

PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION POUR LE PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

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

Les critères d'embauche à l'Université du Québec à Montréal (UQAM) pour les titulaires de chaires de recherche du Canada (CRC) correspondent aux normes d'excellence habituellement reconnues par les universités à savoir :

- Un dossier de publication exceptionnel ;
- Une expérience internationale visible ;
- L'obtention de financement externe ;
- Une disposition claire au leadership dans son domaine de recherche ;
- Une indépendance intellectuelle.

Ces normes sont essentiellement conçues pour un profil de professeur au parcours rectiligne. Toutefois, certaines personnes provenant des groupes désignés (femmes, personnes handicapées, Autochtones, membres de minorités visibles) peuvent avoir un parcours plutôt atypique. Elles ont traversé des épreuves personnelles importantes et ont alors fait des choix qui les défavorisent en regard des normes listées plus haut alors qu'elles auraient développé des compétences exceptionnelles en égard aux embûches qu'elles auraient rencontrées. Il est parfois difficile de reconnaître la valeur des parcours à saveur atypique. Par exemple, l'UQAM s'investit beaucoup dans les milieux communautaires et les impacts sociétaux sont importants. Toutefois, cela ne rejaillit pas toujours de manière visible sur ses embauches.

Comme établissement financé par les fonds publics, l'UQAM est soucieuse d'avoir une cohorte de professeures et professeurs titulaires d'une chaire de recherche du Canada qui reflète mieux la société québécoise. Elle a de fait la volonté de favoriser l'insertion en son sein de personnes au parcours atypique provenant des groupes cibles, en parallèle avec l'espérance de voir changer les critères d'attribution des fonds fédéraux, afin qu'eux aussi reflètent la diversité des pools de candidates et de candidats.

L'important pour l'UQAM est de vivre la diversité selon les principes d'Université Canada¹ et non pas de la gérer en ayant uniquement comme vision d'atteindre des cibles demandées par Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements.

¹ Voir Université Canada, en ligne < <https://www.univcan.ca/fr/salle-de-presse/communiqués-de-presse/principes-duniversites-canada-en-matiere-dequite-de-diversite-et-dinclusion/>>

Pratiques d'embauche et de recrutement

Les pratiques d'embauche du personnel enseignant de l'UQAM ont constamment évolué avec la société. Certaines stratégies ont dû être modifiées en cours d'implantation ou jumelées à d'autres pour des raisons de cohérence sociétale et institutionnelle. L'UQAM a fait des efforts considérables pour diversifier les offres d'emplois professoraux afin d'atteindre un public large et diversifié. Parallèlement, de nombreux efforts ont été mis en place pour introduire dans les nouveaux outils promotionnels du Service du personnel enseignant (SPE) et de l'Université (site web, vidéos, affiches de recrutement, etc.) des visages issus des groupes visés. De plus, lors du processus d'embauche d'une professeure, d'un professeur, le département doit justifier son choix dans le cas où aucune candidature considérée comme prioritaire n'est retenue². Ces nouvelles façons de faire, projetant l'image d'une université plurielle, auront des impacts positifs à court et moyen termes sur le taux d'attraction de l'institution. Il est bien démontré en effet que l'implantation à l'échelle de l'Université d'une pratique améliorant la diversité aura plus de crédibilité auprès du personnel, car cela renforce l'authenticité du signal émis³. À ce jour, l'impact de l'engagement de l'UQAM en termes de diversité s'observe davantage sur le taux de mixité homme/femme. Les nouvelles stratégies présentées ci-dessous permettront que les futurs titulaires de chaires de recherche du Canada soient issus des groupes désignés.

Stratégies pour atteindre les objectifs d'équité, de diversité et d'inclusion

La première stratégie concernera le comité d'embauche des professeurs. Il faut mentionner au préalable que les comités doivent obligatoirement inclure au moins une femme. La nature des membres des comités d'embauche devrait idéalement refléter la diversité des groupes désignés, mais également la diversité du parcours de recherche que peut avoir une personne atypique. Un des points importants en termes d'attractivité des personnes issues des groupes désignés est le phénomène d'attraction, de similarité. L'homogénéité ethnique engendre la pensée de groupe⁴. C'est en effet la tendance des individus à choisir les personnes qui leur ressemblent. Il est donc crucial que les membres des comités d'embauche reflètent cette diversité que l'on veut établir à l'UQAM. Également, il faudra gommer l'effet de survalorisation des dimensions mieux connues des membres du comité au profit de facettes moins familières. Par exemple, le facteur H (ou indice de Hirsch) est un instrument très bien connu de la communauté scientifique qui aide les professeurs et professeurs chercheurs à quantifier la productivité et l'impact scientifique de leurs pairs en fonction du niveau de citation de ses publications. Plus cet indice est haut, meilleure doit être la personne candidate. Mais ça n'est pas toujours vrai⁵.

² Convention SPUQ, art. 9.07 paragr 8. En ligne <http://www.spuq.ugam.ca/conventions_collectives/professeurs/9>.

³ Lisa H. Nishii et al. « A multi-level process model for understanding diversity practice effectiveness », *Academy of Management Annals*, 0044.R3, p. 34, 2016.

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

⁵ 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. On line <<http://dx.doi.org/10.1080/15366367.2012.716260>>.

En outre, cet indice semble favoriser les individus seniors actifs dans les disciplines à fréquence élevée de citations⁶. Il serait intéressant pour les membres des comités d'embauche d'avoir des outils supplémentaires permettant de choisir de la manière la plus éclairée possible la meilleure personne candidate. **L'objectif de l'UQAM sera donc de travailler avec les comités d'embauche des personnes candidates à une chaire de recherche du Canada, notamment en insistant sur l'intérêt réel d'insérer des nouveaux critères de sélection.**

Il serait également souhaitable de travailler sur la grille d'embauche. Elle ne reflète peut-être plus la société diversifiée dans laquelle baigne l'UQAM. La vision d'un bon dossier est effectivement très balisée. Les critères, que les évaluatrices et évaluateurs veulent justes et équitables, sont biaisés car basés sur des critères productivistes. Les mêmes groupes de personnes se retrouvent souvent exclus et notamment ceux des groupes cibles. Par ailleurs, le regard d'évaluation envers les femmes et les minorités semble être plus sévère. Il faudra ainsi reconnaître ces biais sexistes et racistes. Par exemple, l'institution devra gommer toute présomption de performance moindre dont peut faire l'objet la personne candidate issue des groupes désignés et, en conséquence, c'est le regard même du département qui embauche qui devra être amélioré. **L'objectif de l'UQAM sera donc de réfléchir sur ses grilles d'embauche de manière à pouvoir donner plus de flexibilité aux comités de sélection départementaux.** Cela doit s'effectuer en sachant bien sûr que chaque département a des réalités d'embauche différentes et donc des besoins différents.

En lien avec cet objectif, l'UQAM propose de rajouter des critères subsidiaires qui ne sont pas systématiquement évalués lors du processus d'embauche, notamment :

- La qualité d'enseignant qui a été développée dans un contexte atypique ;
- Les aspects inusuels du profil de la personne candidate transférables dans une perspective académique ;
- L'expérience personnelle et professionnelle démontrant une capacité à s'ancrer dans différents milieux de pratique et notamment au sein d'une démarche universitaire.

Bien sûr, l'UQAM devra fournir des outils adéquats aux membres des comités. L'Université a 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 désignés⁷. L'UQAM a la volonté d'améliorer le guide pour tendre vers une sélection la plus neutre et équitable possible de la meilleure candidate ou du meilleur candidat. Une formation, complémentaire à celle fournie par le secrétariat des chaires, pourrait être donnée par le SPE. Un espace pourrait également être disponible afin que la personne candidate puisse expliquer une éventuelle interruption de carrière et/ou certains choix atypiques.

⁶ Voir indicateurs de notoriété des publications. En ligne <<https://coop-ist.cirad.fr/aide-a-la-publication/evaluer-les-publications/revue/indicateurs-de-notoriete/6-h-index-ou-facteur-h>>.

⁷ Voir en ligne https://www.rhu.uqam.ca/pdf/Guide_de_dotation.pdf. Lire p.18 pour éviter toute discrimination.

Il est de la responsabilité de l'UQAM de proposer un environnement de travail adéquat pour tous. Des accommodements devront être naturellement proposés de manière à ce que le parcours atypique de la personne candidate soit un atout dans sa progression professionnelle. En retour, l'institution devra valider directement auprès des personnes issues des groupes visés que les accommodements qui leur sont proposés sont pertinents. L'UQAM a la responsabilité de donner une voix aux personnes des groupes minoritaires désignés; tout doit être fait de manière à ce que ces derniers puissent formuler leurs besoins et proposer les meilleures solutions à apporter. **L'objectif de l'UQAM sera donc de prendre en compte les problématiques actuellement présentes, d'élaborer les stratégies menant à une meilleure intégration des personnes issues des groupes visés et ensuite intégrer ces dernières dans le raffinement du plan d'intégration via des rétroactions.**

L'absence comme titulaire de CRC de personnes atteintes de handicaps, d'autochtones et la rareté de candidates et de candidats issus des minorités visibles laisse penser que le processus d'embauche à l'UQAM aurait un effet d'exclusion discriminatoire provoquant de fait une situation visée par l'article 86 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne⁸. L'UQAM aurait ainsi la possibilité d'implanter un programme d'accès à l'égalité. L'institution pourrait par exemple privilégier la personne candidate membre d'un des groupes sous-représentés dans le cadre de la Charte québécoise. Plus précisément, un message fort serait de cibler préférentiellement les candidatures de personnes atteintes de handicap et les personnes autochtones. **Ces personnes pourraient, à compétence égale, faire l'objet d'une préférence sur d'autres candidates ou candidats selon l'article 86 pour corriger une sous-représentation chronique au sein de l'UQAM.**

Degré de soutien offert aux titulaires de chaire

Un examen comparatif – par sexe, par groupe désigné et par domaine de recherche – du degré de soutien que l'UQAM offre à toutes et tous les titulaires de chaire en poste souligne clairement que l'UQAM ne fait aucune différence de traitement entre les différentes candidatures. Tous les titulaires sont soumis au même plan de gestion de l'UQAM, qui détaille notamment le temps réservé aux activités de recherche, les salaires et les avantages sociaux ainsi que les fonds de recherche additionnels⁹. La disponibilité des bureaux et des espaces de recherche, le soutien administratif et l'équipement fourni sont eux proposés par la faculté et le département d'attache de la personne désignée. Toutefois, l'UQAM est consciente que l'égalité formelle entre les différents groupes n'est pas toujours suffisante. L'égalité n'est pas synonyme d'équité. Cela peut en effet engendrer des effets discriminatoires indirects.

Ainsi, les dossiers atypiques pourraient requérir des efforts plus importants que la normale en termes de support institutionnel pour la candidate ou le candidat. **Notre objectif sera de proposer aux personnes candidates issues des groupes désignées un plan de gestion amélioré, adapté aux écueils auxquels elles feraient face.** Par exemple,

⁸ Charte des droits et libertés de la personne, art. 86. En ligne <<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12#se:86>>.

⁹ Voir [Plan de gestion des chaires de recherche du Canada](#)

l'UQAM pourrait proposer un dégrèvement supplémentaire, un soutien administratif, ou encore fournir du matériel adapté permettant de faciliter l'insertion dans le milieu de recherche de la personne au profil atypique. L'institution favorise également le déplacement des personnes atteintes de handicaps en fournissant des rampes d'accès disséminées sur le campus ¹⁰

La pertinence de la candidature sera également valorisée en mentionnant dans le dossier le parcours hors norme de la candidate ou du candidat, en présentant les barrières supplémentaires auxquelles cette personne a fait face et en démontrant si besoin le caractère personnel du projet et sa motivation exceptionnelle.

Afin de corriger à court, moyen terme les inégalités systémiques dans notre bassin de titulaires d'une CRC, l'UQAM pourrait, en première intention, cibler au sein même de son corps professoral des personnes issues des groupes visés dont le dossier de recherche serait potentiellement en adéquation avec les exigences d'une CRC. Pour développer le dossier de recherche de la personne visée, un des moyens serait de leur offrir une chaire stratégique de l'UQAM en vue de les préparer à acquérir l'expérience et le vécu nécessaire à une ou un futur titulaire de chaire de recherche du Canada.

Milieu de travail

L'environnement de l'Université est propice au développement des titulaires d'une chaire de recherche du Canada incluant ceux issus des groupes désignés. Cet environnement étant très compétitif, une fois les personnes au parcours atypique embauchées, il sera important de les accompagner afin de les aider à s'épanouir au sein de leur environnement professionnel. Il faut par exemple garder à l'esprit que l'obligation de donner quatre charges de cours par année pourrait être difficile pour une personne atteinte d'un handicap. **L'objectif de l'UQAM sera de proposer un système de mentorat de pairs pour accompagner les candidats atypiques.** Ce mentorat pourrait être effectué par deux professeures et professeurs de profils différents afin d'englober un maximum de besoins, notamment des conseils concernant l'organisation des tâches professorales, des explications quant à l'organisation de colloques, conférences, et un atelier de formation pour la gestion financière des subventions.

L'accompagnement doit en effet devenir une norme. L'UQAM doit s'inspirer de son essence même, qui est de produire et rendre accessible les savoirs pour former des citoyennes et des citoyens compétents dans leur domaine de formation, socialement responsables et capables de contribuer aux grands enjeux collectifs dans la préservation de l'environnement et le respect des droits de la personne dans la recherche de la justice et de l'égalité. On ne devrait pas promouvoir uniquement l'excellence en soi sans prendre en compte la personne elle-même.

L'UQAM proposera également aux candidats atypiques une rencontre particulière avec son agent d'équité au Service du personnel enseignant (SPE) avec les gestes suivants :

¹⁰ Voir hypelién : https://carte.uqam.ca/#pointsdinteret/rampes_acces

- Présentation de la pochette d'accueil offerte par le SPE incluant selon le cas un questionnaire d'auto-évaluation ;
- Dans le cas d'une personne atteinte d'un handicap, la ou le responsable des accommodements effectuera une analyse des besoins afin que les adaptations soient réalisées le plus rapidement possible. Des mesures telles que l'adaptation des postes de travail, l'achat de logiciels spéciaux et d'outils adaptés pour les non-voyants ou les personnes atteintes de surdité, l'amélioration de l'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite pourraient être mise en place. Pour ce dernier point, l'enjeu crucial est que la personne atteinte d'un handicap puisse avoir un accès prioritaire aux services d'accommodement. Sans cela, c'est la réalisation même de son travail qui sera remise en cause. Il serait en effet contradictoire de recruter une personne ayant des besoins particuliers et ensuite de ne pas lui donner les moyens dont elle a besoin pour réaliser sa recherche.

Défis particuliers

L'UQAM est une université de langue française. Les non-francophones, plus nombreux dans certains groupes désignés, pourraient éventuellement hésiter à donner des cours en français alors que cela n'est pas un problème pour la recherche qui peut se faire totalement en anglais. Afin d'élargir son bassin de candidatures, l'UQAM continuera à proposer à ces professeures et professeurs des cours de français. Comme cela se fait dans certains départements, il est également possible de mettre en place des mécanismes d'aide à la révision de documents (PowerPoint, plan de cours, questions d'examen et de travaux, etc.). Comme cité plus haut, le mentorat pourra également être d'une grande aide dans ce contexte.

L'UQAM veut aller au-delà des stéréotypes et des idées préconçues. Pour preuve, un projet pilote concernant la gouvernance autochtone au féminin au Québec a été proposé en 2017 par l'institution comme école d'été aux dirigeantes autochtones. Comme le souligne dans « Le Soleil » la coresponsable du programme Josée-Anne Riverin du Service aux collectivités de l'UQAM : « *cette initiative visait à "transformer" l'UQAM dans une "perspective de décolonisation" dans la foulée des recommandations de la Commission vérité et réconciliation, qui incitait les établissements postsecondaires à aider davantage les Premières Nations¹¹* ». Pour cette École d'été, une chargée de cours autochtone avec un parcours atypique 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 et 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. Si l'on veut avoir des professeures et professeurs issus de la diversité, il faut que ces personnes aient eu accès aux études universitaires.

¹¹ « La gouvernance autochtone au féminin », Le Soleil, 30 juillet 2017. En ligne <<http://www.lapresse.ca/le-nouvelliste/actualites/201707/30/01-5120630-la-gouvernance-autochtone-au-feminin.php>>.

L'UQAM propose également une concentration de premier cycle en études autochtones¹² qui a pour but de sensibiliser les étudiantes et étudiants aux questions autochtones. Finalement, l'UQAM a mis en place un comité qui va réfléchir avec les membres des communautés autochtones sur la meilleure manière de les accueillir.

De manière plus générale, l'UQAM insistera sur la diffusion de l'information et la consultation pour sensibiliser les professeures et professeurs, les membres des comités d'embauche et même en amont, les comités conseil, à la diversité culturelle et aux objectifs que l'UQAM devra atteindre en termes de représentation des groupes désignés. Les critères subsidiaires complémentaires décrits plus haut auront été le cas échéant mis de l'avant pour parfaire le profil de la personne candidate. Les directions des départements et les assistantes et assistants administratifs départementaux et facultaires auront été sensibilisés aux possibles risques de discrimination.

Dès à présent, l'UQAM utilisera la formation en ligne élaborée par le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements (voir l'hyperlien [Les préjugés inconscients et le processus d'évaluation par les pairs](#)). Cette formation concerne les préjugés inconscients et leur impact sur le processus d'évaluation par les pairs et s'adresse plus particulièrement à toutes les personnes qui font partie d'un processus de recrutement pour une chaire de recherche du Canada. Ce tutoriel vise à (1) permettre à l'utilisateur de comprendre ce qu'est un préjugé inconscient, (2) prendre conscience de son effet négatif dans le processus d'évaluation par les pairs et (3) se doter de méthodes permettant de réduire leur influence lors de l'évaluation par les pairs.

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

Recrutement

Par souci d'équité pour les personnes issues des groupes désignés, la mention d'égalité pour tous s'insère dans tous les appels à candidatures de l'UQAM:

L'Université du Québec à Montréal souscrit à un programme d'accès à l'égalité en emploi. De ce fait, elle invite les femmes, les autochtones, les membres des minorités visibles, des minorités ethniques et les personnes en situation de handicap qui répondent aux exigences du poste à soumettre leur candidature. Nous encourageons les personnes qui s'identifient à l'un ou l'autre de ces groupes à remplir le Questionnaire d'identification à la présente adresse et à le joindre à leur dossier de candidature :

www.rhu.uqam.ca/visiteurs/egalite/QuestionnaireAccesEgalite.pdf.

Cadre de gestion des Chaires de recherche du Canada

L'UQAM s'est dotée d'un plan de gestion des chaires visant à expliciter aux personnes candidates le cadre administratif dans lequel s'insèrent les chaires de recherche du Canada. Ce cadre précise notamment :

¹² Voir <https://etudier.uqam.ca/programme?code=F019>.

- a. que la rémunération de base des titulaires de CRC est la même que celle des professeures et professeurs de l'UQAM (sauf les primes dont il est question plus bas);
- b. qu'une partie uniforme (37,80%) de la subvention des CRC est affectée au paiement du salaire et des avantages sociaux du titulaire de la chaire;
- c. que le solde du salaire et des avantages sociaux du titulaire est assumé par l'Université;
- d. qu'une prime salariale de 10 000 \$ est versée aux titulaires de chaires de niveau 2 et une prime salariale de 20 000 \$ est versée aux titulaires de chaires de niveau 1, cette prime est imputée à la subvention de la chaire;
- e. que la ou le titulaire de CRC peut imputer à la subvention de sa chaire des allocations de dégagement d'enseignement (dégrèvements) au-delà du dégrèvement consenti par l'Université;
- f. que tous les fonds résiduels sont utilisés par la ou le titulaire de la CRC au titre des dépenses de recherche;
- g. que les titulaires de chaire qui ne sont pas professeures et 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.

Le choix d'une candidate, d'un candidat pourrait également se porter préférentiellement sur un membre des sous-groupes visés selon la Charte québécoise¹³.

Processus décisionnel pour l'attribution des chaires de recherche du Canada

Le Conseil de la recherche et de la création (COREC), défini dans la Politique no 10 de la recherche et de la création¹⁴, approuve les décisions qui concernent la distribution des CRC au sein des facultés sur une base collégiale en collaboration avec le Bureau de la vice-rectrice, du vice-recteur à la Recherche et à la création. La répartition des chaires au sein des facultés se base principalement sur la moyenne des fonds de recherche reçus par chacune des facultés de la part des trois organismes subventionnaires fédéraux. Le calcul de répartition est revu à chaque exercice d'attribution.

Le processus décisionnel est ensuite décentralisé. En effet, les mises en candidature des chaires de recherche du Canada sont sous la responsabilité des Facultés en lien avec leur propre politique interne et en collaboration avec les départements. Les dossiers sont élaborés par la ou le candidat avec l'aide de la faculté, du département d'attache et du Service de la recherche et de la création. Une fois complétés, les dossiers de candidature sont transmis au Comité institutionnel des chaires de l'UQAM constitué par des professeures et professeurs seniors de chaque faculté. Le comité formule des recommandations à la direction de l'UQAM quant au dépôt final au Programme des chaires de recherche du Canada. Après accord de tous les intervenants, incluant le département d'attache, et la faculté, le dossier de candidature est envoyé à Ottawa.

¹³ Charte des droits et libertés de la personne, art. 86.

¹⁴ Politique no 10. En ligne < [Politique no 10 de la recherche et de la création](#)>.

Le processus décisionnel qui détermine la manière dont l'UQAM utilise sa marge de flexibilité est également décentralisé. Chaque faculté en lien avec les départements va décider, selon la nature de la thématique, le type de chaire qui sera choisi : 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). Les doyennes et doyens, les vice-doyennes et vice-doyens, les directions de département et la vice-rectrice à la recherche et à la création sont impliqués de manière collégiale dans la décision.

Le renouvellement des titulaires de chaires de niveau 1 comme de niveau 2 se passe de la même manière que pour les mises en candidature. Le dossier doit franchir les étapes départementales, facultaires et institutionnelles et avoir fait là aussi la preuve de son excellence. Pour le renouvellement des CRC de niveau 1, l'UQAM suivra les directives du Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements en n'acceptant qu'un seul renouvellement de sorte que la ou le titulaire d'une chaire de niveau 1 ne pourra remplir que deux mandats d'une durée de sept ans chacun. Un troisième mandat pourra être éventuellement demandé s'il est démontré clairement et publiquement le caractère exceptionnel de ce mandat.

L'UQAM ne favorise pas le passage d'une ou d'un candidat titulaire d'une chaire de niveau 2 à une chaire de niveau 1. L'institution suit en ce sens les critères énoncés par le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements qui souligne que « *Les titulaires de chaire de niveau 2 ne sont pas destinés à devenir des titulaires de chaire de niveau 1. Les chaires de niveau 2 ont pour but d'offrir aux chercheurs émergents le soutien qui donnera le coup d'envoi à leur carrière* ».

Dans l'éventualité où l'Université perd une chaire en raison du processus de réattribution, la décision concernant l'élimination de la chaire d'une ou d'un titulaire se passe de la même manière que pour les mises en candidatures ou les renouvellements, c'est-à-dire en collégialité entre la vice-rectrice, le vice-recteur à la Recherche et à la création et les vice-doyennes et vice-doyens à la recherche au sein du Conseil de la recherche et de la création (COREC).

L'UQAM s'appuie sur son plan de gestion pour établir le degré de soutien offert aux titulaires de chaire. Chaque faculté et département d'où sont issus les candidates et candidats proposent ensuite des ressources pour personnaliser leurs appuis à la personne candidate. Les personnes de l'établissement qui prennent part à la prise de ces décisions sont, outre la vice-rectrice, le vice-recteur à la Recherche et à la création, le vice-décanat à la recherche de la faculté et la direction du département d'attache de la personne candidate.

Tous les titulaires sont soumis au même plan de gestion et ont les mêmes supports notamment sur le temps réservé aux activités de recherche, sur les salaires et les avantages sociaux, sur les fonds de recherche additionnels, sur les locaux, sur le soutien administratif et sur l'équipement fourni. Toutefois, l'UQAM est consciente que les dossiers atypiques pourraient requérir des efforts plus importants. C'est à l'aune de ce

constat que les mesures décrites plus haut seront prises pour ne pas désavantager les personnes issues des groupes désignés.

Lors d'un appel à candidatures pour une chaire de recherche du Canada, un *questionnaire d'identification - accès à l'égalité en emploi* est distribué par le Service du personnel enseignant à toutes les personnes candidates. Bien que le questionnaire ne traite pas de la question spécifique des interruptions de carrière de quelque nature que ce soit, les membres du comité de sélection sont très conscients de l'impact d'une interruption de carrière due à la maternité, aux congés parentaux ou à des problèmes de santé sur une carrière, grâce entre autres à la formation qu'ils auront reçue (voir plus haut) ainsi qu'à leur expertise acquise par leur participation à plusieurs comités d'évaluation. Finalement, les personnes candidates sont encouragées à expliquer toute situation atypique dans leur CV ou dans leur lettre d'accompagnement.

Formation portant sur les préjugés involontaires

Le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements propose une formation en ligne sur les préjugés involontaires et inconscients, et leur impact sur le processus d'évaluation par les pairs. Cette formation est obligatoire pour toutes les personnes qui font partie d'un processus de recrutement pour une chaire de recherche du Canada. Elle a été mise en place dès octobre 2017 dans les facultés qui vont déposer des candidatures pour le concours d'avril 2018. On y explique ce qu'est qu'un préjugé involontaire, décrit comment cela peut affecter l'évaluation par les pairs et suggère des moyens d'atténuer l'influence du préjugé involontaire. (<http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.aspx?pedisable=false>)

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

Toutes les données relatives aux personnes des groupes désignés seront conservées électroniquement de manière sécuritaire. En ce qui concerne les dossiers papier, ils seront gardés dans un bureau fermé à clef. Les données seront anonymisées lors de rapports de synthèse.

Déclaration volontaire

Les données relatives aux caractéristiques des groupes désignés ne sont pas toujours indiquées dans le CV. De plus, même après la rencontre avec la personne candidate, cette dernière ne désire pas toujours en parler ou ne se reconnaît pas nécessairement dans un des groupes désignés. On peut se heurter à des refus de divulgation. Le défi de l'UQAM sera d'expliquer en quoi il est important de s'autodéclarer. Une des solutions sera d'expliquer aux personnes des groupes désignés qu'en s'autodéclarant, on démontre aux organismes subventionnaires les efforts de l'UQAM en la matière et qu'elles ne subiront aucun impact négatif de quelque nature que ce soit.

L'UQAM utilisera le formulaire de déclaration volontaire préparé par le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements après l'avoir ajusté à ses

propres besoins. Il est important en effet de recueillir les données concernant les déclarations volontaires de toutes les candidates et candidats aux postes de chaire et de toutes et tous les titulaires de chaire actuels afin de monitorer le nombre de personnes issues des groupes désignés présents dans l'institution.

4) Maintien en poste et inclusion

Toutes et tous les titulaires de chaire ont l'obligation de donner au moins un cours par année. Ces personnes sont dégagées des tâches administratives et ont des facilités pour obtenir des espaces de recherche. Cela leur permet de se consacrer principalement à leur recherche. L'UQAM offre de multiples moyens pour informer le personnel, incluant les professeures et professeurs, des problématiques liées au « bien vivre ensemble ». Des séances d'information peuvent se faire par exemple via des conférences comme celle sur le harcèlement sexuel en milieu de travail et à l'université¹⁵. Un des mécanismes d'aide et de surveillance est le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement¹⁶ qui permet de dénoncer toute situation de harcèlement dont pourraient faire l'objet les membres de la communauté universitaire, incluant les titulaires de chaire.

L'UQAM a été une université pionnière en adoptant dès 1988¹⁷ des politiques qui ont favorisé l'insertion des femmes dans le marché de l'emploi. L'Université a également mis en place un programme d'accès à l'égalité en emploi et un programme d'équité en emploi pour les femmes, les membres des minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées¹⁸. L'UQAM démontre en ce sens son fort engagement pour favoriser la diversité. Finalement, l'institution a également mis en place des politiques contre le harcèlement^{19 20}. En effet, le défi n'est pas seulement d'attirer des candidatures issues des groupes désignés, mais aussi de les retenir avec un milieu de travail où toutes et tous se sentiront valorisés et à l'aise d'exprimer différents points de vue.

Les professeures, professeurs, titulaire d'une chaire de recherche du Canada ou non, peuvent contacter l'agent d'équité de l'Université pour lui présenter une plainte quant à un éventuel problème d'équité et de diversité au sein du Programme.

¹⁵ Rachel Chagnon, 21 novembre 2016. <<https://evenements.uqam.ca/detail/725591-conference-publique-sur-le-harcèlement-sexuel-en-milieu-de-travail-et-a-luniversite-reflexions-et-analyses-feministes>>.

¹⁶ Voir hyperlien : <https://harcèlement.uqam.ca/presentation/>

¹⁷ Politique no 6 : Politique sur l'accès à l'égalité des femmes à l'emploi.

¹⁸ Politique no 44 : Politique d'accueil et de soutien des étudiantes, étudiants en situation de handicap; Politique no 13 : Politique institutionnelle de recrutement des nouvelles ressources professorales. (objectifs de mixité hommes/femmes); Politique no 28 : Politique sur les relations interethniques.

¹⁹ Politique no 16 : Politique contre le harcèlement sexuel;

²⁰ Politique no 42 : Politique sur le harcèlement psychologique.

Coordonnées de la personne chargée de donner suite aux préoccupations et plaintes en matière d'équité et de diversité

Madame Josée Dumoulin
Directrice du Service du personnel enseignant
Téléphone (514) 987-6529
dumoulin.josée@uqam.ca

Mécanisme de suivi et traitement des préoccupations et des plaintes

Le mécanisme pour assurer le suivi et le traitement des plaintes sera identique à celui que propose le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement, à savoir « *Faire rapport annuellement à la Secrétaire générale, au Secrétaire général, de même qu'aux syndicats et associations* ». L'UQAM ajoutera la vice-rectrice, le vice-recteur à la Recherche et à la création dans la boucle de traitement.