-vous?

Cochez la ou les réponses

Veuillez sélectionner de 1 à 4 réponses.
Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Femmes
- Autochtones
- Minorités visibles
- Personnes handicapées
- LGBTQ2+
- Je n'appartiens à aucun de ces groupes
- Je préfère ne pas répondre
- Autre:

Votre perception des pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) à l'UQAM

Nous vous invitons à évaluer les pratiques EDI de l'UQAM.

Aussi souvent que possible, nous vous demandons de partager des exemples, des observations ou des constats sur lesquels vous basez votre évaluation. Ceci nous permettra de mieux cerner les enjeux et les bonnes pratiques existantes. Si vous avez des suggestions, vous pouvez aussi les inclure dans la case descriptive.

Les pratiques ÉDI à l'UQAM

Évaluez les pratiques ÉDI de l'Université en utilisant une échelle de «1 à 10 », où «1 » indique que vous

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. L'UQAM met en œuvre des politiques et des règlements visant l'élimination de la discrimination en emploi.										
2. L'UQAM a mis en place les systèmes et les pratiques nécessaires pour soutenir le succès des personnes issues de groupes sous-représentés (p. ex. mentorat, coaching, réseautage).										
3. L'UQAM investit du temps et des ressources pour soutenir les pratiques ou les systèmes qui permettent d'accroître la diversité à tous les niveaux de l'Université.										
4. L'UQAM offre des modalités de travail flexibles pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (ou favoriser la conciliation travail-vie personnelle)										
5. L'UQAM communique clairement l'importance de l'inclusion à la réalisation de sa mission.										
6. L'UQAM s'assure que les principes relatifs à l'équité, la diversité ou l'inclusion sont inclus dans les processus RH (p.ex. formation sur les biais inconscients, diversité au sein des comités de sélection, rédaction des affichages dans un langage neutre)										
7. L'UQAM crée régulièrement des espaces ou des forums afin de favoriser une meilleure compréhension de l'inclusion et de la valorisation de la différence										
8. À l'UQAM, il existe des moyens sûrs et sécuritaires de formuler une plainte.										

êtes fortement en désaccord et «10 », que vous êtes tout à fait en accord. Si vous avez observé des actions cohérentes avec ce qui est décrit dans un énoncé, nous vous suggérons de sélectionner « Tout à fait d'accord » ou «10 ». Des actions moins cohérentes diminueraient le score.

*

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Avez-vous des exemples, des observations, des constats ou des suggestions à partager ?

Veuillez écrire votre réponse ici :

Votre perception des pratiques EDI au sein de votre département

Nous vous demandons maintenant de réfléchir aux pratiques EDI au sein de votre département.

Aussi souvent que possible, nous vous demandons de partager des exemples, des observations ou des constats sur lesquels vous basez votre évaluation. Ceci nous permettra de mieux cerner les enjeux et les bonnes pratiques existantes. Si vous avez des suggestions, vous pouvez aussi les inclure dans la case descriptive.

Nous vous invitons à partager vos perceptions des pratiques et du niveau d'engagement envers l'EDI au sein de votre département, en utilisant une échelle de «1 à 10», où «1» indique que vous êtes fortement en désaccord et «10», que vous êtes tout à fait en accord. Si vous avez observé des actions cohérentes avec ce qui est décrit dans un énoncé, nous vous suggérons de sélectionner «Tout à fait d'accord» ou «10». Des actions moins cohérentes diminueraient le score.

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Au sein de mon département, nous recevons des avis de promotion basés sur les critères institutionnels qui sont évalués de façon équitable.										
2. Au sein de mon département, nous recevons des rapports d'évaluations de rendement basés sur les critères départementaux qui sont évalués de façon équitable.										
3. Au sein de mon département, le développement professionnel de chaque individu est important.										
4. Au sein de mon département, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée (ou la conciliation travail-vie personnelle) est valorisé.										
5. Au sein de mon département, la direction considère que la consultation des employées, employés améliore la résolution de problèmes.										

Avez-vous des exemples, des observations, des constats ou des suggestions à partager ?

Veuillez écrire votre réponse ici :

Nous vous invitons à partager vos perceptions des pratiques et du niveau d'engagement envers l'EDI au sein de votre département, en utilisant une échelle de «1 à 10», où «1» indique que vous êtes fortement en désaccord et «10», que vous êtes tout à fait en accord. Si vous avez observé des actions cohérentes avec ce qui est décrit dans un énoncé, nous vous suggérons de sélectionner «Tout à fait d'accord» ou «10». Des actions moins cohérentes diminueraient le score.

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Au sein de mon département, nous interrogeons les autres sur ce qu'ils savent, pensent ou ressentent, surtout lorsque leur point de vue peut être différent.										
7. Au sein de mon département, les réunions sont animées pour que le point de vue de chaque personne puisse être entendu.										
8. Au sein de mon département, les réunions sont prévues principalement entre 10 h et 15 h.										
9. Au sein de mon département, nous n'entendons jamais que les individus embauchés des groupes sous-représentés le sont en raison de leur identité plutôt que de leur compétence.										
10. Au sein de mon département, nous reconnaissons la valeur de la diversité.										

Avez-vous des exemples, des observations, des constats ou des suggestions à partager ?

Veuillez écrire votre réponse ici :

Nous vous invitons à partager vos perceptions des pratiques et du niveau d'engagement envers l'EDI au sein de votre département, en utilisant une échelle de «1 à 10», où «1» indique que vous êtes fortement en désaccord et «10», que vous êtes tout à fait en accord. Si vous avez observé des actions cohérentes avec ce qui est décrit dans un énoncé, nous vous suggérons de sélectionner «Tout à fait d'accord» ou «10». Des actions moins cohérentes diminueraient le score. *

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Au sein de mon département, nous avons un environnement non										

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
menaçant dans lequel les gens peuvent se permettre d'être authentique.										
12. Au sein de mon département, nous nous sentons appréciés pour ce que nous sommes en tant que personne, pas seulement pour les emplois que nous occupons ou pour notre expertise.										
13. Au sein de mon département, la contribution des professeures et professeurs est activement recherchée.										
14. Au sein de mon département, les suggestions de chaque professeure et professeur sont entendues et considérées.										
15. Au sein de mon département, la concurrence ne prend pas le dessus sur la collaboration.										

Avez-vous des exemples, des observations, des constats ou des suggestions à partager?

Nous vous remercions pour votre collaboration!

6.8.Questionnaire utilisé pour les entrevues semi-dirigées avec les titulaires CRC

Canevas pour entrevues semi-dirigées avec les titulaires CRC de l'UQAM
Fin septembre et début octobre 2020

Renseignements utiles :

- Libre participation :
- Il est possible d'arrêter l'entretien à tout moment.
- Il est possible de ne pas répondre à une ou à plusieurs questions
- Si vous ne souhaitez pas vous auto-identifier, vous ne subirez aucun préjudice.
- Aucun enregistrement des échanges. Les conseillères EDI de l'UQAM prendront des notes pendant l'échange. Ces notes seront conservées dans un lieu sécurisé après les entrevues. Les deux conseillères EDI sont les seules personnes pouvant avoir accès aux notes.
- Les deux conseillères EDI ont signé une entente de confidentialité au moment de leur embauche.
- Seuls les constats seront partagés dans le Plan d'action EDI de l'UQAM, le contenu des entrevues ne le sera pas (à noter qu'il n'y aura pas de retranscription des entrevues).

Informations sur la répondante, le répondant à l'entrevue :

Date : Intervieweur :
Nom de la chaire: Faculté, département ou unité :
Nombre d'années à l'emploi de l'UQAM :
Acceptez-vous de vous auto-identifier? femme, Autochtone, minorité visible, personne handicapée, diversité sexuelle, autre groupe minorisé
Année d'obtention du Phd :
Nombres d'années entre le Phd et l'obtention de la chaire :
Nombre de renouvellement :

Questions :

1. Présenter le tableau sommaire des sous-représentations identifiées à travers le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE).

Éléments à partager :

- Le PAÉE est un programme provincial qui permet de contrer la discrimination en emploi. Il a été créé pour que les membres de groupes victimes de discrimination soient représentés équitablement au sein du personnel des organismes publics, parapublic et les universités.
- Dans le cadre de ce programme, l'UQAM doit notamment analyser ses effectifs afin de déterminer, pour chaque catégorie d'emploi, le nombre de personnes faisant partie de chacun des groupes visés à l'aide d'un questionnaire d'auto-identification.
- Cette analyse a été réalisée au printemps 2020 à l'UQAM. Voici les résultats à l'échelle de l'UQAM.

Tableau des écarts par groupe visé à l'UQAM (page suivante)

Groupe visés	Représentation à UQAM (en%)	Représentation UQAM (en nb)	Sous-représentation (en %)	Sous-représentation (en nb)

Femmes	53%	2246	0%	5
Autochtones	0%	9	0%	17
Minorités visibles	7%	289	15%	619
Minorités ethniques	3%	147	8%	316
Personnes handicapées	1%	61	2,8%	119

Pourquoi existe-t-il ces sous-représentations, à votre avis?

2. Présenter le tableau des cibles PCRC 2019 et 2029

Éléments à partager :

- Dans le tableau ci-dessous, vous retrouvez les cibles à atteindre pour s'assurer de la représentation équitable de groupes désignés (femmes, personnes handicapées, Autochtones, personnes de minorités visibles) au sein des postes de titulaires de Chaires de recherche du Canada (CRC).
- Ces cibles sont applicables à tous les établissements qui administrent les fonds obtenus dans le cadre du Programme des chaires de recherche du Canada. On remarque une hausse des seuils (%) à atteindre de 2019 à 2029.

Tableau. Cibles à atteindre pour les postes de titulaires Chaires de recherche du Canada, par groupe sous-représenté

Groupes sous-représentés	Cibles (%) en décembre 2019*	Cibles (%) à atteindre en 2029
Femmes	31,0 %	50,9 %
Personnes handicapées	4,0 %	7,5 %
Autochtones	1,0 %	4,9 %
Personnes de minorités visibles	15,0 %	22,0 %
Total des titulaires CRC	100,0 %	100,0 %

Pour 2019, l'UQAM a atteint ou dépassé les cibles pour 3 des 4 groupes; la cible relative aux Autochtones n'a pas été atteinte.

Question : À votre avis, pourquoi l'UQAM a-t-elle atteinte les cibles relatives aux femmes, aux personnes handicapées et aux minorités visibles pour l'année 2019? Quels seront les défis pour les cibles de 2029?

3. Comment s'est déroulé votre processus d'embauche à titre de professeure ou professeur? (Étapes du processus, réseautage, repas, rencontres, etc.)
Sous-questions possibles : Quelles ont été vos perceptions? Qu'avez-vous ressenti lors de ce processus?

4. Quel type d'appui, de soutien ou de mentorat avez-vous reçu comme nouvelle professeure ou nouveau professeur?
Sous-questions possibles : Existe-t-il, au sein de votre département, des initiatives particulières ayant pour objectif de soutenir les nouvelles professeures, nouveaux professeurs?

5. Comment votre unité/département vous a-t-elle accueillie, accueilli lors de votre entrée en poste (repas de bienvenu, mentorat, appui des collègues, invitation à des évènements de réseautage, etc.)?

6. Comment s'est déroulé le processus de sélection CRC?
Sous-questions possibles : Quelles étaient vos perceptions? Qu'avez-vous ressenti lors de ce processus?

7. Quel type d'appui, soutien ou mentorat avez-vous reçu pour soumettre votre application au Programme CRC?
Sous-questions possibles : Qu'est-ce qui a été aidant ou utile? Avez-vous des suggestions pour améliorer cet appui ou ce support?

8. a. Décrivez l'appui reçu lors de l'obtention de votre CRC (si applicable)? Avez-vous des suggestions pour permettre à l'UQAM d'améliorer l'appui aux titulaires CRC issus des groupes sous-représentés?

b. (si non applicable) Avez-vous des suggestions pour rendre le processus de sélection CRC plus équitable pour les groupes sous-représentés?

9. Est-il arrivé que vous interrompiez votre carrière? (Par interruption, l'on entend congé de maladie, congé de maternité, congé comme proche-aidant, etc.) Si oui, est-ce que vous avez constaté des impacts sur votre carrière?

10. Comment votre expertise est-elle perçue par vos collègues? Comment est-elle perçue par les étudiantes et étudiants?

11. Êtes-vous passé à travers le processus de renouvellement CRC à l'UQAM?
- Si oui, qu'en avez-vous pensé? -Quels principes devraient étayer les pratiques futures?

12. a. Comment intégrez-vous l'ÉDI au sein de votre chaire?

b. À titre de titulaire, jugez-vous que votre équipe soit diversifiée? Sous-questions possible : Quels sont vos défis et vos réussites?

13. Avez-vous des suggestions pour que l'UQAM améliore ses pratiques relatives à la recherche de candidatures, d'embauche et de maintien en poste des groupes sous-représentés au sein du programme CRC ou à l'UQAM ?

14. Avez-vous d'autres suggestions ou réflexions à partager quant à l'inclusion à l'UQAM ?

15. Nous vous invitons maintenant à partager vos perceptions quant au soutien obtenu à titre de titulaire CRC, en utilisant une échelle de «1 à 10 », où «1 » indique que vous êtes fortement en désaccord et «10 », que vous êtes tout à fait en accord. Si vous avez observé des actions cohérentes avec ce qui est décrit dans un énoncé, nous vous suggérons de sélectionner « Tout à fait d'accord » ou «10 ». Des actions moins cohérentes diminueraient le score.

Lorsque vous répondez, nous vous demandons de garder en tête les groupes visés par le PCRC (femmes, Autochtones, minorités visibles ou personnes racisées, personne en situation de handicap) ainsi que la communauté LGBTQ2+.

Nous comprenons que les ressources sont limitées à l'UQAM, particulièrement en termes d'espace bureau. Il ne s'agit pas ici d'évaluer le niveau de soutien mais plutôt s'il est équitable ou adapté à vos besoins.

Énoncés présentés aux titulaires CRC lors des entrevues	Évaluation (score de 1 à 10)	Perception du niveau d'équité; observations ou suggestions
1. À titre de titulaire CRC, j'estime avoir accès à un espace de bureau qui soit équitable (en fonction de mes besoins et de mon domaine de recherche).		
2. À titre de titulaire CRC, j'estime avoir un accès équitable à l'équipement qui m'est nécessaire. (en fonction de mes besoins et de mon domaine de recherche).		
3. À titre de titulaire CRC, j'estime avoir un accès équitable à du temps protégé (ou réservé pour mes travaux de recherche).		
4. À titre de titulaire CRC, si je me compare à d'autres titulaires, j'estime avoir accès équitablement à du soutien administratif (en fonction de mes besoins et de mon domaine de recherche).		
5. À titre de titulaire CRC, si je me compare à d'autres titulaires, j'estime avoir accès équitablement aux fonds de recherche (tel que le FCI).		
6. À titre de titulaire CRC, si je me compare à d'autres titulaires, j'estime avoir accès équitablement à de l'assistance en enseignement ou en recherche.		