

PLAN D'ACTION D'ÉQUITÉ POUR LES PROGRAMMES INTERORGANISMES FÉDÉRAUX (2017-2022)

DÉFI4

Équité, diversité, inclusion

Version 8 décembre 2023

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU VICE-RECTEUR À LA RECHERCHE ET AUX ÉTUDES SUPÉRIEURES	5
1. PRINCIPALES MODIFICATIONS IMPORTANTES APPORTÉES AU PLAN.....	6
2. CONTEXTE	8
3. DÉCLARATION D'ENGAGEMENT	9
3.1. Adhésion à la charte Dimensions	10
4. STRUCTURE ADMINISTRATIVE DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE RELATIVE À L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION.....	11
4.1. Comité stratégique ÉDI	11
4.2. Programme d'Accès à l'égalité en emploi	15
4.3. Autres initiatives institutionnelles en lien avec l'ÉDI	16
5. PLAN DÉFI4 : CIBLES ET ÉVOLUTION ANNUELLE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DES GD.....	17
6. STRUCTURE ADMINISTRATIVE DU PLAN DÉFI4 ET CONSULTATIONS DES GROUPES DÉSIGNÉS	20
6.1. Les responsables décisionnel.le.s des objectifs du Plan DÉFI4 et autres ressources	20
6.2. L'agent ou l'agente de recherche-Équité	21
6.3. Le comité consultatif du Plan DÉFI4	21
6.4. Consultations des titulaires de CRC dont les membres des groupes désignés	22
7. OBJECTIFS DU PLAN DÉFI4 ET PROGRESSION	23
7.1. Objectif 1 : Transparence de l'attribution des CRC et du processus de sélection.....	25
7.2. Objectif 2 : Progression de carrière et inclusion	61
7.3. Objectif 3 : Formation	114
7.4. Objectif 4 : Communication	128
7.5. Objectif 5 : Imputabilité et mesure de progrès.....	138
7.6. Objectif 6 : Gagner une reconnaissance parmi les universités exemplaires	140
8. ANNEXES	146
8.1. Charte Dimensions	147
8.2. Lancement de la vidéo « La grande université humaine ».....	153
8.3. Organigramme relatif à l'ÉDI.....	156
8.4. Plan d'action pour l'atteinte de la zone de parité sur les instances institutionnelles.....	157
8.5. Des CRC majoritairement dirigées par des professeures	161
8.6. Tâches de l'agent ou agente de recherche-équité.....	165
8.7. Affichage du poste de l'agent.e de recherche-équité	168
8.8. Chiffrier d'utilisation des CRC de l'Université de Sherbrooke (Août 2019)	171
8.9. Nouvelles CRC (Août 2019)	173
8.10. Structure du CSI.....	174
8.11. Balises institutionnelles.....	175
8.12. Grilles d'évaluation du CSI.....	182
8.13. Interruption de carrière et situations personnelles (PCRC)	191

8.14. Formulaire Curriculum Vitae (PCRC)	196
8.15. Guide de dotation	205
8.16. Exemple d'échéancier pour l'attribution ou le renouvellement de CRC.....	228
8.17. Exemple de cartographie des étapes de sélection pour les CRC.....	231
8.18. Gabarit d'affichage des postes de CRC.....	240
8.19. Stratégie pour encourager l'auto-identification	251
8.20. Relance annuelle pour l'auto-identification.....	256
8.21. Handicap et mesures adaptatives	257
8.22. Guide pour les membres du CSI	258
8.23. Préférence Estrie.....	274
8.24. Cahier d'appel de candidature	277
8.25. Programme de mentorat	283
8.26. Sondage des titulaires de CRC.....	289
8.27. 5 ingénieures couronnées	299
8.28. Leadership au féminin	301
8.29. Femmes actrices majeures en sciences	307
8.30. Formation continue sur la diversité culturelle	310
8.31. Formations à venir sur la diversité culturelle.....	312
8.32. Pôle régional en enseignement supérieur de l'Estrie (PRESE)	314
8.33. Remise d'un doctorat honorifique à Alanis Obomsawin.....	317
8.34. Créer des ponts entre autochtones et allochtones, une initiative à la fois.....	322
8.35. Semaine des personnes handicapées	326
8.36. Un milieu inclusif qui cultive l'excellence.....	329
8.37. L'amour arc-en-ciel	332
8.38. L'Université de Sherbrooke salue les initiatives de diversité sexuelle et de genre	334
8.39. Affichages en vertu de la Loi sur l'équité salariale	337
8.40. Grille d'entrevue de départ.....	340
8.41. Questionnaires de formation	348
8.42. Outils de formation disponibles	352
8.43. Liste d'événements en lien avec l'ÉDI	363
8.44. Plan de formation.....	364
8.45. Actions réalisées par le Service des communications depuis janvier 2019 pour accroître la visibilité de la CFSG	365
8.46. Composition du comité consultatif du plan DÉFI4.....	367
8.47. Mohamed Hadj Ali : le visage affable de l'accueil des nouvelles et nouveaux étudiants internationaux 368	
8.48. Tableau-analyse de soutien.....	370
8.49. Guide d'accueil des nouvelles professeures et des nouveaux professeurs	371
8.50. Lettre au PCRC-24 septembre 2019	388
8.51. Guide de recrutement en recherche.....	391

8.52. Courriel personnalisé favorisant l'auto-déclaration.....	427
8.53. Présentation Powerpoint favorisant l'auto-déclaration	428
8.54. Exercice réalisé à la faculté de génie sur la participation des pairs au processus d'évaluation.....	433
8.55. Grand Concours de bourses postdoctorales Claire-Deschênes	434
8.56. Bourse maternité en sciences	435
8.57. Autres bourses étudiantes soutenant les personnes issues des GD	436
8.58. Questionnaire pour les titulaires d'une CRC dont la chaire se termine	439
8.59. Extrait affichage Prix Tremplin en recherche	449
8.60. Plan de communication en matière d'ÉDI.....	451
8.61. Guide des bonnes pratiques d'encadrement aux études supérieures et en recherche	456
8.62. Indice sur la Santé organisationnelle	460
8.63. Feuille- Ensemble contre la discrimination.....	463
8.64. Nouvelles en matière d'ÉDI à l'UdeS.....	467
8.65. Semaine arc-en-ciel pour la diversité sexuelle et de genre.....	474
8.66. Analyse annuelle de la représentation des GD dans les communications en tenant compte de la diversité présente à l'Udes	476
8.67. Lettre au PCRC-Juillet 2021	477
8.68. Document de référence en cas de congé lié à une interruption de carrière	481
8.69. Lettre au PCRC-Décembre 2023	483

MESSAGE DU VICE-RECTEUR À LA RECHERCHE ET AUX ÉTUDES SUPÉRIEURES

L'Université de Sherbrooke veut et doit miser sur tous les talents pour être innovante et pour continuer d'exceller. C'est une question de responsabilité sociale, de justice, mais aussi de vitalité économique et de pertinence de nos actions. De nombreuses études le montrent et le répètent inlassablement : l'équité, la diversité et l'inclusion conduisent les organisations à de meilleurs résultats. Au cœur de la mission universitaire, la relève de demain a aussi besoin de modèles variés qui l'invitent à s'ouvrir à la gamme la plus diversifiée d'emplois auxquels elle peut légitimement aspirer.

Le Plan d'action d'équité pour les programmes interorganismes (2017-2022) – Plan DÉFI4 – reconnaît concrètement ces enjeux, qui sont toujours d'actualité. Ces enjeux ont notamment affecté, à l'échelle du Canada, l'accès aux chaires de recherche du Canada depuis la création de ce prestigieux programme en 2000. Le Plan compte remédier, de façon durable, à la sous-représentation de quatre groupes désignés (femmes, minorités visibles, Autochtones, personnes avec un handicap) parmi les titulaires de chaires de recherche du Canada, et profiter de cette impulsion pour étendre ces bonnes pratiques aux autres recrutements en recherche, à l'Université de Sherbrooke.

Je suis heureux de présenter les actions qui permettront des avancées rapides vers cet objectif.



Professeur Jean-Pierre Perreault, Ph. D.

1. PRINCIPALES MODIFICATIONS IMPORTANTES APPORTÉES AU PLAN

Le Plan DÉFI4 est complété. Ce document était évolutif par nature afin de permettre la mise en place d'ajustements nécessaires à l'atteinte des objectifs. Les principales mises-à-jour ont été exposées dans les annexes suivantes :

- Version 27 septembre 2019 : Annexe 8.50.
- Version 28 mai 2021 : Annexe 8.67.
- Version août 2023 : Annexe 8.69.

Liste des acronymes utilisés dans ce document (en ordre alphabétique)

AGLEBUS : Association pour la diversité sexuelle et de genre de l'Université de Sherbrooke

AIPSA : Association des ingénieurs-professeurs en sciences appliquées (UdeS)

APPFMUS : Association des professeures et professeurs de la Faculté de médecine de l'Université de Sherbrooke

ARIUS : Agence des relations internationales de l'Université de Sherbrooke

CCJ : Comité consultatif jeunes

CDPDJ : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

CERC : Chaires d'excellence en recherche du Canada

CFSG : Chaire de recherche pour les femmes en sciences et génie

CGRH : Conseiller et conseillère en gestion des ressources humaines (UdeS)

CRC : Chaires de recherche du Canada

CRC150 : Chaires de recherche du Canada 150

CRSH : Conseil de recherches en sciences humaines du Canada

CRSNG : Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada

CSI : Comité de sélection institutionnel (UdeS)

ÉDI : Équité, diversité, inclusion

EPPES : Étudiants des Premiers Peuples en enseignement supérieur

FCI : Fonds des leaders John-R. Evans de la Fondation canadienne pour l'innovation

FRQ : Fonds de recherche du Québec

FUS : Fondation de l'Université de Sherbrooke

GATUS : Groupe d'action trans de l'Université de Sherbrooke

GD : Groupes désignés (femmes, minorités visibles, Autochtones et personnes ayant un handicap)

GRIS : Groupe régional d'intervention sociale

IRSC : Instituts de recherche en santé du Canada

LGBTQ2+ : Lesbienne, gai, bisexuel, trans, queer, bispirituel et autre (+)

MESRST : Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie

PAEE : Programme d'accès à l'égalité en emploi

PCRC : Programme des chaires de recherche du Canada

PHQ : Personnel hautement qualifié

PRESE : Pôle régional en enseignement supérieur de l'Estrie

REMDUS : Regroupement des étudiantes et des étudiants de maîtrise, de diplôme et de doctorat de l'Université de Sherbrooke

RIQEDI : Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion

SARIC : Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création (UdeS)

SNG : Sciences naturelles et génie

SHSA : Sciences humaines et sociales et autres (lettres, droit, école de gestion)

MSS : Médecine et sciences de la santé

SPIIE : Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements

SPPUS : Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke
SRH : Service des Ressources Humaines (UdeS)
SSF : Service de soutien à la formation (UdeS)
UdeS : Université de Sherbrooke
VACS : Violences à caractère sexuel (UdeS)
VRRES : Vice-recteur à la recherche et aux études supérieures (UdeS)

Aussi, ce document réfère occasionnellement à la page Web traitant de l'ÉDI, disponible à l'adresse suivante : <https://www.usherbrooke.ca/saric/financement/chaire/crc/reddition-de-comptes>. Une liste d'informations concernant le Plan DÉFI4 s'y trouve. Pour les fins du Plan, cette page s'intitulera « page Web équité-recherche ».

Pour toute question concernant ce plan, vous pouvez vous référer à :

Agent ou agente de recherche-Équité
Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création (SARIC)
Université de Sherbrooke
+1 819 821-8000, poste 61967
equite-diversite-inclusion@usherbrooke.ca

2. CONTEXTE

Le Plan DÉFI4 répond au Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC) qui, en mai 2017, a enjoint les universités canadiennes comprenant cinq chaires de recherche ou plus à remédier à la sous-représentation de quatre groupes désignés (GD), soit les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes vivant avec un handicap, parmi les titulaires de chaires de recherche du Canada (CRC), ainsi qu'à enrayer les désavantages historiques subis par ces groupes. Chaque université est tenue d'atteindre ses cibles de représentation en matière d'équité d'ici décembre 2019 et de produire, en décembre 2017, une stratégie à cette fin, à laquelle sont associés deux objectifs fondamentaux, étroitement liés : une transparence accrue dans l'allocation des CRC et une reddition de comptes plus claire et plus complète. L'Université de Sherbrooke appuie énergiquement cette obligation légitime.

Le présent document sert à identifier les actions concrètes qui seront posées par la direction de l'Université de Sherbrooke, ses facultés et ses services, de façon à remédier aux barrières systémiques et aux biais inconscients qui contribuent à la sous-représentation des GD, et ce, de façon durable, crédible, au-delà de cibles chiffrées.

La section qui suit (3) présente la déclaration d'engagement de l'Université de Sherbrooke envers l'atteinte et le maintien de la représentativité des quatre GD parmi les titulaires de CRC de même que le corps professoral et, plus largement, parmi l'ensemble de la communauté universitaire.

La section suivante (4) détaille la structure administrative de l'Université de Sherbrooke relative à l'ÉDI dans laquelle s'insère le Plan DÉFI4. Y sont notamment présentés les différents comités travaillant de concert pour améliorer les pratiques de l'institution afin de faire de l'équité, de la diversité et de l'inclusion des valeurs inhérentes à la culture de l'Université de Sherbrooke. Des actions qui ont un impact sur les titulaires de CRC et qui vont au-delà du Plan DÉFI4 y sont présentées.

La section 5 illustre les cibles de représentativité des GD fixées pour les titulaires de CRC et par le PCRC. On y expose aussi l'évolution annuelle du nombre de personnes issues des GD titulaires de CRC.

La section 6 présente la structure administrative entourant le Plan DÉFI4 ainsi qu'une description des consultations réalisées auprès des GD. On y présente entre autres les responsables décisionnels désignés pour chaque objectif du Plan ainsi que de l'agente de recherche-Équité en charge de coordonner les actions du Plan.

Enfin, la section 7 dresse un portrait exhaustif des objectifs du Plan DÉFI4, incluant les actions concrètes qui seront réalisées afin d'atteindre ceux-ci. Cette dernière section du Plan inclut toutes les exigences du PCRC qui ont été répondues :

- un examen des pratiques d'embauche (**voir 1F (page 39 à 55)**), plus spécifiquement et en complément (**voir 1B (page 32-34)**) ;
- des analyses de contexte portant :
 - sur le mentorat (**voir 2A (page 61-64)**),
 - sur les obstacles systémiques (**voir 2B (page 65-73)**),
 - sur la représentativité des GD parmi les récipiendaires de prix institutionnels d'excellence (**voir 2E (page 104-108)**),
 - sur les formations ÉDI offertes (**voir 3A (page 114-119)**),
 - sur la représentativité des GD au sein des communications de l'Université (**voir 4C (page 133-136)**);
- un examen comparatif (**voir 2C (page 82 à 99)**) en regard :
 - du soutien,

- de la rémunération
- de la progression de carrière
- des absences des titulaires reliés à divers congés
- du non-renouvellement de CRC après un mandat;
- de même que l'analyse des défis particuliers qui se posent en raison des caractéristiques propres à l'établissement (**voir 1G (page 55 à 60)**).

Ces analyses ont servi d'assises à la définition des actions mises de l'avant dans le présent Plan, lesquelles permettront de mieux gérer, d'atténuer ou d'enrayer les obstacles relevés.

3. DÉCLARATION D'ENGAGEMENT

L'Université de Sherbrooke reconnaît que l'ÉDI renforce le milieu universitaire et est engagée à soutenir de façon prioritaire ces valeurs comme facteurs stratégiques d'excellence.

Rendu public le 15 décembre 2017, le présent Plan a été présenté et entériné aux plus hauts niveaux de gouvernance de l'Université, soit le conseil de la recherche de l'Université (17 janvier 2018), le comité de direction de l'Université (29 janvier 2018), le conseil universitaire de l'Université (14 février 2018) et le conseil d'administration de l'Université (23 avril 2018). Il sera régulièrement bonifié à mesure que progresseront les réflexions et les actions en lien avec l'ÉDI. Toutefois, l'engagement de l'Université restera le même, soit :

- Réviser les pratiques, les processus et les mesures afin de remédier aux désavantages historiques des GD;
- Appliquer un processus transparent d'allocation et de dotation des CRC;
- Procéder à la collecte systématique de données sur la représentation des GD parmi les titulaires de CRC, et procéder à l'analyse régulière de ces données afin d'identifier les écarts aux objectifs de représentation et d'y remédier;
- S'assurer que l'ensemble du corps professoral ainsi que des administrateurs et administratrices qui participent aux processus d'allocation des chaires et aux dotations de postes reçoivent une formation sur les biais conscients et inconscients (obligatoire);
- Partager l'engagement de l'institution envers l'égalité d'accès au CRC et aux programmes du Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements (SPIIE);
- Sensibiliser en continu, et par divers moyens de communication, la communauté universitaire;
- Informer la communauté universitaire des mesures prises ou à prendre par l'Université pour atteindre ses cibles de représentation pour les GD, ainsi que des progrès accomplis en ce sens;
- Mettre en place un processus pour traiter toute question liée à la mise en œuvre du Plan d'action ou aux préoccupations soulevées;
- Publier un rapport annuel destiné au public et au PCRC, faisant état des progrès et de l'évolution vers l'atteinte des objectifs du Plan d'action;
- Atteindre, d'ici la fin 2019, les cibles de représentation des GD pour les titulaires de CRC;
- Après 2019, maintenir les cibles de représentation pour les titulaires de CRC et atteindre les cibles de représentation pour les autres programmes du SPIIE, les Chaires d'excellence en recherche du Canada (CERC), les Chaires de recherche Canada 150 (CRC150) et le Fonds d'excellence en recherche Apogée Canada;
- À plus long terme, au-delà des cibles, renforcer la culture institutionnelle en se servant de l'expérience acquise par ce Plan. En amont, il s'agit aussi de contribuer à préparer une relève et un bassin diversifié de personnel hautement qualifié (PHQ), en agissant tout le long du parcours académique et professoral ainsi que du parcours permettant d'accéder aux postes de leadership.

3.1. ADHÉSION À LA CHARTE DIMENSIONS

Parallèlement aux actions qui sont réalisées dans le cadre du Plan DÉFI4, l'Université de Sherbrooke réitère son engagement en souscrivant à la charte du programme pilote Dimensions, initiative des trois organismes subventionnaires canadiens¹. Cette charte vise à promouvoir l'excellence en recherche, l'innovation et la créativité dans le milieu postsecondaire, dans et entre toutes les disciplines, en favorisant l'ÉDI.

En adhérant à cette charte, parmi les premières université québécoises, l'Université de Sherbrooke joint sa voix aux autres établissements d'enseignement postsecondaires canadiens qui sont soucieux d'offrir un milieu équitable, diversifié et inclusif à leur communauté.

La charte Dimensions comprend 8 principes que l'Université de Sherbrooke s'engage à intégrer dans ses politiques, dans ses pratiques et dans sa culture organisationnelle. Ces principes portent notamment sur la mise en place d'actions concrètes et mesurables visant à s'attaquer aux obstacles auxquels se heurtent, entre autres, les femmes, les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap, les membres de minorités visibles et les membres de la communauté LGBTQ2+.

La charte Dimensions appuiera et guidera les actions définies dans le cadre du Plan Défi4.

Pour plus d'information concernant cette charte, notamment à propos des 8 principes, voir [l'Annexe 8.1.](#)

¹ Trois organismes subventionnaires canadiens : les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) et le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG)

4. STRUCTURE ADMINISTRATIVE DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE RELATIVE À L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Au terme d'une démarche de réflexion stratégique impliquant plus de 5 000 personnes, l'Université de Sherbrooke a présenté, en mai 2018, son [Plan stratégique 2018-2022](#), lequel comprend quatre grandes orientations. L'une d'elles consiste à offrir « un milieu d'études et de travail où tous et toutes peuvent s'accomplir et contribuer ». De cette orientation découle notamment l'objectif spécifique de faire de l'Université de Sherbrooke un milieu exemplaire sur le plan de l'ÉDI (objectif 12). Pour y arriver, l'Université de Sherbrooke misera sur une structure décentralisée où toutes les facultés et tous les services ont à cœur l'ÉDI et en font une priorité pour ancrer un changement de culture durable au sein de la communauté (personnel et étudiant). Le comité stratégique ÉDI, présidé par le recteur, est à la tête de cet objectif.

4.1. COMITÉ STRATÉGIQUE ÉDI

Afin d'atteindre l'objectif d'être une université exemplaire en matière d'ÉDI, un comité stratégique a été créé et est chargé d'assurer la mise en place et le suivi d'actions stratégiques de façon à apporter des changements favorables et permanents à la culture institutionnelle. L'une des réalisations du comité stratégique ÉDI a été de lancer, le 20 février 2019, une vidéo intitulée « La grande université humaine² » dans laquelle cinq personnes issues de la communauté universitaire, représentantes des GD et de la communauté LGBTQ2+, abordent la réalité qui leur est propre de même que les défis et les solutions potentielles pour favoriser l'ÉDI à l'Université de Sherbrooke. Ces interventions prennent la forme d'entrevues avec des membres de la haute direction de l'institution, soit le recteur (le Professeur Pierre Cossette), la Professeure Eve Langelier, titulaire de la Chaire de recherche pour les femmes en sciences et génie (CFSG), le vice-recteur à la recherche et aux études supérieures (VRRES) (le Professeur Jean-Pierre Perreault) et la vice-rectrice aux études (la Professeure Christine Hudon). Cette vidéo a été transmise à l'ensemble de la communauté universitaire et figure sur la page Web équité-recherche ainsi que dans la page des nouvelles de l'Université de Sherbrooke. Elle a été visionnée plus d'un millier de fois jusqu'à maintenant. Pour plus de détails concernant le lancement de cette vidéo, voir [l'Annexe 8.2](#).

Le comité stratégique ÉDI a identifié cinq grandes priorités et a mandaté 5 comités de travail responsables d'entreprendre les actions permettant leur réalisation. La section suivante présente ces comités et détaille chacune des priorités leur ayant été attribuées.

4.1.1. COMITÉS DE TRAVAIL

Comités de travail	Priorités
Comité de travail ÉDI	<ol style="list-style-type: none">1. La représentation hommes-femmes dans différents secteurs :<ol style="list-style-type: none">a) cible de croissance à 20% des femmes professeures en génie et sciences d'ici 2022b) intéressement des hommes en Éducation et en Sciences de la santé2. L'atteinte des cibles de diversité CRC via le Plan DÉFI4 et des cibles du programme d'accès à l'égalité en emploi relative à la présence des quatre GD.3. L'intégration des personnes avec handicap

² <https://www.usherbrooke.ca/actualites/nouvelles/nouvelles-details/article/39676/>

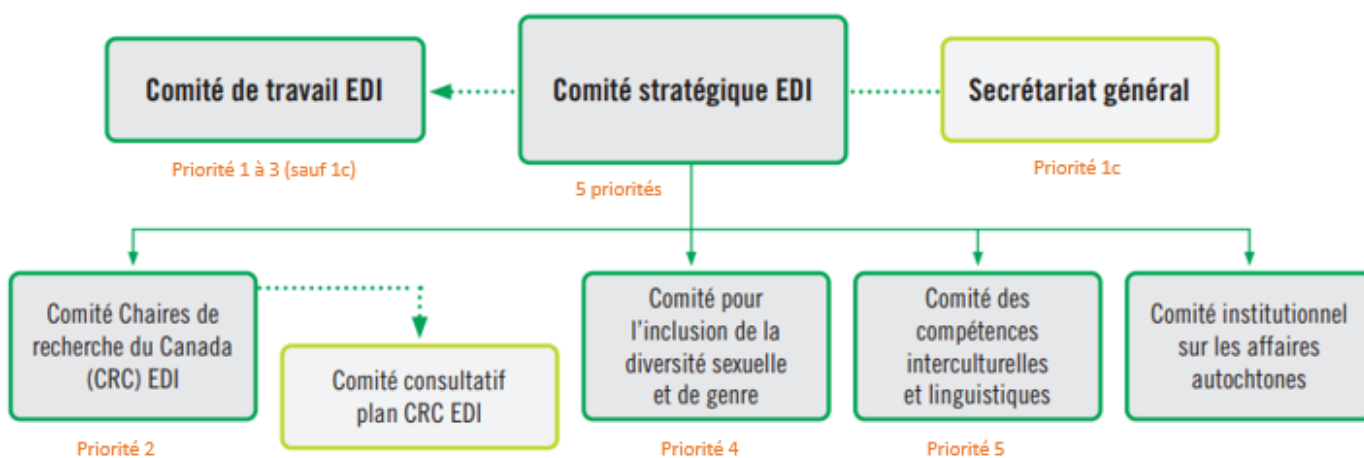
Comité de travail pour l'inclusion de la diversité sexuelle et de genre	4. Le développement de mesures d'ouverture et de soutien, notamment pour la population étudiante des groupes de diversité sexuelle et de genre (LGBTQ2+ dans le milieu universitaire).
Comité de travail des compétences culturelles et linguistiques	5. Le développement des compétences interculturelles des membres du personnel et de la communauté étudiante.
Secrétariat général	1. c) Atteinte de la parité entre les hommes et les femmes sur toutes les instances institutionnelles prévues dans les <i>Statuts de l'Université de Sherbrooke</i>
Comité institutionnel sur les affaires autochtones	(Début des travaux 10 septembre 2020) Poursuivre les actions concernant : - le contingent des Premières Nations et Inuits, à la Faculté de médecine et des sciences de la santé ; - les mesures favorisant l'accès des candidats et candidates autochtones au BAC en droit.

Le comité stratégique et les comités de travail sont formés de gens issus de toutes les facultés et de tous les campus et provenant de certains GD. La composition de ces comités sera bonifiée avec le temps. Les comités ont aussi la responsabilité de consulter les membres des groupes désignés pour l'élaboration de leur plan d'action.

L'organigramme complet de la structure administrative ÉDI se trouve à [l'Annexe 8.3](#).

Voici la version abrégée.

STRUCTURE LIÉE À LA DÉMARCHE ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION (ÉDI) À L'UDES



4.1.2. PRINCIPAUX CONSTATS ET PRINCIPALES RÉALISATIONS DES COMITÉS DE TRAVAIL

A. Comité de travail ÉDI

L'Université de Sherbrooke a complété un portrait des données sur la représentativité des GD parmi l'effectif étudiant de l'Université de Sherbrooke ainsi que parmi la population active de l'Estrie et de la Montérégie. L'état de la situation est synthétisé dans le tableau suivant :

Tableau 1. Représentativité des GD parmi la population active de l'Estrie et de la Montérégie et au sein de la population étudiante de l'Université de Sherbrooke

Groupes désignés	Estrie et Montérégie*	Université de Sherbrooke
	% Population active	% Population étudiante
Femmes	50,57	56
Minorités visibles	8,5	6,7
Minorités ethniques	7,6	5,0
Autochtones	0,3	0,1
Personnes avec handicap	8,9	4,4

*Source : Statistiques Canada, 2016

Le comité poursuivra l'analyse de la situation en identifiant la représentativité des GD parmi l'ensemble du personnel de l'Université. À la lumière du portrait de la population active et de celui de la communauté étudiante, le comité fixera des cibles de représentativité pour les effectifs de l'Université, lesquels guideront les futures actions.

Un plan d'action est en cours d'élaboration par le comité de travail ÉDI. Plusieurs actions ont été identifiées par les membres du comité et les priorités s'articuleront autour des thèmes suivants : attraction et recrutement; mesures de sélection; inclusion, accueil et intégration; progression de carrière et parcours étudiant, formation et sensibilisation; communication; imputabilité et mesure des progrès ainsi que gouvernance. Des membres du comité consulteront les membres des groupes désignés pour valider les obstacles rencontrés et les besoins d'une étape diagnostic.

B. Comité pour l'inclusion de la diversité sexuelle et de genre

Le comité pour l'inclusion de la diversité sexuelle et de genre a dressé l'inventaire des demandes et des préoccupations des personnes trans et non binaires et non conformes dans le genre représentées par le Groupe d'Action Trans de l'Université de Sherbrooke (GATUS). Les actions mises en œuvre à ce jour comprennent :

- La possibilité d'enlever le mot « madame » ou « monsieur » devant les prénoms et noms dans le bottin de l'université ;
- L'accès à un local pour le GATUS ;
- L'ajout du libellé suivant dans toutes les offres d'emploi de l'Université : « L'Université de Sherbrooke encourage également les personnes de toutes orientations sexuelles et identités de genre à postuler » ;
- L'identification des toilettes non genrées ;
- L'intégration de toilettes non genrées dans toute nouvelle construction ou tout projet de réaménagement d'un bâtiment ;

- La formation sur la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle offerte au personnel des Services à la vie étudiante et du Service des ressources humaines (SRH), ainsi qu'aux membres du comité travaillant sur l'élaboration de la procédure contre les violences à caractère sexuel et aux membres du comité de travail groupe de travail pour l'inclusion de la diversité de sexe et de genre ;
- Un soutien financier offert au GATUS par les Services à la vie étudiante afin d'appuyer certains services et initiatives.

Il est à noter que malgré que certaines actions touchent davantage la population étudiante, elles auront un impact sur l'ensemble des membres du personnel de l'institution, dont les titulaires de CRC.

C. Comité des compétences culturelles et linguistiques

Le comité travaillera à repositionner le Centre de langues de l'Université de Sherbrooke et à repenser son offre de service en tenant compte de toutes les actions liées au développement des compétences interculturelles et linguistiques qui sont actuellement en application dans les différents services de l'Université de Sherbrooke

Le comité veillera à recenser les besoins de formations autant pour le personnel enseignant et administratif ainsi que la communauté étudiante. Des orientations de développement seront par la suite formulées.

Par ailleurs, comme il est important de travailler en amont afin d'atténuer les obstacles que les personnes étudiantes internationales peuvent vivre, différentes actions sont en cours afin de faciliter leur intégration. Ce travail auprès de la communauté étudiante est essentiel dans la mesure où ces personnes représentent de potentiels nouveaux membres du personnel de l'Université, ainsi que de possibles titulaires de CRC. Aussi, puisque ces personnes étudiantes doivent suivre des activités intensives en français langue seconde, des travaux ont débuté afin de simplifier leur admission. Un projet est aussi en cours afin de revoir les tests de classement en français, en anglais et en espagnol ainsi qu'à développer des tests d'admission en français langue seconde qui conviendront aux différents programmes d'études de l'université. Enfin, un certificat en français langue seconde a été créé.

D. Secrétariat général

Une des mesures de succès du plan stratégique de l'Université de Sherbrooke étant l'atteinte de la parité entre les hommes et les femmes sur les instances institutionnelles en 2022, le Secrétariat général a élaboré un état de la situation par rapport à la composition hommes-femmes des instances universitaires et des équipes de direction. Les données recueillies montrent que la zone paritaire (40/60)³ est atteinte pour la moitié des instances institutionnelles : les femmes sont représentées à 37% dans les instances universitaires et à 41% dans les équipes de direction.

Un portrait du ratio hommes-femmes au sein de l'ensemble de la population universitaire a de plus été réalisé. On constate que la répartition des hommes et des femmes se situe dans la zone paritaire pour tous les types d'emplois (professeures et professeurs d'enseignement clinique, chargées et chargés de cours, personnel professionnel, personnel de soutien et personnel occasionnel) à l'exception des cadres et gestionnaires (39% de femmes pour 61% d'hommes). À cet effet, le

³ La zone paritaire stipule que le nombre d'hommes et de femmes ne doit pas descendre sous le taux de 40%, ni dépasser 60% en termes de représentativité.

Secrétariat général demandera aux groupes qui élisent ou nomment les futurs membres des instances d'élire ou de présenter soit un homme ou une femme si la zone paritaire est compromise par les prochains remplacements de membres d'une instance donnée, selon la situation. De plus, les mandats et autorités des groupes (p. ex. assemblées facultaires, sous-groupes des différentes catégories de personnel, associations étudiantes) pour choisir, nommer, désigner ou élire leurs pairs resteront protégés et respectés. Un plan d'action visant à atteindre la zone de parité sur les instances institutionnelles a été mis sur pied (voir [Annexe 8.4.](#)).

E. Comité institutionnel sur les affaires autochtones

Ce comité a lancé ses travaux le 10 septembre 2020. Il est co-présidé par la professeure Christine Hudon, vice-rectrice aux études, et madame Suzie O'Bomsawin, du Grand Conseil de la Nation Waban-Aki. Le comité est constitué de membres de la communauté universitaire, autochtones et non autochtones.

4.2. PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Parallèlement aux réalisations des comités de travail et du comité stratégique ÉDI précédemment décrites, l'Université de Sherbrooke a l'obligation de procéder à l'analyse de l'ensemble de ses effectifs afin que soit déterminé, pour chaque emploi, le nombre de personnes faisant partie de chacun des GD, selon la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*⁴.

Cette analyse est incluse dans le programme d'accès à l'égalité en emploi de l'Université de Sherbrooke, lequel vise à s'assurer d'une représentation équitable des personnes issues des groupes victimes de discrimination⁵ dans tous les types d'emploi d'une organisation et de repérer et corriger les règles et les pratiques en gestion des ressources humaines susceptibles d'avoir des effets discriminatoires.

Ce programme, encadré par la Charte des droits et libertés de la personne et appuyé par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), est géré par le SRH. La personne directrice de section du SRH est appelé à jouer le rôle d'agent ou d'agente d'équité institutionnelle pour l'ensemble de l'Université de Sherbrooke⁶.

Coordonnées

Agent ou agente d'équité institutionnelle
Directeur ou directrice de section, services-conseils en ressources humaines
Service des ressources humaines
+1 819 821-8000, poste 63376

Pour plus d'informations sur les autres ressources institutionnelles disponibles concernant l'ÉDI ainsi que les politiques présentes à l'Université de Sherbrooke, voir **l'objectif 2, action 2D**.

⁴ Selon cette loi provinciale, les GD sont les mêmes que pour le PCRC, à l'exception des minorités ethniques qui s'y ajoutent.

⁵ Pour le Programme d'accès à l'égalité d'emploi, un état de la situation a été réalisé en fonction des données fournies par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). Ces données ont toutefois été moins prises en considération dans la réflexion sur l'ÉDI (voir **4.1.2. A.**), étant donné que celles-ci datent de 2006. Les analyses seront mises à jour lorsque les nouvelles données de la CDPDJ seront disponibles en mars 2020.

⁶ Tel que mentionné précédemment, il existe également une agente de recherche-Équité, principalement dédiée à la recherche, entre autres pour DÉFI4 (voir **6.2**).

4.3. AUTRES INITIATIVES INSTITUTIONNELLES EN LIEN AVEC L'ÉDI

Dans le cadre de sa planification stratégique, l'Université de Sherbrooke s'est donné comme objectif de « concevoir des environnements de travail et d'études captivants ».

Afin de créer des environnements de travail captivant, un indice de santé organisationnelle a été développé selon une approche intégrée et collaborative. Cet indice comprend les six domaines suivants : la santé (santé physique, santé psychologique et saines habitudes de vie ; l'ÉDI; l'éducation, le développement de compétences et la carrière; les pratiques de gestion; l'emploi du temps et l'environnement de travail et d'étude. Du printemps à l'automne 2019, les membres de la communauté ont été consultés afin de développer des outils de mesures et des indicateurs relatifs à ces domaines. Un groupe consultatif composé de personnes représentant des partenaires syndicaux et d'associations étudiantes a été constitué afin de soutenir l'avancement des travaux. Des sondages ont été envoyés au personnel ainsi qu'à la communauté étudiante à l'automne 2020 et c'est 4197 personnes qui y ont répondu. Les données récoltées seront colligées et analysées afin de déterminer l'indice de santé organisationnelle de l'Université de Sherbrooke. Enfin, un plan d'action découlant des résultats obtenus sera élaboré et présenté à la communauté universitaire. Pour en savoir plus, voir l'Annexe 8.62.

Dans la même ligne de pensée, un sondage visant les titulaires de CRC a déjà été réalisé. Les détails des résultats de ce sondage forment l'analyse de contexte située dans la partie consacrée à l'**Objectif 2 : Progression de carrière et inclusion, action 2B**. Ces deux actions (la conception d'un indice de santé organisationnelle et le sondage des titulaires) s'appuient l'une sur l'autre et s'enrichissent mutuellement.

Au cours des derniers mois, afin de créer des environnements d'études captivant, des projets d'intégration de pédagogie inclusive ont été mis sur pied dans plusieurs facultés, et des ateliers portant sur la question ont été tenus dans le cadre du Mois de la pédagogie universitaire, au printemps 2019.

La pédagogie inclusive consiste à adapter les enseignements et l'environnement d'apprentissage à la diversité de la population étudiante, plutôt que de proposer des solutions à la pièce en fonction des besoins individuels. Qu'ils proviennent des collèges, soient étudiants parents, en situation de handicap ou de retour aux études, ou encore issus de l'international, l'ensemble des personnes apprenantes peut tirer profit de cette conception universelle de l'apprentissage.

Des postes temporaires ont été créés en ÉDI. L'un d'eux vise à soutenir les actions du comité de travail ÉDI (**voir 4.1.1.**), dont la mise en place d'un grand plan d'action ÉDI institutionnel. L'autre poste est axé sur la coordination de l'ÉDI à la Faculté des Sciences et soutiendra entre autres la conception d'une stratégie pour le développement d'une relève et d'un corps professoral diversifiés en sciences.

5. PLAN DÉFI4 : CIBLES ET ÉVOLUTION ANNUELLE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DES GD

Afin d'évaluer la progression du Plan DÉFI4, les données sur la représentativité des GD parmi les titulaires de CRC à l'Université seront systématiquement compilées et comparées aux cibles fixées par le PCRC, lesquelles proviennent d'analyses statistiques sur les bassins de disponibilités de chercheuses et chercheurs au Canada dans les trois grands secteurs de recherche (sciences de la santé, sciences humaines et sociales, sciences naturelles et génie).

D'ici la fin de 2019, quatre cycles de concours du programme des CRC se seront déroulés : avril 2018, octobre 2018, avril 2019 et octobre 2019. Dix CRC auront été disponibles pendant cette période pour de nouvelles candidatures, dont dépendra l'atteinte des cibles de représentation. Actuellement, les chaires disponibles sont présentées dans les tableaux suivants :

**Tableau 1. Chaires disponibles
Cycle de concours – Avril 2020**

Secteur	Niveau 1	Niveau 2
IRSC	-	2
CRSNG	-	1
CRSH	-	1
TOTAL	-	4

**Tableau 2. Chaires disponibles
Cycle de concours – Octobre 2020**

Secteur	Niveau 1	Niveau 2
IRSC	-	-
CRSNG	-	-
CRSH	-	1
TOTAL	-	1

Le tableau 3 présente les cibles canadiennes (en %, tous secteurs confondus) fixées par le PCRC. Il présente aussi par GD et par année, une cible à atteindre (exprimée en nombre de titulaires de CRC), un état de situation ainsi qu'un écart à combler, s'il y a lieu.

Tableau 3 – Cibles et évolution annuelle de la représentativité des GD à l'Université de Sherbrooke parmi les titulaires de CRC

GROUPES DÉSIGNÉS	Femmes			Minorités visibles			Personnes en situation de handicap			Autochtones		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
CIBLES CANADIENNES	30%			15%			4%			1%		
ANNÉES	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Cible 2017 <u>avec 35 CRC</u>	11			6			1			N/A ⁷		
État de situation 2017	8			< 5 ⁸			< 5			N/A		
Écart 2017	3			< 5			< 5			N/A		
Cible 2018 <u>avec 34 CRC</u>		10			5			1			N/A	
État de situation 2018		10			< 5			< 5			N/A	
Écart 2018 (octobre)		0			< 5			< 5			N/A	
Cible 2019 <u>avec 38 CRC</u>			11			6			2			N/A
État de situation 2019			14			< 5			< 5			N/A
Écart 2019 (octobre)			Cible dépassée			< 5			< 5			N/A

⁷ La cible ne s'exprime pas en nombre absolu lorsque le nombre de chaires nécessaires pour atteindre la cible est inférieur à 0,5.

⁸ Là où le nombre de titulaires est inférieur à cinq, le nombre n'est pas indiqué afin de protéger les renseignements personnels des titulaires de chaire.

Depuis 2017, la représentation des femmes s’est nettement améliorée. Alors qu’en 2017, le nombre de femmes titulaires de CRC (8) se trouvait sous la cible définie pour la même année (11), la situation s’est rétablie en 2018 lorsque la cible (10) a été atteinte. En 2019, la cible définie par le PCRC (11) a été dépassée avec 14 femmes titulaires de CRC à l’Université de Sherbrooke. Le portrait des minorités visibles titulaires de CRC s’est, quant à lui, légèrement amélioré en 2018 et est resté le même en 2019. Pour les personnes en situation de handicap, l’écart à combler a légèrement augmenté, considérant les nouvelles chaires octroyées à l’Université de Sherbrooke et les cibles qui se sont vues bonifiées. En ce qui concerne les Autochtones, la cible est à 0 et les données de représentativité sont demeurées les mêmes au cours des dernières années. Les prochaines CRC attribuées serviront donc à combler des cibles visant à rejoindre les GD des minorités visibles et des personnes en situation de handicap.

Dans le cas des femmes, les cibles canadiennes sont plus précises, car elles sont disponibles selon les trois secteurs de recherche et fournies par les organismes subventionnaires rattachés (CRSH, CRSNG, IRSC) (tableau 2). Prendre note que les cibles canadiennes par secteur de recherche pour les autres GD, ne sont pas encore fournis par les organismes subventionnaires.

Tableau 4 - Cibles et évolution annuelle de la représentativité pour les femmes, par secteur de recherche

SECTEURS DE RECHERCHE	Sciences humaines et sociales			Sciences et génie			Santé		
	45%			21%			35%		
ANNÉES	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
35 CRC réparties par secteur 2017	4			16			15		
Cible 2017 sur un total de 35 CRC	2			4			5		
État de situation 2017	< 5 ⁹			< 5			< 5		
Écart 2017	< 5			< 5			< 5		
34 CRC réparties par secteur 2018		5			17			12	
Cible 2018 sur un total de 34 CRC		2			4			4	
État de situation 2018		< 5			5			< 5	
Écart 2018 (octobre)		< 5			0			< 5	
38 CRC réparties par secteur 2019			6			19			13
Cible 2019 sur un total de 38 CRC			3			4			5
État de situation 2018			< 5			8			< 5
Écart 2019 (octobre)			< 5			Cible dépassée			< 5

En 2017 et 2018, les cibles de représentation des femmes dans le secteur des sciences humaines et sociales ont été atteintes. En 2019, un léger écart reste à combler; cette situation sera régularisée avec les prochains comités de sélection. Du côté des sciences et génie, la représentation des femmes titulaires de chaires s’est nettement améliorée : en 2017, il y avait une sous-représentation des femmes; puis, dès 2018, les cibles ont été atteintes avec 5 femmes titulaires de chaires et, en 2019, les cibles ont été dépassées avec 8 femmes titulaires de chaires – dépassant ainsi, du double, la cible fixée à 4. En ce qui

⁹ Là où le nombre de titulaires est inférieur à cinq, le nombre n’est pas indiqué afin de protéger les renseignements personnels des titulaires de chaire.

concerne le secteur de la santé, l'écart est resté le même au cours des dernières années. Des efforts plus soutenus seront donc à réaliser à la fois dans le secteur de la santé et des sciences humaines et sociales. Dans les domaines des sciences de la santé et de l'environnement, des tendances positives ont toutefois été observées en 2019, alors que 5 professeurs de l'Université de Sherbrooke (4 femmes et 1 homme) se sont vu accorder 4,3 M\$ pour la création et le renouvellement de CRC qui auront de réels impacts sur la société (voir Annexe 8.5).

Afin d'atteindre les cibles fixées par le SPIIE, l'Université prend différentes mesures, dont les suivantes :

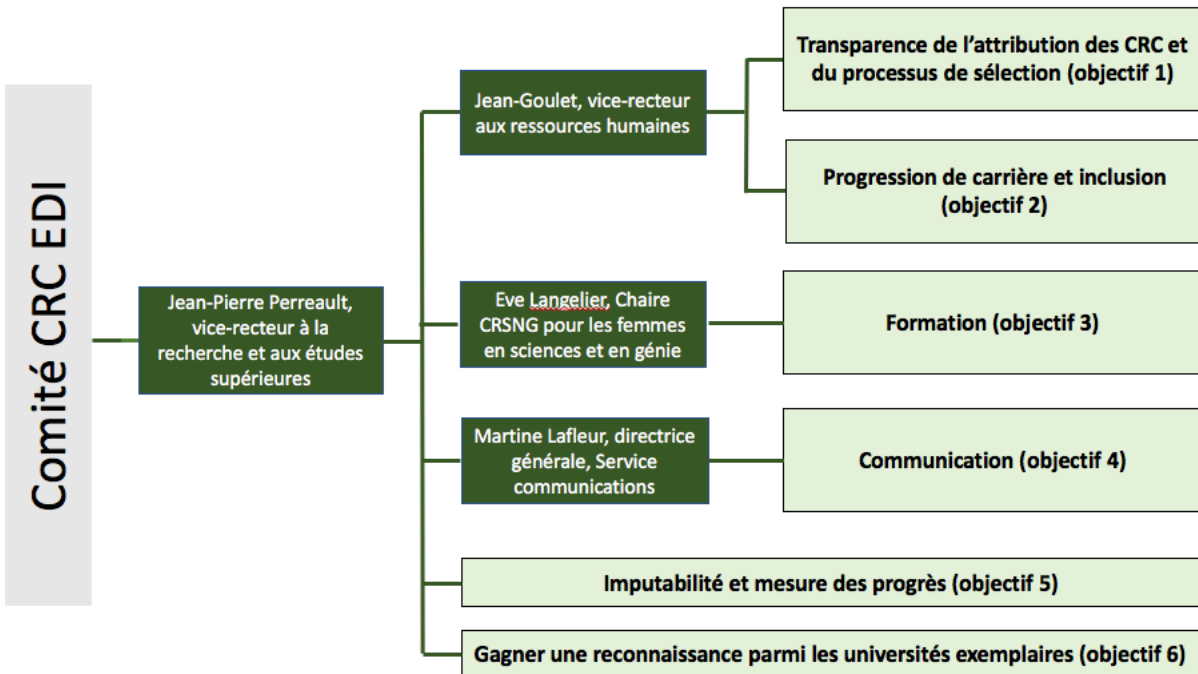
1. Une CRC n'est jamais attribuée de façon permanente à une unité académique ou à une personne titulaire. Les CRC sont réparties entre les facultés et les secteurs proportionnellement au montant des subventions reçues des organismes subventionnaires (CRSH, CRSNG, IRSC);
2. L'Université de Sherbrooke requiert de chaque faculté qu'elle contribue à l'atteinte des cibles, proportionnellement au nombre de chaires qui leur sont respectivement attribuées;
3. Dans le but de maximiser le déploiement des chaires dans les unités académiques et les options disponibles, un ou une titulaire ne peut cumuler de chaires soutenues par des programmes de subvention dédiés aux chaires;
4. Il est attendu de chaque faculté qu'elle contribue à ce qu'au moins 60 % des candidatures proviennent de l'extérieur de l'institution afin d'avoir une plus grande diversité;
5. Toute nouvelle CRC de niveau 2 est attribuée à des personnes candidates externes à l'Université. De manière exceptionnelle (par exemple, pour un maintien en poste), l'Université considérera une candidature interne;
6. Afin d'atteindre ou de maintenir les cibles par GD et par secteur, une série d'actions sont mises de l'avant, telles que des affichages encourageant les GD à postuler ainsi qu'un programme de mentorat.

Pour plus de détails sur ces mesures, voir les **objectifs 7.1 et 7.2** du présent Plan.

Somme toute, les cibles fixées par GD et par secteur de recherche (lorsque possible) ont servi d'assises à la réflexion pour mettre en place les objectifs qui guideront les actions tout au long de la réalisation du Plan DÉFI4. Bien que les efforts restent à poursuivre, nous pouvons déjà constater l'efficacité des moyens mis en place puisque la cible globale définie par le PCRC (11) a été dépassée avec 14 femmes titulaires de CRC à l'Université de Sherbrooke.

6. STRUCTURE ADMINISTRATIVE DU PLAN DÉFI4 ET CONSULTATIONS DES GROUPES DÉSIGNÉS

Le Plan DÉFI4 compte, en première instance, sur l'expertise du Comité CRC ÉDI. Les responsables décisionnels de chacun des objectifs du Plan DÉFI 4 sont représentés dans la figure ci-dessous.



6.1. LES RESPONSABLES DÉCISIONNELS DES OBJECTIFS DU PLAN DÉFI4 ET AUTRES RESSOURCES

Le Plan d'action relève de la haute direction de l'Université et se place sous la responsabilité immédiate du VRRES, le **Professeur Jean-Pierre Perreault**. Ce dernier est accompagné, dans ses fonctions, de trois coresponsables.

- Les objectifs 1 – Transparence de l'attribution des CRC et du processus de sélection et 2 – Progression de carrière et inclusion se placent sous la coresponsabilité du **Professeur Jean Goulet, vice-recteur aux ressources humaines**¹⁰, et ce, afin d'étendre les bonnes pratiques développées dans le cadre de ce Plan à l'ensemble de la recherche effectuée à l'Université de Sherbrooke, et étant donné l'importance du recrutement dans le plan d'action (embauches, promotions, conditions de travail et conventions collectives);
- L'objectif 3 – Formation, qui mise sur le leadership, le savoir-faire et les connaissances acquises à l'Université grâce à la CFSG du CRSNG (Québec) (2015-2025), est placé sous la coresponsabilité de la **Professeure Eve Langelier**, titulaire de cette chaire de recherche;
- L'objectif 4 – Communication se place, quant à lui, sous la coresponsabilité de **Mme Martine Lafleur, directrice générale du Service des communications**;
- Les objectifs 5 – Imputabilité et mesure des progrès et 6 – Gagner une reconnaissance parmi les universités exemplaires se placent sous la responsabilité du **VRRES, le Professeur Jean-Pierre Perreault**.

¹⁰ Pr Patrik Doucet occupe depuis octobre 2021 le poste de vice-recteur aux ressources humaines; il est donc depuis responsable des objectifs 1 et 2.

Chaque personne coresponsable est appuyée par des responsables institutionnels (« terrain ») qui visent à faire avancer les actions du Plan DÉFI4 :

- **Bruno Paradis, agent d'équité institutionnel et directeur de section, Service des ressources humaines (SRH)**¹¹
- **Brigitte Leduc, conseillère chaires de recherche, Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création (SARIC)**
- **Chantal Roy, coordonnatrice de projets, Service des communications**

D'autres ressources ont aussi contribué à faire progresser le plan en élaborant diverses analyses dont la directrice de section, développement et santé organisationnelle du service des ressources humaines, des conseillers et conseillères en gestion des ressources humaines (CGRH) ainsi que la personne assumant le poste de la direction générale du SARIC.

6.2. L'AGENT OU L'AGENTE DE RECHERCHE-ÉQUITÉ

Afin de l'épauler dans l'atteinte de ses objectifs en matière d'ÉDI, l'Université de Sherbrooke a également embauché, en août 2018, une professionnelle ayant le titre d'agente de recherche-Équité pour coordonner et contribuer à l'avancement des actions du Plan DÉFI4. Cette ressource vient compléter le rôle de l'agent d'équité institutionnel (voir 4.2.). À cet effet, une de ces deux ressources est toujours présente à chaque étape des processus enclenchés par le présent Plan pour réévaluer en continu les pratiques et les processus d'embauche, s'assurer que les pratiques de recrutement sont transparentes, cerner les barrières ou les pratiques qui auraient des effets indésirables, suivre les mesures et corriger le tir, au besoin. La nouvelle agente de recherche-Équité possède plusieurs années d'expérience en gestion et développement des organisations, en gestion des ressources humaines ainsi qu'une expertise en matière d'ÉDI. Parmi ses responsabilités, elle coordonne le travail des personnes responsables institutionnelles (« terrain »), effectue les suivis auprès de la haute direction, soutient les comités, participe à la réflexion et accompagne chaque responsable institutionnel (« terrain ») dans ses responsabilités. Elle est membre du réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RIQEDI) où elle siège, avec des responsables du Plan DÉFI4, sur divers comités de travail¹². Depuis juin 2019, le volet comité prix, dont elle s'occupait depuis son embauche, a été attribué à une autre personne afin qu'elle puisse se consacrer entièrement au volet ÉDI. La description détaillée de son expérience et de ses tâches ainsi que l'affichage du poste se trouvent respectivement aux [Annexes 8.6 et 8.7.](#)

Coordonnées

Agent ou agente de recherche-Équité
Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création
+1 819 821-8000, poste 61967
equite-diversite-inclusion@usherbrooke.ca

6.3. LE COMITÉ CONSULTATIF DU PLAN DÉFI4

Conformément aux meilleures pratiques reconnues en matière d'ÉDI, énoncées dans le [Guide des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste visant à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion](#), le VRRES et le vice-recteur aux ressources humaines ont mis sur pied un comité

¹¹ Élane Huot a succédé en juin 2022 à Bruno Paradis aux fonctions d'agente d'équité institutionnelle et directrice de section, SRH.

¹² Comités de travail : auto-identification, carrière professorale et excellence, formation.

consultatif pour les conseiller sur les mesures à adopter dans le cadre du présent Plan d'action¹³. Ce comité, composé de 20 personnes, est coordonné par l'agente de recherche-Équité (voir l'Annexe 8.46). Il est placé sous la responsabilité conjointe du VRRES, le Professeur Jean-Pierre Perreault, et du Professeur Jean Goulet, vice-recteur aux ressources humaines et vice-recteur aux relations internationales. Il se compose de personnes représentant le corps professoral, de titulaires de CRC, d'administrateurs et administratrices et d'une étudiante du Regroupement des étudiantes et des étudiants de maîtrise, de diplôme et de doctorat de l'Université de Sherbrooke (REMDUS). Le comité consultatif est diversifié et regroupe des personnes issues d'un ou de plusieurs GD.

Le comité consultatif a le mandat de conseiller la direction de l'Université (et les responsables institutionnels des subventions de recherche) sur les mesures à adopter dans le cadre du Plan d'action d'équité pour les programmes interorganismes fédéraux (2017-2022) (Plan DÉFI4). Il formulera également ses recommandations au regard :

- Des progrès accomplis à la suite de la mise en œuvre du plan;
- Des problématiques émergentes des titulaires de chaire de recherche du Canada (CRC) en matière d'ÉDI qui sont portées à son attention et qui doivent être améliorées.

Dans certaines situations, il peut être hasardeux d'établir des recommandations spécifiques pour des personnes titulaires de CRC, sans d'abord mettre en place des conditions propices à l'ensemble du personnel de l'UdeS et ce, dans le respect des conventions collectives en vigueur. C'est pourquoi, les recommandations pourraient aussi concerner des actions visant l'ensemble de l'Université et seraient acheminées aux instances ÉDI concernées (voir 4.1.1). Rappelons que l'objectif premier du comité est d'améliorer l'ÉDI pour les titulaires de CRC. Ce comité se réunit habituellement deux fois par année. La durée du mandat est de 3 ans, renouvelable une fois, pour les membres représentant le corps professoral. La rotation des membres se réalisera de façon graduelle afin d'avoir des nouveaux membres de façon continue.

6.4. CONSULTATIONS DES TITULAIRES DE CRC DONT LES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS

Autant au moment de l'élaboration et de la mise à jour du plan, les membres des GD ont été consultés. Un sondage a été réalisé afin de connaître l'avis des 34 titulaires de CRC et tous les membres issus des GD (6) y ont répondu. Il comprenait des questions portant sur les exigences du PCRC dont les pratiques d'embauche et le soutien offert sans oublier d'autres sphères relatives à la vie professionnelle : climat et collégialité, intégration, vie au travail, harcèlement psychologique, discrimination, violences à caractère sexuel, mesures adaptatives et contexte organisationnel. (Pour plus d'information, sur le sondage, la méthodologie et les résultats obtenus, voir objectif 7.2, action 2B). Afin de s'assurer d'enrayer les obstacles, les titulaires de CRC seront sondés aux 3 ans. Toutefois, les nouveaux et nouvelles titulaires de CRC seront sondés six mois après leur entrée en fonction, afin de s'assurer que leur intégration se déroule bien et que les obstacles sont levés. La consultation doit s'effectuer en continue.

Également, comme précisé à la section précédente (6.3), le comité consultatif du Plan DÉFI4 est composé de membres issus de GD, titulaires de CRC, qui émettent des recommandations par rapport à toutes les actions du Plan. Pour l'année 2019, le comité consultatif s'est rencontré le 9 janvier ainsi que le 7 juin. Lors de cette consultation biannuelle, les recommandations quant à la mise en place des actions sont toutes prises en compte. Pour ne nommer qu'un exemple, lors de la rencontre du 9 janvier, une recommandation avait été formulée à l'égard du manque de communication par rapport aux actions réalisées institutionnellement face à l'ÉDI. Depuis ce jour, l'action 4B, qui vise à diffuser un message

¹³ <https://www.usherbrooke.ca/saric/financement/chaire/crc/reddition-de-comptes#acc-33463-6308>

institutionnel clair relié à l'ÉDI, a été retravaillé en 2019 pour répondre à cette recommandation. De nombreux articles ont été diffusés depuis.

7. OBJECTIFS DU PLAN DÉFI4 ET PROGRESSION

Les objectifs du Plan DÉFI4 sont les suivants :

- Objectif 1 – Transparence de l'attribution des CRC et du processus de sélection des titulaires
- Objectif 2 – Progression de carrière et inclusion
- Objectif 3 – Formation
- Objectif 4 – Communication
- Objectif 5 – Imputabilité et mesure des progrès
- Objectif 6 – Gagner une reconnaissance parmi les universités exemplaires

Ces objectifs, qui seront exposés dans les prochaines pages, se veulent audacieux, mais réalistes, épousant le modèle « SMART » (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun).

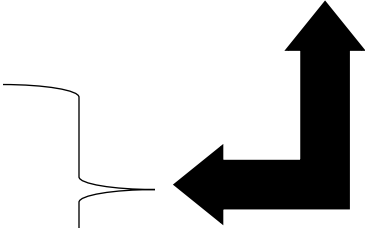
L'ensemble des objectifs sont élaborés selon le tableau 5. Sous chaque objectif, des constats sont présentés reflétant des problématiques soulevées. Ces constats ont amené l'Université de Sherbrooke à mettre en place des analyses et des actions plus poussées visant à remédier aux lacunes identifiées. Chaque action est assortie d'indicateurs de progrès pour permettre de suivre de près et de mesurer les résultats du Plan, afin d'en faire rapport et de corriger le tir au besoin. De plus une légende de couleur accompagne chaque action, permettant de déceler rapidement si l'action est complète, en cours ou à débiter.

Tableau 5.

Objectif			
Constat			
Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
			<input checked="" type="checkbox"/> Oui à X% ¹⁴ <input type="checkbox"/> Non

Cette section sera en vert : si l'action est complète

¹⁴ La case « Oui » est cochée lorsque l'action mentionnée est complétée ou en cours de réalisation, et le pourcentage réalisé de l'action est indiqué. Lorsque les mesures à prendre pour réaliser l'action ne sont pas encore entamées, le case « Non » est cochée.



Cette section sera en orange : si l'action est en cours.

Cette section sera en rouge : si l'action est à débiter.

Le tableau 6, présente la progression des actions du plan pour chaque objectif s'y rattachant et par période de reddition de compte. On y souligne qu'en date du 27 septembre 2019, 74% des actions du plan étaient complétées et qu'en mai 2021, ce pourcentage augmentait à 97%. Au 28 mai 2021, 2 actions liées entre elles restaient à finaliser et 13 actions s'ajoutent à celles complétées antérieurement. **Au 8 décembre 2023, toutes les actions du plan étaient terminées.**

Tableau 6.

	N. d'actions	N. d'actions complétées 27 septembre 2019	N. d'actions complétées 28 mai 2021	N. d'actions complétées 8 décembre 2023
Objectif 1	26	23	26	26
Objectif 2	16	8	14	16
Objectif 3	7 à 6*	4	6	6
Objectif 4	4	3	4	4
Objectif 5	3	3	3	3
Objectif 6	5	4	5	5
TOTAL	61 à 60**	45	58	60
Pourcentage des actions complétées		74%	97%	100%

N.=nombre

* = 2 actions de l'objectif 3 ont été fusionnées après le 27 septembre 2019 par cohérence (actions 3C et 3G), abaissant à 6 le nombre total d'actions reliées à cet objectif. Une note explicative a été incluse à l'action 3C du Plan.

** = Considérant ce qui est précédemment décrit (en *), le nombre total d'actions est revu à 60 après le 27 septembre 2019.

Par ailleurs, certaines actions qui ne sont pas exigées et qui vont au-delà des exigences du PCRC sont intégrées au Plan et sont à ce jour complétées (voir actions 1C, 1D, 1F14, 6E). Pour les reconnaître, elles sont assorties du code suivant :



au-delà des exigences du PCRC).

7.1. OBJECTIF 1 : TRANSPARENCE DE L'ATTRIBUTION DES CRC ET DU PROCESSUS DE SÉLECTION

Attribuer les CRC et procéder à la sélection des titulaires de CRC selon des processus transparents.

Constat # 1

Avant la mise à jour d'octobre 2017 du document *Balises institutionnelles*, il y avait des lacunes dans la procédure officielle des règles d'attribution ou de récupération d'une CRC et une absence de mécanisme de traitement des préoccupations ainsi que des plaintes spécifiquement pour le PCRC. D'autres mécanismes internes étaient tout de même utilisés, tels que le grief, géré par le SRH, et les plaintes, gérées par le ou la conseillère en matière de respect des personnes. L'Université avait besoin de se doter d'une procédure et de mesures de protection plus complètes.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
1A. Mettre à jour les <i>Balises institutionnelles pour les Chaires de recherche du Canada</i>. Depuis 2002, ces Balises régissent l'attribution et la récupération d'une CRC. Des règles de transparences seront ajoutées ainsi que des lignes directrices concernant le suivi et le traitement des préoccupations et des plaintes.			
<p>Les informations essentielles comprises dans les <i>Balises institutionnelles</i> sont énumérées ci-dessous et sont présentées sur plusieurs pages. Elles ne comptent que pour une seule action du plan. Pour consulter l'ensemble du document, voir l'Annexe 8.11.</p> <p style="text-align: center;">***</p> <p>Approuvée par le Comité de direction au titre des procédures officielles reconnues par l'Université en octobre 2017 et placée sous la responsabilité du VRRES, cette procédure mise-à-jour et diffusée à l'ensemble des acteurs prenant part aux décisions de l'attribution des CRC réitère l'engagement de l'Université de Sherbrooke à soutenir de façon prioritaire l'ÉDI comme facteurs stratégiques d'excellence. Elle précise les normes à respecter quant aux 8 éléments suivants :</p> <p>1. Allocation des chaires et nomination des titulaires</p>	16 octobre 2017	Adoption des <i>Balises institutionnelles</i> à titre de procédure au Comité de direction	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

Comme l'attribution d'une CRC doit être considérée comme l'octroi d'un prix prestigieux, toute nouvelle candidature pour une CRC est sélectionnée au terme d'un processus ouvert et transparent, incluant un affichage externe du poste. Le processus de sélection est basé sur des critères d'excellence prédéfinis (Voir [Annexe 8.12.](#)). Également, il est important de spécifier que même si les conventions collectives régissent les conditions de travail des titulaires, elles n'affectent en aucun cas l'attribution des CRC.

Les règles précisées dans les *Balises institutionnelles* concernant l'allocation et la nomination des titulaires sont les suivantes :

1. L'allocation et la disponibilité de postes de CRC (nom des titulaires, date de début et de fin des mandats, disponibilité de toute chaire vacante) sont des informations publiques, affichées en permanence sur le site Web de l'Université de Sherbrooke et mises à jour régulièrement (voir [l'Annexe 8.8.](#) et [l'Annexe 8.9.](#)).
2. Toutes les chaires doivent correspondre à une priorité institutionnelle stratégique de recherche et apporter une valeur ajoutée significative avec un impact notable et vérifiable.
3. Les CRC de niveau 1 sont attribuées à des chercheuses et chercheurs d'exception œuvrant dans les thèmes porteurs retenus dans le plan stratégique de leur faculté et de l'Université. Les CRC de niveau 2 sont attribuées à des chercheuses et chercheurs prometteurs et ayant le calibre et les compétences pour une carrière exceptionnelle dans un thème porteur retenu dans le plan stratégique.
4. Une CRC n'est jamais attribuée de façon permanente à une unité académique ou à une personne titulaire.
5. Les CRC sont réparties entre les facultés et les secteurs proportionnellement au montant des subventions reçues des organismes subventionnaires (CRSH, CRSNG, IRSC).
6. Occasionnellement, en concertation avec les facultés concernées, l'Université utilise la marge de flexibilité pour transférer une chaire d'une faculté ou d'un secteur à un autre pour favoriser l'atteinte des cibles de représentation des GD ou encore le jumelage de CRC niveau 2 ou de la subdivision de CRC niveau 1 (**pour plus d'information concernant la marge de flexibilité, voir le point 2**).
7. Par ailleurs, l'Université s'attend à ce que chaque faculté contribue à ce qu'au moins 60 % des candidatures proviennent de l'extérieur de l'institution.
8. Toute nouvelle CRC de niveau 2 sera attribuée à des candidatures externes à l'Université. De manière exceptionnelle (par exemple, pour un maintien en poste), l'Université considérera une candidature interne.

<p>9. Afin de maximiser le déploiement des chaires dans les unités académiques et les options disponibles, un titulaire ne peut cumuler de chaires soutenues par des programmes de subvention dédiés aux chaires.</p> <p>2. Le processus décisionnel en lien avec l'utilisation de la marge de flexibilité</p> <p>L'Université bénéficie de cinq chaires « flexibles » parmi l'allocation de CRC qu'elle reçoit (le PCRC alloue cinq chaires flexibles à toutes les universités qui reçoivent une allocation de cinquante CRC ou moins). Par exemple, cette flexibilité permet aux universités de jumeler deux chaires de niveau 2 pour constituer une chaire de niveau 1 (ou inversement), ou encore de transférer une chaire d'un secteur à un autre. Cependant, pour 2018 et 2019, le PCRC permet aux universités de « modifier le niveau et les domaines de recherche des chaires au-delà des limites prévues par la marge de flexibilité », avec l'objectif d'aider les universités « à atteindre leurs cibles en matière d'équité et de diversité. »</p> <p>L'Université décide de l'utilisation de cette marge de flexibilité selon ses priorités stratégiques et celles des facultés. Dans les cas où la cible de diversité institutionnelle (facultaire et sectorielle) n'est pas atteinte, toute chaire de niveau 1 subdivisée en deux chaires de niveau 2 devra permettre le recrutement d'au moins une personne titulaire provenant d'un des GD. Selon la même logique, dans les cas où la cible institutionnelle (facultaire et sectorielle) n'est pas atteinte, toute chaire de niveau 1 formée par le regroupement de deux chaires de niveau 2 devra permettre un recrutement qui marque un progrès vers l'atteinte de cette cible.</p> <p>3. Le processus décisionnel lié à l'attribution des postes de titulaires de chaire</p> <p>Tout appel de proposition (affichage) lancé par l'Université doit être transparent et doit répondre aux objectifs stratégiques institutionnels, dont le maintien des cibles de représentation des GD.</p> <p>À la suite de l'appel de proposition, les personnes candidates sont reçues en entrevue par un comité de sélection départemental, composé du doyen ou de la doyenne à la recherche (présidence engagée dans la diversité), des directions départementales, des professeures et professeurs représentants des GD et de l'agent d'équité institutionnel, lequel provient du SRH, ou son équivalent CGRH.</p> <p>Il est important de préciser que toute nouvelle candidature doit être sélectionnée au terme d'un processus ouvert et transparent, conforme aux meilleures pratiques d'équité. Pour ce faire, l'Université a mis en place un processus de sélection qui est détaillé dans</p>			
--	--	--	--

le *Guide de dotation pour les programmes interorganismes fédéraux (CRC, CERC, CRC150, Apogée)*. Ce processus est soutenu par le SRH et il expose à titre d'exemple les exigences en matière de formation des comités de sélection à l'ÉDI, la stratégie de diffusion des affichages de postes pour rejoindre les GD ainsi que les critères de sélection. (Pour plus de détails concernant ce guide, voir l'action 1B et l'Annexe 8.15.)

Par la suite, les candidatures retenues sont soumises au Décanat qui transmet à son tour minimalement deux candidatures pour recommandation au Comité de sélection institutionnel (CSI).

Le CSI est composé de sept membres : six pour leur expérience et leurs réalisations en recherche (trois membres internes et trois membres externes à l'Université, représentant les trois secteurs) et le VRRES, qui assume la présidence. Le CSI reçoit les dossiers de candidatures qui comprennent le curriculum vitae du ou de la candidate, ainsi qu'une lettre d'appui du ou de la doyen.ne de la faculté présentant, d'une part, l'impact structurant de la candidature et, d'autre part, les détails du plan de recrutement qui a été suivi. Une seconde lettre pourra être jointe, provenant de la direction du département où serait accueillie la chaire, ou, selon le cas, de l'institut ou du centre de recherche qui formerait l'environnement principal de la chaire et de sa ou de son titulaire, et présentant des informations complémentaires sur l'impact de la chaire. L'agent d'équité institutionnel, directeur de la section RH, siège également sur le CSI.

Le CSI procède à la sélection finale de toutes les candidatures en tenant compte de leur excellence en recherche et de leur apport structurant aux priorités stratégiques et aux cibles institutionnelles de diversité de l'Université. L'agent d'équité institutionnel fournit une recommandation indépendante au CSI quant à la transparence et à la qualité du processus de recrutement et de sélection ayant conduit à retenir les candidatures présentées. Puis, le CSI soumet sa recommandation au comité de direction de l'Université.

Le comité de direction prend la décision finale sur la base du rapport du CSI et en examinant la conformité du processus de sélection qui a été suivi, le respect des priorités stratégiques institutionnelles et la planification des postes professoraux.

Pour plus d'informations sur la structure du CSI, sur son mandat et sur le processus de sélection, voir l'Annexe 8.10.

4. Le processus décisionnel relatif au renouvellement des chaires et le processus décisionnel pour le passage des titulaires d'une chaire de niveau 2 à une chaire de niveau 1

<ol style="list-style-type: none"> 1. Toutes les chaires ne sont renouvelables qu'une seule fois, conditionnellement à la performance de la personne titulaire. Exceptionnellement, et avec l'accord du comité de direction de l'Université, cette règle pourra ne pas s'appliquer. 2. Les renouvellements seront évalués en fonction de la performance de la personne titulaire et de l'évolution du thème porteur auquel la chaire est intégrée (impact structurant, y compris sur la diversité). L'Université s'attend à ce que le premier mandat ait été marqué par des progrès scientifiques significatifs, par l'augmentation notable de l'innovation et du transfert des connaissances, par l'amélioration de la formation de chercheurs et chercheuses et par une visibilité accrue. L'Université transmet aux titulaires, dès le début de leur premier mandat, les conditions détaillées de renouvellement. Ces conditions sont affichées en tout temps sur le site de l'Université. 3. Au plus tard quatre mois avant la date de soumission indiquée par le PCRC pour le renouvellement d'une chaire, le dossier de candidature complet (dans le format demandé par le PCRC) devra être soumis au CSI. Le CSI formulera sa recommandation au comité de direction de l'Université. Le comité de direction prendra la décision finale sur la base du rapport du CSI et en examinant, de plus, la conformité du processus d'évaluation qui a été suivi, le respect des priorités stratégiques institutionnelles et la planification des postes professoraux. 4. L'Université s'attend à ce qu'une personne titulaire de chaire de niveau 1 qui renouvelle sa chaire soit en mesure d'assumer son nouveau mandat pour la durée prévue, soit sept ans. 5. Le second mandat d'une personne titulaire d'une chaire de niveau 2 pourra être interrompu prématurément si sa candidature est retenue pour une chaire de niveau 1. Dans ces conditions, le nombre cumulé de mandats sera au plus de trois au total (donc deux mandats au niveau 2 et un au niveau 1, ou un mandat au niveau 2 et deux au niveau 1; un mandat terminé prématurément est considéré comme une unité). Le processus de sélection ouvert et transparent s'appliquera pour l'obtention de chaque chaire, et hormis la limite de trois mandats mentionnés ci-dessus, les conditions de renouvellement régulières s'appliqueront au terme de tout mandat. <p>5. Les dispositions budgétaires (montant alloué et répartition du budget) pour une CRC de niveau 1 et 2</p> <p>La répartition des fonds provenant des CRC doit respecter les balises ci-dessous :</p> <p><u>Chaires de niveau 1</u> : le financement provenant des CRC représente 200 000 \$ et doit être réparti selon les balises suivantes :</p>			
---	--	--	--

<p>1. Une chaire inclut le salaire de la personne titulaire. Une somme maximale de 100 000 \$ peut provenir du financement des CRC pour financer une partie du salaire de la personne titulaire incluant avantages sociaux et toute prime éventuelle; le financement complémentaire du salaire proviendra de la faculté concernée;</p> <p>2. 10 000 \$ pour les frais administratifs relatifs à la chaire;</p> <p>3. Le reste est à la disposition de la personne titulaire. À la première année du budget de la chaire, l'Université permet que jusqu'à 10 000 \$ servent à couvrir les frais liés au recrutement de la personne titulaire (affichage, déménagement, etc., selon les dépenses admissibles au PCRC).</p> <p><u>Chaires de niveau 2</u> : le financement provenant des CRC représente 100 000 \$ et doit être réparti selon les balises suivantes :</p> <p>2. Une chaire inclut le salaire de la personne titulaire. Une somme maximale de 50 000 \$ peut provenir du financement des CRC pour financer une partie du salaire de la personne titulaire incluant avantages sociaux et toute prime éventuelle – le financement complémentaire du salaire proviendra de la faculté concernée;</p> <p>3. 5 000 \$ pour les frais administratifs relatifs à la chaire;</p> <p>4. Le reste est à la disposition de la personne titulaire. À la première année du budget de la chaire, l'Université permet que jusqu'à 10 000 \$ servent à couvrir les frais liés au recrutement de la personne titulaire (affichage, déménagement, etc., selon les dépenses admissibles au PCRC).</p> <p>6. La soumission de candidatures au Fonds des leaders de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI)</p> <p>Considérant les ressources limitées de l'enveloppe FCI, l'Université recommande que seules les CRC allouées à une candidature externe soient accompagnées d'une demande à ce programme de la FCI.</p> <p>7. Le processus et les critères utilisés relativement à la récupération des chaires perdues</p> <p>Si le rendement d'une université décroît par rapport à celui d'autres établissements, au point où le nombre de chaires qui lui sont attribuées diminue à l'issue du processus de réattribution, le PCRC récupère les chaires perdues. Après avoir consulté le PCRC, une université peut décider</p>			
---	--	--	--

de rendre la ou les chaires vacantes ou de faire appel à un mécanisme de désactivation du financement fondé sur un soutien dégressif (100%, 50 % et 0%) aux chaires occupées.

En cas de perte de chaires, l'Université de Sherbrooke retournera au PCRC la ou les chaires vacantes, en excluant les chaires non actives, mais qui seraient déjà attribuées à une candidature déjà soumise pour évaluation par les pairs dans le cadre d'un cycle de concours, y compris le cycle suivant immédiatement la réception du processus de réattribution. Si aucune chaire n'est vacante, l'Université considérera se départir des chaires qui sont le plus près de la fin de leur second mandat, en commençant par les chaires de niveau 1 et, si possible, par celles qui se trouvent dans le secteur d'où provient la diminution du financement des organismes subventionnaires pertinents. Dans tous les cas, la perte d'une chaire sera évaluée en tenant compte de son impact sur la représentation des GD afin de ne pas aggraver tout écart de représentation.

Il appartient au VRRES d'identifier les chaires concernées, en concertation avec les facultés, et de présentera sa recommandation au comité de direction de l'Université, avec l'avis de l'agent d'équité institutionnel.

8. Les lignes directrices pour le traitement des préoccupations en matière d'ÉDI

La présente procédure décrit la marche à suivre pour traiter toute question ou préoccupation en matière d'ÉDI entourant le processus de mise en nomination et de sélection lié aux CRC, aux CERC, aux CRC150 et aux postes Apogée de même qu'au renouvellement des titulaires.

L'Université met en place un mécanisme de gestion pour s'assurer que les personnes responsables puissent traiter de façon proactive les situations réelles, potentielles ou apparentes de manques en matière d'ÉDI. Chaque situation signalée est traitée dans la plus stricte confidentialité, conformément à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*. L'Université prend l'engagement de protéger les personnes qui communiquent une préoccupation ou qui déposent une plainte de toutes représailles qui pourraient être exercées contre elles. Les questions et les préoccupations peuvent être adressées par voie électronique à [équité.recherche@usherbrooke.ca](mailto:equite.recherche@usherbrooke.ca) (voir l'action 2H). Elles sont reçues et examinées par l'agent d'équité institutionnel et l'agente de recherche-Équité, qui émettent une recommandation dans un maximum de 20 jours ouvrables. Si une question ou une préoccupation nécessite une suite approfondie, le dossier est acheminé au VRRES, qui informe la ou les personnes visées par son contenu et s'assure de leur donner l'occasion de l'analyser et d'y répondre en proposant les mesures qu'elles considèrent appropriées pour améliorer ou corriger la situation, si nécessaire, à l'intérieur de 30 jours ouvrables. Dans ce

<p>dernier cas, si le VRRES et la ou les personnes visées par la question ou la préoccupation n'arrivent pas à convenir de mesures considérées appropriées par les deux parties pour remédier à la situation, le membre du comité de direction de l'Université responsable du SRH peut y adjoindre toute ressource qu'il juge appropriée pour régler la situation. Si de nouvelles mesures ne sont toujours pas considérées appropriées ou suffisantes par le VRRES et le Vice-rectorat responsable au SRH et les personnes visées, le dossier est soumis à un comité <i>ad hoc</i> formé de deux membres du comité consultatif du Plan DÉFI4, d'un membre de la direction d'une faculté autre que celle d'où émane la situation, et de l'agent d'équité institutionnel. Les conclusions et recommandations du comité sont acheminées au VRRES. Le dossier, incluant l'analyse du comité <i>ad hoc</i>, est présenté au comité de direction de l'Université qui décidera des mesures nécessaires pour rectifier la situation, le cas échéant. La décision du comité de direction est sans appel. Les préoccupations retenues et traitées sont consignées dans un dossier confidentiel au Vice-rectorat à la recherche et aux études supérieures.</p>			
--	--	--	--

Constat # 2

La procédure d'embauche des titulaires de CRC n'avait pas été révisée de manière à enrayer les obstacles systémiques auxquels peuvent être confrontés les membres des GD, et les comités de sélection étaient peu sensibilisés à ces questions. Par ailleurs, aucune procédure institutionnelle n'assurait la présence d'au moins une personne issue des GD sur les comités de sélection. Qui plus est, aucun suivi ne permettait de savoir si une personne avait été formée à l'ÉDI avant de siéger sur un comité de sélection. De plus, bien que plusieurs informations soient déjà colligées au dossier de recrutement, certaines d'entre elles servant à évaluer les retombées des affichages étaient absentes. Par exemple, n'y apparaissait pas le nombre de candidatures reçues appartenant à chacun des GD ainsi que les endroits où les offres d'emploi avaient été affichées, notamment ceux pour rejoindre les GD.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>1B. Grâce à une collaboration entre le SARIC et le SRH, créer le <i>Guide de dotation pour les programmes interorganismes fédéraux (CRC, CERC, CRC150, Apogée)</i> pour s'assurer que les processus de recrutement soient transparents, ouverts et équitables. Son utilisation sera administrée principalement par les CGRH et pour les CRC afin de répondre à la reddition de compte qui y est associée.</p>			
<p>Les informations essentielles comprises dans le <i>Guide de dotation</i> sont énumérées ci-dessous. Pour consulter l'ensemble du document, voir l'Annexe 8.15.</p> <p style="text-align: center;">***</p>	<p>Décembre 2017</p>	<p>Utilisation du <i>Guide de dotation</i></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100%</p> <p><input type="checkbox"/> Non</p>

Depuis décembre 2017, le *Guide de dotation* est utilisé pour le PCRC. Au fil du temps, il sera bonifié suivant son utilisation et son application sera étendue à l'ensemble des autres programmes gérés par le SPIIE et à l'ensemble de la recherche (**voir les actions 1C et 1D**).

Le *Guide de dotation* précise d'emblée l'engagement de l'Université de Sherbrooke à accomplir des efforts concertés pour s'assurer d'une représentation équitable des personnes des quatre GD en particulier (mais sans s'y limiter) ainsi qu'à offrir un milieu de travail inclusif et attentif aux besoins des chercheurs et chercheuses et des membres de l'équipe de recherche.

Cet outil pratique a été conçu à l'intention des directions de facultés et de départements, des chercheurs et chercheuses, des gestionnaires et des membres du SRH qui participent soit à la sélection des titulaires des subventions du SPIIE, soit à celle du personnel rémunéré par ces subventions, y compris les personnes étudiantes ainsi que les stagiaires au postdoctorat. Son application est soutenue par le SRH, et plus particulièrement par l'agent d'équité institutionnel de même par la ou le CGRH, formé à l'ÉDI, désigné selon l'unité académique où s'effectuent le ou les processus de recrutement concernés. Il permet ainsi aux personnes qui y participent de planifier et de documenter ce processus à chacune de ses étapes clés afin de respecter les meilleures pratiques de transparence et d'équité auxquelles souscrit l'Université. D'ailleurs le *Guide de dotation* précise qu'après chaque comité de sélection, les informations et les documents suivants doivent être incorporés ou annexés au rapport écrit du comité de sélection :

- a) Une copie de l'offre d'emploi, incluant les exigences, qui doit comprendre un énoncé d'engagement ferme envers l'équité et la participation des membres des GD;
- b) Une description de la stratégie employée pour identifier et chercher activement à recruter des membres de GD; (par exemple : les moyens de publication utilisés pour diffuser l'offre d'emploi (stratégies publicitaires, médias), les méthodes de sollicitation des candidatures entreprises en conformité avec la Loi d'accès à l'égalité en emploi;
- c) Des précisions sur les membres des comités de recrutement (notamment une indication montrant que les comités ou les personnes ayant participé à la prise de décision ont reçu une formation sur les questions d'ÉDI et sont représentatives des GD);
- d) Les critères globaux, clairs et suffisamment souples pour permettre d'évaluer l'excellence sur la base de critères quantitatifs conventionnels et de critères plus qualitatifs et stratégiques, reconnaissant pleinement l'importance de la diversité, la capacité à collaborer, la capacité de communiquer et de s'engager dans la communauté, la formation à la recherche, la mission d'enseignement, le service professionnel et le mentorat ainsi que les grilles d'évaluation utilisées (**voir l'Annexe 8.12.**);
- e) La composition du comité de sélection;

- f) Le nombre total de candidatures reçues, ainsi que le nombre de candidatures appartenant à chacun des quatre GD;
- g) La liste des personnes candidates;
- h) La liste des personnes candidates recommandées, par ordre de priorité, accompagnée de leur curriculum vitae;
- i) Dans le cas où les cibles de représentation ne sont pas atteintes, et que la candidature retenue maintient un écart face à ces cibles, inclure la documentation présentée pour justifier qu'aucune des candidatures n'a été sélectionnée selon les GD;
- j) Remplir et signer le rapport du comité de sélection.



Ces documents sont conservés dans un endroit accessible par l'agent d'équité institutionnel ou son équivalent (CGRH).

Puis, le *Guide de dotation* décrit les exigences en matière de formation ou de connaissances pour les comités de sélection. L'agent d'équité institutionnel ou une personne CGRH désignée à titre de représentante s'assurera que les comités de sélection ont été sensibilisés en regard des éléments suivants :

- a) La Loi sur l'équité en matière d'emploi (annexe 1 du Guide);
- b) Les définitions des groupes désignés (annexe 2 du Guide);
- c) Le rôle de l'agent d'équité en emploi (annexe 4 du Guide);
- d) Les objectifs et les écarts du département, de la faculté et de l'Université relativement aux quatre GD par la Loi sur l'équité en matière d'emploi;
- e) En cas de sous-représentation, la stratégie de recrutement visant à activement sélectionner des membres des GD. Cette étape doit se faire lors de l'analyse des écarts présentés;
- f) Les préjugés inconscients dans l'évaluation par les pairs;
- g) Les pratiques d'équité et de transparence recommandées pour la composition du comité de sélection. Les exigences en matière de documentation devant être conservée à des fins de transparence, notamment le rapport écrit du comité de sélection et ses annexes;
- h) Les interruptions de carrière. À cet effet, les CGRH s'appuient sur les documents du PCRC disponibles : Interruptions de carrière et situations personnelles ([Annexe 8.13.](#)) et le formulaire Curriculum Vitae ([Annexe 8.14.](#));
- i) Les données d'auto-identification doivent demeurer confidentielles.

Constat #3



L'Université de Sherbrooke a constaté que la situation expliquée à l'**action 1B** pour les CRC s'appliquait à l'ensemble des programmes gérés par le SPIIE.

Actions	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>1C. Étendre l'utilisation du <i>Guide de dotation</i> par les CGRH à l'ensemble des autres programmes gérés par le SPIIE, en commençant par le Fonds d'excellence en recherche Apogée, les CERC et les CRC 150.</p> <p> <u>au-delà des exigences du PCRC)*</u></p> <p>Le <i>Guide de dotation</i> est utilisé depuis janvier 2019. Il s'étend au recrutement professoral ainsi qu'au personnel professionnel et clérical à la recherche. Il s'agissait d'une phase de prétest pour évaluer la faisabilité d'étendre l'utilisation du Guide à l'ensemble de la recherche (Voir action 1D).</p>	2018-2019	Utilisation du <i>Guide de dotation</i>	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100%  <input type="checkbox"/> Non

* Cette action ne représente pas une exigence du PCRC. Elle est mise de l'avant par l'Université de Sherbrooke afin d'étendre ses bonnes pratiques à l'ensemble de la recherche.

Constat #4

L'Université de Sherbrooke a constaté que la situation expliquée à l'**action 1B** pour les CRC s'appliquait à l'ensemble de la recherche.

Actions	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>1D. Étendre l'utilisation du <i>Guide de dotation</i> à tous les postes de recherche.</p> <p> <u>au-delà des exigences du PCRC)***</u></p> <p>En 2020, une analyse sommaire représentant les défis-obstacles du déploiement du <i>Guide de dotation</i> à l'ensemble de la recherche a été réalisée par le directeur de section du SRH et la Directrice générale du SRH. Ils sont au nombre de 4. Cette analyse a mis en lumière qu'en 2019, c'est plus de 400 personnes qui ont été embauchées en recherche par les membres du corps professoral sans l'aide du SRH. Le SRH compte une équipe de 6 CGRH qui ont embauchées en 2020 approximativement 358 personnes sur différents campus. Pour embaucher 400 personnes de plus, il faudrait embaucher 7 CGRH supplémentaires. Le défi majeur soulevé par la direction du SRH demeure donc le manque d'effectif au sein de son équipe, c'est-à-dire d'avoir des CGRH ou des agents ou agentes d'équité en nombre suffisant, permettant d'accompagner chaque membre du corps professoral dans le recrutement de son personnel de recherche ^(1/4). Il n'y a aucun fonds additionnel pour embaucher d'autres CGRH ^(2/4). Comme le <i>Guide de dotation</i> est utilisé lors du recrutement de titulaires de CRC et implique obligatoirement la participation de CGRH ou d'une personne agente d'équité permettant de s'assurer le respect des bonnes pratiques ÉDI, cette mesure de redressement identifiée initialement ne pouvait plus être utilisée pour régler les obstacles soulevés ^(3/4). Il fallait trouver un moyen d'outiller le corps professoral à un recrutement basé sur les bonnes pratiques ÉDI. Soulignons aussi que le <i>Guide de dotation</i> était davantage utilisé par les CGRH, qui étaient déjà très au fait des bonnes pratiques au niveau du recrutement et de l'ÉDI. Donc pour les membres du corps professoral cet outil, le <i>Guide de dotation</i>, s'avérait</p>	2020-2022	Identification des défis-obstacles et solution à mettre en œuvre	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100%  <input type="checkbox"/> Non

*** Cette action ne représente pas une exigence du PCRC. Elle est mise de l'avant par l'Université de Sherbrooke afin d'étendre ses bonnes pratiques à l'ensemble de la recherche.

incomplet ^(4/4). Il fallait donc créer un guide intégrant des outils de base sur le recrutement et ensuite y inclure des notions d'ÉDI, en appui aux meilleures pratiques.

C'est pour ces raisons que le SRH a élaboré en 2020, le *Guide de recrutement*, destiné à l'ensemble du corps professoral de recherche qui contient les documents que voici. Ils sont présentés en détails à l'Annexe 8.51.

- Guide précisant le rôle des membres d'un comité de sélection quant à l'équité la diversité et l'inclusion;
- Gabarit d'affichage pour le personnel de recherche, incluant les moyens de diffusions courants;
- Guide d'accompagnement des bonnes pratiques en sélection pour le personnel de recherche;
- Grille d'entrevue de sélection pour le personnel de recherche;
- Formulaire de consentement de vérification de références;
- Grille de vérification des références.

Ce guide de recrutement a été diffusé par courriel en juin 2020 par le SRH aux vices-doyennes et aux vices-doyens à la recherche et aux études supérieures de chaque faculté pour une diffusion dans leur propre faculté. Il a aussi été diffusé par l'agente de recherche Équité via le Bulletin de la recherche (bulletin de nouvelles internes s'adressant au personnel de recherche) ainsi que sur la page Web équité-recherche.

Constat #5

Divers responsables ont constaté qu'il leur manquait des outils de travail pour faciliter leurs communications avec d'autres ressources impliquées dans l'attribution d'une CRC et dans l'analyse des processus. Il n'existait aucun document qui expliquait le processus d'attribution d'une CRC et toutes les étapes qui s'y rattachent. Les ressources impliquées étaient informées de toutes les étapes du processus par le biais de divers courriels, ce qui complexifiait la gestion de l'information. Comme le processus est complexe et qu'aucune étape ne doit être oubliée, des outils permettant de centraliser l'information étaient nécessaires. De plus, un gabarit bilingue existait pour les appels de propositions, mais ce dernier ne comprenait pas certaines informations essentielles, telles que l'engagement de l'Université envers l'ÉDI et le mode d'accompagnement offert lors d'interruptions de carrière.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>1E. Développer des outils institutionnels</p> <p>Le processus d'attribution des CRC est accompagné, depuis 2018, d'onze outils de soutien clairs et transparents que voici :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un échéancier de l'ensemble du processus publié et mis à jour à chaque concours de CRC. La conseillère aux chaires de recherche du SARIC prépare un échéancier pour chaque processus décisionnel, que ce soit pour les nouvelles chaires ou pour le renouvellement d'une chaire. Un exemple d'échéancier se trouve à l'Annexe 8.16.; • Trois cartographies distinctes de processus regroupés par faculté qui ont des CRC ou des enjeux similaires. Un exemple de cartographie (pour la Faculté des Lettres et sciences humaines) se trouve à l'Annexe 8.17.; • Un gabarit bilingue d'appel de propositions créé en vue d'uniformiser les nouvelles normes d'affichage des appels de propositions des CRC. Celui-ci comprend l'engagement de l'Université envers l'ÉDI et des informations ainsi que le mode d'accompagnement offert lors d'interruptions de carrière (voir action 1F1 et action 1F2) Le gabarit d'affichage se trouve à l'Annexe 8.18.; • Six gabarits d'invitation aux décanats à participer aux appels de proposition lors que des nouvelles CRC sont disponibles. 	2018	Création et utilisation des outils	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

Constat #6

Aucune analyse des pratiques d'embauche n'avait été réalisée pour le processus d'attribution et de renouvellement de CRC, mis à part celle qui avait conduit à la rédaction du *Guide de dotation* en 2017(**voir action 1B**). Cette analyse, qui représente une exigence du PCRC, est un complément essentiel à ce Guide, lequel consigne déjà de nombreuses bonnes pratiques.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
1F. Réaliser une analyse des pratiques d'embauche pour identifier les barrières systémiques et mettre en place des actions visant à résoudre les problématiques soulevées notamment en bonifiant le <i>Guide de dotation</i>, les pratiques et le processus de recrutement.	2017	Analyse des pratiques d'embauche terminée	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

ANALYSE DES PRATIQUES D'EMBAUCHE

Afin de réaliser l'analyse des pratiques d'embauche, différentes ressources, incluant le directeur de section du SRH (l'agent d'équité institutionnel) et une CGRH, se sont réunis à l'été 2019 afin d'examiner le processus d'attribution des CRC et de relever les barrières systémiques qui se posent au moment de l'embauche. Lors de sa première année en poste, l'agente de recherche-Équité a également formulé plusieurs recommandations visant à ce que le processus d'embauche respecte les principes d'ÉDI. Ces recommandations sont d'ailleurs également intégrées à cette section.

Dans les lignes qui suivent, chaque barrière systémique identifiée lors de l'analyse des pratiques d'embauche fait l'objet d'un constat, suivi d'une action visant à remédier à cette situation (**voir les prochaines actions de 1F1 à 1F14**).

Constat #7

Les appels de proposition n'encourageaient pas suffisamment l'auto-identification.

1. Le questionnaire d'auto-identification ne contenait pas d'explication des raisons pour lesquelles l'Université demande de le compléter.
2. Le questionnaire ne spécifiait pas que les données seraient traitées de manière confidentielle, alors qu'elles l'étaient en réalité.

3. Le questionnaire était obligatoire, alors qu'il devrait être complété sur une base volontaire.

Tous ces éléments réunis pouvaient entraîner un manque de transparence et aurait pu freiner certaines personnes issues des GD à postuler.

Certains mécanismes entourant la gestion des données d'auto-identification étaient inexistantes. Plus précisément :

2. Aucun système de relance pour recueillir ces données d'auto-identification qui pourraient évoluer au fil du temps (ex : nouvel handicap, identification à un genre différent, décider finalement de s'auto-déclarer).
3. Aucun processus formel et écrit concernant le processus de collecte et de protection des données d'auto-identification n'existait.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>1F1. Mettre en place une stratégie pour encourager l'auto-identification et préciser le processus de collecte et de protection des données d'auto-identification.</p> <p><u>Stratégie pour encourager l'auto-identification</u></p> <p>La stratégie du SRH inclut la révision des appels de proposition, du questionnaire d'auto-identification et du processus de relance, de manière à envoyer un message clair tant dans les outils que dans les messages envoyés.</p> <p>En 2018, le SRH a amélioré les appels de propositions CRC pour qu'elles mettent davantage en évidence l'engagement de l'UdeS envers l'ÉDI et qu'elles encouragent l'auto-identification. L'engagement de l'Université se lit comme suit :</p> <p>Engagement de l'Université envers l'équité, la diversité et l'inclusion</p> <p>L'Université de Sherbrooke valorise la diversité, l'égalité, l'équité et l'inclusion en emploi au sein de sa communauté. Elle s'est engagée à soutenir ces valeurs de façon prioritaire comme facteurs stratégiques d'excellence. Cet engagement est formulé dans son <i>Plan d'action d'équité pour les programmes interorganismes (2017-2022)</i>. L'Université de Sherbrooke invite toutes les personnes qualifiées à soumettre leur candidature, mais l'invitation est faite plus particulièrement aux femmes, aux membres de minorités visibles et ethniques, aux Autochtones et aux personnes handicapées au sens du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE). De ce fait, les outils de sélection peuvent être adaptés selon les besoins des personnes</p>	<p>2018-2020</p>	<p>Appels de proposition révisé avec texte invitant les GD à poser leur candidature</p> <p>Questionnaire d'auto-identification volontaire révisé disponible dans le <i>Guide de dotation</i> accessible sur la page Web équité-recherche</p> <p>Outils développés pour encourager l'auto-déclaration</p> <p>Processus et stratégie de collecte et de protection des</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100%</p> <p><input type="checkbox"/> Non</p>

<p>handicapées qui en font la demande, et ce, en toute confidentialité. L'Université de Sherbrooke encourage également les personnes de toutes orientations sexuelles et identités de genre à postuler. La priorité devra être accordée aux Canadiennes et Canadiens et aux résidentes permanentes et résidents permanents.</p> <p>Par ailleurs, à partir du moment où une personne candidate postule en ligne, elle doit remplir en ligne un questionnaire d'auto-identification. En 2019, ce questionnaire a été modifié pour expliquer sommairement sa raison d'être et pour mettre l'accent sur la confidentialité des données recueillies. Voici un extrait :</p> <p>« En remplissant ce questionnaire, vous permettez à l'Université de Sherbrooke de maintenir à jour le portrait de ses effectifs et d'évaluer l'efficacité des mesures mises en place en faveur de l'équité, la diversité et l'inclusion. Tous renseignements fournis seront traités de manière strictement confidentielle. »</p> <p>De plus, le questionnaire a été révisé de manière qu'il soit volontaire. Pour chacune des questions posées, la personne candidate peut choisir l'option : « Je préfère ne pas répondre à cette question ». Le questionnaire d'auto-identification fera l'objet d'une relance annuelle (voir Annexe 8.20.). Le questionnaire est disponible dans le <i>Guide de dotation</i> (voir Annexe 8.15). Il est également disponible sur le site Web du Service des ressources humaines de l'Université de Sherbrooke pour toute personne qui dépose sa candidature en ligne : https://www.usherbrooke.ca/srh/form-acces-egalite-emploi/</p> <p>Afin d'encourager l'auto-déclaration des titulaires de CRC, trois outils ont été développés en 2020 :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Une foire aux questions (F.A.Q.) et une section mythes et réalités pour répondre aux interrogations soulevées par le questionnaire d'auto-identification, déposées sur une page web. (Voir Annexe 8.19.). En date du 1^{er} avril 2021, elles ont été consultées par 156 personnes et le temps moyen passé sur la page web est de 04 :52. 2. L'envoi d'un courriel personnalisé aux titulaires de CRC, incluant une vidéo du vice-recteur à la recherche et aux études supérieures (voir Annexe 8.52.) Cette vidéo a ensuite été diffusée dans le Bulletin de la recherche (bulletin de nouvelles interne) 3. La diffusion à diverses rencontres d'une présentation Powerpoint par le vice-recteur à la recherche et aux études supérieures (voir Annexe 8.53.) 		<p>données d'auto-identification intégrés au <i>Guide de dotation</i></p>	
---	--	---	--

Processus de collecte et de protection des données d'auto-identification

Le processus de collecte et de protection des données d'auto-identification est intégré au *Guide de dotation (voir action 1B)* depuis 2019. Ce guide inclut un questionnaire d'auto-identification volontaire qui est complété lors du dépôt en ligne des candidatures. Toutes les données recueillies en ligne via ce questionnaire sont conservées au SRH. Afin de mesurer l'efficacité de la stratégie de recrutement et la représentativité du bassin de candidatures reçues eu égard aux GD, ces données sont transférées à la conseillère aux chaires de recherche, ainsi qu'au doyen ou à la doyenne (à titre de responsable final du processus de sélection qui s'opère dans une faculté), et aux comités de sélection facultaires et départementaux qui étudieront les candidatures. Toutes et tous sont tenus à la confidentialité. D'ailleurs, après chaque comité de sélection, le CGRH ou l'agent d'équité institutionnel rappelle aux membres du comité cette obligation. Il est à noter qu'aucune de ces personnes n'a besoin d'être informée de la nature du handicap d'une personne candidate.

Précisons que l'UdeS ainsi que plusieurs universités québécoises ont identifié un autre enjeu important, celui du processus de sélection selon l'évaluation par les pairs qui implique la participation d'un grand nombre de professeurs et professeures. Bien que les comités de sélection et d'évaluation soient tenus à la confidentialité, il n'en demeure pas moins qu'ils sont composés de plusieurs et futurs collègues potentiels de la personne titulaire qui ont eu accès à des données d'auto-identification sans le vouloir, car des cibles par GD étaient à atteindre depuis déjà plusieurs concours. Les candidatures soumises au PCRC devaient permettre à l'Université de progresser vers l'atteinte de ses cibles de diversité fixées jusqu'à ce que l'écart relatif aux cibles soit comblé. De plus, toutes les candidatures vues en entrevue devaient préalablement s'être déclarées volontairement appartenir à un des 4 GD par le biais du système d'auto-déclaration géré institutionnellement. À titre exploratoire, l'UdeS a réalisé un exercice pour un processus de recrutement visant à combler un poste de professeur ou professeure. (non-titulaire de CRC) à la faculté de génie (voir [Annexe 8.54.](#)). Il ressort de cet exercice que pour ce processus, 32 personnes peuvent avoir accès à des données d'auto-déclaration, involontairement. Rappelons que le processus pour la sélection d'une personne titulaire de CRC est quelque peu différent que celui présenté en annexe, mais des similarités existent. Il ressort aussi de cet exercice que plus l'université et les départements sont petits, plus les membres du corps professoral siégeant sur un comité de sélection auront accès involontairement à ces données. Avec ces constats clairs, des travaux ont été amorcés avec le RIQEDI, la CDPDJ, la Commission canadienne des droits et liberté de la personne et le PCRC pour régler cet enjeu qui est partagé par toutes les universités québécoises. Le RIQEDI est le porteur de ce dossier et les avancées sont suivies de près par l'UdeS.

Constat #8

L'attention aux impacts d'une interruption de carrière dans l'évaluation n'était pas intégrée de façon systématique dans le processus interne. Par ailleurs, les comités de sélection étaient peu sensibilisés à l'impact des interruptions de carrière pour une personne candidate.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>1F2. Apporter des mesures pour garantir la protection en cas d'interruption de carrière (congé parental, congé maladie, congé pour prendre soin d'un membre de la famille).</p> <p>La protection des personnes candidates qui ont connu une ou plusieurs interruption(s) de carrière a été améliorée. Pour ce faire, des précisions ont été apportées à trois outils de travail soit :</p> <p>1) la cartographie du processus d'attribution (voir action 1E) – Elle permet d'assurer que les interruptions sont prises en charge et intégrées au bon moment du processus, c'est-à-dire à la postulation, par les personnes responsables.</p> <p>2) les appels de proposition – Ils incluent une section clarifiée sur les interruptions de carrière que voici :</p> <p>« Dans le respect des objectifs d'équité et de diversité, les interruptions de carrière en raison d'un congé parental, médical ou familial seront prises en compte lors de l'évaluation des candidatures. Les personnes candidates sont donc encouragées à identifier ces périodes dans leur curriculum vitae ou leur lettre de présentation. Les personnes candidates ayant obtenu leur doctorat depuis plus de 10 ans et dont la carrière a été interrompue pour les raisons susmentionnées doivent faire examiner leur admissibilité selon le processus de justification du programme. Prière de communiquer avec le Service des ressources humaines (rh@usherbrooke.ca). »</p> <p>Par la suite, le SRH communique au besoin avec la conseillère aux chaires de recherche.</p> <p>3) le <i>Guide de dotation</i>- Ce guide (section 3H) inclut l'exigence suivante: « l'agent.e d'équité de l'Université ou un.e conseiller.ère en gestion des ressources humaines (CGRH) désigné.e à titre de représentant.e s'assurera que les comités de sélection ont été sensibilisés, entre autres, aux enjeux des</p>	2018	<p>Modifications apportées à la cartographie et aux appels de propositions</p> <p>Sensibilisation réalisée en comité de sélection</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100%</p> <p><input type="checkbox"/> Non</p>

<p>interruptions de carrière. Le ou la représentant.e s’assurera de donner des instructions aux membres du comité de sélection pour qu’ils et elles portent une attention particulière à l’incidence des interruptions de carrière sur la progression de carrière d’un.e professeur.e. À cet effet, le ou la représentant.e désigné.e sensibilise les membres des comités en s’appuyant sur les documents du PCRC disponibles : Interruptions de carrière et situations personnelles (voir Annexe 8.13.) et le formulaire Curriculum Vitae (voir Annexe 8.14.) »</p>			
<p>Constat #9</p> <p>Les appels de propositions utilisaient un vocabulaire non adapté pour le public visé et, par conséquent, certaines personnes des GD pouvaient se sentir moins interpellées par ceux-ci. Qui plus est, ces appels ne contenaient pas d’exigences liées aux attitudes et aux habiletés relationnelles pouvant mettre en valeur des candidatures de GD.</p>			
Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>1F3. Modifier le vocabulaire utilisé dans les appels de propositions pour inclure des compétences relationnelles mettant en valeur des candidatures de GD.</p> <p>Le vocabulaire des appels de propositions a été adapté selon le ou les GD recrutés en vue de l’atteinte des cibles, favorisant ainsi un appel à la diversité et à l’intégration. Cette modification a notamment contribué à l’atteinte de résultats positifs, dont l’embauche de 5 femmes en génie depuis 2017, à titre de titulaires ou non.</p> <p>Des compétences comportementales dans les exigences des appels de propositions ont été ajoutées afin de rendre plus accessibles les postes aux différentes personnes membres des GD, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Démontrer des habiletés à établir et maintenir de bonnes relations interpersonnelles, un sens de la collaboration et des habiletés au travail d’équipe. • Démontrer des qualités de leadership, d’initiative et d’excellentes capacités à communiquer et à interagir efficacement et harmonieusement avec divers partenaires internes et externes. 	2018	Vocabulaire modifié et compétences relationnelles ajoutées aux appels de propositions	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

Constat #10			
<p>Les mesures adaptatives qui étaient disponibles pour les personnes en situation de handicap n'étaient pas clairement communiquées au cours du processus d'embauche ainsi que lors de l'accueil et de l'intégration en emploi. De plus, les membres de ce GD ne savaient pas à qui se référer pour effectuer une demande de mesures adaptatives. Par ailleurs, aucune mesure à cet égard ni processus formel n'étaient en place; les demandes d'adaptation étaient donc traitées au cas par cas.</p>			
Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>1F4. Bonifier les communications entourant les processus nécessitant des mesures adaptatives et clarifier qui est responsables.</p> <p>Les mesures adaptatives et le moyen d'en faire la demande sont diffusés dans les appels de propositions et sur le site internet de l'Université (voir Annexe 8.21.). Cinq mesures sont données à titre d'exemple : lecture des offres d'emploi, adaptation des outils de sélection, interprète gestuel pour personnes malentendantes, accessibilité aux immeubles et au stationnement et adaptation de l'environnement de travail.</p> <p>Les CGRH informent les titulaires dès leur accueil de ces mesures disponibles en milieu de travail. Elles sont maintenant soutenues et accentuées en tout temps pour les personnes handicapées. Aucune demande de mesures adaptatives n'a été formulée à ce jour pour les titulaires de CRC, mais quelques questions sur le sujet ont été répondues.</p>	2018	Mesures adaptatives diffusées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non
Constat #11			
<p>Le SRH, les facultés, les chercheurs et chercheuses effectuaient tous et toutes des actions pour diffuser une même offre d'emploi. Or, il a été souligné que ces derniers groupes ne s'informaient pas des endroits où une même offre avait été publiée, ce qui dupliquait les efforts.</p>			
Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>1F5. Favoriser une meilleure diffusion des endroits où les offres d'emplois sont affichées et ainsi mettre sur pied un plan concerté de recherche de candidatures entre le SRH, les facultés, les professeurs et professeures.</p>	2018	Plan concerté de recherche de candidatures établi et utilisé	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

<p>En 2018, l'outil de reddition de compte intitulé <i>Rapport du comité de sélection</i> (inclus à l'annexe 3 du <i>Guide de dotation + voir action 1F11</i>) a été bonifié. Cet outil précise dorénavant toutes les actions d'affichage qui ont été réalisées et il est partagé entre le SRH, les facultés, ainsi que le corps professoral, ce qui permet de coordonner les efforts de tous ceux et celles qui travaillent à la sollicitation de candidatures. Il expose les endroits, les sites, les plateformes et les réseaux où les offres d'emploi sont diffusées systématiquement avec une portée générale (ex. : <i>LinkedIn, Jobillico</i>) ou encore avec une portée spécifique à un secteur (ex. : sites Web d'ordres professionnels, <i>Affaires universitaires, ResearchGate, Nature Job</i>, etc.). Par ailleurs, l'ensembles des ressources impliquées font appels à plusieurs plateformes ou journaux disciplinaires. Les appels d'offre sont largement diffusés dans les réseaux de contacts des professeurs et professeures.</p>			
<p>Constat #12</p> <p>Aucun affichage n'était effectué sur des sites rejoignant davantage les GD. Par ailleurs, à la Faculté de génie, les efforts de recrutement ne permettaient pas d'atteindre les cibles – l'hypothèse étant que les sites de publications n'attiraient pas un public assez diversifié et que les appels de proposition n'étaient pas assez explicites.</p>			
<p>Action</p>	<p>Échéance</p>	<p>Indicateurs</p>	<p>Résultats obtenus et progression</p>
<p>1F6. Afficher les appels de propositions sur des sites qui rejoignent spécifiquement des membres d'au moins un des 4 GD ainsi que la communauté LGBTQ2+, le tout réalisé par le SRH.</p> <p><u>Personnes en situation de handicap</u> : La stratégie de recrutement visant le groupe des personnes vivant avec un handicap a été amélioré. Les appels de proposition CRC sont maintenant affichées systématiquement sur 2 sites rejoignant ce groupe spécifique soit les sites : http://www.orientationtravail.org/, http://www.sdem-semo.org/ et https://www.disabledperson.com/</p> <p><u>Faculté de génie – Minorités visibles</u> : D'autres affichages sur des sites spécifiques rejoignant les autres GD, notamment pour la Faculté de génie, seront lancés dans la prochaine année, dont http://www.nsbe.org/Home.aspx (National Society of Black Engineers) et https://shpe.org/ (Society of Hispanic Professional Engineers).</p>	<p>2018</p>	<p>Liste de sites, de plateformes, de réseaux de contacts ou d'endroits spécifiques utilisés par affichage qui vise à rejoindre particulièrement un ou des GD</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100%</p> <p><input type="checkbox"/> Non</p>

<p><u>Faculté de génie – Femmes</u> : L’affichage est également réalisé sur le site de la Canadian Coalition of Women in Engineering, Science, Trades and Technology : http://www.ccwestt.org/</p> <p><u>Autochtones</u> : Afin de rejoindre de potentielles personnes candidates autochtones, l’affichage est réalisé sur le site https://www.aboriginalprofessionals.org/</p> <p><u>Communauté LGBTQ2+</u> : Afin de rejoindre de potentielles candidatures issues de la communauté LGBTQ2+, l’affichage est réalisé sur le site https://prideatwork.ca/fr/ ainsi que sur celui https://www.conseil-lgbt.ca/nouvelle-offre/</p>			
<p>Constat #13</p> <p>Les appels de candidatures recevaient peu de CV des GD. Les affichages devaient conséquemment être prolongés pour assurer qu’il y ait une représentativité des candidatures appartenant aux GD. Cette problématique occasionnait des délais supplémentaires dans un échéancier déjà très serré.</p>			
Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>1F7. Vérifier les candidatures reçues à la moitié de la période d’affichage prévue (après 15 jours calendrier) afin de s’assurer que le bassin de candidatures est suffisant et diversifié.</p> <p>Des modifications au paramétrage du système de gestion des CV ont été apportées. À la moitié de la période d’affichage d’une CRC, le système fera parvenir un avis automatique au CGRH, qui vérifie alors si le bassin de candidatures reçues jusqu’à présent est satisfaisant et reflète les cibles de représentativité des GD. Dans la négative, le CGRH communique avec les facultés afin que d’autres actions soient réalisées rapidement (telles que diffuser des annonces supplémentaires sur des sites ciblant les GD, solliciter encore plus les réseaux des professeurs et professeures, prolonger l’affichage, etc.). Toutes les démarches réalisées sont colligées dans le <i>Rapport du comité de sélection (voir action 1F11)</i>.</p>	2018	Modification apportée au paramétrage du système de gestion des CV pour recevoir un avis automatique dans le cas où le bassin de candidatures reçues est non-représentatif des GD.	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

Constat #14

Dans le cadre du processus de sélection ou de toute autre demande, les personnes candidates n'étaient pas informées de la possibilité de communiquer avec une personne-ressource relativement à l'ÉDI.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>1F8. Améliorer l'accessibilité à l'agent d'équité institutionnel et à l'agente de recherche-Équité^{§§§§}.</p> <p>Une adresse courriel (equite.recherche@usherbrooke.ca) a été créée en 2017 afin de joindre l'agent d'équité institutionnel et l'agente de recherche-Équité pour toute question ou information. Cette adresse a été insérée dans les appels de propositions en 2019. Depuis, quelques demandes d'information sur l'équité et sur le processus d'application de l'équité ont été formulées et une seule provient d'une personne titulaire.</p>	2019	Adresse courriel de référence incluse dans les appels de proposition	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

Constat #15

Les comités de sélection de CRC n'étaient pas formés à l'ÉDI. Une formation était donc nécessaire afin de favoriser la sélection des membres des GD.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>1F9. S'assurer que les comités de sélection sont formés à l'ÉDI.</p> <p>L'agent d'équité institutionnel ou son équivalent (CGRH) s'assure que le comité de sélection, dont il est responsable, a été sensibilisé et formé aux facteurs présumés inconscients et leur influence sur l'évaluation des personnes candidates. À cet effet, un guide de présentation est</p>	2017	Sensibilisation du comité de sélection de CRC à l'ÉDI en général effectué par	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

^{§§§§} Voir aussi l'action **2H**, qui vise, pour sa part, à faire connaître l'adresse courriel equite.recherche@usherbrooke.ca à l'ensemble de la communauté universitaire, dont les titulaires de CRC.

<p>envoyé à chaque membre du comité de sélection. Ce dernier comprend de l'information sur le type d'entrevue à privilégier (structurée); les étapes sommaires du processus d'entrevue; le respect de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et la Charte des droits et libertés de la personne; le rôle de la personne agente d'équité (CGRH); la définition des GD; les objectifs et les écarts à combler; les avantages de la diversité; ainsi que la liste des mesures universitaires liées à l'équité en emploi. Pour consulter le guide, voir l'Annexe 8.22.)</p> <p>Depuis juillet 2020, une méthode de vérification plus facilitante et complémentaire a été créée pour permettre au CGRH de s'assurer que les membres du comité de sélection ont été formés et sensibilisés. L'action 3E précise qu'un registre de formation informatisé a été créé et est utilisé depuis.</p>		<p>les CGRH et envoi du guide de présentation à chaque membre de ces comités</p>	
<p>Constat #16</p> <p>L'évaluation des candidatures portait principalement sur le nombre de publications, l'enseignement et la recherche. Ces pratiques désavantageaient certaines personnes membres des GD. De plus, la participation d'un ou d'une CGRH au comité de sélection était variable.</p>			
Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>1F10. Créer un guide d'entrevue structurée et assurer la participation d'un.e CGRH aux entrevues, tel que précisé dans le <i>Guide de dotation</i>.</p> <p>Depuis 2017 et obligatoirement, une personne CGRH (ou agente d'équité institutionnel) participe aux entrevues de sélection. Un guide est préparé par le ou la CGRH comprenant des questions comportementales (ex : qualité de jugement, collaboration, organisation des ressources, etc.) et des mises en situation portant sur des situations quasi réelles. Ces questions sont posées dans le même ordre pour toute les personnes candidates.</p>	<p>2017</p>	<p>Création d'un guide d'entrevue structurée et participation d'un.e CGRH aux entrevues</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100%</p> <p><input type="checkbox"/> Non</p>

Constat #17

Les responsables du SRH avaient un rapport qui servait entre autres à la reddition de compte à la suite d'une entrevue. Toutefois, ce rapport n'incluait pas différentes données importantes telles que le nombre de CV reçus des GD et les endroits où les offres avaient été affichées.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>1F11. Avoir un seul document de certification et de reddition de compte du processus de sélection à compléter.</p> <p>Le SRH et le SARIC ont développé conjointement un formulaire qui permet de certifier que le processus de recrutement et de sélection d'une personne titulaire de CRC est conforme aux exigences requises du PCRC. Ce document s'intitule <i>Rapport du comité de sélection</i> et il est un outil de reddition de compte du processus de sélection. Il documente la transparence de l'affichage (où, quand, durée), l'analyse des candidatures reçues par GD, la composition et la représentativité des comités de sélection, les critères de sélection utilisés, et la recommandation finale de personnes candidates en fonction des cibles à atteindre. Ce document unique présente un portrait global et complet. Il est inclus dans le <i>Guide de dotation</i> (voir action 1B + Annexe 8.15.)</p>	2018	Création d'un seul document de certification et de reddition de compte face au processus de sélection	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

Constat #18

Les activités réalisées dans le cadre des entrevues d'embauche n'étaient pas nécessairement adaptées aux besoins des membres des GD, et pouvaient faire en sorte de diminuer le potentiel d'attraction de ceux et celles-ci.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>1F12. Créer des activités d'attraction adaptées aux GD, dans le cadre du processus de recrutement.</p> <p>Lors des entrevues, une visite personnalisée des lieux de travail, des rencontres de collaboration potentielle avec des collègues universitaires et une présentation des conditions de travail sont réalisées.</p>	2017	Activités adaptées aux GD réalisées lors des entrevues	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non


Constat #19

Des lacunes ont été constatées concernant le soutien nécessaire à offrir à un nouveau professeur ou à une nouvelle professeure au cours des premiers mois/années suivant leur arrivée.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
1F13. Mettre en place de nouvelles pratiques d'accueil pour les nouvelles et nouveaux professeurs. Cette action comprend l'élaboration et l'utilisation d'un guide d'accueil et d'intégration adapté pour les professeurs et professeures. (voir Annexe 8.49) La direction universitaire a aussi instauré un programme de mentorat (voir action 2A).	2018-2019	Utilisation du guide d'accueil et d'intégration Programme de mentorat instauré	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

Constat #20

Comme la représentativité des GD doit être améliorée, des mesures correctives sont mises en place pour faciliter l'accès des membres du corps professoral à des CRC. Toutefois, aucune action n'était prévue pour favoriser la représentativité des GD en amont, tout particulièrement parmi les personnes étudiantes qui pourraient éventuellement devenir titulaires de CRC ou occuper tout autre emploi à l'Université.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
1F14. : Développer une stratégie de soutien aux étudiantes et étudiants qui réalisent des études supérieures afin de maximiser leur réussite dans leur parcours de recherche ou de création. Ceci permettra d'atteindre les objectifs suivants: <ol style="list-style-type: none"> Soutenir le développement d'une relève potentielle de chercheurs et chercheuses; Identifier des obstacles pouvant nuire aux personnes étudiantes dont celles appartenant aux GD et voir à les enrayer ou les atténuer. Cette action se réalisera entre autres à la faculté de génie. Elle permettra de développer un bassin de candidatures et ainsi augmenter les chances de recruter des personnes appartenant à des groupes cibles, à plus long terme et sur une base durable.	2020-2022	Création d'un comité de mentorat pour la communauté étudiante Développer des bourses pour le GD des femmes qui est sous-représenté à la faculté de génie	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100%  <input type="checkbox"/> Non



au-delà des exigences du PCRC) *

Note : Cette action a été modifiée quelque peu en 2020. Initialement, elle était libellée ainsi : Développer une stratégie de repérage précoce des personnes étudiantes prometteuses appartenant aux GD qui permettra d'identifier une relève potentielle en recherche et d'identifier des obstacles reliés aux personnes étudiantes appartenant aux GD. Les indicateurs qui y étaient rattachés étaient les suivants : création d'un guide sur les bonnes pratiques de repérage, d'une liste de modèles (mentorat issu des GD) qui soutiendront la relève, et de regroupements étudiants (groupes d'appartenance). Cette action a été revue ainsi que les indicateurs associés, car il semblait plus souhaitable avant même d'identifier une relève étudiante issue des GD de mettre en place des mesures de soutien durable à la réussite de tous les étudiantes et étudiants, dont celles et ceux issus des GD.

La stratégie de soutien qui a été retenue passe par la création d'un comité de mentorat. En 2020, ses grandes lignes ont été dressées.

La mission du comité de mentorat a été élaboré en fonction des recommandations du VRRES ainsi que l'association REMDUS (regroupement étudiant de maîtrise, diplôme et doctorat de l'université de Sherbrooke) et se lit comme suit : le comité de mentorat facultaire a pour mission de guider l'étudiant(e) sur son parcours professionnel, choix de carrière et aspiration personnelle. Le comité de mentorat dont les rencontres sont sous la responsabilité de l'étudiant(e) n'est pas impliqué dans les processus d'évaluation de l'étudiant(e) et ne porte aucun jugement sur la qualité de l'encadrement de la directrice/directeur de recherche.

Le **rôle** du comité de mentorat facultaire est le suivant :

- De répondre aux questionnements de l'étudiant(e) sur son parcours professionnel/choix en lui faisant bénéficier de son expertise.
- D'aider l'étudiant(e) à développer des compétences transverses
 - Établir la liste des possibilités de formation hors recherche ; implication associative

* Cette action ne représente pas une exigence du PCRC. Elle est mise de l'avant par l'Université de Sherbrooke afin d'étendre ses bonnes pratiques à l'ensemble de la communauté universitaire.

- Informer des possibilités de charges d'auxiliaire de cours ; monitorat et aider l'étudiant(e) dans cette tâche
- D'informer/d'aider l'étudiant(e) à bénéficier de certaines opportunités
 - Disponibilité de certains ateliers (Journée thématique d'échanges avec les industriels, Journée carrière...)
 - Disponibilité des ressources pouvant être mises à la disposition de l'étudiant(e) en termes d'infrastructures facultaire-universitaire (visite organisée de certaines plateformes, 3IT, Installation P3...)
 - Possibilités de journées de retraite de rédaction de Thèse de doctorat
- D'aider l'étudiant(e) à s'intégrer, échanger et s'adapter
 - Organiser des ateliers qualité de vie aux études (mode d'interaction avec les autres étudiant(e)s (EDI); autres membres du groupe; avec sa directrice ou son directeur) et gestion du stress
 - Faciliter les échanges avec les membres de l'AGEG
 - Organiser des ateliers de vulgarisation interdisciplinaires

Il est convenu que le comité de mentorat facultaire se réunira deux fois par an à date fixe. Le comité de mentorat rencontrera une fois l'étudiant(e) de manière obligatoire (1^{ère} année) puis les autres rencontres seront sur demande de l'étudiant(e).

La **composition** de ce comité évoluera. Pour la session d'été 2020, 2 comités de mentorat seront instaurés. Chacun sera présidé par la personne vice-doyenne et la personne vice-doyenne adjointe en recherche et constitués par un membre du corps professoral d'au moins 2 départements de la faculté de génie. Ils pourront aussi être constitués de professeures et professeurs retraités étant toujours associés aux activités de leur département et des chercheuses et chercheurs postdoctorants. À plus long terme, la composition du comité de mentorat évoluera en fonction des axes stratégiques de recherche identifiés à la Faculté de génie: matériaux, énergie, transport, santé, développement durable, sécurité, normalisation et adaptation. On vise à y inclure un représentant du Service des stages et développement professionnel. Par ailleurs, il est souhaité d'établir une liste des mentors potentiels décrivant leur expertise afin que l'étudiant(e) puisse sélectionner le comité de mentorat/ mentors avec lequel il veut interagir.

Par ailleurs, en appui à la stratégie de soutien ci-haut mentionné, la Faculté de génie de l'UdeS a créé le **Grand Concours de bourses postdoctorales Claire-Deschênes** pour les doctorantes et jeunes docteurs. Ce Concours a pour but d'encourager la formation postdoctorale de femmes qui deviendront par la suite professeures en génie à l'UdeS. Chaque lauréate sera soutenue financièrement pendant son stage postdoctoral pour une période pouvant aller jusqu'à deux années. Les modalités entourant le montant de chaque bourse visent à garantir que chaque lauréate dispose d'un minimum de 40 000\$/an pour réaliser son stage postdoctoral. À la fin de ce concours, c'est huit bourses qui auront été attribuées pour chacun des domaines du génie représenté à l'UdeS soit le génie du bâtiment, le génie biotechnologique, le génie chimique, le génie civil, le génie électrique, le génie informatique, le génie mécanique et le génie robotique. Quatre bourses ont déjà été remises en lors de la phase 1 du Concours. Les entrevues pour les quatre autres bourses de la phase 2 auront lieu au printemps 2021. Ce concours a connu un succès remarquable. Son rayonnement unique a permis de recevoir plus de 175 candidatures en provenance de 25 pays de tous les continents. Le Concours a été nommé en hommage à Claire Deschênes, à qui l'Université de Sherbrooke a décerné un doctorat honorifique en génie le 21 septembre 2019. (Voir Annexe 8.55.)

Par ailleurs, dans les autres facultés, outre celle du génie, d'autres actions se concrétisent, pour soutenir les étudiantes et étudiants issus des GD qu'ils/elles soient aux études supérieures ou non. D'ailleurs, la Faculté des sciences offre la Bourse de maternité en sciences pour soutenir les femmes engagées dans un de ses programmes de maîtrise de type recherche ou de doctorat dans une situation précaire liée à la maternité. (Voir Annexe 8.56.) Également, près d'une vingtaine de bourses de la Fondation de l'Université de Sherbrooke (FUS) sont disponibles et reliées à l'ÉDI, totalisant un montant global de 63 000\$ au 31 mars 2021. À cette même période, une vingtaine de bourses de la FUS ouvertes à toutes et à toutes, incluant la communauté étudiante internationale ont été créées et totalisent une somme de plus de 1 850 000\$. (Voir Annexe 8.57) Il existe aussi d'autres actions réalisées en amont pour attirer les jeunes issus des GD vers les études universitaires. À titre d'exemple, l'Udes est impliquée activement dans l'évènement annuel gratuit : « Les filles en sciences, un duo électrisant ! ». Cet évènement se tient dans 4 villes soit : Sherbrooke, Rimouski, Québec et Montréal. Il vise à faire connaître aux adolescentes de 2^e, 3^e et 4^e secondaire la nature exacte des professions scientifiques et technologiques tout en précisant les programmes scientifiques qui y mènent. À cet effet, un évènement a eu lieu à l'UdeS le 23 octobre 2019.

De plus, le Vice-rectorat à la recherche et aux études supérieures a créé un Guide des bonnes pratiques d'encadrement aux études supérieures en recherche afin de favoriser l'établissement d'une relation optimale entre la personne étudiante et sa direction de

<p>recherche. Le document contient des informations et des ressources essentielles pour un parcours d'études efficace et simplifié. Un extrait du guide est présenté à l'Annexe 8.61.</p> <p>En somme, les actions se poursuivent donc à différents niveaux pour susciter l'intérêt, favoriser l'accessibilité et offrir un soutien aux membres issues des GD qui envisagent ou qui entreprennent des études universitaires.</p>			
Fin des actions découlant de l'analyse des pratiques d'embauche			

<p>Constat #21</p> <p>L'Université de Sherbrooke fait face à des défis particuliers du fait de certaines caractéristiques, dont sa taille, ses exigences en matière de langue et son emplacement géographique. Des obstacles d'attraction et de rétention ont été relevés en regard des éléments suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Attraction du personnel hautement qualifié 2. Attraction en région 3. Attraction dans un contexte compétitif, avec des fonds plus limités comparativement aux grandes universités canadiennes en ayant le souci d'intégrer le ou la titulaire et sa famille 4. Attraction de titulaires dans un milieu francophone 			
Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>1G. Élaborer une analyse des défis et des obstacles d'attraction et de rétention d'une université en région en fonction de ses caractéristiques (taille, langue, lieu géographique) et mettre en place des actions pour atténuer ces défis.</p>	2019	Analyse des défis d'attraction et des obstacles propres à l'UdeS réalisée	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non
ANALYSE DES DÉFIS ET DES OBSTACLES D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION D'UNE UNIVERSITÉ EN RÉGION			

Cette analyse a été réalisée par l'agente de recherche-Équité à l'été 2019 et approuvée par le directeur de section SRH qui est aussi agent d'équité institutionnel.

Description de l'Université de Sherbrooke

Université francophone fondée en 1954, l'Université de Sherbrooke est le cœur d'un des trois pôles majeurs d'enseignement et de recherche du Québec. Elle accueille plus de 31 700 personnes étudiantes (auquel s'ajoute quelque 12 000 à [l'Université du 3^e âge](#)) provenant des quatre coins du Québec et de la planète. Selon les résultats du sondage publiés en octobre 2018 dans le magazine *Maclean's*^{****}, l'Université de Sherbrooke est la plus appréciée par sa population étudiante parmi les 15 grandes universités canadiennes dotées d'une faculté de médecine. Elle compte 8 facultés et trois campus, soit deux à Sherbrooke et un à Longueuil, ainsi qu'un centre de recherche partenariale en microélectronique de classe mondiale à Bromont. En 2018-2019, on dénombrait 1 512 professeures et professeurs associés œuvrant en recherche à travers divers regroupements soit 35 centres de recherche, 80 chaires de recherches, 5 instituts de recherche et 1 unité mixte internationale. Pour cette même période, 169,3 M\$ ont été comptabilisés en revenus totaux de recherche (subventions et contrats)^{††††}.

Constat #22

L'Université de Sherbrooke relève certains défis d'attraction et de rétention de son personnel hautement qualifié, incluant les titulaires de CRC dans la région de l'Estrie. Catherine Beaudry, Josée Laflamme, Andrée-Anne Deschênes et Mounir Aguir indiquent, dans leur article « L'attraction des diplômés universitaires en région périphérique : l'influence des facteurs régionaux »^{††††} :

« Depuis quelques années, la question de l'attraction du personnel est au cœur des préoccupations des organisations localisées au Québec. Cet intérêt pour l'attraction provient notamment du vieillissement de la population, laissant présager une décroissance de la taille de la population active. Le problème est particulièrement aigu dans les milieux de travail qui font appel aux travailleurs hautement qualifiés, cette catégorie étant de plus en plus sollicitée et, de ce fait, de plus en plus exigeante. Un tel contexte laisse présager un déficit de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs clés, alors même que les ressources humaines apparaissent de plus en plus comme nécessaires à la compétitivité des organisations. Ce déficit de personnel se traduit par une réduction de l'offre de main-d'œuvre pour les employeurs. De cette réduction de l'offre découlent des difficultés de recrutement, c'est-à-dire que les employeurs entrent en concurrence les uns avec les autres pour dénicher les travailleurs nécessaires à l'atteinte de leurs objectifs. »

Dans un tel contexte et avec des fonds plus limités comparativement à d'autres grandes universités canadiennes, l'Université de Sherbrooke doit mettre en place certaines actions spécifiques.

**** <https://www.macleans.ca/education/university-rankings/canadas-top-school-by-student-satisfaction-2019/>

†††† <https://www.usherbrooke.ca/decouvrir/a-propos/udes-en-chiffres>

†††† <https://www.erudit.org/fr/revues/rs/2014-v55-n2-rs01523/1026696ar/>

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>IG1. Miser sur l'image de marque de l'Université et identifier ses avantages organisationnels, tels que, pour le corps professoral :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des salaires compétitifs ; • Un régime d'assurance collective flexible (assurance maladie, assurance vie et assurance invalidité courte et longue durée) ; • Un régime de retraite avantageux et un REER collectif;15 jours fériés payés (incluant congé des Fêtes); • Un congé de maternité de 180 jours avec salaire à 100 %, des congés parentaux et des congés sans solde; • Un congé de développement ou d'éducation continue; • Un Programme d'aide au personnel, un Programme de pairs aidants et un Programme de mentorat des professeures et professeurs; • Un accès à des sentiers de randonnée (marche, raquette, ski de fond) et à des pistes cyclables, des vélos en mode libre-service ; • Des installations sportives de choix (réductions accordées aux membres du personnel et à leur famille, abonnement payable par déductions à la source; • Un Centre culturel présentant des spectacles variés ainsi qu'une galerie d'art libre d'accès; • Un Centre de la petite enfance et un Centre d'éducation préscolaire sur le campus; • Un programme incitatif de transport en commun (avec une contribution de l'employeur atteignant jusqu'à 50\$ par mois), un programme de covoiturage avec un système de retour garanti, un programme de transport interurbain, des bornes de recharges pour les véhicules électriques et un programme de transport actif encourageant les membres de la communauté universitaire à recourir au vélo, à la marche ou au jogging. • Une flexibilité des horaires de travail pour une meilleure conciliation travail-famille-vie personnelle; • Du télétravail dans certains cas, etc. 	2019	Avantages organisationnels identifiés et diffusés	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

Constat #23			
Il est important de vendre le milieu de travail de l'Université de Sherbrooke ainsi que sa qualité de vie afin d'attirer les talents et de favoriser la diversité.			
Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
1G2. Créer un cahier d'appel de candidature incluant les avantages de travailler à l'Université afin de mieux retenir l'attention des personnes candidates potentielles appartenant à des GD et élargir le bassin de candidatures pour les CRC. Attraktif autant visuellement que par son contenu, cet outil sera utilisé lors des prochains affichages comme annexe à l'appel de propositions. Il contient des informations telles que les attraits qui font de l'Université de Sherbrooke un milieu de travail et de recherche stimulant ainsi qu'un employeur de premier choix, situé au cœur d'une région accueillante. Les services à proximité sont également mis en lumière. Cet outil circule dans le réseau des professeurs et professeures (voir Annexe 8.24)	Automne 2019	Cahier d'appel de candidature créé et utilisé intégrant la série d'avantages UdeS	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non
Constat #24			
Il faut promouvoir également le milieu de vie de la région de l'Estrie et de la Ville de Sherbrooke afin d'attirer de nouveaux et nouvelles titulaires qui proviennent de partout au Canada.			
Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
1G3. Partager les ressources d'information disponibles quant au milieu de vie estrien et sherbrookoises aux ressources internes afin qu'elles soient communiquées aux titulaires.	Septembre 2019	Ressources municipales et régionales partagées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100%

<p>Le SRH partagera des ressources municipales et régionales qui se retrouvent sur les 4 sites internet suivant : l'EstrieVOUSengage.com, Destination Sherbrooke, Jesuissherbrookois.ca et Cantonsdel'est.com. On y retrouve une mine d'informations sur des éléments tels que le logement, le transport, l'éducation, la santé, le coût de la vie, le marché de l'emploi, le sport, les loisirs, le plein air, les arts, la culture, le tourisme et le climat.</p>		<p>par le SRH pour favoriser l'attraction des titulaires issus du Canada</p>	<p><input type="checkbox"/> Non</p>
<p>Constat #25</p> <p>Outre la qualité de vie d'un milieu de travail et de sa région, d'autres considérations extraprofessionnelles s'avèrent déterminantes dans le choix d'un ou d'une titulaire de CRC de s'installer en région. Notons l'intégration du conjoint ou de la conjointe en milieu de travail, l'éducation des enfants, l'adaptation à une nouvelle culture, l'accès à un réseau d'accueil, d'accompagnement et de parrainage, tout comme au milieu identitaire. Ces préoccupations touchant l'intégration socio-économique sont transversales et très importantes lors du choix final que réalisera la personne candidate.</p>			
Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>1G4. Créer un partenariat avec l'organisme Préférence Estrie et collaborer de façon continue.</p> <p>Préférence Estrie est un service créé grâce à l'initiative de partenaires institutionnels et privés de la région. Il a comme mandat de soutenir le recrutement, l'intégration et la rétention de personnel hautement qualifié dans la région de l'Estrie. C'est une ressource d'accueil pour la famille qui offre du soutien quant à la recherche d'emploi pour le conjoint ou la conjointe. Cette ressource offre aussi du soutien lors de l'installation (logement, garderie, etc.) et lors de l'intégration communautaire (vie sociale, francisation, etc.) dans la région. L'Université de Sherbrooke est un important partenaire de ce réseau et elle retiendra les services de Préférence Estrie en accordant la priorité à des dossiers concernant des personnes récemment recrutées ou embauchées en fonction de leur importance stratégique pour le développement de l'enseignement, de la recherche ou de la consolidation des projets institutionnels. Un des critères est entre autres le recrutement à titre de titulaire de chaire. Pour le processus complet, voir l'Annexe 8.23.</p>	<p>Avant 2017</p>	<p>Partenariat créé et collaboration annuelle</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100%</p> <p><input type="checkbox"/> Non</p>

Constat #26

L'Université de Sherbrooke se situe dans une région où les communautés anglophone et francophone se côtoient régulièrement, ouvrant des portes aux titulaires connaissant ces langues et à leur famille. L'UdeS étant francophone et sachant que la langue française est une langue internationale que l'Université s'engage à promouvoir par le monde, il est difficile d'y attirer des chercheurs et chercheuses non francophones.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>1G5. Créer un <i>Guide linguistique</i> s'adressant particulièrement aux personnes dont le français est une langue seconde ou étrangère dans le but de les attirer à l'UdeS.</p> <p>L'Université de Sherbrooke a mis en place un <i>Guide linguistique</i> qui a d'abord pour objectif de renseigner tous et toutes les membres de l'Université sur la politique linguistique adoptée par l'institution. Il poursuit par ailleurs un deuxième objectif, soit de devenir pour tous et toutes un outil de référence centré sur les divers aspects touchant l'apprentissage et la maîtrise du français adapté aux besoins de la communauté universitaire.</p> <p>Ce <i>Guide linguistique</i> contient les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le français à l'Université de Sherbrooke : la politique linguistique en vigueur, les services de soutien offerts et le dictionnaire Usito ; • Le français en outils : la rédaction épïcène, les rectifications orthographiques, les règles et protocoles rédactionnels, les ouvrages de référence, la vulgarisation scientifique, les ressources en ligne et les capsules linguistiques ; • Autres ressources : liens vers des organismes et institutions portant sur la langue française. <p>À l'intérieur de ce guide qui fournit une multitude d'outils et de ressources (service de soutien linguistique, ressources en ligne), la politique prévoit que chaque membre du personnel enseignant a la responsabilité, pour la personne non francophone, de s'engager à apprendre le français dans un temps raisonnable (trois ans maximum).</p> <p>Afin de favoriser les échanges avec diverses communautés non francophones et d'assurer la présence de l'Université dans les réseaux internationaux, la politique prévoit aussi l'usage d'autres langues.</p>	<p>Avant 2017</p>	<p>Guide linguistique créé et diffusé sur une base régulière</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100%</p> <p><input type="checkbox"/> Non</p>

7.2. OBJECTIF 2 : PROGRESSION DE CARRIÈRE ET INCLUSION

Offrir un milieu de travail propice, inclusif, à tous et toutes les titulaires de CRC (y compris aux personnes des GD) et renforcer les mesures de surveillance conçues pour s'en assurer ou en développer de mieux adaptées.

Constat #27			
<p>Avant 2018, il existait des pratiques de mentorat variables d'une faculté à l'autre. Certains membres du corps professoral se voyaient attribuer une personne mentore à la suite de leur embauche, mais cette pratique n'était pas encadrée par un programme précis, ni étendue à l'ensemble des facultés et des départements. Aucune structure sur le plan institutionnel n'existait visant à uniformiser le mentorat offert aux nouveaux professeurs et nouvelles professeures, incluant les titulaires de CRC.</p>			
Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>2A Mettre en place du mentorat pour les titulaires CRC pour assurer le soutien, l'inclusion et la rétention.</p> <p>Le <i>Programme de mentorat des professeures et professeurs</i> a été lancé par le VRRES le 1^{er} janvier 2018. Il vise l'ensemble du corps professoral de l'Université de Sherbrooke et, par le fait même, chaque titulaire de CRC. 100% des nouveaux professeurs et nouvelles professeures titulaires de CRC ont une personne mentore ou plus et ceci fait entre autres partie des prérequis pour le dossier d'embauche provenant d'une faculté.</p> <p>Chaque nouveau professeur et nouvelle professeure se voit attribuer une personne mentore. Cette assignation passe en résolution au comité de direction et toutes les informations concernant l'attribution sont colligées par le SRH. Le comité de direction reçoit une mise à jour à toutes les deux semaines. Le programme est d'une durée de 5 ans et prévoit un minimum de rencontres annuelles entre la personne mentorée et la personne mentore.</p> <p>Le programme de mentorat a pour objectif de définir et d'encadrer les meilleures pratiques afin de favoriser l'intégration des nouveaux professeurs et des nouvelles professeures, d'appuyer leur</p>	2018-2019	Liste régulièrement mise à jour incluant le nom de chaque personne mentorée et de son mentor ou sa mentore ainsi que la date de résolution au comité de direction	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% pour les titulaires de CRC <input type="checkbox"/> Non

développement professionnel en enseignement et recherche, de les aider à assumer les autres tâches liées à leurs fonctions professorales ainsi que de les conseiller dans toute autre sphère pertinente à leur intégration – tout particulièrement pour les personnes issues des GD (par ex. la conciliation travail-famille et l'aménagement de l'environnement de travail).

Ce programme vise en particulier à aider la personne mentorée à :

- s'intégrer dans le milieu (p.ex. réseautage interne, familiarisation avec les structures facultaires et universitaires);
- planifier sa charge d'enseignement et le développement de ses cours et réfléchir à ses stratégies pédagogiques;
- développer ses compétences dans l'encadrement des personnes étudiantes aux cycles supérieurs;
- établir sa programmation de recherche (stratégie de financement, recrutement de personnes étudiantes aux études supérieures, gestion d'une équipe de recherche, etc.);
- réfléchir à des stratégies de valorisation des travaux d'enseignement et de recherche.

Le *Programme de mentorat des professeures et professeurs* permet également de veiller à ce que l'environnement de travail des professeurs et professeures, notamment celui des personnes issues des GD, soit adapté et respectueux de leurs besoins particuliers. Lorsque des besoins spécifiques sont nommés par la personne mentorée, la Faculté prend les mesures nécessaires pour remédier aux situations problématiques.

Le programme a été diffusé dans le *Bulletin de la recherche (bulletin de nouvelles interne)*, lequel est envoyé aux membres de la communauté de recherche et est aussi disponible dans la section du site Web Recherche, partenariats et entrepreneuriat (<https://www.usherbrooke.ca/personnel/soutien/mentorat>).

Pour plus d'information sur ce programme, voir **l'Annexe 8.25**.

À titre informatif, voici le nombre de membres du corps professoral qui se sont fait assigner une personne mentore et pour qui il y a eu une résolution au comité de direction.

- En 2019 : 65, dont 6 titulaires de CRC avec 1^{er} mandat
- En 2020 : 70, dont moins de 5 titulaires de CRC avec 1^{er} mandat
- Du 1^{er} janvier au 1^{er} avril 2021 : 9

ANALYSE DE CONTEXTE – MENTORAT POUR LES TITULAIRES DE CRC

Cette analyse de contexte portant sur le mentorat a été réalisée par la conseillère aux chaires de recherche du SARIC à l'été 2019.

Depuis 2014, les instructions comprises dans le formulaire de candidature du PCRC stipulent que l'université « doit décrire/démontrer clairement [...] l'aide non financière qu'elle offre au titulaire de la chaire pour assurer la réussite de ses travaux de recherche, notamment [...] de faire en sorte qu'il bénéficie d'un mentorat ».

Le [*Guide des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste visant à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion*](#) (juillet 2018) recommande aux universités de :

- « S'assurer que l'établissement offre un degré élevé de soutien à tous les titulaires de chaire afin de garantir leur succès (par exemple en faisant en sorte qu'ils bénéficient d'un mentorat, en les dégageant de certaines fonctions d'enseignement ou tâches administratives, en leur attribuant des fonds de recherche additionnels et des locaux, en leur offrant un soutien administratif et en embauchant d'autres professeurs). »
- « Mettre en application un programme de mentorat amélioré, qui comprend des mesures visant à inciter les professeurs à devenir mentors, une formation pour les mentors et les mentorés sur la façon d'optimiser l'expérience, ainsi que le recours à des mentors qui proviennent d'autres départements ou qui sont des membres émérites du corps professoral ».

À l'Université de Sherbrooke, la description du mentorat prévu pour le ou la titulaire est, depuis octobre 2016, un article inscrit systématiquement dans toutes les demandes CRC de niveau 2 (nouvelles candidatures), au titre des engagements de l'institution. La création du Programme de mentorat, en 2018, par l'Université de Sherbrooke, a été un facteur facilitant. Tous les titulaires de CRC détiennent depuis le 1^{er} janvier 2018, une personne mentore. C'est en 2014 que les dossiers de candidatures avaient commencé graduellement à répondre à l'invitation du PCRC de décrire le mentorat offert aux personnes candidates (projet pilote en 2014), avant d'être généralisée. Le tableau ci-dessous montre l'évolution de cette pratique et sa situation actuelle. La satisfaction par rapport au mentorat reçu sera présentée à **2B et 2B1**, mais il faudra garder en tête que certains titulaires de CRC n'en auront pas eu.

Le GD des femmes a principalement bénéficié de la mise en place de cette pratique depuis 2016. Cela s'explique par le fait que dans le cadre de l'atteinte des cibles de représentation fixées par le plan d'action du PCRC, les chaires de niveau 2 attribuées à partir de ce moment par l'Université ont toutes été allouées dans ce groupe. L'efficacité de cet engagement et son application concrète ne font pas l'objet d'une évaluation ou d'un rapport interne ou externe, et les titulaires qui en ont bénéficié n'ont pas été questionnés à ce sujet. Ce n'est qu'à partir de mars 2019 que les titulaires le seront (**voir 2B**).

Années	Candidatures niveau 2	Mentorat
2014	5	1
2015	2	0
2016	1	1

2017	1	1
2018	3	3
2019	2	2
Total 2014-2019	14	8

Il est important de préciser que, bien que le mentorat vise plus particulièrement les titulaires de CRC de niveau 2, des mesures sont également mises en place pour accueillir et guider les titulaires de CRC de niveau 1. Ceux et celles-ci bénéficient également de mentorat depuis janvier 2018, mais ils et elles requièrent généralement moins la présence d'une personne mentore, étant pour la plupart des professeures et professeurs bien établis à l'Université de Sherbrooke ou provenant d'autres universités canadiennes et connaissant bien le système en place. Cependant, les titulaires de CRC de niveau 1 provenant de l'international – et donc potentiellement moins au fait des pratiques institutionnelles propres au système universitaire canadien – sont accueillis et guidés formellement afin de faciliter leur intégration rapide.

Voici les descriptions types de l'engagement institutionnel à offrir du mentorat à un ou une titulaire :

Prof. [name of the candidate] will be mentee as per the UdeS Mentoring Program, aiming at integration, and research career development. Prof. [name of the candidate], also a Tier 2 CRC holder, will accompany her during her transition into her new position, and for a ten years period. The Dean and the Vice-Dean, Research and Graduate Studies will personally oversee her installation. This support will help her to integrate into the Canadian funding system and a new research culture.

La FMSS dispose d'un programme de mentorat spécifique, qui permet de fournir plus de détails :

Prof [name of the candidate] is mentee as per the UdeS and FMHS' Mentoring Program, aiming at integration and research career development. The formal mentoring from an experienced researcher covers a 10 years period approximately, until the mentee obtain a senior researcher scholarship from the Fonds de recherche du Québec – Santé. Pr. [candidate]'s mentors are [names and positions]. The mentoring specifically focuses on developing the mentee's research. The mentors receive training regarding their role. The relationship is supervised by the direction of the FMHS and, once a year, through an interview with the Vice-Dean of graduate studies, research and innovation.

Constat #28

Aucune analyse de contexte n'avait été réalisée afin de savoir si le milieu de travail des titulaires de CRC était sain et adapté aux réalités de chacun et chacune. Il s'agit également d'une exigence du PCRC.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
2B. Réaliser une première analyse de contexte pour identifier les obstacles persistants et mettre en place des actions pour résoudre les problématiques soulevées.	2019	Analyse complétée	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

ANALYSE DE CONTEXTE – OBSTACLES SYSTÉMIQUES

Cette analyse de contexte a été réalisée à l'été 2019 par la directrice de section du développement et santé organisationnel, le directeur de section du SRH (agent d'équité institutionnel) ainsi qu'avec l'appui de l'agente de recherche-Équité.

Sondage auprès des titulaires de CRC et méthodologie

Afin d'élaborer un portrait le plus représentatif possible des conditions de travail à l'Université de Sherbrooke, une invitation à participer à un sondage sur le climat ambiant, a été acheminé le 14 mars 2019 par le SRH aux titulaires de CRC.

L'élaboration du questionnaire a été réalisée conformément aux recommandations mises de l'avant dans le *Guide des pratiques exemplaires du PCRC*. Les personnes répondantes devaient s'identifier afin que des actions spécifiques puissent être entreprises pour chaque titulaire, au besoin. Cette demande était toutefois accompagnée d'un énoncé clair indiquant que les données du sondage seraient traitées dans la plus stricte confidentialité par une CGRH, que celles-ci ne seraient en aucun temps communiquées à de tierces personnes et qu'elles serviraient à s'assurer que les titulaires de CRC œuvrent dans un environnement où les efforts appropriés sont déployés en matière d'ÉDI.

Le sondage a été envoyé aux 34 titulaires de CRC. Lors du premier envoi du questionnaire, un taux de réponse de 56% a été enregistré. Aussi, afin d'augmenter la validité des résultats obtenus, des rappels visant à inviter toutes les personnes titulaires à compléter le sondage ont été effectués. À ce jour, le taux de réponse est de 88% et la totalité des personnes titulaires issues des GD (6) y ont répondu.

Il est à noter que les nouvelles et nouveaux titulaires de CRC seront sondés six mois après leur entrée en fonction. Par la suite, les titulaires de CRC seront sondés aux 3 ans.

Le sondage envoyé aux titulaires de CRC se trouve à l'Annexe 8.26

Résultats (en %) des questions du sondage

CLIMAT ET COLLEGIALITE

Questions	Réponses (%)	
	En accord	En désaccord
Je me sens bien accueillie ou accueilli de façon générale dans mon département	83,8	16,2
Je me sens bien accueillie ou accueilli de façon générale dans ma faculté	89,2	10,8
Je me sens traitée ou traité avec respect dans mon département	86,5	13,5
Je sens que je fais partie intégrante de mon département	86,5	13,5
J'ai la perception que mon département respecte les différences individuelles	89,2	10,8
Je sens que mes collègues me reconnaissent et me valorisent dans mon département	86,5	13,5
Je sens que le décanat me reconnaît et me valorise	89,2	10,8
J'entretiens des relations saines avec les membres de mon département	89,2	10,8
J'ai assez de liberté d'action pour mener à bien mes recherches	91,9	8,1

INTEGRATION

Questions	Réponses (%)	
	En accord	En désaccord
Je considère mon salaire approprié	86,5	13,5
Je considère mes conditions de travail appropriées	86,5	13,5
Je suis satisfaite ou satisfait de la façon dont j'ai été intégrée ou intégré dans mon département	89,2	10,8
Je suis satisfaite ou satisfait de la façon dont j'ai été intégrée ou intégré à l'Université	91,9	8,1
J'ai reçu l'assignation d'une mentore ou d'un mentor pour la recherche	35,1	64,9
Je considère que mon encadrement de mentorat est ou était de qualité	51,3	48,7

VIE AU TRAVAIL

Questions	Réponses (%)	
	En accord	En désaccord
De façon générale, j'aime mon emploi à l'Université	91,9	8,1
Je perçois le processus de promotion appliqué de façon rigoureuse et objective	81,1	18,9
Je sens que je peux m'exprimer et donner mon point de vue même s'il est différent des autres	81,1	18,9
Je sais où trouver l'information ou à qui m'adresser pour être efficace dans mes projets de recherche ou dans mon enseignement	86,5	13,5
Je vis un niveau de stress dans le cadre de mon travail que je suis capable de gérer	89,2	10,8
Je peux faire part de mes plaintes ou de mes problèmes à ma directrice ou mon directeur de département sans risque de préjudice	89,2	10,82
Je peux faire part de mes plaintes ou de mes problèmes à ma doyenne ou mon doyen sans risque de préjudice	91,9	8,1
Je sais avec quelles instances communiquer si je désire porter plainte	81,1	18,9

HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE

Questions	Réponses (%)	
	Oui	Non
Avez-vous l'impression d'avoir vécu (du harcèlement psychologique) à votre égard ?	5,4	94,6

DISCRIMINATION

Questions	Réponses (%)	
	Oui	Non
Avez-vous l'impression d'avoir vécu (de la discrimination) à votre égard ?	2,7	97,3

VIOLENCES A CARACTERE SEXUEL

Questions	Réponses (%)	
	Oui	Non
Avez-vous l'impression d'avoir vécu (de la violence à caractère sexuel) à votre égard ?	0	100

MESURES ADAPTATIVES

Questions	Réponses (%)	
	Oui	Non
Avez-vous demandé des mesures d'adaptation afin de répondre à vos besoins en milieu de travail ?	5,4	94,6
Si oui des mesures d'adaptation quelconques ont-elles été prises pour répondre à vos besoins ? (< 5 personnes)	50	50
Êtes-vous satisfaite ou satisfait des mesures d'adaptation fournies ? (< 5 personnes)	50	50

CONTEXTE ORGANISATIONNEL^{§§§§§}

Questions	Réponses (%)		
	En accord	En désaccord	
Je sens que je peux faire partie de différents comités : - Liés aux programmes	92,6	7,4	
Je sens que je peux faire partie de différents comités : - Liés à la recherche	96,3	3,7	
Je sens que je peux faire partie de différents comités : - Liés à l'embauche du corps professoral	92,6	7,4	
J'ai la perception de bénéficier d'un allègement de cours équitable en comparaison à mes collègues	92,6	7,4	
Je bénéficie d'un appui administratif facultaire	74,1	25,9	
	Oui	Non	N/A
J'ai été en mesure de prendre les congés suivants depuis que je suis titulaire d'une CRC : Sabbatique, éducation continue	44,4	7,4	48,2
J'ai été en mesure de prendre les congés suivants depuis que je suis titulaire d'une CRC : Maternité	22,2	7,4	70,4
J'ai été en mesure de prendre les congés suivants depuis que je suis titulaire d'une CRC : Parental	25,9	11,1	63

^{§§§§§} Il est à noter que 26 personnes ont répondu à cette section.

J'ai été en mesure de prendre les congés suivants depuis que je suis titulaire d'une CRC : Autres motifs (situation personnelle, familiale)	7,4	3,7	88,9
Raisons pour lesquelles les personnes ont répondu «non» aux questions précédentes : Impression que la recherche et le cheminement pour obtenir de la reconnaissance internationale en souffrirait (en lien avec les critères de performance et la pression attendue par un.e titulaire de Chaire)			
		Oui	Non
Avez-vous l'impression que les congés que vous avez pris et identifiés dans la question précédente ont eu un impact sur l'avancement de votre rang de professeur		18,5	81,5
Commentaires des titulaires à la question précédente :			
1. Retard de la demande de titularisation, en plus de retarder la production scientifique. Retours accompagnés de longues périodes de remise en action (environ 1 an avant de voir des avancées).			
2. Deux demandes de subventions déposées pendant un congé de maternité de 3 mois n'ont pas été financées, ce qui en a découlé d'un refus de demande de promotion en 2016.			
3. La prise d'un congé maternité/parental a ralenti la progression de la carrière.			
J'ai la perception que l'université met en place des activités et des pratiques qui favorisent l'équité, la diversité et l'inclusion		92,6	7,4
J'ai l'intention de quitter mon poste actuel au cours des deux prochaines années		11,1	88,9

Les personnes répondantes avaient également la possibilité de formuler des recommandations. Voici les principales, accompagnées des actions du présent Plan mises en place pour y répondre :

- Recruter plus de femmes et de minorités visibles (4x) – **voir les actions : 1F2, 1F3, 1F6 et 1F112**
- Souligner l'importance de la connaissance diversifiée amenée par la diversité culturelle – **voir les actions : 1F3, 1F6 et 1F12**
- Récompenser l'excellence – **voir les actions 2E et 2E1**
- Suivre régulièrement des formations sur l'équité – **voir l'ensemble des actions découlant de l'objectif 3**
- Encourager l'équilibre travail-famille – **voir l'action 2B3**
- Avoir un meilleur programme de mentorat – **voir les actions 2A et 2B1**

Principaux constats pour les GD relevés à partir du sondage




Les données du sondage ont été analysées attentivement afin de déterminer les obstacles persistants en ce qui a trait à la progression de carrière des titulaires de CRC. Ont été considérées comme obstacles les situations présentées dans le sondage ayant reçu un taux de satisfaction de 75% et moins. Chacun des obstacles identifiés a servi de base à l'élaboration d'une action spécifique du Plan – **voir les actions suivantes, de 2B1 à 2B3**. Le SRH sera en charge d'informer les facultés et le VRRES de réaliser certaines actions (2B1 à 2B2). Le SRH s'assurera de réaliser l'action 2B3.

Le premier obstacle mis en lumière par le sondage concerne le mentorat. Au moment de remplir le sondage, 64,86% des titulaires ont affirmé avoir bénéficié de l'appui d'une personne mentore, tandis que 35,14% ont affirmé ne pas s'être fait attribuer de mentor. Quant à la satisfaction à l'égard du mentorat reçu, cette dernière s'avère mitigée : 51,35% des titulaires ayant profité de cet appui se disent satisfaits de la qualité du mentorat, alors que 48,65% se disent insatisfaits. Ces résultats peuvent être expliqués par le fait que le *Programme de mentorat des professeures et professeurs* n'existe que depuis janvier 2018 (**voir l'action 2A**); il est donc possible que l'absence de structure institutionnelle encadrant cette pratique avant cette date ait influé sur l'attribution des personnes mentores ainsi que sur la qualité du mentorat. Afin de remédier à la situation, **l'action 2B1. Bonifier l'application du programme de mentorat** a été intégrée au Plan.



Le second obstacle identifié concerne l'appui administratif facultaire : 74,08% des personnes répondantes au sondage ont indiqué bénéficier d'un appui administratif facultaire, tandis que 25,92% ont indiqué le contraire. L'action **2B2. Assurer un appui administratif facultaire adéquat** du présent Plan a été élaborée afin de régulariser cette situation.



Du côté des personnes titulaires issues des GD, le principal enjeu se situe sur le plan de la prise du congé de maternité ou du congé parental. Certaines personnes répondantes ont en effet indiqué que la prise de ces congés pouvait avoir un impact sur la progression de carrière. À cet égard, 7,41% des personnes sondées ont indiqué ne pas avoir été en mesure de prendre un congé de maternité depuis l'octroi d'une CRC et 11,11% des personnes répondantes ont signalé la même difficulté pour la prise d'un congé parental. Cette situation a été considérée urgente et, en ce sens, l'action **2B3. Mettre en place des pratiques exemplaires pour enrayer les obstacles à la prise de congés de maternité et parentaux** a été élaborée afin d'assurer un climat et des conditions de travail justes et équitables répondant aux principes d'ÉDI. Lors des prochaines démarches une distinction sera réalisée par rapport à la nature des obstacles, à savoir si ces derniers sont de nature institutionnel, personnel ou autre.

Enfin, les questions concernant le harcèlement psychologique, la discrimination, les violences à caractère sexuel et les mesures adaptatives ont engendré des actions immédiates, et ce, en dépit du fait que peu de personnes répondantes avaient signalé une problématique – la sévérité de ces enjeux exigeant des mesures d'urgence. Pour ces enjeux précis, des vérifications et des suivis en toute confidentialité auprès des titulaires ont été réalisés par le SRH (incluant l'agent d'équité institutionnel) et divers processus sont en cours pour remédier à la situation dans les meilleurs délais.

Actions	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
2B1. Bonifier l'application du programme de mentorat. ( nouveau  analyse été 2019 **)	2018-2020	Programme bonifié	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100%  <input type="checkbox"/> Non

** Cette action ainsi que les deux suivantes (**2B2** et **2B3**) découlent d'une analyse réalisée à l'été 2019, ce qui explique qu'elles ne soient pas encore entamées.

<p>Le sondage envoyé aux titulaires de CRC le 14 mars 2019 a révélé que des améliorations devaient être apportées au <i>Programme de mentorat des professeures et professeurs (voir action 2A)</i>. La directrice de section du développement et santé organisationnel, responsable de la compilation des résultats du sondage et des suivis en découlant, en a discuté avec le vice-recteur à la recherche et aux études supérieures chargé de l'application de ce programme, ainsi qu'avec le vice-recteur aux ressources humaines. Différentes solutions ont été proposées telles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire un bilan du programme. • Adapter le programme de mentorat à chaque faculté en tenant compte de ses réalités. • Rappeler les balises du programme à mettre en place. • Fournir les outils et le soutien. • Mettre en place des communautés de pratique pour faire vivre la pratique du mentorat. <p>Après discussion, une série d'actions ont été réalisées en 2020 par le vice-recteur à la recherche et aux études supérieurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rappeler l'utilisation du Programme à chaque doyen et doyenne de faculté et les inviter à lui remettre leur propre programme de mentorat qui tiendra compte des réalités propres à chaque faculté. • Effectuer un suivi annuel et personnalisé auprès de toutes les personnes mentores avec la collaboration du vice-recteur aux ressources humaines. • Mettre en place une communauté de pratique qui regroupera annuellement les personnes mentores et mentorées autour de sujets touchant leurs réussites et les défis auxquels ils/elles ont été confrontés. • Mettre en place un groupe de consultation sur le mentorat et sur les mesures de soutien au développement de carrière des professeurs et professeures en démarrage (0-5 ans d'ancienneté). Documenter et bonifier ensuite les mesures existantes. • Organiser une journée d'échanges en recherche et aux études supérieures pour les aux nouveaux membres du corps professoral. La première journée d'échange a eu lieu le 20 août 2020. 			
<p>2B2. Assurer un appui administratif facultaire adéquat. ( nouveauté-analyse été 2019)</p>	<p>Décembre 2019</p>	<p>Appui administratif octroyé</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% </p> <p><input type="checkbox"/> Non</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les facultés où le constat d'un appui administratif facultaire insuffisant est ressorti. • Contacter le doyen ou la doyenne afin de partager l'information et de les aider à identifier des stratégies. (La mise en place du soutien s'effectuera par les facultés.) <p>Le sondage envoyé aux titulaires de CRC le 14 mars 2019 a démontré que des améliorations devaient être apportées quant à l'appui administratif fourni par certaines facultés. La directrice de section du développement et santé organisationnel, responsable de la compilation des résultats du sondage et des suivis en découlant, a échangé avec les décanats de la Faculté de sciences, de la Faculté de génie et de la Faculté de médecine et des sciences de la santé afin que des améliorations soit apportées. Dans ses discussions, elle a précisé le nombre de titulaires ayant manifesté le souhait d'avoir un appui administratif supplémentaire et l'importance que des efforts ou des actions soient mises en place pour améliorer la situation.</p>			
<p>2B3. Mettre en place des pratiques exemplaires pour enrayer les obstacles à la prise de congés de maternité et parentaux. ( nouveauté-analyse été 2019)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recueillir des informations auprès des autres universités pour connaître les meilleures pratiques. • Mettre en place un comité de travail ayant comme objectif d'identifier les enjeux qui freinent la prise des congés (personnels, institutionnels ou autres), de recommander à la suite de cet exercice des pratiques pour l'Université et enfin partager les résultats d'analyse des travaux auprès du vice-recteur à la recherche et aux études supérieures ainsi qu'auprès du vice-recteur aux ressources humaines. • Identifier les conditions de succès à mettre en place pour favoriser la prise de ces congés. <p>NOTE : La mesure précédente a été amorcée, mais annulée en 2021 pour différentes raisons. Toutefois, une autre mesure plus appropriée a été mise de l'avant : Mettre en place une pratique exemplaire pour enrayer les obstacles à la prise des congés de maternité et parentaux (incluant même les congés maladie) en lançant à l'automne 2021 un programme pilote de soutien à la recherche en lien avec des congés pour tout le corps professoral de recherche.</p> <p>Le but du programme est d'appuyer une faculté qui désire subventionner une professeure ou un professeur bénéficiant d'un congé, de façon à lui permettre de choisir entre 2 options. La</p>	2022	Pratiques exemplaires instaurées pour enrayer les obstacles à la prise de congés de maternité et parentaux (et même maladie)	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100%  <input type="checkbox"/> Non

première est de défrayer des coûts particuliers de recherche liés à son absence de l'UdeS (par exemple pour rémunérer une personne de haut niveau qui peut prendre partiellement la relève). La deuxième est de redémarrer plus rapidement et plus efficacement les activités de recherche après le congé pour ainsi retrouver le rythme souhaité. Ce programme ne vise en aucun cas à inciter la personne professeure à poursuivre ses propres activités de recherche pendant le congé, par exemple pendant un congé parental. Tel que précisé, le programme prend la forme d'un appui à une initiative facultaire. À la suite de l'octroi d'une telle subvention par la faculté, le VRRES pourra participer au financement pour la moitié de la subvention totale, jusqu'à concurrence de 20 000 \$ par subvention. La demande de la faculté doit permettre de communiquer les informations suivantes au VRRES :

- a. Une projection de l'utilisation des fonds;
- b. Un plan d'accompagnement clair des étudiantes et étudiants aux études supérieures;
- c. Une lettre d'engagement de la faculté transmise par le décanat et incluant le montant proposé de la subvention facultaire.

L'engagement de la faculté et du VRRES tiendra compte du montant total des subventions de fonctionnement d'organismes externes détenues directement par la personne professeure, excluant les bourses salariales, les chaires de recherche et les subventions d'infrastructure et d'équipement. La personne professeure s'engage à transmettre un rapport sur l'utilisation des fonds au plus tard trois mois après la fin de la subvention. Le programme était en phase de projet pilote jusqu'à l'automne 2023. Selon les commentaires reçus par les décanats, les personnes l'ayant utilisé ont été très satisfaites, d'où l'acceptation de sa prolongation le 17 mai 2023 au Conseil de la recherche de l'Université.

ANALYSE DE CONTEXTE – OBSTACLES SYSTÉMIQUES (SUITE)

Le sondage a permis de dresser trois constats généraux pour l'ensemble des titulaires de CRC (34), dont un concernant tout particulièrement les titulaires issus des GD (congés parentaux). L'Université de Sherbrooke est néanmoins consciente que d'autres obstacles existent pour les GD, comme le démontre la littérature. L'agente de recherche-Équité a identifié, à l'été 2019, certains obstacles à partir de la littérature existante sur le sujet et ces obstacles figurent dans la prochaine section. Ceux-ci seront présentés au comité stratégique ainsi qu'aux sous-comités de travail existants, et ce, dès la reprise des rencontres à l'automne 2019, afin que soient déployées des actions pour l'ensemble de l'institution, selon les priorités organisationnelles, et non seulement les titulaires de CRC.

Obstacles identifiés dans la littérature

Comme la littérature nous en informe, les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques, les Autochtones, les personnes avec un handicap et les personnes LGBTQ2+ sont susceptibles de faire face à des barrières systémiques tant dans la société en général que dans le monde de l'emploi en particulier. Dans l'univers académique, ces barrières peuvent faire obstacle notamment à la progression de carrière et à l'inclusion.

Obstacles GD – Femmes

Plusieurs études ont montré que l'inclusion et la progression de carrière des chercheuses pouvaient être compromises par des fonds de recherche plus limités que ceux octroyés aux chercheurs (Larivière et al., 2011). Leurs réseaux de collaboration sont également plus restreints, ce qui peut potentiellement ralentir l'avancement de leur carrière (Larivière et al., 2011). Ces constats s'expliquent notamment par le fait que les femmes sont encore liées de près au rôle traditionnel qui leur incombe socialement, défini par la maternité et les soins en général, et qui entre en conflit avec le standard idéal scientifique, fondé sur le dévouement au travail (Langelier et al., 2019, à paraître). Dans une étude menée entre autres par la Professeure Eve Langelier, certaines chercheuses affirment devoir mettre les bouchées doubles à la suite d'un congé de maternité, le retour progressif n'étant pas toujours une option, et ce, en dépit des politiques existantes (Langelier *et al.*, 2019, à paraître) (notons que cette étude n'était pas concentrée spécifiquement sur l'Université de Sherbrooke).

Ces obstacles, potentiellement vécus par l'ensemble des femmes, sont d'autant plus prégnants dans les domaines traditionnellement masculins tels que sciences et génie. Le rapport de recherche *Les femmes dans les métiers et professions traditionnellement masculins : une réalité teintée de stéréotypes de genre nécessitant une analyse critique, systémique, comparative et multidisciplinaire* réalisé par la chercheuse Sophie Brière et son équipe de recherche (FRQSC, 2018) fait également état de la persistance de discours exhortant les femmes à choisir entre la carrière et la maternité. Largement minoritaires (le corps professoral en génie au Canada est féminin à seulement 14,9%), les femmes en sciences et génie sont nombreuses à noter un sentiment de surcharge de travail. Qui plus est, l'accès aux postes de leadership et de direction dans ces domaines apparaît plus difficile pour les femmes, tant en raison d'obstacles externes (préjugés involontaires et doubles standards) qu'internes (auto-exclusion inconsciente de la part des femmes).

- a) **Solution** : Mettre en place des pratiques exemplaires pour enrayer les obstacles à la prise de congés de maternité et parentaux (**voir action 2B3**).

- b) **Solution** : Mettre en place et dispenser des formations à l'ÉDI afin d'identifier les biais inconscients à l'égard du GD des femmes (**voir actions 3B à 3D**).
- c) **Solution** : Mettre en valeur et miser sur le leadership de la CFSG (**voir action 6A**) et intégrer les apports de cette Chaire aux réflexions sur l'ÉDI.

Enfin, les recherches menées par la Professeure Eve Langelier montrent que les processus d'embauche traditionnels n'attirent que peu les femmes et les minorités visibles pour les postes de professeurs. Les femmes consultées relèvent la présence de stéréotypes de genre dans les lettres de recommandation ainsi que certains doubles standards dans l'évaluation des candidatures (Langelier *et al.*, 2019, à paraître).

- **Solution** : Mettre en place et dispenser des formations à l'ÉDI afin d'identifier les biais inconscients à l'égard du GD des femmes et des minorités visibles (**voir actions 3B à 3D**).

Plus largement, l'Université de Sherbrooke, dans ses prochaines réflexions pourra effectuer des démarches auprès de divers organismes pour améliorer la situation des femmes dans l'institution, dont le Secrétariat de la condition féminine, le Conseil du statut de la femme, le Relais-Femmes (organisme féministe de liaison et de transferts de connaissances chargé notamment d'établir des ponts entre les mouvements des femmes et le milieu universitaire) et l'Association de la francophonie à propos des femmes en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (AFFESTIM). L'UdeS travaille de plus continuellement à mettre en valeur la contribution des femmes dans le milieu académique. Pour des exemples de valorisation des réussites diffusées à travers les divers médias rattachés à l'institution, voir les [Annexes 8.27., 8.28. et 8.29.](#)

Obstacles GD – Minorités visibles

Selon l'allocution de M. Jacques Frémont à la Conférence annuelle de l'Association Canadienne des Études sur les Réfugiés et la Migration Forcée (ACERMF), les minorités visibles vivent des obstacles systémiques, dont certains peuvent être liés à l'intégration socioéconomique, tels que « la non-reconnaissance de leurs diplômes, l'opacité des ordres professionnels et le manque d'«expérience canadienne» (comme l'a indiqué la Commission Ontarienne des droits de la personne). » (Frémont, 2014)

- **Solution** : L'Université de Sherbrooke reconnaît l'importance de l'expérience en recherche des candidats et candidates, et ce, qu'elle soit ou non canadienne. Ainsi, l'institution peut compter sur l'expertise de titulaires de CRC provenant de différentes régions du monde.

Selon [le CCJ](#), d'autres obstacles touchent l'intégration en emploi des jeunes issus des minorités visibles. Les obstacles mentionnés dans cette publication peuvent en partie également s'adresser aux personnes en emploi. Notons d'ailleurs :

- La discrimination systémique due à certains préjugés et stéréotypes racistes, souvent difficile à prouver ou à mesurer.
 - **Solution** : Mettre en place et dispenser des formations à l'ÉDI afin d'identifier les biais inconscients à l'égard du GD des minorités visibles (**voir actions 3B à 3D**).
- L'absence de réseaux dans le milieu de travail.
 - **Solution** : L'une des solutions envisagées est d'encourager et de créer des réseaux incluant des membres de différents GD afin qu'ils et elles partagent leurs préoccupations, réalisent du réseautage, créent des liens, etc. Cette solution sera discutée avec le comité de travail sur

les compétences culturelles et linguistiques. Par ailleurs, afin d'assurer un accueil adéquat des personnes étudiantes internationales et de favoriser la création de réseaux, l'Université de Sherbrooke a embauché une personne remplissant les fonctions de guide ambassadeur lors des Portes ouvertes de l'institution et de préposé à l'accueil des personnes étudiantes internationales (voir [Annexe 8.47](#)).

- Le problème de la maîtrise de la langue française pour les personnes immigrantes en provenance de pays anglophones ou allophones.
 - **Solution** : Créer un *Guide linguistique* – à cet effet, voir l'analyse des obstacles et des défis d'attraction et de rétention d'une université en région, présentée à l'**action 1G5**.

Plus largement, l'Université de Sherbrooke, dans ses prochaines réflexions, pourra effectuer des démarches auprès de divers organismes pour améliorer la situation des minorités visibles dans l'institution, dont le Service d'aide aux Néo-Canadiens, qui accueille les personnes immigrantes en Estrie et les accompagne dans leur intégration, la Fédération des communautés culturelles de l'Estrie, qui regroupe et représente les associations issues des communautés culturelles, le Soutien aux familles réfugiées et immigrantes de l'Estrie, qui favorise l'intégration des nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes ainsi que Actions interculturelles de Développement et d'Éducation, qui vise le dialogue et le partage entre les diverses communautés. L'Université pourra travailler également de pair avec l'Association interculturelle des étudiants de l'Université de Sherbrooke (AIEUS), qui a pour objectif de favoriser l'entraide et les échanges culturels et linguistiques au sein de la communauté universitaire.

Obstacles GD – Autochtones

En dépit de l'absence de titulaire de CRC autochtone, l'Université reconnaît les obstacles auxquels ce groupe peut être confronté. D'ailleurs, un doctorat honorifique a été remis à Alanis Obomsawin pour sa contribution marquante au progrès de la justice sociale et au respect des droits autochtones ([voir Annexe 8.33](#)). L'UdeS a toutefois déjà mis en place certaines actions et poursuivra sa réflexion. Dans ce but, certaines solutions possibles seront présentées, mais devront être discutées avec le comité stratégique.

Selon le rapport *Étudiants des Premiers Peuples en enseignement supérieur* (EPPES) (Bacon et al.) les membres des Premiers Peuples sont moins nombreux et nombreuses (10%) que les allochtones (25%) à détenir un diplôme universitaire. L'Université reconnaît donc qu'il est primordial de réaliser des activités en amont pour attirer et retenir ces personnes étudiantes ainsi que les soutenir dans leur cheminement scolaire et, à plus long terme, professionnel (s'il y a lieu) dans le milieu universitaire.

Toujours selon ce même rapport, les personnes étudiantes des Premiers Peuples font face à plusieurs obstacles et situations discriminantes, dont :

- « L'éloignement géographique : environ la moitié des “futurs” étudiants autochtones résident dans des communautés éloignées des grands centres où se trouvent les collèges et les universités (Loiselle et Legault, 2010). L'accès aux études postsecondaires les oblige donc à une mobilité géographique qui implique des contraintes économiques importantes. Par exemple, les dépenses liées à la poursuite des études sont nombreuses : déplacements onéreux, coûts de logement élevés (en plus du profilage, d'une enquête de crédit, de l'absence de cosignataires), etc. » (Bacon et al., p. 8)
 - De cet éloignement et, surtout, des politiques coloniales, découlent des obstacles d'ordre économique : peu de personnes étudiantes des Premiers Peuples peuvent compter sur le soutien financier familial. (Bacon et al., p. 8)

- **Solution** : L'une des solutions pourrait être d'encourager la création de bourses d'études dédiées spécifiquement aux personnes étudiantes issues des Premiers Peuples, afin de leur permettre d'accéder aux études postsecondaires.
- « La perte de repères et de soutien » (Bacon et al., p. 9) : Le fait de devoir quitter la communauté pour poursuivre des études postsecondaires peut entraîner des difficultés, dont le sentiment de déracinement et la perte du soutien des membres de la communauté en raison de l'éloignement. À cela s'ajoutent les responsabilités parentales et financières dont plusieurs personnes étudiantes des Premiers Peuples doivent s'acquitter – le nombre d'adolescentes et de jeunes femmes avec des enfants étant beaucoup plus élevé chez les membres des Premiers Peuples que chez les allochtones (Bacon et al., p. 9). La présence de jeunes enfants implique de plus la recherche de services de garde abordables et d'écoles répondant aux besoins (proximité, etc.).
 - **Solution** : Les solutions pourront s'inspirer de diverses démarches ayant été mises en place ailleurs. À titre d'exemple, selon l'EPPE, « le centre d'études collégiales Kiuna, situé dans la communauté abénaquise d'Odanak, a été inauguré en 2011. Les services aux étudiants y sont fortement développés : encadrement pédagogique personnalisé, aide au logement sous diverses formes et garderie, entre autres. » (Bacon et al., p. 9)
- « Le choc intergénérationnel » (Bacon et al., p. 10) : La méfiance des parents, des grands-parents et des aînés et aînées envers le système d'éducation inspirée d'événements traumatiques – pensons entre autres aux pensionnats autochtones – peut se transmettre aux descendants et descendantes (Loiselle et Legault, 2010, cité dans Bacon et al., p. 10). Conséquemment, certains jeunes issus des communautés autochtones peuvent considérer les études universitaires comme inaccessibles. (Dufour, 2015; Bacon et al., p. 10)
 - **Solution** : Selon l'EPPE, « [l]'une des bonnes pratiques contribuant à créer des liens de confiance et à revaloriser l'identité autochtone est la présence d'aînés sur les campus [...]. Les étudiants des Premiers Peuples peuvent se tourner vers eux pour aborder des questions spirituelles et culturelles, ou renouer avec les savoirs traditionnels de leurs communautés. » (Bacon et al., p. 10) L'Université de Sherbrooke collaborera avec l'Université Bishop's, laquelle a mis sur pied un poste consacré au soutien aux personnes étudiantes autochtones et aux liaisons communautaires.

Certaines actions ont déjà été réalisées par l'Université pour atténuer ces obstacles. Jusqu'à présent, deux formations ont été offertes par l'Université de Sherbrooke sur la gestion de la diversité culturelle. La première, intitulée « Comprendre pour mieux communiquer », couvrait la notion de choc culturel pouvant être vécu par des personnes issues des communautés autochtones ou de l'immigration, et fournissait des outils pour optimiser les stratégies de communication en contexte interculturel. La seconde, intitulée « La gestion d'une main-d'œuvre culturellement diversifiée », visait à sensibiliser les participants et participantes à l'importance d'établir une relation interculturelle harmonieuse au travail. La description de ces deux formations se trouvent à [l'Annexe 8.30](#). D'autres formations sont à venir : voir [l'Annexe 8.31](#).

L'Université de Sherbrooke fait également partie du Pôle régional en enseignement supérieur de l'Estrie (PRESE) (voir [Annexe 8.32](#)) qui favorise le dialogue et la collaboration entre les cinq institutions en enseignement supérieur de Sherbrooke, soit l'Université de Sherbrooke, le Cégep de Sherbrooke, l'Université Bishop's, le Collège Champlain et le Collégial du Séminaire. Ce regroupement vise à favoriser le réseautage et l'émergence d'éventuels projets de collaboration pour faire avancer des dossiers d'actualité, dont celui en cours sur les Premiers peuples. Ce réseau permettra sûrement à l'Université de Sherbrooke de poursuivre sa réflexion à mettre en place des solutions avec différents acteurs qui vise une meilleure intégration offerte aux Autochtones.

De plus, l'Université réalisera sous peu une conférence avec les Grands chefs dans le cadre d'un projet en génie visant entre autres un rapprochement entre la Nation Crie et la communauté de l'Université de Sherbrooke.

L'Université de Sherbrooke a également reçu, en mars 2019, une aide financière gouvernementale de 108 000\$ dédiée au Programme d'accès et de soutien aux études en droit pour les candidatures autochtones. Par ailleurs, la Faculté de droit organise déjà plusieurs activités découlant d'une collaboration entre la coordonnatrice au recrutement et aux affaires autochtones et le Comité autochtone de la Faculté. Le 25 septembre 2019 s'est tenue la cérémonie d'accueil pour souligner l'arrivée des étudiants autochtones à la faculté, où une trentaine de personnes ont eu l'occasion d'échanger sur toutes sortes de sujets (voir [Annexe 8.34](#)).

Enfin, l'Université de Sherbrooke pourrait, dans l'avenir, effectuer des démarches auprès de divers organismes pour améliorer la situation des Autochtones dans l'institution, dont l'Alliance Autochtone du Québec, qui promeut et représente les intérêts des Autochtones vivant à l'extérieur des réserves, et le Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec, qui milite pour la reconnaissance des droits des Autochtones à l'échelle de la province.

Obstacles GD – Personnes vivant avec un handicap

Malgré l'absence de titulaire de CRC en situation de handicap, l'Université de Sherbrooke réalise actuellement différentes actions pour pallier les obstacles que ces personnes peuvent rencontrer dans leurs activités courantes.

Dans le cadre de ses procédures, le SRH est conscient que des obstacles peuvent survenir à différentes étapes, soit lors du recrutement, de l'intégration et du maintien en emploi. À titre indicatif et non limitatif, voici quelques exemples de mesures adaptatives disponibles pour minimiser ces obstacles :

- Offrir un service de lecture des offres d'emploi pour les personnes en recherche d'emploi et ayant un handicap d'ordre visuel;
- Adapter les outils de sélection aux besoins des personnes qui en font la demande, et ce, en toute confidentialité;
- Offrir des services d'interprète gestuel pour personnes malentendantes.

De plus, le vice-rectorat aux études veille à l'application de la [Directive relative à l'intégration des étudiantes et des étudiants en situation de handicap](#), qui précise les responsabilités du personnel en charge du [Programme d'intégration des étudiantes et étudiants en situation de handicap ou de trouble d'apprentissage de l'Université de Sherbrooke](#), des facultés, du personnel enseignant, de l'université et des personnes étudiantes qui, tous et toutes, s'assurent ensemble de mettre en place des mesures adaptatives pour favoriser l'accessibilité des études universitaires. Ce programme prévoit une démarche confidentielle d'accompagnement et reconnaît quatre (4) types de troubles fonctionnels pouvant conduire à une situation de handicap : sensoriels (auditif ou visuel), physiques (moteur ou organique), cognitifs (troubles d'apprentissage ou troubles déficitaires de l'attention avec ou sans hyperactivité) ainsi que les troubles de santé mentale, tout comme le reconnaît le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie (MESRST) du Québec. En plus de considérer le diagnostic officiel émis par une personne professionnelle reconnue faisant état la situation de handicap, une démarche d'évaluation des besoins est réalisée avec chaque personne étudiante par les responsables du programme afin de mettre en place des mesures spécifiques.

Ces mêmes mesures peuvent être également mises à la disposition du personnel ainsi qu'aux personnes qui postulent sur un emploi. Parmi celles-ci notons :

- Service d'interprètes pour les personnes malentendantes ou non entendantes. Tous les types d'interprètes sont disponibles : LSQ, PIDGIN, oraliste, etc.
- Service de prise de notes pour les personnes ayant un handicap visuel, moteur, auditif ou avec un trouble d'apprentissage spécifique.
- Service de lecture (ou de transfert en format vocal) pour les personnes ayant un handicap d'ordre visuel.
- Service d'accompagnement pour les déplacements partout sur les campus pour les personnes ayant un problème de motricité ou de mobilité afin de les aider dans leurs tâches quotidiennes.

Par ailleurs, le service des immeubles travaille à favoriser l'accessibilité aux immeubles et aux stationnements. Il met certaines actions en œuvre pour faciliter les déplacements et les accès des personnes à mobilité réduite. Les [plans des campus](#) incluent des espaces de stationnement réservés aux personnes à mobilité réduite. La sécurité de l'Université de Sherbrooke est disponible pour toute question, signalement et demande d'assistance pour l'accès aux lieux (819 821-7693 ou à securite.sherbrooke@usherbrooke.ca.) Puis, les postes de travail, bureaux et équipement peuvent être adaptés selon les besoins particuliers.

Conscient que plusieurs autres obstacles sont présents dans la vie des personnes en situation de handicap, le comité stratégique de l'Université a mandaté les membres du comité de travail ÉDI de travailler sur la Priorité 3 (intégration des personnes avec handicap) (voir la section 4 - Structure administrative de l'Université de Sherbrooke relative à l'Équité, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION du présent Plan ainsi que [l'Annexe 8.3](#)). Afin de les guider dans leurs futures réflexions pour offrir un milieu plus inclusif et en regard des actions qui ont déjà été réalisées, les membres du comité s'appuieront sur certains des obstacles qui ont d'ailleurs été soulignés par l'Office des personnes handicapées du Québec, obstacles ayant été quelque peu modifiés afin de les adapter à la réalité de l'institution :

Accessibilité des immeubles et des lieux publics

- Manque d'accessibilité aux personnes handicapées de certains bâtiments et lieux publics;
- Manque d'accessibilité aux personnes handicapées aux locaux où se tiennent des réunions et des événements sur les campus;
- Absence d'une prise en compte systématique de l'accessibilité aux personnes handicapées lors de déménagements ou de réaménagements ou encore dans les projets de construction, de rénovation ou de réaménagement des bâtiments de l'Université;
- Signalisation inadéquate ou insuffisante dans les espaces publics intérieurs et extérieurs;
- Manque d'accessibilité aux personnes handicapées des salles de toilette;
- Plan des mesures d'urgence ne tenant pas compte des personnes handicapées ou ayant besoin d'une mise à jour;
- Manque de formation du personnel affecté aux équipes d'intervention en cas d'urgence quant à l'intervention auprès de personnes handicapées;
- Mesures d'urgence adaptées méconnues des membres du personnel en situation de handicap.

Formation et sensibilisation

- Manque de sensibilisation du personnel et de la communauté étudiante aux obstacles rencontrés par les personnes handicapées;
- Peur d'être jugé ou marginalisé de la part des personnes handicapées.

Accès aux documents, aux services disponibles ou à l'information

- Manque d'accessibilité aux personnes handicapées des documents produits et diffusés par l'organisation;
- Manque d'accessibilité aux personnes handicapées du site Web;
- Manque d'adaptation de l'accueil et du service aux personnes handicapées;
- Manque d'information accessible aux personnes handicapées sur les services qui leur sont offerts.

Plus largement, l'Université de Sherbrooke pourra effectuer des démarches auprès de divers organismes pour améliorer la situation des personnes vivant avec un handicap dans l'institution, dont l'Office des personnes handicapées du Québec, qui contribue à accroître la participation sociale des personnes handicapées. L'UdeS travaille de plus continuellement à mettre en valeur la contribution des personnes vivant avec un handicap dans le milieu académique. Pour un exemple de valorisation des réussites diffusées à travers les divers médias rattachés à l'institution, voir [l'Annexe 8.35](#).

Obstacles relevés par les minorités sexuelles et de genre

Les personnes issues de la communauté LGBTQ2+ sont également confrontées à diverses formes de discrimination en milieu de travail. L'Université de Sherbrooke vouant le plus grand respect à la confidentialité des informations de chaque personne concernant son identité sexuelle et de genre ainsi que son orientation sexuelle, ces dernières ne sont en aucun temps demandées aux membres de la communauté universitaire. L'UdeS agit plutôt en amont, en s'assurant que le climat qu'elle met en place est inclusif et respectueux de chaque personne. Pour ce faire, une recension des principaux obstacles que peuvent vivre les personnes LGBTQ2+ en milieu de travail a été réalisée à partir de différentes enquêtes portant sur ce sujet. En prenant connaissance de ces barrières, l'Université de Sherbrooke est plus à même d'offrir des conditions de travail respectueuses de l'identité de chacun et chacune.

Selon le rapport de recherche intitulé *Gais et lesbiennes en milieu de travail* (2007), produit par la chercheuse Line Chamberland, titulaire de la Chaire de recherche sur l'homophobie (UQÀM), « environ 1 personne sur 10 [parmi les personnes répondantes au questionnaire] a rapporté avoir été victime de discrimination; 7,7 personnes sur 100 déclarent avoir subi du harcèlement; presque 1 sur 10 de la violence psychologique; et environ 1 sur 100 de la violence physique, et ce, en raison de l'orientation sexuelle et au cours de la période déterminée. » (Chamberland, 2007, p. 103) Le rapport *L'orientation sexuelle et la victimisation* (Beauchamp, 2004) révèle, quant à lui, que les situations de discrimination déclarées par les personnes répondantes avaient lieu majoritairement en milieu de travail ou lors d'une demande d'emploi ou de promotion (Beauchamp, 2004, p. 11). À cet effet, « 44 % des gais et lesbiennes et 41 % des bisexuels estimaient avoir été victimes d'une forme quelconque de discrimination au cours des cinq années précédentes, comparativement à 14 % des hétérosexuels. De plus, 78 % des gais et lesbiennes qui avaient fait l'objet de discrimination attribuaient ces incidents à leur orientation sexuelle, comparativement à 29 % des bisexuels et 2 % des hétérosexuels. »

Afin de prévenir ou de remédier à toute situation de discrimination affectant les personnes LGBTQ2+, l'Université entamera une réflexion pour mettre en place des solutions concrètes qui pourraient par exemple, être les suivantes.

- **Solution** : « [F]aire connaître les recours disponibles pour [les personnes LGBTQ2+], mais aussi [...] s’assurer que ces recours sont accessibles et efficaces. » (Geoffroy et Chamberland, 2015, p. 163) Les ressources disponibles à l’Université de Sherbrooke pourront être ajoutées à la page Web-équité recherche.
- **Solution** : Dresser l’inventaire des demandes et des préoccupations des personnes trans et non genrées représentées par le GATUS et mettre en œuvre des actions permettant de répondre aux demandes formulées (Fait et en cours : voir le point **4.2.B.** du présent document).
- **Solution** : Réaliser des démarches avec divers organismes, dont le Conseil québécois LGBT et le Gris Estrie, afin d’examiner des possibilités de partenariat, desquels pourrait découler, par exemple, la tenue d’ateliers de sensibilisation à l’Université de Sherbrooke portant sur les réalités LGBTQ2+ en milieu de travail.

En plus des démarches effectuées auprès du Conseil québécois LGBT et du Groupe régional d’intervention sociale (GRIS) Estrie, l’Université de Sherbrooke pourra entre autres renforcer des liens avec les associations étudiantes dédiées à la reconnaissance des droits des personnes LGBTQ2+, dont le GATUS, qui regroupe les personnes trans, non binaires et non conformes dans le genre ainsi que les personnes alliées afin de lutter pour les droits trans à l’UdeS et en Estrie, et l’Association des gais, lesbiennes et bisexuel(le)s de l’Université de Sherbrooke (AGLEBUS), qui a pour mission de permettre le rapprochement des membres de la communauté LGBTQ2+ de Sherbrooke par l’intermédiaire de rencontres sociales. L’UdeS travaille de plus continuellement à mettre en valeur la contribution des personnes LGBTQ2+ dans le milieu académique et à faire de l’institution un milieu accueillant pour ces dernières. Un message fort concernant l’importance de la diversité sexuelle et de genre a notamment été communiqué par le recteur de l’Université, le Professeur Pierre Cossette, dans une vidéo mise en ligne en février 2019*****. L’Université de Sherbrooke s’associe également chaque année à *Fière la fête*, événement annuel initié en 2013 par une ancienne étudiante de l’institution, qui célèbre la diversité sexuelle et de genre en Estrie. Pour d’autres exemples de valorisation de la diversité à l’Université de Sherbrooke, diffusée à travers les divers médias rattachés à l’institution, voir les **Annexes 8.37 et 8.38.**

Obstacles liés à l’intersectionnalité

Les obstacles nommés ci-haut se trouvent par ailleurs décuplés pour les personnes faisant partie de plus d’un GD (par exemple les femmes autochtones, racisées et/ou vivant avec un handicap). Une vision intersectionnelle des difficultés vécues par ces personnes dévoile des formes d’exclusion, des remises en question de compétences ainsi qu’un manque de soutien autrement passés sous silence (Langelier et al., 2019, à paraître). L’Université de Sherbrooke est consciente qu’il existe d’autres caractéristiques propres aux individus qui pourraient causer des obstacles tels que l’âge, le milieu socio-économique, l’orientation sexuelle, l’identité de genre, le poids, la langue, le statut familial (p. ex. monoparentalité), etc. Les réflexions futures en tiendront compte.

***** Pour consulter cette vidéo : <https://www.youtube.com/watch?v=2AxYWzwf-aU>

--

Constat #29

Tout le corps professoral, incluant les titulaires de CRC, doit avoir accès à des mesures de soutien adéquates, équitables et respectueuses de l'ÉDI. Pour s'en assurer, une analyse comparative du soutien, de la rémunération, de la progression de carrière, des absences et des non-renouvellements de CRC sera réalisée afin d'enrayer les obstacles persistants pour les membres des GD. L'action 2C répond à cette nécessité, qui représente également une exigence du PCRC.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>2C. Réaliser une analyse comparative afin d'identifier les barrières systémiques et mettre en place des actions pour résoudre les problématiques soulevées. Cette analyse portera sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le soutien • la rémunération • la progression de carrière • les absences des titulaires reliées à divers congés • les non-renouvellements de CRC après un premier mandat 	2019	Analyse complétée	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

ANALYSE COMPARATIVE DU SOUTIEN FOURNI POUR LA RECHERCHE

1) ANALYSE DU SOUTIEN DONNÉ AUX NOUVEAUX PROFESSEURS ET NOUVELLES PROFESSEURES POUR LA RECHERCHE

Une analyse de l'aide financière à la recherche portant sur la cohorte des professeures et professeurs embauchés en 2010 à l'Université de Sherbrooke, incluant les titulaires de CRC, a été réalisée par le Directeur général du SARIC à l'été 2019. Cette analyse se fonde sur des données recueillies sur une période de 9 ans, de 2010 à 2018, afin d'obtenir un portrait représentatif des variations potentielles et d'effectuer une comparaison entre les GD. Cette cohorte comprenait 44 hommes et 35 femmes, pour un total de 79 personnes. La cohorte comprenait quatre titulaires de CRC et huit membres de groupes

désignés (Voir [Annexe 8.48](#), tableau 1a). Pour la Faculté de médecine et des sciences de la santé, seules les personnes dont la recherche constitue l'activité principale (versus celles dont la pratique de la médecine constitue l'activité principale) ont été retenues pour cette étude, soit 22 recrutements répartis également entre hommes et femmes (11/11). Le cheminement de 15 personnes provenant du secteur sciences humaines et sociales (07/08 H/F) et de 8 personnes (08/00 H/F) provenant du secteur sciences et génie a été analysé. Le nombre final de dossiers analysés pour la cohorte de 2010 est donc 45, répartis entre 19 femmes et 26 hommes.

Les éléments suivants ont été analysés (voir tableau 1b) :

- L'aide financière pour la recherche fournie par l'Université (fonds de démarrage, fonds du doyen, fonds des fondations, etc.), incluant les octrois provenant de la Subvention institutionnelle du CRSH, qui sont tous des fonds utilisés de façon discrétionnaire par l'Université;
- Les fonds externes (subventions d'organismes subventionnaires, de partenaires de recherche provenant des secteurs privé ou public, etc.).
- La progression de carrière et autres appuis

Secteur de recherche	Genre	Nombre	Financement (\$) obtenu de sources internes (Université) ou externes de 2010 à 2018					
			Université	Externe	Total	Total / nombre	Total maximum individuel	Total minimum individuel
Sciences humaines	Femmes	8	237 965	720 518	958 483	119 810	374 413	17 847
	Hommes	7	178 946	705 994	884 940	126 420	321 442	5 000
Santé	Femmes	11	707 853	11 236 976	11 944 829	1 085 894	2 261 951	5 200
	Hommes	11	602 042	11 346 366	11 948 408	1 086 219	3 226 801	40 612
Sciences et génie	Femmes	0	0	0	0	0	0	0
	Hommes	8	1 131 651	9 896 300	11 027 951	1 378 494	4 080 498	30 000

Principaux constats :

- En début de carrière, toutes les nouvelles professeures et tous les nouveaux professeurs embauchés en 2010 semblent avoir reçus un dégrèvement d'enseignement pour deux cours, quel que soit leur genre, leur appartenance à un GD ou leur secteur de recherche.
- Les fonds accordés par l'Université sont essentiellement les mêmes pour chaque professeur si la comparaison est faite à l'intérieur des trois grands secteurs (santé, sciences et génie, sciences humaines et sociales). La Faculté de médecine et des sciences de la santé fournit l'appui financier le plus élevé. Le traitement demeure également équitable entre tous et toutes à l'intérieur d'une faculté (le secteur santé comprend une faculté alors que le secteur sciences humaines comprend cinq facultés et S&G, deux). Le même financement est offert aux titulaires de CRC qu'aux nouveaux professeurs réguliers et nouvelles professeures régulières.
- En début de carrière, une personne titulaire de CRC de niveau 2 reçoit un avantage financier important qu'une personne non titulaire, soit un minimum de 45 000 \$ en fonds de recherche par an, garanti pendant 5 ans, provenant de la subvention de 100 000 \$ du Programme des CRC. Cette répartition des fonds reçus du PCRC entre recherche et salaire est régie par les *Balises institutionnelles* (Annexe 8.11) de l'Université de Sherbrooke et s'applique à toutes les facultés sans exception. Toute personne titulaire de CRC de niveau 1 reçoit 90 000 \$ pour sa recherche provenant de la subvention du Programme des CRC.
- Le financement externe reçu des organismes subventionnaires est irrégulier et hautement variable au sein du corps professoral, que l'analyse soit faite entre les genres ou pour l'ensemble du corps professoral. Tel que le révèle le Tableau 1b, bien que la moyenne du financement total reçu par les professeurs et professeures selon leur secteur soit très semblable entre hommes et femmes, le total du financement de toutes sources peut varier énormément entre deux individus de la même cohorte, du même genre et du même secteur de recherche. Cela s'explique par le caractère hautement individuel des critères utilisés pour octroyer ces sommes. Ainsi, non seulement le financement varie selon le secteur de recherche, mais aussi selon des facteurs tels que le trajet de carrière des candidats et candidates, la qualité de leur programme de recherche individuel, la qualité de leurs publications, leur leadership, le nombre de personnes étudiantes encadrées, etc. Une personne titulaire de CRC de niveau 2 est probablement favorisée par son statut de CRC dans le cadre de ces concours même si ce n'est que par l'expérience acquise lors de la préparation d'un programme de recherche détaillé pour leur demande de CRC. Cette situation se reflète dans le financement total qu'ont reçu les quatre titulaires de CRC de niveau 2 de la cohorte 2010. Ainsi, ces titulaires de CRC se classent chacun dans les trois premiers pour leur secteur et genre respectifs.
- Sur une période de 9 ans, on constate que les GD et les non GD reçoivent approximativement le même financement.
- Rappelons qu'aucune des personnes titulaires de CRC de niveau 1 ne faisait partie de la cohorte de 2010. Des 45 dossiers analysés, une seule personne avait été embauchée au niveau de professeur titulaire. Le financement de recherche de cette personne bien établie en recherche dépassait de loin la moyenne de celle des autres nouvelles embauches qui représentaient des embauches professorales aux niveaux adjoint ou agrégé. Comme les titulaires de CRC de niveau 1 sont des chercheuses et chercheurs bien établis, nous n'avons pas jugé essentiel d'étudier leur progression ou leurs conditions d'embauche plus en profondeur.

2) ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION -INFORMATION SUR LES SALAIRES, LES AVANTAGES, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'ÉQUITÉ SALARIALE

Ces informations proviennent du directeur de section, SRH (agent d'équité institutionnel) et ont été intégrés au plan à l'été 2019.

Les salaires, les avantages et les conditions de travail des membres du corps professoral, y compris ceux des titulaires de CRC, sont négociés collectivement par l'entremise des conventions collectives. Les salaires sont établis à partir de critères objectifs et connus de tous et de toutes.

L'Université de Sherbrooke est assujettie à la *Loi sur l'équité salariale* qui s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte 10 personnes salariées ou plus, qu'elle soit du secteur privé, public ou parapublic. L'équité salariale est le droit pour des personnes qui occupent un emploi à prédominance féminine de recevoir une rémunération égale à celle obtenue par les personnes qui occupent un emploi à prédominance masculine équivalent, c'est-à-dire de même valeur dans l'établissement. La *Loi sur l'équité salariale* vise à corriger la discrimination systémique à l'égard des emplois traditionnellement ou majoritairement féminins. Elle a pour objet de combler, à l'intérieur d'un même établissement, les écarts salariaux à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Pour s'assurer que le travail des femmes soit payé à sa juste valeur, toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine ont été évaluées paritairement par le SRH de l'Université de Sherbrooke (CGRH aux relations de travail) et les partenaires syndicaux, selon les mêmes critères d'évaluation. À la suite de l'évaluation, toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine ont été comparées aux catégories d'emplois à prédominance masculine au sein du même établissement. La comparaison n'a pas démontré que la rémunération des catégories féminines était inférieure à celle des catégories masculines de valeur comparable. Aucun ajustement salarial n'a donc été effectué pour les catégories féminines. Le comité d'équité salariale (au SRH) a procédé à l'affichage des résultats (voir l'Annexe 8.39.) comme prévu dans la Loi. Cet affichage spécifie qu'aucun ajustement salarial n'est requis et comprend les droits et les recours des personnes salariées. Si une catégorie d'emplois à prédominance féminine est créée par la suite, elle devra être considérée lors de l'évaluation périodique du maintien de l'équité salariale chaque 5 ans.

3) ANALYSE DE LA PROGRESSION DE CARRIÈRE

Méthodologie

L'analyse présentée ci-dessous a été réalisée à l'été 2019 par une CGRH, conjointement avec le directeur de section du SRH (agent d'équité institutionnel). Elle a été effectuée à partir des données recueillies sur les titulaires de CRC au 1^{er} janvier 2018 en comparaison avec l'ensemble des professeurs de l'Université de Sherbrooke pour les trois conventions collectives suivantes : le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke (SPPUS), l'Association des ingénieurs-professeurs en sciences appliquées (AIPSA) et l'Association des professeures et professeurs de la Faculté de médecine de l'Université de Sherbrooke (APPFMUS).

Il existe 4 rangs professoraux : chargée/chargé d'enseignement, professeure adjointe/professeur adjoint, professeure agrégée/professeur agrégé et professeure/professeur titulaire. Les données pour le premier et le second rang n'ont pas été comptabilisées, car les titulaires de CRC doivent détenir une expérience significative, laquelle reflète davantage la situation des professeurs et professeures au troisième et au quatrième rangs professoraux.

SPPUS

Résultats

Il est important de préciser que les données illustrées représentent une « photo » des ressources professorales actuellement en poste à l'Université de Sherbrooke. Ainsi, aucune conclusion définitive ne saurait être tirée de ces données. Aussi, étant donné le très faible nombre de titulaires de CRC pour ce syndicat (14), il serait hasardeux d'établir des tendances à partir des données recueillies. L'analyse qui suit décrit simplement ce qu'il est possible de remarquer à partir de la situation actuelle.

Professeures et professeurs faisant partie du SPPUS

	Moy. mois pour l'agrégation	Moy. mois pour la titularisation	Nombre
Moyenne SPPUS	54,6	68,1	482

Femmes	56,0	67,9	
Autochtones	45,0	48,0	
Minorités visibles	52,1	63,4	
Minorités ethniques	53,5	69,3	
Personnes en sit. de handicap	56,5	60,0	

	Moy. mois pour l'agrégation	Moy. mois pour la titularisation	Nombre
Moyenne titulaires de CRC SPPUS	42,7	70,7	14

Ces données représentent le nombre de mois qui ont été requis pour atteindre le rang salarial d'agrégé et de titulaire, et concernent les membres du SPPUS actuellement en poste, dont quatorze (14) personnes professeures actuellement titulaires d'une CRC.

Précisions relatives à la convention collective : Selon la convention collective du SPPUS, un professeur ou une professeure doit avoir complété l'équivalent de 5 années (60 mois) au rang de professeur adjoint ou professeure adjointe avant de pouvoir obtenir son agrégation. Il est possible, selon certains critères d'exception (p. ex. demander de faire reconnaître des années effectuées au rang d'adjoint ou d'adjointe dans une autre université ou avoir acquis une expérience jugée équivalente à au moins 5 années au rang d'adjoint ou d'adjointe ou encore avoir accompli sa charge de travail conformément à l'objectif d'excellence de l'Université), d'obtenir l'agrégation après 3 années (36 mois) au lieu de 5 années (60 mois). Aussi, il faut noter que la première année du premier contrat d'une professeure ou d'un professeur au rang d'adjoint peut varier entre 5 mois et 17 mois, mais compter néanmoins pour une (1) année (tout contrat d'engagement de professeur se termine au 31 mai suivant une période d'engagement d'au moins 5 mois. Par exemple, une embauche débutant le 1^{er} mai 2019 se terminera le 31 mai 2019, mais sera comptabilisée comme une année dans la carrière du professeur ou de la professeure concernée. Par contre, une embauche débutant le 1^{er} février 2019 se terminera le 31 mai 2020, et sera également comptabilisée pour une année dans la carrière de la professeure ou du professeur concerné). Ces considérations peuvent donc avoir un impact à la hausse ou à la baisse sur la moyenne de mois pour l'agrégation pour la personne professeure. Il faut également préciser que la titularisation en cours de carrière est optionnelle : certaines personnes n'en font jamais la demande, donc conservent leur rang d'agrégé jusqu'à la fin de leur carrière. Pour être admissible au rang de titulaire, il faut normalement avoir complété minimalement 5 années (60 mois) au titre d'agrégé. Par contre, certaines personnes présentent leur dossier de titularisation plus tard, ou jamais. Il serait donc éventuellement hasardeux de tirer des conclusions sur une quelconque moyenne de titularisation.

Tel qu'illustré dans le tableau ci-dessus, l'atteinte du rang salarial d'agrégation prend, en moyenne, 54,6 mois pour l'ensemble du corps professoral de ce Syndicat ayant atteint ce rang au moment de l'extraction des données, pour les professeurs et professeures actuellement en poste. En comparaison, les titulaires actuels de CRC membres du SPPUS ont obtenu leur agrégation en 42,7 mois. Cela peut s'expliquer, entre autres, par les considérations suivantes :

1. Des titulaires de CRC auront obtenu un premier contrat à l'embauche dont la première année avait une durée moindre que 12 mois;
2. Des titulaires de CRC ont obtenu le rang d'agrégé en 3 ans (36 mois) plutôt que la normale de 5 ans (60 mois).

En ce qui a trait à la titularisation, la durée moyenne de l'atteinte de ce rang est similaire, que ce soit pour l'ensemble du corps professoral actuellement en poste ou pour les titulaires actuels de CRC. Ceci porte à croire que le fait d'être titulaire d'une CRC n'a pas d'impact par rapport aux règles de titularisation.

Étant donné le très faible nombre de titulaires de CRC, les chiffres pour les GD ne sont pas présentés afin d'éviter qu'il soit possible de les identifier. Par contre, il est possible d'affirmer que les titulaires actuels de CRC faisant partie des GD ont obtenu le rang salarial d'agrégation parfois plus rapidement que leur GD respectif n'étant pas titulaires de CRC, potentiellement pour des raisons similaires à celles mentionnées ci-haut. Aucun écart significatif n'a été relevé pour l'obtention de la titularisation entre les titulaires de CRC membres des GD en comparaison avec les titulaires de CRC non-membres des GD.

Il est également important de préciser que les critères et les indicateurs servant à évaluer les dossiers de promotion à des rangs salariaux supérieurs varient d'une faculté à l'autre et d'un département à l'autre. Il en va de même pour les us et coutumes (dégrèvement de cours, etc.). Les dossiers de l'ensemble du corps professoral incluant les titulaires de CRC sont évalués de la même manière, mais en fonction des critères, des indicateurs, des us et coutumes de leur faculté et département de rattachement.

AIPSA

Professeures et professeurs faisant partie de l'AIPSA

	Moy. mois pour l'agrégation	Moy. mois pour la titularisation	Nombre
Moyenne AIPSA	53,6	68,0	97

Femmes	59,8	83,0
Autochtones		45,0
Minorités visibles	47,0	57,0
Minorités ethniques	55,0	72,0
Personnes en sit. de handicap		

	Moy. mois pour l'agrégation	Moy. mois pour la titularisation	Nombre
Moyenne titulaires de CRC AIPSA	48,8	50,8	7

Ces données représentent le nombre de mois qui ont été requis pour atteindre le rang salarial d'agrégé et de titulaire, et concernent les membres de l'AIPSA actuellement en poste, dont sept (7) personnes professeures actuellement titulaires d'une CRC.

Précisions relatives à la convention collective : Les informations relatives à la convention collective de l'AIPSA sont les mêmes que pour le SPPUS (voir section précédente).

Tel qu'illustré dans le tableau ci-dessus, l'atteinte du rang salarial d'agrégation prend, en moyenne, 53,6 mois pour l'ensemble du corps professoral de ce Syndicat ayant atteint ce rang au moment de l'extraction des données, pour les professeurs et professeures actuellement en poste. En comparaison, les

titulaires actuels de CRC membres de l'AIPSA ont obtenu leur agrégation en 48,8 mois. Les considérations pouvant expliquer cela sont les mêmes que pour le SPPUS (voir section précédente).

En ce qui a trait à la titularisation, la durée moyenne de l'atteinte de ce rang est légèrement moins élevée pour les titulaires de CRC que la moyenne représentée pour l'ensemble du corps professoral actuellement en poste pour l'AIPSA. La moyenne pour les titulaires de CRC est également inférieure à la moyenne « normale » de 60 prévue à la convention collective AIPSA. Cela peut s'expliquer, entre autres, par les considérations suivantes :

- Des titulaires de CRC ont obtenu le rang de titulaire de façon exceptionnelle plus rapidement que la normale de 5 ans (60 mois) prévue à la convention collective;
- Des professeurs et professeures non titulaires d'une CRC ont obtenu la titularisation beaucoup plus tard que la normale de 5 ans (60 mois) prévue à la convention collective.

Étant donné le très faible nombre de titulaires de CRC, les chiffres pour les GD ne sont pas présentés afin d'éviter qu'il soit possible de les identifier. Par contre, il est possible affirmer qu'aucun écart significatif n'a été relevé pour l'obtention de l'agrégation ou de la titularisation entre les titulaires de CRC membres des GD en comparaison des titulaires de CRC non-membres des GD.

APPFMUS

Professeures et professeurs rattachés à l'APPFMUS

	Moy. mois pour l'agrégation	Moy. mois pour la titularisation	Nombre
Moyenne APPFMUS	66,8	76,7	673

Femmes	71,2	79,6
Autochtones		
Minorités visibles	78,8	62,0
Minorités ethniques	68,7	72,0
Personnes en sit. de handicap	59,0	84,0

	Moy. mois pour l'agrégation	Moy. mois pour la titularisation	Nombre
--	-----------------------------	----------------------------------	--------

Moyenne titulaires de CRC APPFMUS	57,1	61,7	19
--	------	------	----

Ces données représentent le nombre de mois qui ont été requis pour atteindre le rang salarial d'agrégé et de titulaire, et concernent les membres de l'APPFMUS actuellement en poste, dont dix-neuf (19) personnes professeures actuellement titulaires d'une CRC.

Précisions relatives à la convention collective : Selon la convention collective APPFMUS, les critères d'obtention de l'agrégation et de la titularisation diffèrent complètement des deux groupes de professeurs précédents et peuvent même différer d'un département à un autre. Dans tous les cas, l'obtention de ces rangs est optionnelle. Des critères minimaux existent, mais ils sont la plupart du temps largement dépassés. Contrairement au SPPUS et à l'AIPSA, où le rang d'agrégé est obligatoire, ce rang est optionnel pour l'APPFMUS et certaines personnes n'en font jamais la demande. Ce rang peut néanmoins être obtenu neuf (9) ans après l'obtention du diplôme de doctorat en médecine ou du premier grade universitaire reconnu ET cinq (5) ans de vie universitaire dont au moins trois (3) à titre de professeure adjointe ou professeur adjoint. Le rang de titulaire, quant à lui, peut être obtenu 14 ans après l'obtention du diplôme de doctorat en médecine ou du premier grade universitaire reconnu et neuf (9) ans de vie universitaire dont au moins cinq (5) à titre de professeur agrégé ou professeure agrégée. Dans une grande proportion, le ou la professeure présentera sa demande ou sera invité à présenter une demande lorsqu'il ou elle dépasse déjà les critères minimums exigés au protocole. Dans ces circonstances, il serait très hasardeux de tirer des conclusions sur une quelconque moyenne d'agrégation ou de titularisation pour les professeurs et professeures membres de l'APPFMUS ou même de tenter d'expliquer les faibles écarts présentés.

Enfin, étant donné le très faible nombre de titulaires de CRC, les chiffres pour les GD ne sont pas présentés afin d'éviter qu'il soit possible de les identifier. Par contre, il est possible d'affirmer qu'aucun écart significatif n'a été relevé pour l'obtention de l'agrégation ou de la titularisation entre les titulaires de CRC membres des GD en comparaison des titulaires de CRC non-membres des GD.

4) ANALYSE DES ABSENCES DES TITULAIRES RELIÉS À DIVERS CONGÉS

Méthodologie

L'analyse des absences a été réalisée par l'agente de recherche-Équité à l'été 2019. L'analyse a été réalisée pour tous et toutes les titulaires de CRC dont le mandat (incluant tout renouvellement) a débuté entre le 1^{er} avril 2010 et le 31 mars 2019. Les mandats antérieurs sont exclus pour la cohérence des informations. Les données proviennent du SRH, qui les collige de manière confidentielle. Les types d'absence des titulaires ont été analysés en termes de durée ainsi que de période de prolongation, s'il y a lieu.

Congé de développement ou d'éducation continue

On constate que 12 titulaires ont eu accès à un congé pour développement ou éducation continue. La durée de ce type de congé varie entre 16 et 52 semaines. Autant les membres des GD que les non GD ont accès à ces types de congé.

Congé de type « invalidité et/ou congés parentaux »

8 titulaires ont eu des congés de type « invalidité et/ou « congés parentaux ». Pour les congés de type « invalidité », des ententes de prolongation à la pièce ont été réalisées pour les absences de 12 semaines et plus. Pour les absences de moins de 12 semaines, aucune prolongation n'a été réalisée.

Pour le GD des femmes, les congés de maternité incluant ou non un congé parental varient entre 12 et 27 semaines. Rappelons que selon le Régime québécois d'assurance parental québécois (RQAP) et selon les options choisies, les femmes ont droit à un congé de maternité de 15 ou de 18 semaines et à un congé parental pouvant aller jusqu'à 40 ou 50 semaines (incluant le congé de maternité). On remarque que les femmes titulaires ne prennent pas leur congé au complet; aussi, lors de prochains sondages, elles seront davantage questionnées sur les motifs les guidant dans cette décision (ex : charge de travail, retard dans la production, choix personnel, etc.). Les hommes seront également questionnés, car les données révèlent que les congés auxquels ils ont droit ne sont pas pris en totalité. D'ailleurs, les congés parentaux dont se prémunissent les hommes (incluant un congé de paternité et/ou un congé parental), varient entre 4 et 20 semaines. Notons que selon le RQAP et selon les options choisies, les hommes ont droit à un congé de paternité de 3 à 5 semaines et d'un congé parental pouvant aller jusqu'à 28 ou 37 semaines (incluant le congé de paternité).

On constate qu'il n'existe aucune balise claire concernant le moment à partir duquel une demande de prolongation pourrait être demandée, peu importe le type de congé « invalidité et/ou « congé parental ». Des demandes de prolongation ont été accordées pour des invalidités de 12 semaines et plus, alors que pour les congés parentaux, aucune demande n'a été reçue. Il y aura lieu de travailler les mécanismes, les procédures et les communications derrière les absences et les périodes de prolongation associées. En concertation avec le SRH, les facultés, le SARIC et le PCRC, la meilleure pratique concernant la prolongation du terme d'une chaire sera déterminée afin de prendre en considération les absences ayant un impact sur les membres appartenant ou non aux GD. Le processus entourant un congé sera ensuite modifié – voir l'action 2C1.

5) ANALYSE DES NON-RENOUVELLEMENTS DES CRC APRÈS UN PREMIER MANDAT (AU 31 JUILLET 2019)

Cette section d'analyse a été réalisée par la conseillère aux chaires de recherche, SARIC, à l'été 2019.

Règles des renouvellements du PCRC:

- Tous les renouvellements font l'objet d'une évaluation par les pairs, basée sur la productivité du ou de la titulaire.
- Niveau 2 : un seul renouvellement possible.
- Niveau 1 : depuis 2018, les renouvellements sont limités à un seul. Auparavant ces CRC étaient toujours renouvelables, et des titulaires ont ainsi pu inclure dans leur contrat d'embauche que leur CRC serait renouvelée jusqu'à leur départ à la retraite.

Balises de l'Université de Sherbrooke applicables aux renouvellements (Voir action 1A) :

- **Limitation du nombre de mandats :** Depuis la création du PCRC, les pratiques des directions de faculté et de l'Université ont été favorables à limiter les renouvellements au niveau 1, afin de pouvoir distribuer les CRC à un plus grand nombre de titulaires (utilisation stratégique des chaires). En 2005, les *Balises institutionnelles* pour les CRC ont été mises à jour notamment pour souligner et clarifier cette attente institutionnelle. Depuis 2008, les *Balises institutionnelles* limitent rigoureusement les renouvellements (un renouvellement au plus) au niveau 1. En 2017, une nouvelle mise à jour a également tenu compte des « passages au niveau 1 » afin de limiter le nombre de mandats que pouvaient obtenir les titulaires bénéficiaires de ce type de promotion exceptionnelle.
- **Processus d'évaluation interne:** Jusqu'en 2017, les facultés décidaient d'attribuer des renouvellements aux titulaires selon leurs processus et critères discrétionnaires. Elles communiquaient leur décision de renouveler un mandat au Vice-rectorat à la recherche, et le dossier était ensuite soumis au PCRC pour évaluation finale. Depuis 2017, à la suite de la mise en place du plan d'action d'équité au PCRC, l'Université a instauré un processus d'évaluation institutionnel ouvert et transparent pour décider du renouvellement d'une CRC. Ainsi, un comité de sélection institutionnel examine les recommandations des facultés et transmet son évaluation au comité de direction de l'Université, qui prend la décision finale.

Accès aux renouvellements par les titulaires à l'Université de Sherbrooke depuis 2001 :

Depuis la nomination des premières et premiers titulaires en 2001, les facultés et/ou l'Université ont eu à se prononcer sur le renouvellement de 54 titulaires après un premier mandat. Sur ces 54 titulaires, les femmes étaient au nombre de 11 et les membres de minorités visibles, au nombre de 5. Les groupes des Autochtones et des personnes avec un handicap n'étaient pas représentés.

Sur les 54 titulaires de CRC de niveaux 1 et 2, 35 ont bénéficié d'un renouvellement, ce qui représente un taux de renouvellement de 65%. Le tableau 1 illustre la répartition hommes/femmes des renouvellements après un mandat parmi les titulaires de CRC de niveau 1 et de niveau 2 de 2001 à 2019. Le groupe des minorités visibles n'ayant pas été affecté par le non-renouvellement des chaires, celui-ci ne figure pas dans le tableau et les graphiques qui suivent.

Tableau 1. Taux de renouvellement des CRC de niveaux 1 et 2 après un mandat selon le sexe (2001-2019)*

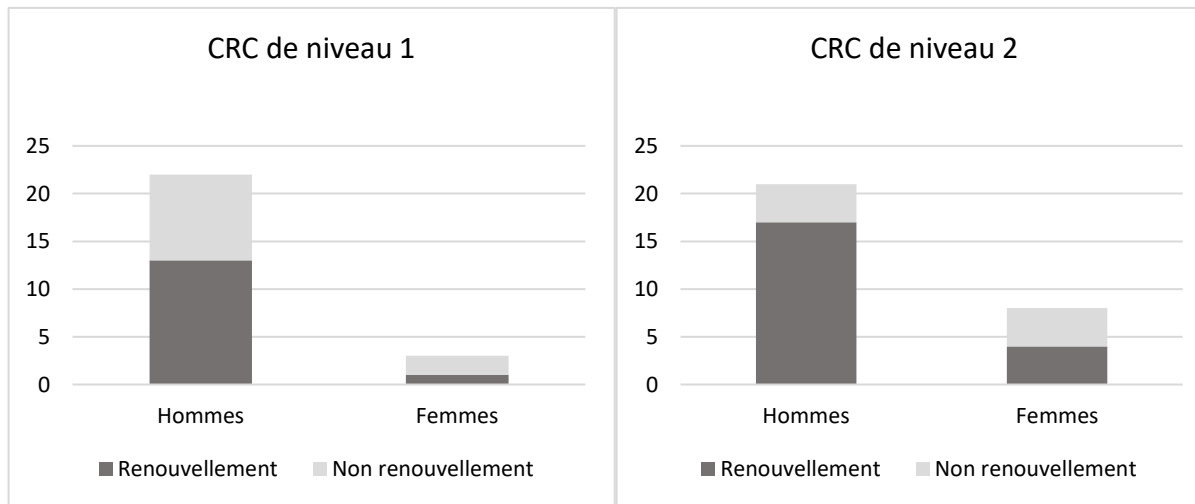
	Niveau 1		Niveau 2	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Renouvellement	13	1	17	4
Non-renouvellement	9	2	4	4
Total H/F	22	3	21	8

* La période de 18 ans (2001-2019) qui est considérée pour l'analyse des non-renouvellement laisse apparaître une sous-représentation des femmes (11 sur 54, soit 19 %, alors que la cible est de 30% en 2019), mais la cible de représentation est atteinte en 2019 si l'on considère uniquement les chaires qui sont actives en 2019. Cette note s'applique également au groupe des minorités visibles (9% pour la période du rapport vs cible de 15 % qui est prévue être atteinte en 2019).

Total Niveau 1	Total Niveau 2
25	29
Grand total	
54	

Le graphique qui suit illustre les données colligées au tableau précédent selon le niveau de CRC (1 et 2).

Graphique 1. Taux de renouvellement des CRC de niveaux 1 et 2 après un mandat selon le sexe (2001-2019)



Sur les 54 titulaires de CRC de niveaux 1 et 2, 35 ont bénéficié d'un renouvellement, ce qui représente un taux de renouvellement de 65%.

Analyse de l'accès au renouvellement selon les GD pour 2001-2019 à l'Université de Sherbrooke

Le non-renouvellement n'a pas affecté les titulaires membres des minorités visibles.

Les données colligées révèlent toutefois que l'accès au renouvellement a été limité pour le groupe des femmes titulaires d'une CRC au niveau 2. En effet, les huit femmes titulaires d'une N2 ont obtenu un renouvellement dans une proportion de 50% (4 sur 8). Par comparaison, les 21 hommes titulaires d'une N2 qui ont obtenu un renouvellement sont dans une proportion de 81% (17 sur 21)

Au niveau 1, le nombre de femmes titulaires entre 2001 et 2019 est trop restreint pour soutenir une conclusion sur leur accès au renouvellement de mandat. Cependant leur taux de renouvellement semble particulièrement faible (1 sur 3). Sur les 22 hommes titulaires d'une CRC de niveau 1, une proportion de 60% (11 sur 22) a bénéficié d'un second mandat.

Analyse des obstacles potentiels au renouvellement au niveau 2

Les motifs de non-renouvellement au niveau 2 (tableau 3) suggèrent l'existence d'obstacles reliés à l'intégration rapide des titulaires dans leur milieu d'accueil. En effet, d'une part, les CRC de niveau 2 qui n'ont pas bénéficié d'un renouvellement avaient été allouées en grande majorité (6 sur 8) à des titulaires qui avaient été recrutés à l'externe de l'Université de Sherbrooke. D'autre part, les motifs de non-renouvellement pour les CRC de niveau 2 semblent eux aussi signaler des obstacles reliés aux défis au démarrage de la recherche après l'arrivée en poste. En effet ces motifs sont : l'évaluation interne de la productivité à la quatrième année du mandat (3 sur 8), l'évaluation par les pairs de leur dossier de renouvellement (2 sur 8) et le départ de l'Université (2 sur 8). Ce dernier nombre est petit et doit donc être interprété avec beaucoup de prudence, mais il s'agit du seul profil de titulaire (titulaire de niveau 2 recruté à l'externe) à quitter l'Université à la fin ou avant la fin de son premier mandat. - **voir l'action 2C3**.

Étant donné que, depuis 2018, les *Balises institutionnelles* (Annexe 8.11) prévoient que toutes les CRC de niveau 2 soient dotées par des candidatures externes, l'Université pourrait approfondir l'analyse de contexte afin d'identifier plus précisément les obstacles concernés (par exemple avec l'utilisation d'un questionnaire pour le groupe des titulaires non renouvelés). Elle pourrait exercer une vigilance accrue des statistiques de renouvellement, en particulier au niveau 2, pour s'assurer que les progressions de carrière sont équitables pour les GD. -**voir l'action 2C2**

Tableau 3

Motifs de non renouvellement du premier mandat: titulaires d'une chaire de niveau 2 (n= 8) entre 2001 et 2019		
Dates du mandat	H/F	Motif de non renouvellement
2016-08-01 au 2021-07-30	H	Départ de l'Université
2015-04-01 au 2020-03-31	H	Décision stratégique ¹
2004-05-18 au 2009-11-17	H	Évaluation interne
2004-04-01 au 2009-03-31	H	Évaluation interne
2012-01-01 au 2018-12-31	F	Évaluation interne
2011-06-01 au 2016-05-31	F	Évaluation externe
2005-08-01 au 2010-07-31	F	Départ de l'Université
2005-10-01 au 2010-09-30	F	Évaluation externe

¹ voir définition au paragraphe ci-dessous

Analyse des obstacles potentiels au renouvellement au niveau 1


Les motifs de non-renouvellement au niveau 1 ne semblent pas suggérer d'obstacles inévitables pour ces titulaires, une fois qu'ils et elles ont accédé à une CRC. Contrairement aux CRC de niveau 2, les motifs de non-renouvellement au niveau 1 (tableau 4) sont indépendants de la productivité des titulaires, et mettent en évidence les départs à la retraite (5/11) et des décisions stratégiques (6/11) qui visaient à favoriser le plus large déploiement possible des CRC dans le corps professoral. Par *décision stratégique*, on entend une décision qui ne porte pas sur le critère d'excellence scientifique associée aux CRC, mais qui considère plutôt la répartition institutionnelle des CRC à travers les créneaux stratégiques à des fins de rétention et d'attraction. Il peut s'agir aussi, mais moins souvent, de situations dans lesquelles l'ouverture d'un concours pour un seul mandat était indiquée. Les décisions stratégiques ont principalement touché les CRC de niveau 1, du fait qu'un renouvellement signifie qu'une seule personne détient la chaire pendant 14 ans, ce qui est une durée relativement longue en considérant que l'Université de Sherbrooke détient un petit nombre de ces CRC (variant de 16 à 19). La majorité de ces décisions ont été prises dans le contexte où les processus de renouvellements étaient discrétionnaires dans les facultés.



Tableau 4

Motifs de non renouvellement du premier mandat:
titulaires d'une **chaire de niveau 1** (n= 11) entre 2001 et 2019


Dates du mandat	H/F	Motif de non renouvellement
2012-08-01 au 2019-07-31	H	Départ à la retraite
2005-04-01 au 2012-03-31	H	Décision stratégique
2002-03-01 au 2005-02-28	H	Décès
2003-11-01 au 2010-09-30	H	Décision stratégique
2003-10-01 au 2010-09-30	H	Évaluation interne
2002-01-01 au 2008-12-31	H	Départ à la retraite
2002-06-01 au 2009-05-31	H	Départ à la retraite
2002-01-01 au 2008-12-31	H	Départ à la retraite
2001-12-15 au 2008-12-14	H	Décision stratégique
2013-04-01 au 2020-03-31	F	Décision stratégique
2002-10-01 au 2009-09-30	F	Départ à la retraite



*Chaque barrière systémique identifiée dans cette analyse comparative correspond à une action du plan (voir les prochaines actions de **2C1 à 2C3**).

Actions	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
	2022	Meilleure pratique concernant la prolongation du terme d'une chaire appliquée	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100%  <input type="checkbox"/> Non

<p>2C1. Déterminer la meilleure pratique concernant la prolongation du terme d'une chaire.</p> <p> <u>nouveau-analyse été 2019</u> †††††</p> <p>En concertation avec le SRH, les facultés, le SARIC et le PCRC, déterminer la meilleure pratique concernant la prolongation du terme d'une chaire afin de prendre en considération les absences qui ont un impact sur les membres appartenant ou non au GD et l'inclure au processus.</p> <p>Ajouts de 2020 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2C1.1- Création d'un document de référence en cas de congé lié à une interruption de carrière à l'intention des titulaires de CRC et de leur décanat, afin d'informer et de sécuriser la personne titulaire. Pour répondre à ce besoin d'information, pour réitérer le Programme de soutien aux corps professoral de recherche en congé (2B3), ainsi que pour clarifier le processus concernant une possible prolongation du mandat de la CRC, nous avons développé un document de référence qui a été approuvé le 17 mai 2023 au Conseil de la recherche de l'Université. Il est diffusé depuis sur le site du SRH et il est aussi jumelé à l'avis d'octroi d'une CRC pour toutes les nouvelles personnes titulaires. Voir l'Annexe 8.68. • 2C1.2- Mettre en place une procédure interne confidentielle pour que la conseillère au CRC du SARIC soit avisée par le SRH des absences des titulaires et puisse bien gérer leurs dossiers. Depuis sa mise en place, la conseillère est avisée au moment opportun et cela lui permet d'entrer en contact avec la personne titulaire pour lui rappeler l'existence du Programme de soutien (2B3), du document de référence (2C1.1) qui inclut la possibilité de prolonger sa CRC et de certains règlements du Guide d'administration des programmes de Chaire de recherche du Canada. 			
<p>2C2. Approfondir l'analyse de contexte entourant les non-renouvellements de CRC de niveau 2 afin d'identifier plus précisément les obstacles auxquels sont confrontés les titulaires de CRC.</p>	2020	Compilation des statistiques et questionnaire utilisé	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% 

††††† Cette action ainsi que les deux suivantes (**2C2** et **2C3**) découlent d'une analyse réalisée à l'été 2019, ce qui explique qu'elles ne soient pas encore entamées.

<ul style="list-style-type: none"> • Exercer une vigilance accrue des statistiques de renouvellement, en particulier au niveau 2, pour s’assurer que les progressions de carrière sont équitables pour les GD. • Créer et utiliser un questionnaire avec le groupe des titulaires non renouvelés et réaliser des entrevues, au besoin. <p> <u>nouveau analyse été 2019</u></p> <p>À la suite d’une rencontre du comité consultatif du plan DÉFI4 et à la demande du vice-recteur à la recherche et aux études supérieures, une analyse plus poussée a été réalisée afin de vérifier si l’occurrence des congés de maternité avaient un impact dans les renouvellements de CRC niveau 2.</p> <p>L’analyse a été réalisée en février 2020 par la conseillère aux chaires de recherche du Canada et elle démontre que les non-renouvellements affectent de façon importante le groupe des femmes (50 % renouvellent à ce niveau vs 81% des hommes) (2001-2019). Après vérification avec le SRH, les titulaires de niveau 2 qui n’ont pas eu de renouvellement n’ont pas eu de congé de maternité ou parental pendant leur premier mandat. Nous concluons que jusqu’ici les congés de maternité ne semblent pas un obstacle au renouvellement des titulaires de niveau 2 à l’UdeS et qu’il faut chercher ailleurs les obstacles qui ont ralenti leur progression. Également, les femmes titulaires ayant eu des congés de maternité n’ont pas eu de difficulté notable à obtenir leur renouvellement ou même à passer à une chaire de niveau 1. Il faut dire que ce groupe de titulaires est très réduit et donc il faut faire attention aux conclusions. Une hypothèse a été soulevée à l’effet qu’il est possible que certains non-renouvellement soient lié au mentorat. Rappelons que le mentorat est obligatoire à l’UdeS depuis le 1^{er} janvier 2018 pour l’ensemble du corps professoral.</p> <p>En sommes, il est proposé d’interroger les titulaires non-renouvelés pour déceler les obstacles possibles à leur non-renouvellement et également de valider si un des obstacles possibles à ce renouvellement pourrait être la prise de congé de maternité (ou autre).</p> <p>Dès le printemps 2020, des discussions ont eu lieu entre le directeur de section du SRH, la conseillère aux chaires, et l’agente de recherche-Équité pour déterminer la meilleure façon d’approfondir l’analyse de contexte suggérée. La mesure retenue est l’utilisation d’un nouveau questionnaire visant 3 groupes : les titulaires non-renouvelés, les titulaires dont la chaire se termine après un 2^e mandat et les départs volontaires (voir l’Annexe 8.58) Ce questionnaire remplacera le Guide d’entrevue de départ, notamment présenté à l’action 21 et à l’Annexe 8.40).</p>			<input type="checkbox"/> Non
---	--	--	------------------------------

<p>Il permet de déceler les obstacles propres à chaque groupe. En utilisation depuis l'automne 2020, il est acheminé par le SRH à tous les titulaires ayant une fin de CRC (peu importe le motif, incluant les personnes non-renouvelées). Le SRH compile ces données confidentielles. Il est prévu qu'au bout de 3ans, les résultats agrégés et anonymisés seront acheminés par le SRH à l'agente de recherche-Équité pour qu'une analyse soit dressée. Les constats seront présentés de façon générale au niveau reddition de compte, sans cibler de titulaire ou de faculté. L'analyse sera présentée au VRRES et des mesures appropriées seront mises en place si détection de nouveaux obstacles.</p>			
<p>2C3. En référence à l'action 2B1, qui est de bonifier l'application du programme de mentorat, le SRH lors de ses discussions avec les responsables des facultés devra s'assurer de porter une attention particulière aux enjeux soulevés :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Intégration rapide des titulaires dans leur milieu d'accueil; 2. Défis au démarrage de la recherche après l'arrivée en poste. <p> <u>nouveau-analyse été 2019</u></p> <p>Les enjeux soulevés ci-haut ont été rapportés par la directrice de section du développement et santé organisationnel au vice-recteur à la recherche et aux études supérieures chargé de l'application de ce programme, ainsi qu'avec le vice-recteur aux ressources humaines, en même temps que les défis soulevés à l'action 2B1. Une série d'actions ont par la suite été réalisées par le vice-recteur à la recherche et aux études supérieurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rappeler l'utilisation du Programme à chaque doyen et doyenne de faculté et les inviter à lui remettre leur propre programme de mentorat qui tiendra compte des réalités propres à chaque faculté. • Effectuer un suivi annuel et personnalisé auprès de toutes les personnes mentorées. avec la collaboration du vice-recteur aux ressources humaines. • Mettre en place une communauté de pratique qui regroupera annuellement les personnes mentores et celles mentorées autour de sujets touchant leurs réussites et leurs défis rencontrés. • Mettre en place un groupe de consultation sur le mentorat et sur les mesures de soutien au développement de carrière des professeurs et professeures en démarrage (0-5 ans d'ancienneté). Documenter et bonifier ensuite les mesures existantes. 	2018-2019	Programme bonifié	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100%  <input type="checkbox"/> Non

--	--	--	--

Constat #30

Le PCRC exige le recensement et la diffusion publique des politiques et des mesures officielles de l'institution en matière d'ÉDI.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>2D. Décrire, recenser et diffuser les politiques, les processus, les plans ou les mesures de protection qui sont en place afin de garantir que les pratiques sont ouvertes et transparentes.</p> <p>Depuis décembre 2018, toutes les politiques et les mesures reliées à l'ÉDI sont en ligne sur la page Web équité-recherche. Voici la liste des documents qui s'y trouvent :</p> <p>Direction et gouvernance</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Le Plan stratégique de l'Université de Sherbrooke 2018-2022</u> Ce Plan énonce la vision de l'institution pour l'avenir, ses valeurs ainsi que les orientations portées par la direction et associées à des mesures de succès. L'une des grandes orientations stratégiques concerne spécifiquement l'ÉDI. • <u>Le Plan d'action d'équité pour les programmes interorganismes fédéraux (2017-2022)</u> Le présent plan se retrouve sur la page Web équité-recherche. <p>Politiques, processus et règlements</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Politique sur la promotion des droits fondamentaux des personnes et la prévention de toute forme de harcèlement et de discrimination</u> Cette politique vise à doter la communauté universitaire d'un cadre permettant de protéger les droits fondamentaux des personnes en faisant la promotion du respect de ces droits, en prévenant leurs possibles transgressions, en aidant les personnes à régler leurs 	2018	Nombre de politiques/mesures officielles affichées sur la page Web équité-recherche	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

<p>différents, en facilitant l'acheminement des demandes d'aide et le traitement des plaintes, en corrigeant et en sanctionnant, au besoin, des conduites répréhensibles.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Politique linguistique</u> Cette politique vise à valoriser l'emploi et la qualité du français au sein de l'institution. Elle a pour objectif d'ancrer le français dans le champ de la production et du transfert des connaissances de manière à prévenir l'appauvrissement de l'expression en français de la pensée scientifique et à contribuer au développement de la diversité culturelle dans le monde. • <u>Politique d'accès à l'égalité pour les femmes</u> Cette politique permet de revoir et de corriger, s'il y a lieu, les politiques et les pratiques de gestion de l'université afin d'en éliminer les éléments discriminatoires et de respecter ainsi le principe d'égalité entre hommes et femmes. Elle vise à remédier aux obstacles pouvant contrevenir à la représentativité des femmes, à mettre en place des mesures de redressement au besoin et à établir des mesures de soutien adaptées aux femmes. • <u>Politique sur l'ombudsman des étudiantes et des étudiants</u> Cette politique encadre les fonctions de l'ombudsman à l'Université de Sherbrooke, lequel veille au respect des droits des personnes étudiantes. • <u>Règles relatives aux choix des candidatures aux titres de docteur ou docteur d'honneur et de professeure ou de professeur émérite</u> Ces règles visent à préciser les modalités du choix des personnes aux titres de docteur et docteur d'honneur et de professeur et professeure émérite. • <u>Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel^{*****}</u> Cette politique « énonce les engagements de l'Université de Sherbrooke à créer et à maintenir un environnement de vie, d'études et de travail positif, sain et sécuritaire où les violences à caractère sexuel (VACS) ne sont pas tolérées. La politique a pour objectifs de prévenir et de combattre les VACS, ainsi que les préjudices qui pourraient y être associés, notamment par la mise en œuvre de mesures de prévention, de sensibilisation, de formation, de responsabilisation, d'accompagnement et d'aide. Elle énonce également les types de sanctions applicables en cas de manquements à la politique. » Une conseillère en matière de prévention de harcèlement et de discrimination, laquelle relève du conseil d'administration de l'institution, est chargée du respect de l'application de cette politique. Pour signaler des difficultés liées à un conflit, du harcèlement, de la discrimination ou de la violence à caractère sexuel ou pour faire un signalement ou déposer une plainte formelle, se référer à 			
--	--	--	--

***** Pour consulter l'intégralité de cette politique, voir <https://www.usherbrooke.ca/a-propos/fileadmin/sites/a-propos/documents/direction/politiques/2500-042.pdf>

Isabelle Duclos et Geneviève Côté

Conseillères en matière de respect des personnes (fonctions de nature indépendante)

819 821-7410

respect@USherbrooke.ca

L'Université de Sherbrooke fait également partie de la campagne provinciale « Sans oui, c'est non! », qui vise à sensibiliser les communautés universitaires et à prévenir les violences à caractère sexuel. Chaque année, plusieurs activités de sensibilisation ont lieu sur les campus de l'Université de Sherbrooke afin de démystifier la question du consentement et de faire connaître les ressources pour aider les personnes victimes de VACS.

- Politique relative aux parents aux études

Cette politique renforce la mise en œuvre des conditions et de soutien appuyant, de manière proactive, la réussite et la diplomation de parents aux études à l'intérieur de délais raisonnables.

- Politique en matière de diversité et d'équité de la Faculté de médecine et des sciences de la santé

Cette politique vise à 1) Appliquer le concept d'égalité des chances en recrutant, admettant et retenant des personnes étudiantes au programme de doctorat en médecine ayant complété la majorité de leurs années d'études secondaires hors des grandes agglomérations urbaines du Québec; provenant de populations canadiennes francophones hors Québec; ayant étudié dans des écoles secondaires situées en régions éloignées ; provenant de milieux socio-économiques moins favorisés; dont les formations universitaires sont de niveaux et de types variés; provenant des communautés autochtones; 2) Assurer le recrutement, le maintien et l'élaboration de mesures de soutien et d'adaptation afin de faciliter l'intégration, la rétention et la promotion de membres du corps professoral : pratiquant dans des lieux hors des principaux sites de formation ; pratiquant dans des régions éloignées; provenant de populations canadiennes francophones hors Québec; 3) Assurer le recrutement, le maintien et l'élaboration de mesures de soutien et d'adaptation afin de faciliter l'intégration, la rétention, la promotion et la participation de hauts dirigeants universitaires et pédagogiques : formés et œuvrant dans des sites autres que le Campus de la santé de l'Université de Sherbrooke; provenant de populations canadiennes francophones hors Québec; et 4) Assurer une activité de veille permanente concernant l'adéquation entre les moyens mis en œuvre et les objectifs de la présente politique.

- Politique de la Faculté des sciences en matière d'équité, de diversité et d'inclusion
La Faculté des sciences a pour objectif de développer une culture facultaire inclusive et diversifiée. Elle souhaite augmenter le nombre de femmes en sciences, particulièrement au sein des personnes étudiantes au 2e et au 3e cycle et du corps professoral. Elle souhaite également offrir des modèles représentatifs à la communauté étudiante, élargir l'éventail des préoccupations et des sujets de recherche, développer de nouvelles compétences, diminuer le phénomène de pensée de groupe ou encore stimuler la résolution de problèmes et les prédictions.

Directives, normes et procédures

- Balises institutionnelles pour les chaires de recherche du Canada
Les Balises institutionnelles établissent les règles d'attribution ou de récupération d'une CRC et précisent les lignes directrices concernant le suivi et le traitement des préoccupations et des plaintes (**voir action 1A**).
- Guide de dotation (voir action 1B)
- Directive relative à la remise d'un prix grande distinction à une entreprise ou à un organisme qui reflète les valeurs de l'Université
Cette directive a pour objectif de préciser les modalités d'attribution du prix grande distinction en reconnaissance à une entreprise ou un organisme qui, par ses activités, contribue de façon remarquable et concrète à la promotion des valeurs chères à l'Université de Sherbrooke.
- Directive relative à l'intégration des étudiantes et des étudiants en situation de handicap
Cette directive vise à encadrer les personnes étudiantes en situation de handicap de façon juste et équitable à la suite d'une analyse effectuée par le personnel concerné de l'Université.
- Directive aux cas exceptionnels d'intimidation ou de violence mettant ou pouvant mettre en danger la sécurité et la santé de personnes ou l'intégrité des biens
Cette directive se veut un outil de gestion des cas exceptionnels et habituellement urgents, conçu dans la perspective de faire cesser tout comportement perturbateur menaçant pouvant compromettre la santé ou la sécurité des personnes ou l'intégrité des biens et d'éviter qu'une situation ne dégénère.
- Directive relative au choix du prénom, du nom et du genre
Permettre à toute personne étudiante ou employée de faciliter ses interactions au sein de la communauté universitaire en utilisant le prénom, le nom ou le genre qu'elle choisit pour la désigner est l'objectif de cette directive. À titre d'exemple, une personne trans ou non binaire pourrait vouloir utiliser un prénom, un nom ou un genre qui la représente

mieux. De même, une personne pourrait vouloir utiliser un seul de ses prénoms ou noms légaux pour être désignée ou encore les remplacer par un autre prénom ou nom.

- Guide relatif à la rédaction épiciène : respect des genres masculin et féminin
Ce guide vise à assurer tant la visibilité des femmes que des hommes dans tous les textes publiés par l'Université, que ces textes soient à caractère pédagogique, administratif, journalistique, promotionnel ou informatif ou qu'il s'agisse de communications orales en contexte formel.
- Guide de rédaction inclusive en sciences
Ce document vise à outiller la communauté de la Faculté des sciences à la rédaction inclusive. Il vise également à harmoniser la communication facultaire, conformément à l'Office québécois de la langue française et en s'appuyant sur le *Guide relatif à la rédaction épiciène : respect des genres masculin et féminin* de l'Université de Sherbrooke.
- Guide de rédaction inclusive de la Faculté des lettres et sciences humaines
Ce document vise à outiller la communauté de la Faculté des lettres et sciences humaines à la rédaction inclusive. Ce document cherche aussi à harmoniser les communications facultaires, conformément aux principes et aux règles de l'Office québécois de la langue française et du *Guide relatif à la rédaction épiciène : respect des genres masculin et féminin* de l'UdeS.

Conventions collectives

Chaque convention collective regroupe des informations en lien avec les conditions de travail de chaque personne employée à l'Université de Sherbrooke. En fonction du poste occupé, les conventions collectives peuvent regrouper les informations relatives aux règles de base de la convention; à la liberté, à la non-discrimination et au harcèlement au travail; aux prérogatives syndicales; à la carrière universitaire; au travail professoral; à l'ouverture et à la fermeture de poste; au département; aux relations professionnelles; aux modalités de traitement; à l'horaire et à la semaine de travail; aux mécanismes de règlement des griefs et d'arbitrage, etc.

- Convention collective-AIPSA (Association des ingénieures-professeures/ingénieurs-professeurs en sciences appliquées)
- Convention collective-APAPUS-Recherche (Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Sherbrooke (Unité B-personnel de recherche))(Lien avec Fonds Apogée)
- Convention collective-APPFMUS (Association des professeures et professeurs de la Faculté de médecine de l'Université de Sherbrooke)

<ul style="list-style-type: none"> • <u>Convention collective-SAREUS (Syndicat des auxiliaires de recherche et d'enseignement de l'Université de Sherbrooke)</u> • <u>Convention collective-SEESUS (Syndicat des employées et employés de soutien de l'Université de Sherbrooke)</u> • <u>Convention collective- SPPUS (Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke)</u> 			
--	--	--	--

Constat #31

Les membres de la communauté universitaire sont la source du rayonnement extraordinaire de l'Université de Sherbrooke. À cet effet, leurs efforts et leur dévouement sont reconnus par des prix et distinctions à tous les niveaux.

- Pour les prix déjà décernés et ceux attribués au niveau de la recherche, aucune analyse de la représentativité des récipiendaires n'a été effectuée.
- Aucun prix ne reconnaît les réalisations exceptionnelles en ÉDI.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
2E. Effectuer une analyse de la représentativité des GD parmi les récipiendaires de prix institutionnels d'excellence. (Voir analyse ci-bas).	2019	Analyse de la représentativité des récipiendaires de prix institutionnels d'excellence complétée	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

ANALYSE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DES GD PARMIS LES RÉCIPENDAIRES DE PRIX INSTITUTIONNELS D'EXCELLENCE

Cette analyse a été réalisée par l'agente de recherche-Équité à l'été 2019. Tous les prix du secteur de la recherche ont été analysés.

PRIX POUR LES PROFESSEURS ET PROFESSEURES

Prix de la recherche et de la création

Description : Reconnaît annuellement les réalisations sortant de l'ordinaire des professeurs et professeures en recherche et en création.

Méthodologie : Les données ont été analysées depuis l'existence du prix, soit depuis 2018, pour 38 récipiendaires.

Constat : La représentativité des GD outre les femmes est nulle (à 0). Il reste que la représentativité des femmes est faible, peu importe le secteur :

- Sciences naturelles et génie (SNG) : 7%
- Sciences humaines et sociales et autres (lettres, droit, école de gestion) (SHSA) : 22%
- Médecine et sciences de la santé (MSS) : 13%

Prix Tremplin recherche et création

Description : Reconnaît annuellement des membres du corps professoral en début de carrière qui apportent une contribution exceptionnelle à la recherche et à la création.

Méthodologie : Les données ont été analysées depuis l'existence du prix, soit depuis 2017, pour 9 récipiendaires.

Constats : La représentativité des femmes est meilleure en SHSA (67%); elle demeure faible en MSS (33%) et elle est nulle en SNG. La représentativité des autres GD est nulle, sauf pour les Autochtones en MSS (33%).

PRIX POUR LES ÉTUDIANTS ET ÉTUDIANTES

Prix de la meilleure thèse de doctorat

Description : Reconnaît annuellement l'excellence d'une thèse de doctorat dans chacun des trois grands secteurs de la recherche.

Méthodologie : Les données ont été analysées depuis l'existence du prix, soit depuis 2011, pour 54 récipiendaires.

Constats : La représentativité des femmes est meilleure en SHSA (67%); elle est encore faible en MSS (39%) et elle est plus faible en SNG (11%). La représentativité des minorités visibles est faible en SNG (17%) et en MSS (6%). Elle est nulle en SHSA. La représentativité des autres GD est nulle.

Concours de vulgarisation scientifique

Description : Reconnaît annuellement les talents de vulgarisateur de la communauté étudiante ou professionnelle en recherche de l'UdeS.

Méthodologie : Les données ont été analysées depuis l'existence du prix, soit depuis 2018, pour 26 récipiendaires.

Constats : La représentativité des femmes est meilleure dans chacun des secteurs (SNG : 40% / SHSA : 80% / MSS : 75%). La représentativité des autres GD est nulle.

Concours Ma thèse en 180 secondes

Description : Reconnaît les aptitudes en communication de jeunes chercheuses et chercheurs, tout en leur donnant une occasion de diffuser leurs recherches dans l'espace public.



Méthodologie : Les données ont été analysées depuis l'existence du prix, soit depuis 2012, pour 9 récipiendaires.

Constats : La représentativité des femmes (33%) et des minorités visibles (22%) est faible. La représentativité des autres GD est nulle.

CONSTATS GÉNÉRAUX

(-) Les récipiendaires du Prix de la recherche et de la création ne sont pas suffisamment représentatifs des GD. Il est à noter que ce prix est destiné aux professeurs et professeurs établis.
 (+) Pour le prix attribué en début de carrière (Tremplin) et les prix étudiants, il en ressort que les récipiendaires sont davantage représentatifs des GD, mais cela pourrait être encore amélioré.

Pour ces deux constats, l'action **2E1** a été ajoutée au plan.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>2E1. Appliquer 3 pistes de solutions pour tous les types de prix liés à la recherche.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comptabiliser les candidatures reçues par GD afin de valider si les membres des GD déposent autant leur candidature que les non GD. • Vérifier si les critères des prix peuvent nuire à certains GD et, s'il y a lieu, faire des modifications. • Demander aux facultés d'inciter leurs professeurs et professeurs et les étudiants et étudiantes à déposer leurs candidatures en s'assurant d'encourager des candidatures des GD. <p> (nouveauté-analyse été 2019) §§§§§§</p> <p>À la suite de l'analyse réalisée pour tous les types de prix de la recherche (voir 2E), par l'agente de recherche, Équité à l'été 2019, trois pistes de solution devaient être explorées. Elles ont été (ou seront) réalisées au printemps 2020.</p> <p><u>Piste de solution #1 : Comptabiliser les candidatures reçues par GD afin de valider si les membres des GD déposent autant leur candidature que les non GD.</u></p> <p>Les candidatures ont été comptabilisées pour l'année 2019-2020 (excluant le concours ma thèse en 180 secondes qui est reporté en raison du COVID19). C'est donc sur la base d'une année de compilation seulement que les observations suivantes sont dressées :</p>	<p>Prochains prix remis en 2020</p>	<p>Candidatures comptabilisées par GD pour l'année 2019-2020, vérification des critères des prix/concours, dépôt de candidatures de GD encouragé</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% </p> <p><input type="checkbox"/> Non</p>

§§§§§§ Cette action découle d'une analyse réalisée à l'été 2019, ce qui explique qu'elle ne soit pas encore entamée.

<ul style="list-style-type: none"> • Pour tous les types de prix, la personne candidate dépose sa propre candidature. • Peu de candidatures reçues aux prix visant le corps professoral. En fait, moins de 5 candidatures ont été soumises (peu importe l'appartenance ou non à un GD). • Pour les prix étudiants, entre 8 et 17 candidatures ont été soumises (peu importe l'appartenance ou non au GD). Les personnes étudiantes déposent davantage leur candidature à un prix interne comparativement aux membres du corps professoral. • Au fur et à mesure que les femmes progressent des études supérieures vers la carrière professorale, puis vers une carrière professorale bien établie, elles déposent de moins en moins de candidatures aux prix internes UdeS. • Aucune femme n'a déposé de candidature au Prix de la recherche et de la création visant le corps professoral bien établi, d'où le pourquoi le prix a été remporté uniquement par des hommes. • Pour le prix Tremplin en recherche et en création visant le corps professoral en début de carrière, les femmes déposent leur candidature dans une meilleure proportion que le prix précédemment décrit. Toutefois, cette proportion est inférieure à celle des hommes. La proportion des femmes qui remportent ces prix est approximativement la même que celle qui déposent leurs candidatures. • En ce qui concerne les prix étudiants, les femmes déposent leur candidature dans une proportion similaire à celles des hommes et remportent autant ces prix. • Les personnes appartenant au GD des minorités visibles ont déposé au moins une candidature à chacun des types de prix. • Les personnes appartenant aux GD des personnes handicapées et des autochtones, n'ont pas déposé leur candidature. Rappelons que leur représentativité est faible à l'UdeS. <p>En conclusion, dans nos prochains sondages visant les titulaires de CRC, nous ajouterons une question visant à connaître les raisons pour lesquelles les femmes ne déposent pas autant leur candidature aux prix visant le corps professoral.</p> <p><u>Piste de solution #2 : Vérifier si les critères des prix peuvent nuire à certains GD et, s'il y a lieu, faire des modifications.</u></p> <p>Tous les critères pour chacun des prix/concours ont été évalués. Deux recommandations ont été apportées aux responsables et ont été mises en œuvre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que les jurys soient diversifiés et qu'ils incluent des membres des GD. 			
--	--	--	--



<ul style="list-style-type: none"> Spécifiquement pour le prix Tremplin en recherche et en création, s'assurer que les interruptions de carrière soient autant prises en compte dans l'éligibilité de déposer une demande que lors de l'évaluation de la demande parmi les autres candidatures reçues. Pour consulter les modifications apportées à l'affichage, voir Annexe 8.59. <p><u>Piste de solution #3 : Demander aux instances responsables d'inciter les professeurs et professeures et les étudiants et étudiantes à déposer leurs candidatures en s'assurant d'encourager des candidatures des GD</u></p> <p>Les prix et concours sont annoncés à chaque année dans le Bulletin de la recherche^{*****}, bulletin de nouvelles internes. L'annonce encourage toutes et tous à déposer leur candidature. Pour aller plus loin dans cet appel à la diversité, il a été recommandé d'y inclure à l'avenir l'engagement de l'Université face à l'ÉDI, telle qu'elle est décrite entre autres dans les offres d'emploi de l'UdeS. Ceci a été réalisée, voir Annexe 8.59</p> <p>Par ailleurs un comité institutionnel des prix a été créé en 2018 pour encourager et soutenir la communauté professorale à déposer leur candidature à des prix généraux ou disciplinaires. Sur ce comité siègent des responsables de chaque faculté qui se rencontrent une à deux fois par année et qui annuellement doivent établir un plan présentant les membres du corps professoral ayant un potentiel à déposer leur candidature à des prix. Tenir compte de la diversité parmi les candidatures présentées est un objectif souhaité, proportionnellement à la diversité de la faculté. Les membres du comités appuyés d'autres ressources encouragent les personnes qui à prime à bord n'oseraient pas déposer leur candidature. Également du soutien à la rédaction ou à l'amélioration des dossiers de candidatures est offert.</p>			
Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
2F. Demander aux responsables des prix institutionnels de reconnaître les initiatives ÉDI, les accomplissements ÉDI ou les valeurs partagées soutenus par les membres du personnel.	Août 2019	Suivi assuré auprès des responsables des Prix Inspiration	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

***** Certains prix dont le Prix Tremplin de la recherche et celui pour la meilleure thèse de doctorat comportent deux niveaux de concours. Le premier est facultaire. Le second est institutionnel et au maximum deux candidatures sont évaluées par faculté. Dans ces circonstances, les facultés ont aussi un rôle de diffuser ces concours.

<p>À l'été 2019, l'agente de recherche-Équité a réalisé un suivi auprès des responsables au SRH qui s'occupent de l'octroi des Prix Inspiration de l'Université de Sherbrooke (prix visant l'ensemble de l'organisation dont le secteur de la recherche). Une demande initiale avait été formulée afin de créer un prix ÉDI. Après discussion, les responsables au SRH, sensibilisés à l'ÉDI, ont décidé de ne pas créer de prix supplémentaire, mais plutôt d'intégrer la vision ÉDI à ces prix.</p> <p>À titre d'information, sept catégories de prix existent et témoignent de la reconnaissance envers différentes personnes ou équipes de la communauté universitaire qui ont su faire la différence :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Engagement au sein de l'Université de Sherbrooke • Engagement bénévole à l'extérieur de l'Université de Sherbrooke • Initiative-Innovation • Qualité des services • Résilience • Respect • Équipe inspirante <p>Cette série de prix repose sur la dimension humaine de l'UdeS et est alignée sur ses valeurs institutionnelles (université humaine, engagement, innovation et excellence) qui cadrent bien avec l'ÉDI. Quelque mois après l'intervention décrite ci-haut, une réussite en découle. Dans le cadre des Prix Inspiration 2020, dans la catégorie équipe inspirante, un prix a été remis au comité pour l'inclusion de la diversité sexuelle et de genre et son groupe de travail sur la Directive relative au choix du prénom, du nom ou du genre.</p>			
---	--	--	--

Constat #32

Les personnes issues des GD sont fréquemment sollicitées pour participer à des comités afin d'obtenir leurs conseils en matière d'ÉDI. Ce travail supplémentaire (*equity tax* -taxe à l'équité) doit être reconnu et les personnes participantes doivent obtenir une compensation adéquate.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>2G. Compenser le temps, les conseils et le soutien offerts par les personnes consultées issues des GD dans le cadre de l'élaboration de mesures d'ÉDI.</p> <p> <u>(nouveauté-analyse été 2019)*****</u></p> <p>Depuis l'été 2019, un exercice annuel de vérification est effectué. Chaque comité ÉDI institutionnel vérifie les besoins de ses membres et s'assure qu'un équilibre de sollicitation est respecté autrement, la mesure suivante est proposée :</p> <p>Offrir une bourse étudiante***** d'été de 5K\$ (selon le modèle des bourses développées pour les sciences humaines et sociales) aux membres du corps professoral s'investissant plus de 20 heures/année dans les comités de travail ÉDI institutionnel. Cette bourse est applicable peu importe si des activités de recherche sont réalisées par les membres du corps professoral. Cette mesure exclut les cadres du rectorat, des décanats et des secrétariats de faculté). Le versement de la bourse devra être appuyé par un besoin ou un projet ÉDI, autorisée par les personnes responsables des comités ÉDI institutionnels.</p> <p>De plus, au-delà des dégrèvements de cours que la Faculté de génie offre à la Pre Langelier, l'Université lui offrira un soutien financier partiel d'une valeur de 10 000\$ pour couvrir les honoraires d'une personne professionnelle de recherche, compte tenu de son implication dans le développement de différents outils de formation ÉDI.</p>	Annuellement de 2019 à 2021	Nombre de fois qu'une bourse pour une personnes étudiante d'été ou un montant pour honoraires d'une personne professionnelle de recherche a été remis par année	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100%  <input type="checkbox"/> Non

Constat #33

Toutes les questions ou les préoccupations administratives et humaines étaient systématiquement adressées au SRH par courriel ou boîte vocale. Parfois, lors de certains cas plus particuliers, d'autres mécanismes internes étaient tout de même utilisés, tels que le grief, géré par le SRH, et les plaintes, gérées par le conseiller ou la conseillère en matière de respect des personnes. Il n'existe aucun point de contact spécifiquement dédié à l'ÉDI, ni promu sur une base régulière.

***** Cette action découle d'une analyse réalisée à l'été 2019, ce qui explique qu'elle ne soit pas encore entamée.

***** Bourse pour obtenir une personne étudiante stagiaire additionnelle.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>2H. Encourager les membres de la communauté universitaire à faire connaître leurs interrogations ou leurs préoccupations en effectuant la promotion d'un point de contacts dédié aux questions relatives à l'ÉDI. §§§§§§</p> <p>Annuellement, un rappel est lancé à la communauté pour l'inviter à poser ses questions et lui rappeler l'importance de signaler toutes préoccupations ou plaintes qu'elle pourrait avoir. Ce processus est diffusé sur le Web et dans le Bulletin de la recherche (bulletin de nouvelles interne). Les titulaires de CRC et les autres personnes employées du secteur recherche de l'Université de Sherbrooke peuvent acheminer leurs questions à l'adresse suivante : equite.recherche@usherbrooke.ca . Ces questions sont ensuite acheminées à l'agent d'équité institutionnel (le directeur de section du SRH) et à l'agente de recherche-Équité, qui les traitent dans la plus grande confidentialité. L'Université de Sherbrooke est consciente que des individus pourraient se sentir moins à l'aise de soulever des problèmes. C'est pourquoi les doyens et doyennes ainsi que les gestionnaires en charge des titulaires jouent un rôle de soutien et d'accompagnement lors de telles préoccupations. De plus, les personnes mentores de chaque titulaire jouent également ce rôle de proximité. *****</p> <p>En 2017 (moins de 5), en 2018 (moins de 5), en 2019 (10), en 2020 (13), en 2021 (31 incluant 20 demandes internes et 11 externes), en 2022 (38), en 2023-jusqu'au 13 juin 2023 (22). Pendant toutes ces années, moins de 5 demandes ont été reçues provenant de titulaires de CRC.</p>	<p>Annuellement de 2017 à 2022</p>	<p>Rappel annuel</p> <p>Comptabiliser les demandes totales reçues annuellement</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100%</p> <p><input type="checkbox"/> Non</p>

Constat #34

Lorsqu'une CRC prenait fin après un seul mandat (sans renouvellement), aucun sondage auprès de la personne titulaire n'était réalisé pour connaître les motifs de non-renouvellement (ou de départ de l'Université le cas échéant). Une grille d'entrevue de départ existait au SRH, mais n'était toutefois pas utilisée pour les titulaires de CRC.

§§§§§§ Ceci n'exclut pas l'utilisation des autres moyens qui sont déjà à la disposition du personnel, tel que précisé dans le constat.

***** Une autre adresse a été créée en septembre 2019 afin de permettre à l'ensemble de la communauté universitaire (non seulement au personnel de la recherche) d'exposer ses craintes ou ses questionnements. (equite-diversite-inclusion@usherbrooke.ca) Toutes les demandes seront gérées temporairement par les mêmes ressources, le directeur de section du SRH (agent d'équité institutionnel) et l'agente de recherche-Équité.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>2I. Procéder à la collecte d'information interne lors d'une fin de CRC après un mandat (peu importe le niveau de chaire), analyser les résultats et mettre en place des actions pour contrer les obstacles soulevés afin de favoriser le maintien en poste et l'inclusion.</p> <p>Dès 2018, pour tout départ d'un ou une titulaire d'une CRC, une entrevue de départ est réalisée au SRH et les données sont confidentielles. Si nécessaire, des actions sont prises en vue de corriger les situations problématiques liées à l'intégration et/ou le maintien en poste des titulaires de CRC.</p> <p>Pour bien mener cette entrevue, une grille d'entrevue de départ adaptée aux GD a été développée et sera utilisée si un ou une titulaire de CRC quitte l'université après un mandat. Le SRH s'occupe de tenir cette rencontre strictement confidentielle. On interroge la personne titulaire entre autres sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les motifs de son départ; • les éléments qui ont été les plus et les moins appréciés en cours d'emploi; • l'assurance que le départ n'a pas pour cause le sentiment d'avoir été victime de discrimination en raison de son appartenance à un ou plusieurs groupes visés par la <i>Loi sur l'Accès à l'Égalité en emploi dans les organismes publics</i>. Dans le cas contraire, on pousse l'investigation pour connaître les détails et les suggestions d'amélioration. <p>Les données recueillies sont ensuite analysées et s'il y a lieu, des actions sont prises pour corriger les situations indésirables. Cette action veillera à favoriser le maintien en poste et l'inclusion à long terme.</p> <p>***La grille d'entrevue de départ est disponible à l'Annexe 8.40. (Prendre note qu'à partir de l'automne 2020, l'entrevue de départ et le guide associé ont été remplacés par l'envoi d'un questionnaire présenté à l'Annexe 8.58.) Tel que précisé à l'action 2C2, depuis l'automne 2020, un nouveau questionnaire est utilisé et il vise 3 groupes : les titulaires non-renouvelés après un mandat, les titulaires dont la chaire se termine après un 2^e mandat et les départs volontaires. Il permet de déceler les obstacles propres à chaque groupe. Le SRH compile les données confidentielles. À l'automne 2020, moins de 5 questionnaires ont été envoyés aux titulaires et ont été complétés. Il est prévu qu'au bout de 3 ans, le SRH achemine les résultats agrégés et anonymisés à l'agente de recherche-Équité pour qu'une analyse soit dressée. Les constats seront</p>	2018	Questionnaire créé et compilation des statistiques	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

<p>présentés de façon générale au niveau de la reddition de compte, sans cibler de titulaires ou de facultés. L'analyse sera présentée au VRRES et des mesures appropriées seront mises en place si des obstacles sont détectés.</p>			
--	--	--	--

7.3. OBJECTIF 3 : FORMATION

Mettre en place et offrir en temps opportun les formations sur l'ÉDI qui sont nécessaires pour favoriser une représentation équitable des GD parmi les titulaires de CRC, et ce, d'ici 2020, mais aussi pour que l'équilibre de représentation soit maintenu durablement. À moyen et long terme, ces formations aideront à changer les façons de penser qui sont à la base des biais systémiques et serviront à assurer que les personnes appartenant aux GD soient traitées de façon équitable par leurs pairs de la communauté universitaire.

Constat #35

Aucune analyse de contexte entourant les formations disponibles, le nombre de formations données, le nombre de personnes formées ainsi que les rétroactions obtenues n'avait été réalisée. Les données manquantes auraient permis une double-vérification afin de s'assurer que toutes les personnes impliquées dans les processus d'embauche soient formées à l'ÉDI. Cette analyse répond également à une exigence du PCRC.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
3A. Réaliser une analyse de contexte en lien avec les formations	2018-2019	Analyse complétée	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

ANALYSE DE CONTEXTE

Cette analyse a été réalisée à l'été 2019 par la Professeure Eve Langelier.

Le *Guide de dotation* (**voir action 1B**) prévoit que la personne CGRH ou agente d'équité institutionnel s'assure que les membres de l'administration ainsi que les membres du corps professoral prenant part aux processus de recrutement de mise en candidature associés aux postes de titulaire de chaire aient été formés sur les questions d'ÉDI et sont représentatifs des GD. Deux options de formation sont actuellement offertes.

OPTION 1 : La première est la formation rendue disponible par le PCRC, soit le « [Module de formation sur les préjugés involontaires](#) ».

A l'été 2019, Eve Langelier et son équipe ont développé un questionnaire d'évaluation portant sur la formation du PCRC afin de s'assurer des apprentissages des personnes participantes. Cet outil est également un moyen fiable pour recenser le nom de toutes les personnes ayant suivi cette formation et il pourra être utilisé par les CGRH ou l'agent d'équité institutionnel, qui doivent s'assurer de la formation des personnes participantes.

À noter que cet outil sera testé sous peu et par la suite utilisé pour toute personne n'ayant pas été formée à l'ÉDI et qui prendra part dans le futur à un processus de sélection.

OPTION 2 : À ce jour, une formation a été développée par la professeure Eve Langelier et s'intitule : **Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion : quoi et pourquoi?** Elle comporte quatre sections principales :

1. Introduction aux concepts d'ÉDI;
2. Importance de se doter des cibles;
3. Contexte québécois, canadien, nord-américain et européen;
4. Avantages et défis potentiels de la diversité.
5. Préjugés involontaires (Cette section est ajoutée lorsque la formation est offerte aux membres de l'administration et du corps professoral prenant part au processus de recrutement et d'attribution d'une CRC.)

Dans le cadre de ses travaux pour la Chaire pour les femmes en sciences et en génie, la titulaire, Eve Langelier, s'était donné comme mandat de développer une formation à rendre disponible à toutes les universités afin d'éviter le dédoublement du travail. Ce projet a été appuyé par le Secrétariat à la condition féminine. Les étapes de réalisation de la formation ont été les suivantes :

1. Exploration de la littérature;
2. Ébauche d'une première version de la formation;
3. Lecture et évaluation par des personnes expertes en ÉDI, neurosciences, éducation, femmes en organisation;
4. Rédaction d'une deuxième version;
5. Lecture et évaluation par des personnes expertes en sociologie, ÉDI (dont l'agent d'équité institutionnel et l'agente de recherche-Équité), réalité autochtone, personnes en situation de handicap (incluant des experts de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, des experts du réseau interuniversitaire québécois et d'autres titulaires de chaires de recherche liées au GD) ;
6. Rédaction de la version finale.

Pendant toutes ces étapes qui se sont échelonnées sur une année, la formation a aussi été testée en présentiel devant de nombreux groupes. Le tableau suivant recense les divers groupes et comités de l'Université de Sherbrooke devant lesquels des présentations sur la sensibilisation aux avantages de la diversité et les préjugés involontaires ont été réalisées depuis décembre 2016. Au total, c'est plus de 259 personnes qui ont été formées à l'Université de Sherbrooke.

Présentation complète à l'UdeS

Groupes et comités de l'Université de Sherbrooke	Participant(e)s (approx.)
Table de concertation-génie	15
Département de génie civil	20
Assemblée facultaire de génie	55
CRES-génie	10
Ressources humaines	15
Comités de sélection - acoustique	3
Comité de direction (doyens/doyennes, vice-recteur/vice-rectrices, etc.)	15
Recteurs/Rectrices	2
Département de génie mécanique	25
Service des communications	63
Service d'aide à la recherche, à l'innovation et à la création	21
Total	244
Présentation partielle	
Journées de la relève en recherche 2018 à l'Université de Sherbrooke (ACFAS, 19 octobre 2018)	15
Grand total (Université de Sherbrooke)	259

La formation a de plus été dispensée à l'extérieur des murs de l'Université de Sherbrooke. Le tableau suivant recense les présentations complètes et partielles réalisées. Au total, 310 personnes ont été formées hors de l'Université de Sherbrooke.

Présentation complète à l'extérieur de l'UdeS

Lieux	Date	Participant(e)s (nbr approx.)
Orford (Journées du Centre SEVE ; Atelier de « Compétences professionnelles »)	2 novembre 2018	20
Magog (Association des administratrices et des administrateurs de recherche universitaire du Québec)	15 novembre 2018	35
Université du Québec à Chicoutimi	14 février 2019	10
Université du Québec à Trois-Rivières	13 mars 2019	50
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	25 mars 2019	30
Institut de recherche en biologie végétale, Montréal	12 avril 2019	75
Total		220
Présentation partielle		
Montréal (CA des FRQ)	1 ^{er} mars 2019	15
Montréal (SCBM)	2 juin 2019	75
Total		90
Grand total (hors Université de Sherbrooke)		310

La formation a été offerte à plusieurs reprises et a évolué dans le temps et selon le public cible. Depuis l'automne 2018, un questionnaire d'appréciation a été distribué aux personnes formées afin d'améliorer la formation offerte. Quatre groupes ont suivi deux formats différents et adaptés de la formation et ont rempli le formulaire. Ils comprennent des personnes étudiantes aux cycles supérieurs (n=26), des professeurs et professeures, de même que des membres du personnel professionnel du service de la recherche (n=35). Les échelles de cotation utilisées concernaient les connaissances acquises et suivaient les progressions suivantes : « Fortement en désaccord; Un peu en désaccord; Un peu en accord; Fortement en accord »; « Nulles ou très peu avancées; Peu avancées; Avancées; Très avancées ». Les questions posées concernaient le domaine d'études des personnes participantes ou encore le rôle tenu à l'université, le degré de modification des perceptions sur l'ÉDI à la suite de la formation ainsi que les aspects jugés les plus et les moins utiles. Les questionnaires comprenaient également une section dédiée aux commentaires des participants et participantes. Les questionnaires se trouvent à [l'Annexe 8.41](#).

Résultats des évaluations

Premier format

(n=26 personnes participantes, principalement des étudiants et étudiantes) :

Appréciation :

- 96% des personnes participantes ont amélioré leurs connaissances (19% un peu, et 77% fortement) concernant les enjeux d'équité, diversité et inclusion;
- 96% des personnes participantes ont pris conscience (38% un peu, et 58% fortement) de l'existence possible de préjugés involontaires lors des entrevues d'embauche;
- 92% des personnes participantes ont appris (46% un peu, et 46% fortement) qu'il existe des solutions et des stratégies à mettre en œuvre pour favoriser l'équité lors des processus de sélection ou de l'attribution de responsabilités.

Principaux commentaires :

- Les aspects les plus utiles : Table ronde; Jeu de rôle
- Les aspects les moins utiles : Statistiques
- Autres commentaires : Merci

Second format

(n=35 personnes participantes; principalement des professeurs et professeures et des personnes professionnelles du bureau de la recherche)

Appréciation :

- 97% des personnes participantes ont amélioré leurs connaissances (41% un peu, et 56% fortement) concernant les concepts en équité, diversité et inclusion;
- 94% des personnes participantes ont amélioré leur connaissances (35% un peu, et 59% fortement) concernant la représentation des groupes désignés au Québec;
- 94% des personnes participantes ont amélioré leurs connaissances (38% un peu, et 56% fortement) concernant le contexte actuel en équité, diversité et inclusion;
- 97% des personnes participantes ont amélioré leurs connaissances (47% un peu, et 53% fortement) concernant les avantages et défis potentiels de la diversité en enseignement supérieur et en recherche;
- 95% des personnes participantes ont amélioré leurs connaissances (35% un peu, et 60% fortement) concernant l'origine des préjugés involontaires.

Principaux commentaires :

- Les aspects les plus utiles : Les exemples concrets; les préjugés involontaires; les avantages et défis de la diversité
- Les aspects les moins utiles : Aucun
- Autres commentaires : Très bien!

Présentement, l'équipe d'Eve Langelier travaille avec le Service de soutien à la formation de l'Université de Sherbrooke (SSF) pour transformer cette formation en présentiel en quatre capsules interactives en ligne. En plus de ces capsules, un document PDF sera aussi rendu disponible. Des questions d'évaluation et des exercices sont également en développement.

Suite à la présentation de la formation à l'Association des administrateurs et administratrices de recherche universitaire au Québec (ADARUQ), Eve Langelier a reçu des invitations pour offrir des formations et faire partie du Réseau interuniversitaire québécois en ÉDI. Le Réseau québécois interuniversitaire en ÉDI est un organisme sans but lucratif qui rassemble des personnes de différentes universités québécoises impliquées dans l'implantation des plans stratégiques ÉDI pour les CRC. On y retrouve, entre autres, des personnes agentes d'équité, employées des ressources humaines, employées des services de la recherche, des professeures qui font de la recherche sur l'ÉDI, etc. Le réseau est un moyen de s'épauler, de partager de bonnes pratiques et de réfléchir ensemble.

À partir de ce réseau, des groupes de travail ont été créés, dont un portant sur la formation. La professeure Ève Langelier y agit à titre de coresponsable et est accompagnée de l'agente de recherche-Équité ainsi que des responsables institutionnels (« terrain ») du Plan DÉFI4. À ce groupe de travail s'ajoutent des personnes représentant d'autres universités, du Fonds de recherche du Québec (FRQ) ainsi que de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ). On y retrouve des expertises variées et complémentaires : sociologie, neurosciences, ÉDI, réalité autochtone, personnes en situation de handicap, femmes en sciences et génie, femmes dans les organisations, etc. Les objectifs du groupe de travail sont :

1. Inventorier les formations existantes et disponibles au Québec;
2. Partager les formations entre les organisations;
3. Planifier les prochaines formations à développer;
4. S'entraider dans le développement et la validation des formations;
5. Identifier des personnes ayant les expertises requises pour participer au développement et à l'évaluation des formations.

C'est donc dans ce contexte interdisciplinaire que les prochaines formations seront planifiées, développées et validées. Pour l'UdeS, ces formations seront aussi développées en regard des priorités institutionnelles ciblées dans un plan de formation (**voir 3D**).

Constat #36

Les outils de formation et de sensibilisation à l'ÉDI étaient détenus par certaines personnes ou disponibles sur demande.			
Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>3B. Rendre disponibles les formations existantes, les outils de formation complémentaires, la liste de congrès, colloques, ateliers recensés en matière d'ÉDI</p> <p>Depuis novembre 2018, les formations et les outils existants sont disponibles en ligne sur la page Web équité-recherche. Parmi ces outils figurent une partie de ceux développés à l'Université de Sherbrooke, mais aussi des outils provenant d'autres institutions, dont l'Université de Sherbrooke s'inspire. Cette liste est bonifiée en continu.</p> <p>Pour plus de détails, voir l'Annexe 8.42, qui présente une liste d'outils qui s'insèrent dans la stratégie visant à accroître la sensibilisation envers l'ÉDI. À titre d'exemple concret, un feuillet et une affiche contre la discrimination ont été partagés en janvier 2021 par le SRH, aux gestionnaires de l'UdeS, les invitant à les faire connaître aux membres de leur personnel. (voir Annexe 8.63.) Cette démarche s'inscrit dans une campagne d'information et de sensibilisation qui s'échelonne sur quelques jours.</p> <p>Pour un aperçu de la liste des activités à venir (congrès, colloques, ateliers), diffusées sur la page Web équité-recherche, voir l'Annexe 8.43. Cette liste comprend des activités en lien avec les enjeux auxquels font face les GD ainsi que les personnes LGBTQ2+. Pour citer un exemple détaillé, la toute première édition de la Semaine arc-en-ciel, pour l'inclusion de la diversité sexuelle et de genre a eu lieu du 29 mars au 2 avril 2021 et elle a pour but de sensibiliser la communauté universitaire aux réalités des personnes issues des groupes LGBTQ2+ et de favoriser l'intégration de celles-ci. Au total, 8 activités virtuelles figuraient à l'horaire (conférences, ateliers, groupe de discussion, cinéma-virtuel...). D'autres initiatives complémentaires ont été mises de l'avant également : levée des drapeaux, collection d'ouvrages à dimension LGBTQ2+ à la bibliothèque et aux librairies des campus principal et de Longueuil, mise en valeur des organismes lors des activités virtuelles et sur le Web, portraits de la diversité sur les réseaux sociaux, etc.</p>	2018	Mise en ligne des formations, des outils et des activités	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

Pour en savoir plus, consulter l'Annexe 8.65.)

Constat #37

La formation en présentiel « Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion : quoi et pourquoi? » de Pre Eve Langelier a été créée en complément à la formation du PCRC sur les biais systémiques. Cette formation était toutefois moins accessible à des membres du personnel de différents campus ayant des horaires variables et ne pouvant pas assister aux séances en présentiel. La formation initiale devait également être améliorée pour introduire la notion de réflexibilité. De plus il devenait important de développer une formation virtuelle afin de libérer la Professeure Eve Langelier de cette tâche qu'elle réalise occasionnellement pour l'UdeS.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>3C. Créer des capsules interactives et réflexibles de formation ÉDI qui seront accessibles par des personnes de divers campus et qui permettront de libérer Pre Eve Langelier de formation en présentiel</p> <p>En s'appuyant sur la formation « Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion : quoi et pourquoi? », 4 capsules de formation interactive et en ligne d'une dizaine de minutes chacune ont été créées par Pre Eve Langelier et son équipe de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les principaux concepts 2. L'état de la situation, ici et ailleurs 3. La nécessité de définir des cibles 4. Les avantages et les défis de l'ÉDI <p>Cette formation d'une quarantaine de minutes au total, découle directement de la volonté de l'UdeS de devenir un milieu exemplaire pour l'ÉDI, tel qu'énoncé dans son plan stratégique. À partir d'avril 2020, le recteur de l'UdeS a invité les directrices générales, les directeurs généraux, les doyennes ainsi que les doyens à compléter la 1^{ère} capsule de même qu'à transmettre cette invitation au personnel de leurs unités. Cette formation volontaire et non-obligatoire s'adresse notamment aux personnes occupant des postes décisionnels, aux professeures et professeurs, aux personnes œuvrant en ressources humaines et au service de la recherche, de même qu'aux membres des comités reliés à l'ÉDI et vise à les sensibiliser à l'ÉDI pour une plus</p>	2019-2020	Capsules créées et mises en ligne	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

grande intégration et une meilleure représentation des groupes désignés ou marginalisés en enseignement supérieur et en recherche.

Il est possible d'y avoir accès par 2 méthodes :

- La première est d'y accéder par le site de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec :
<http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/formation-en-equite-diversite-et-inclusion/>
 - Cette méthode permet de savoir combien de fois les capsules ont été visualisées, mais sans savoir qui exactement les a consultées. Ces personnes peuvent être internes ou externes à l'UdeS, car les capsules sont partagées avec différentes universités et organisations.
- La deuxième permet de comptabiliser des statistiques de formation plus détaillées. Les unités (par ex. les facultés) souhaitant compiler des statistiques sur le nombre de personnes ayant été formées à l'ÉDI peuvent aussi utiliser cette option. Il est possible de savoir qui a été formée et qui ne l'est pas. L'accès à la formation se fait alors par la [plateforme Moodle](#)⁺⁺⁺⁺⁺, accessible seulement pour le personnel de l'UdeS.

NOTE : Cette action-ci a été jumelée à l'action 3G, de la version du 27 septembre 2019, du Plan DÉFI4 qui se libellait comme suit : Former des formatrices et des formateurs dès 2020 en continu. Cette action avait comme indicateur le nombre de formations données auprès des formatrices et formateurs.

Ces actions ont été jumelées pour 2 raisons :

- 1-Les formations de type virtuel sont plus accessibles et nécessitent moins de ressources. Cette option est conservée et envisagée pour le futur et c'est d'ailleurs le contexte de la pandémie, qui soulève cet enjeu.
- 2-Les personnes formées deviennent à leur tour des agentes et agents de changement, formatrices et formateurs.

+++++ <https://cas.usherbrooke.ca/login?service=https%3A%2F%2Fwww.usherbrooke.ca%2Fmoodle2-cours%2Flogin%2Findex.php>

<p>Il est important de préciser qu'au niveau institutionnel, d'autres formations spécifiques en ÉDI se développent et font appels à d'autres formatrices et formateurs, libérant ainsi Professeure Eve Langelier. À titre d'exemple, un groupe de travail issu du comité institutionnel sur les compétences interculturelles et linguistiques a mis sur pied avec l'unité administrative USherbrooke International, une formation sur les compétences interculturelles. Cette formation actuellement offerte aux employés a pour objectif de mettre sur pied un réseau de « champions de l'interculturel » de l'UdeS qui seront amenés à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer une compréhension commune des concepts clés des termes de l'interculturel; • Acquérir une meilleure connaissance des enjeux et cadres liés à l'interculturel dans son milieu et à des échelles plus larges; • Renforcer ses capacités d'écoute et de communication en situation interculturelle; • Augmenter la conscience de l'influence de sa propre culture dans les dynamiques interculturelles et déconstruire les préjugés; • Développer ses attitudes d'empathie et d'ajustement dans les situations interculturelles. <p>Le réseau de champions et de personnes formatrices s'agrandit au fur et à mesure que l'ÉDI s'enracine et cela se réalise grâce au comité stratégique ÉDI et ses sous-comités de travail (voir section 0).</p> <p>En mai 2020, le Vice-rectorat des ressources humaines acheminait un courriel à l'ensemble du personnel leur demandant de suivre une formation obligatoire sur les violences à caractère sexuel (VACS) avant le 31 août 2020. En vertu de la loi provinciale et de la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'UdeS, toute la communauté universitaire doit suivre cette formation. Cette politique comprend également un code de conduite encadrant la coexistence d'une relation intime en situation pédagogique ou d'autorité et une annexe pour procéder à sa divulgation. La formation met aussi en lumière les ressources disponibles (ex : Bureau du respect des personnes de l'UdeS ou encore la ligne 1-800-933-9007).</p>			
---	--	--	--

Constat #38

Mise à part la formation interne offerte « Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion : quoi et pourquoi? », aucune autre formation n'était disponible et diffusée à l'interne pour former ainsi que sensibiliser sur l'ÉDI.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>3D. Élaborer un plan de formation sur 5 ans de concert avec des personnes expertes des GD qui regroupera diverses formations.</p> <p>En 2018, par priorité, les thèmes de formation, les personnes ainsi que les unités ont été identifiées. Le plan complété se trouve à l'Annexe 8.44.</p> <p>La prise en charge du prochain plan de formation se réalisera désormais par les responsables du comité de travail ÉDI soit la vice-rectrice adjointe et la directrice générale du SRH. Elles proposeront des sujets de formations au comité de travail ÉDI. Ce dernier émettra ses recommandations et le plan de formation sera par la suite mis en place. À noter que le comité sur les compétences interculturelles et linguistiques travaille au développement de formations qui pourront aussi être intégrées à ce futur plan.</p>	2018	Plan de formation déposé et complété	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

Constat #39

Aucun dispositif ne permettait de rendre compte des personnes ayant été formées à l'ÉDI, mise à part la validation des CGRH effectuée lors de la composition des comités de sélection de CRC et s'appuyant sur la parole des personnes siégeant sur ces comités.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>3E. Créer 3 registres servant à confirmer que les formations ÉDI ont été suivies :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Registre automatisé pour la <u>formation obligatoire</u> du PCRC sur les préjugés inconscients; 2. Registre automatisé pour la <u>formation facultative</u> portant sur 4 capsules de formation interactives ÉDI (voir action 3C); 3. Formulaire de présence pour la <u>formation facultative</u> et en présentiel « Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion : quoi et pourquoi? ». <p>Registre #1 Les membres des comités de sélection de CRC doivent obligatoirement avoir reçu une formation sur les répercussions négatives possibles que les préjugés involontaires peuvent avoir sur les processus d'évaluation et de prise de décision et sur les cheminements de carrière des personnes faisant partie des quatre groupes désignés. Pour s'en assurer, en juillet 2020, la formation du PCRC (Module de formation portant sur les préjugés inconscients) a été déposée sur une plateforme (MOODLE) accessible au personnel seulement. Cette plateforme permet de générer automatiquement un registre des personnes formées. Les CGRH y ont donc facilement accès et s'assurent avant chaque comité de sélection de CRC que toutes les personnes y prenant part ont suivi cette formation en entier. Cette méthode est complémentaire à celle présentée à l'action 1F9.</p> <p>NOTE : Bien que le PCRC ait développé un nouveau certificat d'attestation remis à la fin du Module de formation sur les préjugés involontaires, la gestion des certificats par les CGRH devenait complexe. C'est pourquoi, nous avons opter pour la méthode décrite ci-haut.</p> <p><u>Statistiques registre #1 (formation obligatoire du PCRC sur les préjugés inconscients)</u></p>	2020 et comptabilisation annuelle de 2020 à 2021	Nombre de registres créés en fonction du type de formations offertes Comptabiliser annuellement les inscriptions via chacun des registres	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

- 2017 au 27 juillet 2020 : 75 (liste de personnes avec droits acquis, c'est-à-dire formées avant le dépôt de la formation sur MOODLE)
- 27 juillet 2020 au 12 avril 2021 : 10 (À compter du 27 juillet 2020, toute nouvelle personne prenant part à un comité de sélection CRC, doit s'inscrire via MOODLE, à moins bien sûr de faire partie de la liste de personne avec droits acquis.)

Registre #2 et #3

Un second registre automatisé a été créé pour les 4 capsules de formations interactives ÉDI. Un formulaire de présence est aussi utilisé lorsque qu'une formation ÉDI est donnée en présentiel. Ces registres sont utilisés pour donner des indications sur le nombre de personnes formées à l'ÉDI à l'UdeS, excluant les membres des comités de sélection de CRC. Rappelons que pour ces registres, les formations associées sont facultatives.

Statistiques registre #2 (formation facultative portant sur 4 capsules de formation interactives ÉDI):

- Avril 2020-20 avril 2021
 - UdeS (Moodle)
 - Capsule 1-Les principaux concepts : 85
 - Capsule 2-L'état de la situation, ici et ailleurs : 57
 - Capsule 3-La nécessité de définir des cibles : 46
 - Capsule 4-Les avantages et les défis de l'ÉDI : 44
 - Consultation des capsules et des autres ressources documentaires créés et liées à ces capsules (ex : feuillets) : 334
 - Hors UdeS (consultation site CFSG) : Il est impossible de comptabiliser le nombre de consultation par capsule créée. Cependant, la page web sur laquelle sont déposées autant les capsules de formation que la documentation associée a été 3253 fois (vue unique) depuis le 5 décembre 2019. Aussi l'ensemble de la documentation en français a été téléchargée près de 2450 fois sur le site Web depuis décembre 2019. Puis, l'ensemble de la documentation en anglais a été téléchargée plus de 160 fois depuis le 23 octobre 2020.

<p>4. <u>Statistiques registre #3 (formation facultative et en présentiel « Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion : quoi et pourquoi? »)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • UdeS <ul style="list-style-type: none"> ○ 2018-2019 : 289 (incluant 15 personnes ayant assistées à une présentation partielle) ○ 2020 : 110 ○ 2021 : aucune (voir capsules) ○ TOTAL 2018-2021 (avril) : 399 • Hors UdeS (inclut des présentations complètes et partielles) <ul style="list-style-type: none"> ○ 2018 : 55 ○ 2019 : 255 ○ 2020 : 95 (65 en ligne en contexte de pandémie) ○ 2021 : 35 (en ligne en contexte de pandémie) ○ TOTAL 2018-2021 (avril) : 440 			
--	--	--	--

Constat #40			
Les formations doivent s'accompagner de questionnaires de rétroaction à distribuer aux personnes participantes dans un souci d'amélioration continue.			
Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>3F. En 2019, créer 3 questionnaires de rétroaction adaptés aux formations et les utiliser.</p> <p>Ces questionnaires serviront à évaluer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le degré de sensibilisation; • L'atteinte des objectifs de la formation; • La rétention des informations. <p>Les questionnaires ainsi créés permettront également de bonifier les formations en prenant en considération les commentaires reçus.</p>	2019	Questionnaires créés	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

7.4. OBJECTIF 4 : COMMUNICATION

Faire connaître l'intérêt prioritaire qu'accorde la direction de l'Université aux enjeux d'ÉDI en raison de leur rôle moteur dans la capacité de l'institution à exceller et à accomplir son mandat.

Constat #41

Les membres du personnel du Service des communications n'étaient pas systématiquement sensibilisés ni formés aux enjeux d'ÉDI. Or, comme ce service agit à titre de porte-étendard des réalisations de l'Université de Sherbrooke, y compris celles en matière d'ÉDI, et ce, auprès de publics tant internes qu'externes, les membres qui le composent doivent être au fait des grands principes et enjeux d'ÉDI.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>4A. Organiser une formation destinée aux membres du personnel du Service des communications afin qu'ils deviennent des agentes et agents engagés dans le changement d'ÉDI</p> <p>La formation qui a été donnée au début de 2019 a fait l'objet d'une captation vidéo. C'est 79% des personnes qui ont été formées en présentiel (59/75). Les autres personnes absentes ont suivi la formation capturée en vidéo. À partir de l'automne 2019, un mécanisme sera instauré afin que toute nouvelle personne embauchée au Service des communications bénéficie de cette formation par le biais de cette vidéo ou de tout autre moyen, dont les capsules interactives créées à partir de la formation « Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion : quoi et pourquoi? » mise sur pied par Eve Langelier (voir action 3C)</p>	2019	Nombre de personnes du Service des communications formées au total	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

Constat #42

Aucun message stipulant que les enjeux d'ÉDI sont prioritaires pour l'Université de Sherbrooke n'était diffusé via les différents canaux institutionnels.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>4B. Préparer un plan de communication visant à diffuser un message institutionnel ainsi que des messages-clés prônant un engagement fort et visible en matière d'ÉDI, tel que les pratiques du PCRC le recommandent.</p> <p>Un message institutionnel ainsi que des messages-clés servant à renforcer le positionnement de l'Université de Sherbrooke en matière d'ÉDI ont été créés visant toute la communauté universitaire UdeS.</p> <p><u>Message institutionnel</u></p> <p>Le message institutionnel vise à mettre en valeur les personnes issues des GD ou à partager des nouvelles sur l'équité. Créé en 2018, le message institutionnel, qui répond aux questions « Pourquoi l'ÉDI est une priorité? ; Quelles sont nos motivations? Quels sont les avantages en matière d'amélioration des connaissances et des questions de recherche? » a fait l'objet de diffusions en 2019 afin de sensibiliser la communauté universitaire aux enjeux de l'ÉDI. À plus long terme, il est attendu que ces diffusions contribueront à amorcer un changement de culture axée sur l'ouverture aux différences, de manière à faire percoler l'ÉDI dans la recherche à l'Université de Sherbrooke.</p> <p>Du 1^{er} janvier au 30 juin 2019, le message institutionnel a été véhiculé via les différents canaux institutionnels (site Web, médias sociaux, et bulletin électronique) et par l'entremise de 9 publications :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>L'UdeS souhaite devenir exemplaire</i> (20 février 2019) : vidéo et article mobilisateurs portant sur la volonté de l'UdeS à devenir un modèle en matière d'ÉDI (voir Annexe 8.2); 	<p>2018 et message véhiculé en continu</p>	<p>Plan de communication déposé en 2018</p> <p>Message institutionnel et messages clés créés ainsi qu'intégrés dans chaque nouvelles ÉDI</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100%</p> <p><input type="checkbox"/> Non</p>

<ul style="list-style-type: none"> • <i>Message du recteur de l'UdeS</i> (20 février 2019) : vidéo donnant la parole au professeur Pierre Cossette, recteur à l'UdeS, qui fait état de l'engagement de l'institution en matière d'EDI et qui explique les raisons motivant cet engagement^{*****}; • « <i>Ne doutez jamais de vous-même</i> » (13 mars 2019) : vidéo et article promouvant la place des femmes en sciences, comprenant un hyperlien vers le message institutionnel (voir Annexe 8.28.); • <i>Soutenir les étudiants autochtones, soutenir les communautés</i> (29 mars 2019) : article annonçant l'octroi d'une aide gouvernementale au programme d'accès et de soutien aux étudiants autochtones de la Faculté de droit, comprenant un message sur l'importance de l'équité et de l'inclusion (voir Annexe 8.34.); • <i>Les femmes, des actrices majeures en sciences</i> (7 mai 2019) : vidéo et article promouvant la place des femmes en recherche et en sciences, comprenant un hyperlien vers le message institutionnel (voir Annexe 8.29.); • <i>Briser le plafond de verre</i> (5 juin 2019) : article traitant des mesures mises en place à l'UdeS pour accueillir les étudiantes et étudiants en situation de handicap, comprenant un hyperlien vers le message institutionnel (voir Annexe 8.35.); • <i>L'UdeS adhère à la charte Dimensions</i> (3 juin 2019) : publication diffusée sur les pages institutionnelles Facebook, Twitter et LinkedIn, annonçant l'adhésion de l'UdeS à la charte Dimensions et réitérant la volonté de l'institution à devenir exemplaire en matière d'EDI (voir Annexe 8.1.); • <i>Des chaires de recherche du Canada majoritairement dirigées par des professeures</i> (26 juin 2019) : article annonçant un investissement majeur en recherche pour notamment trois nouvelles chaires dirigées par des professeures, comprenant un message sur l'importance de l'équité en recherche (voir Annexe 8.5.); • Diffusion d'un article présentant la structure organisationnelle du comité stratégique ÉDI et sa vision ainsi que les avantages de l'équité, de la 			
--	--	--	--

***** <https://www.youtube.com/watch?v=2AxYWzwf-aU>

diversité et de l'inclusion en enseignement et en recherche. (Voir Annexe 8.36)

- Le positionnement, dans le bulletin Liaison-médias, de professeur.e.s dont le champ d'expertise rejoint les enjeux EDI.

Il est attendu que ce message aura des impacts notables, les canaux de diffusion de l'institution rejoignant un vaste public. À titre d'exemple, le bulletin de nouvelles de l'Université de Sherbrooke, duquel sont tirées quelques-unes de ces publications, atteint à lui seul 85 931 personnes, bimensuellement.

Messages-clés

1. Une institution créative, riche de sa diversité

La pluralité des points de vue et des expériences enrichit la réflexion et produit des résultats novateurs et originaux. En misant sur la diversité, l'UdeS favorise toutes les formes d'innovations et de créations. Elle se positionne ainsi comme un leader en enseignement, en recherche et en transfert de connaissances.

2. Un milieu inclusif qui cultive l'excellence

L'UdeS offre un milieu inclusif et équitable qui constitue un terrain fertile pour une recherche et un enseignement de qualité. La diversité permet de découvrir de nouveaux talents, de nouvelles perspectives et de maintenir notre haut niveau d'excellence.

3. Une université adaptée aux réalités actuelles

Les valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion sont maintenant incontournables pour toute institution qui œuvre dans le milieu de la recherche et de l'enseignement. Notre société se transforme à vitesse grand V et demande que les universités s'adaptent en

conséquence et répondent à de nouvelles exigences. En incluant ces dimensions, nous nous donnons les moyens de mieux accomplir notre mission, au bénéfice de tous.

4. L'UdeS, reflet de la société

En tant que contributrice essentielle de la société, l'UdeS se fait un devoir d'intégrer dans son milieu des personnes d'origines, de cultures et d'identités diversifiées. En accueillant la mixité, nous acquérons une meilleure compréhension du monde que nous travaillons à bâtir. Nous devenons ainsi mieux outillés pour répondre aux préoccupations des individus et des groupes qui composent le tissu social.

Ces messages-clés seront diffusés en continu dans l'optique de renforcer le positionnement de l'Université de Sherbrooke en matière d'ÉDI et pour stimuler le mouvement de sensibilisation de la communauté universitaire.

Durant la deuxième moitié de 2019, le plan de communication continuera d'être mis en application. Par ailleurs, à la suggestion du PCRC, certaines actions seront réévaluées ou modifiées de façon à éviter le piège de la représentativité purement symbolique des groupes désignés. Un plan révisé a été déposé en juillet 2020, puis un second en avril 2021 (voir Annexe 8.60.). Ce nouveau document se divise en 3 sections. La première présente les actions générales réalisées par le Service des communications en matière d'ÉDI, telles la création d'un site Web institutionnel ÉDI et la prise de position en lien avec des événements ou thèmes d'actualités qui touchent l'ÉDI. La deuxième section expose les actions de communication spécifiques reliées à chacun des 5 axes du plan d'action institutionnel. Ces 5 axes structurent les enjeux ÉDI à l'UdeS : 1) attraction et recrutement, 2) accueil et intégration, 3) rétention, maintien et cheminement, 4) sensibilisation et formation, 5) gouvernance. À titre d'exemple, dans l'axe 4-sensibilisation et formation, le Service des communications aura un rôle à jouer pour mener une campagne d'information de sensibilisation sur la discrimination. Des outils contre la discrimination ont d'ailleurs été diffusés à l'ensemble de la communauté UdeS et seront rediffusés à des intervalles ciblés (voir Annexe 8.63.) La troisième section de ce document expose une partie des actions qui ont des impacts transversaux, mais qui sont liés à des comités de travail ÉDI, dont le Comité CRC ÉDI UdeS. À titre d'exemple, des outils favorisant l'auto-déclaration spécifiquement des titulaires de CRC ont été élaborés, incluant une vidéo du vice-recteur à la recherche et aux études supérieures.

<p>Comme toutes les nouvelles en ÉDI de l'UdeS ne sont pas publiées au même endroit, l'agente d'équité recherche recense une série de nouvelles à l'UdeS qu'elle publie à nouveau sur la page Web équité-recherche pour démontrer l'étendue des publications. (Voir Annexe 8.64.)</p>			
---	--	--	--

Constat #43 Les contenus diffusés par l'intermédiaire du Service des communications, incluant les photos et les vidéos, n'étaient pas suffisamment représentatifs des GD et de la diversité des GD propre à l'UdeS.			
Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>4C. Procéder à une analyse de contexte portant sur la représentation des GD dans les communications et s'assurer que les contenus diffusés, incluant les photos et les vidéos, reflètent la diversité présente à l'Université de Sherbrooke.</p> <p>À l'hiver 2019, le Service des communications a conçu un outil servant à recenser les nouvelles produites qui traitent de la thématique de l'ÉDI ou qui mettent en valeur des membres des GD. Les données seront colligées et analysées sur une base annuelle (voir l'Annexe 8.66.)</p> <p>Par ailleurs, toutes les conseillères et tous les conseillers et en communication se sont impliqués pour assurer une meilleure visibilité aux groupes désignés dans les photos et les vidéos diffusées sur le site Web de l'Université de Sherbrooke ainsi que dans les outils promotionnels. Parmi les actions mises en place, notons la révision hebdomadaire des photos d'information publiées sur la page d'accueil du site Web institutionnel et l'élaboration d'une ligne directrice encadrant les séances photo et les tournages vidéo à visée promotionnelle.</p>	<p>Annuellement de 2019 jusqu'en 2021</p>	<p>Analyse réalisée et contenu reflétant la diversité présente à l'Université de Sherbrooke</p> <p>Minimum de 15 nouvelles par année, dont au moins une nouvelle par groupe désigné (femmes, minorités visibles, personnes handicapées, Autochtones et LGBTQ2+)</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100%</p> <p><input type="checkbox"/> Non</p>

ANALYSE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DES GD AU SEIN DES COMMUNICATIONS DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Le Service des communications de l'Université de Sherbrooke a repensé sa stratégie de communication dans l'objectif d'accorder une meilleure visibilité aux GD dans ses contenus. Ainsi, les personnes conseillères en promotion se sont dotées d'une ligne directrice visant à conscientiser les facultés et les unités à l'importance de faire appel aux membres des GD lors des séances photo et des tournages vidéos à visée promotionnelle. Cette ligne directrice stipule que les outils de communication doivent illustrer de manière fidèle et honnête la diversité présente à l'Université de Sherbrooke et elle comprend une mise en garde contre la représentativité purement symbolique. De plus, une meilleure visibilité est accordée aux membres des groupes désignés dans les contenus d'information, tant sur le plan visuel que dans le choix des thématiques abordées.

Méthodologie

À l'été 2019, la coordonnatrice de projets du Service des communications a déposé une analyse des données recueillies du 1^{er} janvier au 30 juin 2019. Ces données portent sur le nombre de nouvelles produites par le Service des communications et qui traitent de l'ÉDI ou qui mettent en valeur les membres des GD. Elles comptabilisent aussi le nombre de diffusions de ces nouvelles par média (site *Actualités* de l'Université de Sherbrooke, sites facultaires, médias sociaux institutionnels, communiqués de presse, etc.).

À l'été 2019, un dénombrement des nouvelles sur l'ÉDI produites par l'équipe d'information en 2017, en 2018 et en 2019 a également été réalisé. Les publications futures continueront d'être documentées afin de rendre compte de la progression dans les efforts déployés pour atteindre les objectifs de communication en matière d'ÉDI.

Résultats

Les données du *tableau 1* montrent d'ailleurs une progression continue depuis 2017 dans les efforts déployés à cette fin par le Service.

Tableau 1 : nouvelles mettant en valeur des membres des groupes désignés (GD et des LGBTQ+2), publiées sur le site [Actualités](#) de l'UdeS en 2017, 2018 et 2019

GD Année	Femmes	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones	LGBTQ+2	Total des nouvelles
2017	10	2	0	0	0	12
2018	10	4	0	2	2	17*
2019**	24	4	2	3	1	27*

* Certaines nouvelles mettent en valeur plus d'un groupe désigné ou des personnes à identités croisées (par exemple, une femme autochtone), ce qui explique pourquoi le total des nouvelles est moins élevé que la somme des occurrences par groupe désigné pour l'année.

** Pour l'année 2019, les données tiennent compte des mois de janvier à juin (6 mois).

Ces nouvelles promeuvent l'ÉDI de différentes façons, soit en mettant en valeur un membre d'un groupe désigné qui s'est particulièrement illustré dans son domaine ou en recherche, ou en traitant directement d'un enjeu de l'ÉDI.

De plus, depuis le 1^{er} janvier 2019, l'ensemble des vitrines institutionnelles ont été mises à contribution pour offrir une meilleure visibilité aux personnes de l'Université de Sherbrooke qui font partie des groupes désignés, et ce, dans le souci de rendre compte de la valeur et de l'excellence de leur contribution.

Des efforts ont aussi été entrepris pour mieux faire connaître les professeur.e.s de l'Université de Sherbrooke dont les champs d'expertise touchent la question de l'ÉDI (voir les données du bulletin *Liaison-médias* dans le tableau 2). Les données du **tableau 2** illustrent bien cette réalisation. Notons au passage que le choix du terme « diffusion » plutôt que « nouvelle » dans le tableau 2 tient au fait qu'une seule et même nouvelle peut être reprise et diffusée stratégiquement sur plusieurs plateformes de manière à faire circuler les contenus au maximum.

Tableau 2 : contenus d'information mettant en valeur des membres des groupes désignés (GD) ainsi que des personnes issues du groupe LGBTQ2+, diffusés par l'entremise des médias institutionnels de l'UdeS du 1^{er} janvier au 30 juin 2019

GD	Femmes	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones	LGBTQ+2	Total des diffusions
Médias						
Site Actualités de l'UdeS	24	4	2	3	1	27*
Communiqués de presse	3	0	0	1	0	3*
Bulletin <i>Liaison-médias</i>	8	6	0	5	0	19**
Bulletin de nouvelles de l'UdeS	7	2	1	3	1	10*
Médias sociaux institutionnels						23*
Facebook	17	6	4	4	2	
Twitter	16	5	3	3	2	
LinkedIn	10	4	4	2	2	
Instagram	3	1	0	1	0	

Sites des facultés et des unités***	46	5	5	7	5	49*
Vidéos du recteur (février 2019)*	1	1	0	1	1	1*
Capsules vidéos d'information ou promotionnelles	10	1	1	1	1	10*

* Certaines diffusions mettent en valeur plus d'un groupe désigné ou des personnes à identités croisées (par exemple, une femme autochtone), ce qui explique pourquoi le total des diffusions est moins élevé que la somme des occurrences par groupe désigné pour le média.

** La raison d'être du bulletin *Liaison-médias* est de faire profiter les journalistes de l'expertise des professeures et professeurs de l'Université dans les domaines liés à la recherche et à l'enseignement. Ainsi, les données présentées ici portent sur le nombre de positionnements de professeures et professeurs par champ d'expertise lié à l'ÉDI, et non sur le nombre de nouvelles publiées ou de diffusions effectuées.

*** Les sites des facultés et des unités diffusent à la fois leur propre contenu ainsi que celui d'intérêt facultaire publié sur le site *Actualités* de l'UdeS (il s'agit alors d'une rediffusion). Ainsi, à titre d'information, le nombre de diffusions pour les contenus uniques produits par les facultés et les unités est nettement inférieur à ce qui est indiqué dans le tableau : 26 pour les femmes et 0 pour tous les autres GD. Néanmoins, ces données démontrent que les facultés et les unités poursuivent l'effort de mettre les femmes en valeur dans leurs contenus.

Le tableau 2 illustre l'effort de mobilisation réalisé au sein du Service des communications par l'ensemble des équipes (information, médias sociaux, relations médias, etc.) pour faire rayonner les membres des GD à l'Université de Sherbrooke. Ce travail de sensibilisation contribue à mettre la communauté universitaire en mouvement.

En somme, le rôle du Service des communications en matière d'ÉDI est d'agir comme un agent de changement. Tout comme le prônent les pratiques exemplaires, les actions entreprises en 2018 et au cours de la première moitié de 2019 feront l'objet d'une réflexion durant la deuxième partie de l'année 2019. Au cours de cette réflexion, la pertinence des actions prévues seront réévaluées et bonifiées au besoin. À plus long terme, il est attendu qu'elles puissent aider l'Université de Sherbrooke à attirer et à retenir un plus grand nombre de personnes issues des groupes désignés dans ses groupes de recherche et sur ses campus de manière générale.

Constat #44

Le page Web équité-recherche de l'Université de Sherbrooke représente le principal lieu où l'on traite des questions d'ÉDI. Comme cette page sert à la fois de reddition de compte à la population, elle se doit d'être retravaillée afin d'être accessible et intéressante aux yeux du public interne et externe.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>4D. Se doter d'une stratégie promotionnelle visant à développer, compléter et animer la page Web équité-recherche.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Du 1^{er} janvier au 20 juin 2019 :</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ 1000 consultations uniques ○ 1230 consultations totales (page consultée plus d'une fois par une même personne) • <u>En 2020 :</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ 1267 consultations uniques ○ 1658 consultations totales (page consultée plus d'une fois par une même personne) • <u>En 2021 (1^{er} janvier au 1^{er} avril) :</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ 397 consultations uniques ○ 507 consultations totales <p>Il est important aussi de rappeler qu'une page web institutionnelle ÉDI a été créée depuis le 26 octobre 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>26 octobre au 31 décembre 2020 :</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ 400 consultations uniques ○ 488 consultations totales • <u>En 2021 (1^{er} janvier au 1^{er} avril) :</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ 1545 consultations uniques ○ 2011 consultations totales 	<p>Annuellement de 2019 jusqu'en 2021</p>	<p>Nombre de consultations annuelles</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100%</p> <p><input type="checkbox"/> Non</p>

7.5. OBJECTIF 5 : IMPUTABILITÉ ET MESURE DE PROGRÈS

Agir sur les causes en utilisant les leviers adéquats.

« *Despite this commitment, progress continues to be too slow—and may even be stalling. One of the most powerful reasons for this is a simple one: We have blind spots when it comes to diversity, and we can't solve problems that we don't see or understand clearly.* »

Women in the Workplace^{§§§§§§§§}, 2017

Constat #45

À l'exception des responsables décisionnels présentés à la section 6 – Structure administrative relative au Plan DÉFI4, aucun responsable institutionnel « terrain » n'avait été formellement attribué à l'avancement des actions du présent Plan avant septembre 2018.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>5A. Identifier les responsables du Plan DÉFI4 et formaliser les ententes en 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cartographier la chaîne décisionnelle du Plan DÉFI4 et les responsables de chaque objectif • Identifier les livrables <p>Développer le mandat du comité consultatif du Plan DÉFI4 afin de tirer le meilleur parti de ce regroupement d'expériences et d'expertises</p>	2018	<p>Entente formelle pour chaque objectif et responsable</p> <p>Diagramme de Gandt complété</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100%</p> <p><input type="checkbox"/> Non</p>

Constat #46

§§§§§§§§ <https://womenintheworkplace.com/>

À la première mouture du Plan DÉFI4, les indicateurs étaient absents.			
Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
5B. Réviser la proposition d'indicateurs afin de rendre les objectifs de DÉFI4 mesurables et identifier la méthode de collecte de données appropriée.	2018	Indicateurs et méthode de collecte identifiés	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

Constat #47			
Le rapport annuel de DÉFI4 doit être complété chaque année et mis en ligne, conformément aux exigences du PCRC.			
Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
5C. Compléter le rapport annuel de DÉFI4 et le mettre en ligne en respectant les échéances du PCRC.	Annuel	Rapport annuel terminé et diffusé	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

7.6. OBJECTIF 6 : GAGNER UNE RECONNAISSANCE PARMIS LES UNIVERSITÉS EXEMPLAIRES

Constat #48

Comme la CFSG aide grandement l'Université de Sherbrooke à progresser en matière d'ÉDI, il est important de faire rayonner celle-ci en la faisant connaître tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des murs de l'institution.

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>6A. Mettre en valeur et miser sur le leadership de la CFSG en réalisant 5 actions par année grâce au Service des communications.</p> <ul style="list-style-type: none">Miser sur les communications et la visibilité offerte par le site de l'Université de Sherbrooke.Offrir du soutien. <p>Plusieurs actions de communication ont été mises en œuvre par le Service des communications depuis janvier 2019 pour accroître la visibilité de la CFSG. Cette valorisation a été réalisée à travers diverses nouvelles et événements visant des publics internes et externes, des bulletins électroniques envoyés aux médias et des publications sur les médias sociaux. Pour plus de détails, voir l'Annexe 8.45.</p>	Annuellement de 2019 jusqu'en 2021	Nombre d'actions mises en place pour assurer la visibilité	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

Constat #49

L'ÉDI était portée par quelques personnes dans l'organisation, principalement par des ressources à la recherche et au SRH. Afin qu'un changement de culture s'opère et s'inscrive dans la durée, des ressources devaient être mises à contribution dans les différents vice-rectorats, services, facultés et départements.


Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>6B. Se doter d'une structure liée à la démarche équité, diversité et inclusion à l'UdeS composés de différents comités et faisant participer plusieurs membres du personnel, issus de tous les horizons.</p> <p>En septembre 2019, l'UdeS a dévoilé sa structure à la communauté. Elle comprend près de 50 membres du personnel qui s'investissent à l'ÉDI. Pour plus de détails, voir l'Annexe 8.36.</p>	2019	Nombre de personnes participantes au divers comités ÉDI	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

Constat #50

L'Université de Sherbrooke souhaite devenir exemplaire en matière d'ÉDI. (Les actions **6C à 6E** sont rattachées à ce constat.)

Action	Échéance	Indicateurs	Résultats obtenus et progression
<p>6C. Regrouper les universités du Québec et collaborer avec elles autour du partage de données en matière d'ÉDI en réalisant minimalement 1 action/année.</p> <p><u>2019 – 1 action</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Participation annuelle aux rencontres du RIQEDI (réseau interuniversitaire québécois sur l'équité, la diversité et l'inclusion), lieu d'échanges d'entraide et de co-construction par excellence, et participation à ses différents comités de travail, soit l'auto-identification, la carrière professorale et l'excellence ainsi que la formation interuniversitaire 	Annuellement de 2019 jusqu'en 2021	Nombre d'action(s) réalisée(s) par année	<input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100% <input type="checkbox"/> Non

<p><u>2020 – 1 action</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Participation annuelle aux rencontres du RIQEDI et comités de travail <p><u>2021-2 actions</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <u>Création du colloque ÉDI à l’Acfas le 5 et 6 mai 2021</u> (<i>Renforcer l’excellence en enseignement supérieur et en recherche grâce à trois clés essentielles : l’équité, la diversité et l’inclusion</i>). Les grandes thématiques abordées recouvriront les données et les diverses expériences des groupes sous-représentés ou vivant des difficultés en emploi, les enjeux liés à l’intersectionnalité, l’approche pédagogique ÉDI, la diversité dans les activités de recherche et son lien avec l’excellence ainsi que les pratiques innovantes à l’extérieur du milieu universitaire. Rencontre virtuelle du RIQEDI (Réseau interuniversitaire québécois en équité, diversité et inclusion) organisée en juin 2021 par l’UdeS. 			
<p>6D. Réaliser 1 à 3 actions par année avec les organismes subventionnaires et/ou les influencer afin d’établir ensemble de bonnes pratiques.</p> <p>En 2019- 2 actions</p> <ul style="list-style-type: none"> Le 27 mai 2019, en collaboration avec le CRSNG, la CFSG a organisé une conférence portant sur « La sous-représentation des femmes en sciences et en génie : enjeux, défis et perspectives d’avenir » a eu lieu à la Faculté d’éducation de l’Université de Sherbrooke. À la mi-septembre 2019, une demi-journée de formations et d’ateliers sera créée afin de soutenir les professeurs et professeures dans la rédaction de leurs demandes de subvention en s’assurant de répondre aux exigences grandissantes liées à l’ÉDI. Lors de cette demi-journée, des formations et des présentations sont prévues, telles celle d’Eve Langelier, celle de Fanny Eugène, conseillère stratégique à la direction scientifique au Fonds de recherche du Québec (FRQ) ainsi que celle de Serge Villemure, directeur des programmes de bourse du CRSNG. À la suite de ces formations, des ateliers de travail seront réalisés avec les professeurs et professeures. Parmi ces ateliers, on compte l’utilisation d’un outil diagnostique qui leur permettra d’évaluer à 	<p>Annuellement de 2019 jusqu’en 2021</p>	<p>Nombre d’action(s) réalisée(s) par année</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100%</p> <p><input type="checkbox"/> Non</p>

<p>quel niveau ils et elles se situent par rapport à différentes actions ÉDI qu'ils et elles pourraient réaliser seul ou avec les membres de leur équipe de recherche.</p> <p>En 2020-2 actions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participation à deux ateliers de réflexion pour améliorer l'intégration de l'ÉDI dans la recherche en sciences naturelles et en génie. Ces ateliers étaient organisés par le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) et la National Science Foundation (NSF). <ul style="list-style-type: none"> ○ Premier atelier à Washington en février 2020: Inclusive and intersectional research and analysis in engineering and computer science. ○ Deuxième atelier prévu à Ottawa en mai 2020, mais fait à distance en mars 2021 : Considering equity, diversity and inclusion in your research <p>En 2021 (1^{er} janvier à avril)-2 actions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développement d'un coffre à outils en matière d'ÉDI et dont certains outils ont été validés par les organismes subventionnaires, tel le CRSNG. • Participation et contribution à l'organisation de deux journées formation en avril 2021 intitulées « L'ÉDI dans la recherche universitaire et les demandes de subvention (EDI in Academic Research & Grant Applications) ». Le FRQ participait à l'organisation de l'événement et les grands organismes fédéraux participaient à l'évènement lui-même. 			
<p>6E. Viser une reconnaissance ou une certification externe d'ici 2022.</p>	<p>2022</p>	<p>Nombre de reconnaissances ou prix reçus d'ici 2022</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Oui à 100%</p> 

(Au-delà des exigences du PCRC)*****

Aussi en 2021, l'Université de Sherbrooke a obtenu un prix Égalité Thérèse-Casgrain remis par le Secrétariat à la condition féminine pour son leadership en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Ce prix vise à inciter les filles et les femmes à poursuivre leurs ambitions personnelles, professionnelles, sociales ou politiques. Il vise également à encourager les garçons et les hommes à agir comme alliés des femmes et des filles dans une quête commune de l'égalité de fait. Cet hommage reçu rend compte de l'implication de Pr Patrik Doucet, doyen de la Faculté de génie, ainsi que de la direction de l'UdeS pour son soutien. D'abord précisons que la représentativité des femmes au sein de la faculté n'était que de 6% en 2017. La Faculté de génie et la haute direction se sont engagées à atteindre une représentation féminine du corps professoral de 20 % en 2022 et de 30 % en 2030. Ces cibles sont d'ailleurs inscrites au plan stratégique de l'Université. En moins de deux ans, la Faculté de génie a dépassé son objectif pour 2022 soit celui d'atteindre une représentativité féminine du corps professoral de 21 %. Grâce à cet engagement, les objectifs ciblés en matière d'ÉDI sont devancés pour 2022. À notre connaissance, aucun établissement de génie au Canada n'a fait preuve d'une telle audace dans un contexte budgétaire difficile.

L'ensemble des décisions et des actions ont eu un effet très mobilisant et portent leurs fruits. Parmi celles-ci, il y a :

- Des modèles diversifiés de réussite de femmes en génie, de manière à inspirer les étudiantes ont été mis de l'avant. Deux diplômées se sont vu décerner le titre d'ambassadrice de la Faculté, en reconnaissance de leur carrière remarquable, puis recommandé d'octroyer des doctorats honorifiques à deux femmes, dont la professeure Claire Deschênes, les premières de la Faculté qui comptait alors 25 docteurs d'honneur.
- La nomination d'une vice-doyenne à l'ÉDI à la Faculté de génie ainsi que la prise en action suite aux constats émis par la Pre Langelier, aussi responsable de l'objectif 3, de ce plan d'action d'équité.
- Des offres d'emploi inclusives ont été proposées et une réforme de l'évaluation des candidatures est bien amorcée.

Non

***** Cette action ne représente pas une exigence du PCRC. Elle est mise de l'avant par l'Université de Sherbrooke afin d'étendre ses bonnes pratiques à l'ensemble de la communauté universitaire.

- En septembre 2019, le Grand concours de bourses postdoctorales Claire-Deschênes est lancé. Il a pour but d'encourager la formation postdoctorale de femmes qui deviendront ensuite professeures. Ce concours a connu un succès remarquable. Son rayonnement unique a permis de recevoir plus de 175 candidatures en provenance de 25 pays de tous les continents. Au terme de leur formation postdoctorale, les huit lauréates seront accueillies à titre de professeures à la Faculté. Pour plus de détails, voir [l'Annexe 8.55](#).

Par ailleurs, l'Université de Sherbrooke a adhéré à la Charte Dimensions (**voir 3.1**). L'institution travaillera énergiquement à la poursuite des travaux du Plan DÉFI4 afin d'en faire un succès. La direction de l'Université suivra de près l'évolution du projet pilote de la phase 1 certification Dimensions et des exigences du programme. Ce projet pilote prend fin en 2021. Aussi, à l'automne 2020, une recension des prix en matière d'ÉDI a été réalisée par l'agente d'équité recherche et quelques prix ont été présentés au comité stratégique ÉDI. L'UdeS reste à l'affût des possibilités de déposer de nouvelles candidatures dans le futur.

8. ANNEXES

8.1. CHARTE DIMENSIONS



Dimensions : équité, diversité et inclusion Canada



Au sujet du programme

Le programme Dimensions invite les établissements à prendre part à une transformation du milieu postsecondaire pour accroître l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) et contribuer à un changement profond de culture au sein de l'écosystème de la recherche. De solides politiques et pratiques fondées sur les principes d'ÉDI permettent aux établissements d'avoir accès au plus grand nombre possible de personnes qualifiées, rehaussent l'intégrité des processus de demande et de sélection des programmes, améliorent les résultats de la recherche et favorisent, de façon générale, l'excellence en recherche. Le programme vise à éliminer les obstacles qui touchent notamment 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 les membres de la communauté LGBTQ2+. Il reconnaît publiquement les établissements qui s'engagent à promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion.

Un appel de lettres d'intention sera lancé le 3 juin 2019 pour inviter les établissements qui souhaitent faire partie de la première cohorte à obtenir une mention dans le cadre du programme pilote Dimensions.

Au sujet du nom

Le programme Dimensions reconnaît que la multiplicité des perspectives et des expériences de même que la riche complexité des diverses identités favorisent l'excellence en recherche, l'innovation et la créativité dans le milieu postsecondaire. Le programme mise sur une approche multidimensionnelle de l'équité, de la diversité et de l'inclusion pour créer un environnement où tous les membres du milieu de la recherche trouvent leur place et se réalisent.

Charte

Préambule

La présente charte est la pierre angulaire du programme pilote Dimensions, qui vise à promouvoir l'excellence en recherche, l'innovation et la créativité dans le milieu postsecondaire, dans et entre toutes les disciplines, en favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) ¹.

En s'engageant à respecter les principes de la charte et en prenant des mesures pour atteindre les objectifs visés par celle-ci, les cégeps, les collèges, les écoles polytechniques et les universités (ci-après « les établissements » ²) reconnaissent que l'équité, la diversité et l'inclusion enrichissent le milieu de la recherche, améliorent la qualité, la pertinence ainsi que les retombées de la recherche et donnent la chance à tous et à toutes de saisir les occasions qui se présentent.

Le programme Dimensions s'inscrit dans la continuité des progrès réalisés à ce jour et reconnaît publiquement les engagements accrus des établissements en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et les résultats tangibles obtenus à cet égard.

Pour obtenir les résultats voulus, il est essentiel de repérer et d'aplanir les obstacles systémiques ³, 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+ ⁴. Chaque personne a de multiples identités et il faut, dans la mesure du possible, prendre en compte l'intersection de ces identités. Les établissements doivent reconnaître les situations où d'autres groupes pourraient se heurter à des obstacles.

Le programme Dimensions reconnaît que la diversité a de multiples facettes, dont l'âge, la scolarité, le statut familial ou la charge parentale, le statut d'immigration, la religion, la langue, le pays de naissance, l'origine ethnique, la culture et la situation socioéconomique⁵. La diversité est l'un des atouts du Canada et elle contribue à l'excellence en recherche.

Pour opérer un changement de culture, il faut avoir une compréhension approfondie et intersectionnelle des iniquités, de la discrimination et de l'exclusion. C'est pourquoi les établissements doivent engager un dialogue véritablement inclusif avec les groupes sous-représentés ou désavantagés de leur milieu ⁶. Ce dialogue est partie intégrante de l'autoévaluation de tout établissement et est essentiel à la mise en place de mesures concrètes pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion. Par ailleurs, le changement de culture à l'échelle de l'établissement ne s'opérera pas sans difficulté et se fera progressivement.

Un des principes directeurs de la charte, qui donne suite aux appels à l'action lancés par la Commission de vérité et réconciliation, consiste à établir une collaboration et un dialogue constructifs, respectueux et soutenus avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis.

Les établissements sont invités à souscrire à la charte et à s'engager à respecter ses principes et à les

appliquer à la réalité changeante de leur environnement respectif afin de transformer les expériences, les contributions et les réalisations en recherche du milieu postsecondaire grâce à l'atteinte d'une plus grande équité, diversité et inclusion.

Principes

La participation au programme pilote Dimensions est volontaire. En choisissant de souscrire à la charte, les établissements s'engagent à intégrer les principes ci-après dans l'ensemble de leurs pratiques et dans leur culture organisationnelle pour tendre vers l'équité et accroître la diversité et l'inclusion. Par leur adhésion à la charte, les établissements s'engagent à consulter régulièrement et de façon constructive les membres de leur communauté.

1. Le milieu de la recherche postsecondaire prospère lorsque les systèmes et les pratiques des établissements sont équitables, inclusifs et exempts de préjugés.
2. Pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion au sein des établissements, il faut des actions concrètes, mesurables et durables qui permettront de contrer les obstacles systémiques, les préjugés explicites ou inconscients et les iniquités. On doit, entre autres, s'attaquer aux obstacles auxquels se heurtent notamment les femmes, les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap, les membres de minorités visibles ou de groupes racisés et les membres de la communauté LGBTQ2+.
3. Les établissements ont besoin de données qualitatives et quantitatives pour mesurer les difficultés qui se posent et les progrès réalisés, en assurer le suivi, les comprendre et en rendre compte publiquement. L'analyse des données devrait permettre une compréhension approfondie et intersectionnelle des contextes, de la manifestation des iniquités, de la sous-représentation et de l'exclusion ainsi que des expériences de tous les membres du milieu postsecondaire.
4. Lorsque les pratiques et les questions relatives à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sont indissociables de la participation à la recherche, de la recherche même et des milieux de formation et d'apprentissage, l'excellence en recherche, l'innovation et la créativité se trouvent renforcées dans l'ensemble des disciplines et des domaines d'étude ainsi qu'aux différentes étapes du parcours professionnel.
5. Pour favoriser la réconciliation, la recherche menée par les communautés autochtones, en collaboration avec elles ou ayant une incidence sur elles doit respecter les politiques et les pratiques exemplaires en recherche relevées dans le cadre de consultations continues auprès des Premières Nations, des Inuits et des Métis et de leurs organisations.
6. La promotion des principes d'équité, de diversité et d'inclusion est une responsabilité partagée qui requiert des ressources et un leadership fort à tous les échelons. La haute direction démontre son engagement en déclarant publiquement son adhésion à la charte et en s'assurant que les ressources nécessaires sont disponibles pour effectuer le travail requis, que les tâches sont réparties de manière équitable et que les changements sont intégrés à la structure de gouvernance et de reddition de comptes de l'établissement.
7. Il faut prendre en considération les questions de sécurité individuelle et institutionnelle, de confiance, d'appartenance, de protection de la vie privée et de déséquilibre des pouvoirs, et prendre sans tarder les mesures qui s'imposent. Pour que ces mesures soient efficaces, il faut que les personnes touchées participent directement à leur définition.
8. La collaboration entre les établissements, la transparence et la communication des difficultés et des réussites ainsi que des pratiques prometteuses sont essentielles à l'atteinte de l'objectif global du programme Dimensions, qui est de promouvoir l'excellence en recherche, l'innovation et la créativité dans le milieu postsecondaire, dans et entre toutes les disciplines, en favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion.

Adhérez à la charte!

Les dirigeants de tous les établissements postsecondaires canadiens sont invités à souscrire à la charte Dimensions. Ils signifient ainsi publiquement que leur établissement s'engage à intégrer les principes de la charte à ses politiques, pratiques et plans d'action.

Pour souscrire à la charte :

- téléchargez le formulaire en format PDF (/ _doc/ÉDI/Charter_Endorsement_f.pdf);
- signez le formulaire (signature du recteur ou du titulaire d'un poste équivalent);
- enregistrez le formulaire signé et téléversez-le dans le site sécurisé (<https://competitions.nserc-crsng.gc.ca/500016/default.aspx>);
- faites la promotion de l'adhésion de votre établissement à la charte dans son site Web ou dans les médias sociaux en utilisant le mot-clic #DimensionsÉDI.

Note : Le processus d'adhésion à la charte est distinct de celui de la présentation d'une demande dans le cadre du programme Dimensions.

Pour toute question, écrivez à l'adresse dimensionsÉDI@nserc-crsng.gc.ca (mailto:dimensionsÉDI@nserc-crsng.gc.ca).

Les établissements suivants ont adhéré à la charte. Votre établissement sera-t-il du nombre?

- Algoma University
- Algonquin College
- Athabasca University
- Baycrest Health Services
- BiomÉDical Imaging Research Centre, Western University and Lawson Health Research Institute
- Brandon University
- Brock University
- Camosun College
- Cape Breton University
- Carleton University
- CIFAR
- Dalhousie University
- École de technologie supérieure
- Emily Carr University of Art and Design
- Holland Bloorview Kids Rehabilitation Hospital
- Holland College
- Humber College Institute of Technology and Advanced Learning
- Huron University College
- Génome Canada
- George Brown College
- Georgian College
- Kwantlen Polytechnic University
- Lakehead College
- Lakehead University
- Lambton College of Applied Arts and Technology
- Lethbridge College
- McMaster University
- Mohawk College
- Mount Royal University
- Mount Saint Vincent University

- Memorial University of Newfoundland
- Nipissing University
- Nova Scotia Community College
- NSCAD University
- Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'intelligence artificielle et du numérique
- Ontario Tech University
- Perimeter Institute for Theoretical Physics
- Polytechnique Montréal
- Queen's University
- Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion
- Rotman Research Institute
- Royal Roads University
- Ryerson University
- Simon Fraser University
- St. Francis Xavier University
- Tech-Access Canada
- The King's University
- The Sheridan College Institute of Technology
- The University of British Columbia
- The University of Western Ontario
- The University of Winnipeg
- Trent University
- TRIUMF
- Université Concordia
- Université de Sherbrooke
- Université du Manitoba
- Université du Nouveau-Brunswick
- Université du Québec à Chicoutimi
- Université du Québec à Trois-Rivières
- Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue
- Université du Québec en Outaouais
- Université d'Ottawa
- Université Laurentienne
- Université Laval
- Université McGill
- Université Saint-Paul
- Université TÉLUQ
- University Health Network
- University of Alberta
- University of Calgary
- University of Guelph
- University of Lethbridge
- University of Northern British Columbia
- University of Prince Edward Island
- University of Regina
- University of Saskatchewan
- University of the Fraser Valley
- University of Toronto
- University of Victoria

- University of Waterloo
- University of Windsor
- Vancouver Island University
- Wilfrid Laurier University
- York University

-
- Le Guide du programme (à paraître) contient de l'information utile, y compris la définition de termes clés, en lien avec l'adoption de la charte.
 - Les hôpitaux universitaires ne sont pas admissibles au programme pendant le projet pilote.
 - Il est connu qu'il y a des obstacles à différents égards au cours des études et de la carrière, notamment sur le plan de l'accès, de l'admission, du recrutement, du perfectionnement, de la sécurité d'emploi, de la rémunération, des conditions de travail et d'apprentissage, des ressources, du maintien en poste et de l'avancement.
 - Le sigle LGBTQ2+ est celui qui est utilisé par le Programme des chaires de recherche du Canada. Il désigne les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queer et bispirituelles. Le signe + indique qu'il y a d'autres identités et que la langue continue d'évoluer.
 - Pour en savoir plus, consultez la page Approche du gouvernement du Canada ACS+ (<https://cfc-swc.gc.ca/gba-acs/approach-approche-fr.html>).
 - Le terme « milieu de la recherche » désigne les chercheurs et chercheuses, le corps professoral, les stagiaires postdoctoraux, le personnel de soutien et autre personnel enseignant (à temps plein ou à temps partiel), les étudiants et étudiantes et les partenaires.

8.2. LANCEMENT DE LA VIDÉO « LA GRANDE UNIVERSITÉ HUMAINE »

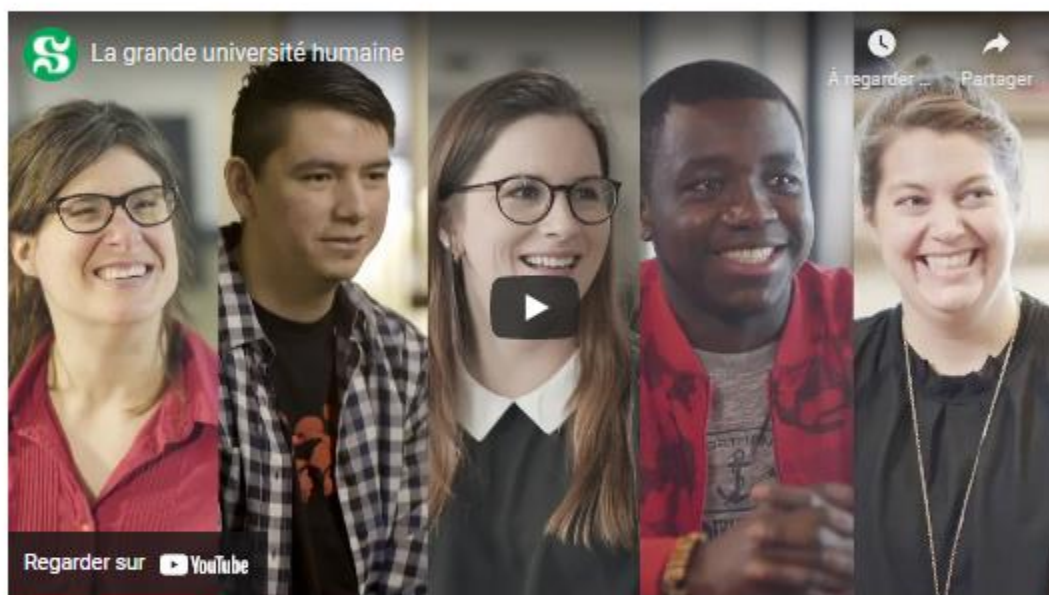
<https://www.usherbrooke.ca/actualites/nouvelles/nouvelles-details/article/39676/>

20 février 2019 | Nouvelles UdeS



Équité, diversité et inclusion

L'UdeS souhaite devenir exemplaire



L'UdeS aspire à devenir un milieu exemplaire sur le plan de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. C'est de fait l'un des objectifs de grande portée de son plan stratégique 2018-2022.

« C'est important pour nous que l'UdeS ressemble à la société dans laquelle elle évolue pour mieux y contribuer. La diversité des points de vue est source d'excellence et d'innovation, et elle rejoint nos valeurs en tant qu'université humaine », déclare le recteur de l'UdeS, le professeur Pierre Cossette.

De nombreuses études attestent que la diversité constitue un important vecteur de richesse, de créativité et d'excellence. Elle permet de mieux représenter la société, en ce qu'elle prend en compte un spectre plus large de préoccupations, lesquelles varient selon les groupes représentés.



Le recteur de l'UdeS, le P^r Pierre Cossette
Photo : Michel Caron - UdeS

Près de 85 % des gens qui choisissent l'UdeS pour leurs études ne proviennent pas de la région estrienne. À l'instar de la ville de Sherbrooke, qui a vu croître sa population issue de l'immigration au fil des trente dernières années, l'UdeS représente une véritable terre d'accueil.

« Nombre de nos professeures et professeurs, des sommités reconnues dans leur domaine, viennent de l'étranger. Nous avons aussi de plus en plus d'étudiantes et d'étudiants internationaux qui viennent chez nous », mentionne le professeur Cossette.

À ce chapitre, le développement de compétences interculturelles est un enjeu important en matière de réussite et d'intégration. Au-delà de l'accueil que l'on réserve à ces personnes, il importe de chercher à mieux les intégrer, à mieux comprendre leur réalité, afin de favoriser leur plein potentiel.

Redéfinir l'excellence en recherche

Puisque l'UdeS se distingue par sa diversité, le vice-recteur à la recherche et aux études supérieures, le professeur Jean-Pierre Perreault, y voit une occasion privilégiée de faire ressortir l'excellence chez les groupes pour lesquels on souhaite un meilleur accès aux chaires de recherche du Canada, soit les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes en situation de handicap. Sous-représentés, ces groupes présentent pourtant un apport potentiel original pour permettre certaines avancées :

« Il faut revoir les critères d'excellence, aller au-delà du nombre de publications savantes, miser sur la compétence, penser au potentiel de ce que pourra aussi accomplir la personne recrutée. »



La P^{me} Ève Langelier
Photo : UdeS

lequel l'UdeS entend se pencher.



Le vice-recteur à la recherche et aux études supérieures, le P^e Jean-Pierre Perreault.

Photo : Michel Caron - UdeS

Malgré une lente progression, les femmes demeurent sous-représentées dans les domaines du génie et des sciences. C'est ce que nous apprend un rapport récemment déposé par la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec, dont la titulaire, la professeure Ève Langelier, évolue à la Faculté de génie de l'UdeS.

« Le génie, il faut arrêter de penser que c'est trop difficile pour les femmes. C'est un beau domaine pour aider les autres, au même titre que les sciences infirmières ou l'enseignement, où les femmes sont très présentes, alors que les hommes, trop peu », explique la chercheuse en bio-ingénierie, qui s'intéresse notamment à la conception d'équipements de sport adapté.

Les hommes sont en effet sous-représentés dans certains domaines, notamment en éducation et en sciences de la santé. Comment faire pour les y intéresser davantage et faire en sorte qu'ils y soient plus nombreux? Il s'agit d'un enjeu de société majeur, sur

Vers l'atteinte de cibles ambitieuses

Afin de devenir un milieu exemplaire en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, l'UdeS s'est dotée de cibles ambitieuses et a rapidement mis sur pied des comités de travail chargés d'assurer la mise en place et la réalisation d'actions porteuses s'y rattachant.

Des priorités ont été retenues, de manière à améliorer l'équité hommes-femmes, la représentation des minorités visibles et ethniques, des Autochtones ainsi que des personnes avec handicap.

Des mesures seront aussi développées pour les groupes de diversité sexuelle et de genre (LGBTQ2+), alors que de plus en plus de personnes de la communauté étudiante sur nos campus font valoir le besoin de mieux reconnaître la réalité des personnes trans et non binaires. Elles demandent qu'une attention particulière soit portée à leur réalité, à travers les mécanismes mis en place par l'institution.

« Ces revendications sont essentiellement portées par des membres de la communauté étudiante, mais des membres du personnel pourraient également bénéficier des changements apportés à nos façons de faire et à nos systèmes pour reconnaître ces réalités », indique la professeure Christine Hudon, vice-rectrice aux études et responsable du comité pour l'inclusion de la diversité sexuelle et de genre, qui s'inscrit dans le plan stratégique de l'UdeS.

Malgré le chemin à faire pour mieux représenter certains groupes, l'institution est confiante qu'elle saura atteindre ses objectifs. Déjà, des initiatives prometteuses émergent et des mesures innovantes sont déployées afin de favoriser une approche plus inclusive.



La P^{me} Christine Hudon, vice-rectrice aux études
Photo : Michel Caron - UdeS

Quelques exemples d'équité, de diversité et d'inclusion à l'UdeS

Un nombre grandissant de programmes offerts en régime coopératifs sont ouverts aux étudiantes et étudiants internationaux, leur permettant de profiter des avantages de l'alternance études-stages rémunérés.

Le Centre de langues de l'UdeS contribue à parfaire les compétences langagières et communicationnelles des membres de la communauté, par l'entremise de formations adaptées à leur parcours.

Les femmes occupent 30 % des chaires de recherche du Canada à l'UdeS, ce qui permet d'atteindre une cible fixée au plan d'équité en recherche 2017-2022.

Des événements pionniers mettant les femmes à l'avant-plan, tel le congrès *Femmes en physique Canada*, où elles étaient plus de 150 à être réunies en juillet dernier à l'UdeS, sont précurseurs d'un certain vent de changement sur nos campus.

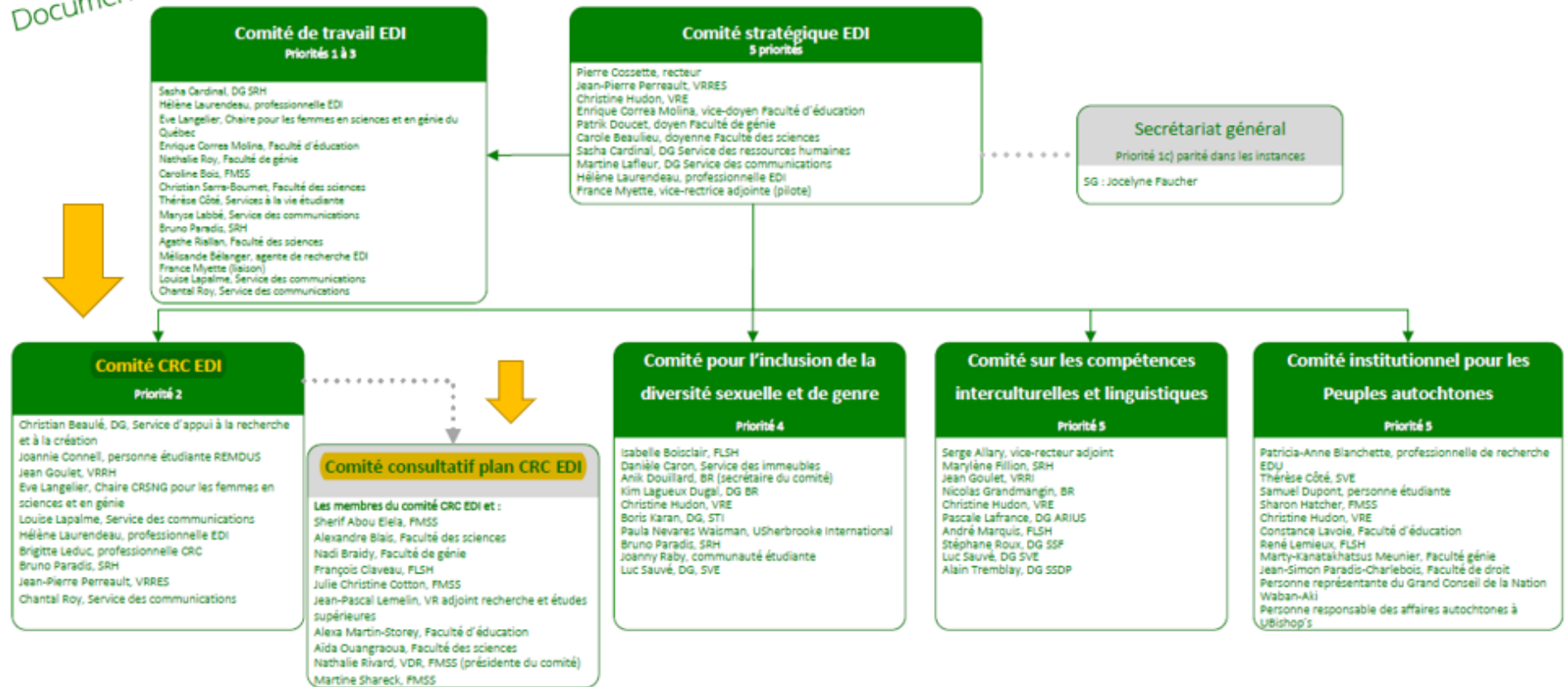
Une doctorante en situation de handicap intégrée à la Chaire de recherche sur la maltraitance envers les personnes âgées s'est vu confier un mandat de participer à un comité scientifique, grâce à son expertise particulière, en lien avec un projet portant sur la maltraitance envers des personnes âgées présentant des incapacités.

La politique d'admission au baccalauréat en droit destinée aux candidatures autochtones leur permet d'investir le domaine du droit, où elles sont peu présentes, pour ensuite pouvoir agir au sein de leur communauté.

8.3. ORGANIGRAMME RELATIF À L'ÉDI

ÉQUITÉ. DIVERSITÉ. INCLUSION. (EDI)

Document de travail



Priorités :

- Représentation homme femme dans différents secteurs
 - cible de croissance à 20% des femmes professeurs en génie et sciences d'ici 2022
 - Intéressement des hommes en Éducation et aux Sciences de la santé
 - atteinte de la parité entre les hommes et les femmes sur les instances institutionnelles prévues dans les Statuts de l'Université de Sherbrooke
- Atteinte des cibles de diversité des chaires de recherche du Canada (CRC) et des cibles du programme d'accès à l'égalité en emploi relative à la présence des quatre groupes identifiés (femmes, minorités visibles, minorités ethniques et autochtones)
- Intégration des personnes avec handicap
- Développement de mesures d'ouverture et de soutien, notamment, pour la population étudiante des groupes de diversité sexuelle et de genre (LGBTQ2+) dans le milieu universitaire
- Développement des compétences interculturelles des employés et des étudiants

8.4. PLAN D'ACTION POUR L'ATTEINTE DE LA ZONE DE PARITÉ SUR LES INSTANCES INSTITUTIONNELLES

RÉALISATION DU PLAN STRATÉGIQUE OSER TRANSFORMER

Une des mesures de succès du plan *Oser transformer* est l'atteinte de la zone de parité entre les hommes et les femmes sur les instances institutionnelles prévues dans les Statuts, d'ici l'hiver 2022.

Cette mesure est issue de l'orientation, de l'objectif et de l'action prioritaires suivants :

- Orientation 3 : Développer la fierté et l'engagement de toute la communauté universitaire
- Objectif 12 : Faire de l'Université de Sherbrooke un milieu exemplaire sur le plan de l'équité, de la diversité et de l'inclusion
- Action prioritaire : 12.2 Se doter de cibles ambitieuses en matière d'équité et de diversité

CONCEPT DE ZONE PARITAIRE 40/60

« 50/50 représente forcément l'égalité, mais il y a des nuances. La proportion 40/60 est aussi acceptée et reconnue comme zone paritaire³⁴ ». 40/60 signifie à la fois 40% de femmes et 60% d'hommes ou 60% de femmes et 40% d'hommes. Cette zone paritaire permet davantage de souplesse, et ce notamment pour la composition des instances qui doivent évoluer au gré des mandats et des expertises recherchées.

INSTANCES UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE – COMPOSITION (HOMMES-FEMMES) – ÉTAT DE LA SITUATION – MAI 2019

INSTANCES UNIVERSITAIRES*	HOMMES	FEMMES
Assemblée de l'Université	53 (70%)	23 (30%)
Conseil d'administration	17 (63%)	10 (37%)
Conseil universitaire	18 (58%)	13 (42%)
Conseil des études	12 (57%)	9 (43%)
Conseil de la recherche	12 (60%)	8 (40%)
Conseil de la vie étudiante	7 (50%)	7 (50%)
Globalement	119 (63%)	70 (37%)
*Incluant les membres du comité de direction de l'Université de Sherbrooke et les membres non votants		
ÉQUIPE DE DIRECTION	HOMMES	FEMMES
Direction de l'Université	4 (57%)	3 (43%)
École de gestion	3 (50%)	3 (50%)

³⁴ Lapointe, Tanya; *50/50 Réflexions et solutions pour atteindre l'égalité*; Les Éditions Cardinal, 2018, p. 181.

Faculté de droit (au 1 ^{er} juillet 2019)	2 (50%)	2 (50%)
Faculté d'éducation	3 (75%)	1 (25%)
Faculté de génie	5 (100%)	0 (0%)
FASAP	1 (33%)	2 (67%)
FLSH	1 (25%)	3 (75%)
FMSS	5 (56%)	4 (44%)
Faculté des sciences	3 (75%)	1 (25%)
Globalement	27 (59%)	19 (41%)

RATIO HOMMES – FEMMES À L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE :

Perspectives globales de l'Université de Sherbrooke (2017-2018)*	Hommes	Femmes	Total
Professeurs	644 (57%)	486 (43%)	1 130
Professeurs d'enseignement clinique	301 (48%)	324 (52%)	625
Chargés de cours	949 (46%)	1 108 (54%)	2 057
Personnel professionnel	366 (45%)	440 (55%)	806
Personnel de soutien	383 (36%)	681 (64%)	1 064
Cadres et gestionnaire	105 (61%)	68 (39%)	173
Personnel occasionnel	364 (47%)	415 (53%)	779
Effectif étudiant	13 949 (44%)	17 963 (56%)	31 912
TOTAL	17 061 (44%)	21 485 (56%)	38 546

Provenance des données : Université de Sherbrooke, Service des ressources humaines, en date du 30 avril 2018

MODE DE NOMINATION DES MEMBRES DES INSTANCES – ÉTAT DE LA SITUATION SELON LES STATUTS

	Membres d'office	Élections / désignations par les pairs**	Nbr de membres qui sont choisis par un comité
Assemblée de l'Université	16/78 (20%)	27/78 (35%)	35/78 (45%)
Conseil d'administration	7/27 (26%)	9/27 (33%)	11/27 (41%)
Conseil universitaire	15/34 (44%)	18/34 (53%)	1/34 (3%)
Conseil des études	11/22 (50%)	11/22 (50%)	0 %
Conseil de la recherche	11/19 (58%)	7/19 (37%)	1/19 (5%)
Conseil de la vie étudiante	2/14 (14%)	7/14 (50%)	5/14 (36%)

** Cette catégorie de membres concerne les membres internes, qui selon les Statuts, sont élus, respectivement par:

- les professeures et professeurs de leur faculté d'attache;
- les membres de leur catégorie de personnel.

Les étudiantes et étudiants sont désignés expressément à cette fin par leur association respective, conformément à la *Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'élèves ou d'étudiants*, selon le mode choisi par ces dernières.

DÉFIS ET PISTES DE SOLUTIONS POUR ATTEINDRE ET MAINTENIR LA ZONE PARITAIRE AU SEIN DES INSTANCES

Constats

- La zone paritaire est atteinte pour la moitié des instances précédemment citées.
- Une portion de 33% à 50% des membres sont élus ou désignés par les pairs ou par les associations étudiantes, pour les six instances universitaires.
- En y ajoutant la proportion des membres d'office, c'est de 36% à 0% des membres qui peuvent être choisis par un comité (excluant l'assemblée de l'Université).
- Il importe de protéger et respecter les mandats et autorités des groupes (ex : assemblées facultaires, sous-groupes des différentes catégories de personnel, associations étudiantes) pour choisir, nommer, désigner ou élire leurs pairs.

Piste de solution

Lorsque la zone paritaire pourrait être compromise par les prochains remplacements de membres d'une instance donnée, le Secrétariat général demandera aux groupes qui élisent ou nomment les futurs membres des instances d'élire ou de présenter soit un homme ou une femme, selon la situation.

Les mandats et autorités des groupes (ex : assemblées facultaires, sous-groupes des différentes catégories de personnel, associations étudiantes) pour choisir, nommer, désigner ou élire leurs pairs restent protégés et respectés.

PLAN D'ACTION

		Comité de direction Comité de planification Secrétaires de faculté	Associations étudiantes (Coll : DG des SVE) Associations et syndicats (Coll: VRRH et DG du SRH)
Instances universitaires	<ul style="list-style-type: none"> • Présenter l'action et la mesure de succès • Partager l'état de situation • Présenter et discuter la piste d'action 	Février et avril 2019	Février et mars 2019
	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre 	Mars 2019	
Conseils de faculté	<ul style="list-style-type: none"> • Avec les décanats et les secrétaires de faculté, identifier des mesures pour atteindre la parité dans la composition des conseils de faculté 	<ul style="list-style-type: none"> • État de situation mai 2019 • Plan d'action à débiter septembre 2019 	
Tous	Évaluer l'effet de cette mesure à chaque année après son implantation	Mai 2020, 2021, 2022	

Financement de 4,3 M\$ pour l'avancement des recherches à l'Université de Sherbrooke

Des chaires de recherche du Canada majoritairement dirigées par des professeures



Photo : Michel Caron - UdeS

Quatre professeures et un professeur de l'UdeS se sont vu accorder 4,3 M\$ pour la création et le renouvellement de chaires de recherche du Canada qui auront de réels impacts sur la société dans les domaines des sciences de la santé et de l'environnement. Avec ce financement, les chercheurs chevronnés Nathalie Rivard et André C. Carpentier reçoivent tous deux 1,4 M\$ sur sept ans, respectivement pour le renouvellement et la création d'une nouvelle chaire. Les nouvelles professeures Véronique Giroux, Debra Hausladen

et Isabelle Laforest-Lapointe reçoivent chacune pour leur part 500 000 \$ sur cinq ans pour le déploiement de nouvelles chaires de recherche.

Renouvelables après sept ans, les chaires de niveau 1 représentent une somme de 1,4 M\$ et sont détenues par des chercheurs d'exception reconnus par leurs pairs comme chefs de file mondiaux dans leur domaine. Les chaires de niveau 2, qui totalisent un financement de 500 000 \$ sur cinq ans, sont dirigées par de nouveaux chercheurs exceptionnels, qui sont reconnus par leurs pairs comme pouvant potentiellement devenir des sommités dans leur champ de recherche.

Le professeur Jean-Pierre Perreault, vice-recteur à la recherche et aux études supérieures, se réjouit que la majorité de ces importantes chaires de recherche soient détenues par des professeures :

« C'est l'objectif de notre plan d'action d'équité en recherche. Nous voulons favoriser un meilleur accès, notamment pour les femmes, à la titularisation des chaires de recherche du Canada. C'est essentiel que notre communauté de recherche soit le reflet de notre société. Nous avons revu nos mécanismes de recrutement et d'attribution en souhaitant stimuler les meilleures candidatures, de tous horizons, et nous voyons que cela porte fruit. »

Mieux dépister et traiter les maladies intestinales inflammatoires

Renouvellement de la [Chaire de recherche du Canada en signalisation du cancer colorectal et de l'inflammation intestinale](#) (professeure Nathalie Rivard, Département d'anatomie et de biologie cellulaire, Faculté de médecine et des sciences de la santé)

Le Canada affiche l'un des taux les plus élevés de maladies inflammatoires de l'intestin au monde. Un Canadien sur 150 vit avec la maladie de Crohn ou la colite ulcéreuse. D'ici 2030, le nombre de Canadiens vivant avec une maladie inflammatoire intestinale devrait passer à 400 000, soit environ 1 % de la population du pays.

Titulaire de la Chaire de recherche du Canada en signalisation du cancer colorectal et de l'inflammation intestinale, la professeure Nathalie Rivard, également chercheuse au Centre de recherche du CHUS, analyse les voies de signalisation qui contrôlent la prolifération, la différenciation, la formation des tumeurs et la réponse inflammatoire des cellules de l'épithélium intestinal. Les recherches qu'elle poursuivra dans le cadre du renouvellement de sa chaire pourraient mener à un meilleur dépistage et à de nouvelles stratégies pour traiter le cancer colorectal et les maladies intestinales inflammatoires, y compris de nouveaux médicaments.



La Pr^e Nathalie Rivard, titulaire de la Chaire de recherche du Canada en signalisation du cancer colorectal et de l'inflammation intestinale.

Photo : UdeS

Un nouveau regard sur le diabète de type 2

Nouvelle Chaire de recherche du Canada en imagerie moléculaire du diabète ([professeur André C. Carpentier](#), Département de médecine, Faculté de médecine et des sciences de la santé)



Le Pr^e André C. Carpentier, titulaire de la Chaire de recherche du Canada en imagerie moléculaire du diabète.

Photo : UdeS

Maladie complexe, le diabète de type 2 est à l'origine d'un décès sur cinq chez les femmes et d'un sur six chez les hommes d'âge moyen. Si son traitement cible essentiellement le contrôle du sucre dans le sang, des désordres du métabolisme des acides gras impliquant le cœur ainsi que les tissus adipeux blancs et bruns, lesquels surviennent plusieurs années avant le diagnostic de la maladie, pourraient jouer un rôle crucial dans son développement et les complications qui en découlent.

Au cours des deux dernières décennies, le professeur André C. Carpentier, qui est également chercheur au Centre de recherche du CHUS, a développé dans son laboratoire une série de méthodes d'imagerie moléculaire permettant d'étudier ces anomalies métaboliques chez les sujets à risque de développer le diabète de type 2. La création de la nouvelle Chaire de recherche du Canada en imagerie moléculaire du diabète permettra la mise au point de nouveaux outils diagnostiques et thérapeutiques qui pourront jeter un regard neuf sur l'évolution précoce vers le diabète et ses complications.

Cibler les cellules souches pour combattre les maladies digestives

Nouvelle Chaire de recherche du Canada sur la biologie des cellules souches du tractus gastro-intestinal ([professeure Véronique Giroux](#), Département d'anatomie et de biologie cellulaire, Faculté de médecine et des sciences de la santé)

Capables de se renouveler, les cellules souches permettent la régénération d'un tissu à la suite de dommages tels que l'inflammation, l'infection et de fortes doses de radiation. Toutefois, elles ne présentent pas que des bénéfices pour l'organisme; elles peuvent également contribuer à plusieurs facettes du développement du cancer.

Les travaux de la professeure Véronique Giroux, titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur la biologie des cellules souches gastro-intestinales et chercheuse au Centre de recherche du CHUS, ont identifié de nouvelles populations de cellules souches dans le tube digestif, plus précisément dans l'œsophage et l'intestin, lesquelles présenteraient une importance dans la régénération tissulaire et l'initiation tumorale. La création de la nouvelle chaire visera à mieux comprendre les voies de signalisation régulant le caractère unique de ces cellules, en plus de chercher à développer de nouvelles approches thérapeutiques ciblant les cellules souches pour améliorer la régénération tissulaire, optimiser les traitements anticancéreux, ou en développer de nouveaux.



La P^{me} Véronique Giroux, titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur la biologie des cellules souches du tractus gastro-intestinal.

Photo : UdeS

Déterminer le rôle des sols dans la séquestration des métaux et du carbone



La P^{me} Debra Hausladen, titulaire de la Chaire de recherche du Canada en biogéochimie de l'environnement et des sols.

Photo : Fournie

Nouvelle Chaire de recherche du Canada en biogéochimie de l'environnement et des sols ([professeure Debra Hausladen](#), Département de génie civil et de génie du bâtiment, Faculté de génie)

Les sols agissent comme filtre naturel protégeant d'importantes ressources d'eau souterraine contre les contaminants. Ils constituent également le plus grand réservoir de carbone dynamique de la biosphère, contribuant ainsi davantage aux émissions annuelles de CO₂ que les combustibles fossiles. Malgré leurs importances, les mécanismes de séquestration du carbone et des métaux contaminants dans les sols sont encore mal compris.

Ces mécanismes biogéochimiques couplés font l'objet des travaux de la professeure Debra Hausladen. Pour bien comprendre ces mécanismes, la professeure Hausladen étudie les interactions entre les microorganismes, les minéraux et la matière organique dans les sols. La création de la Chaire de recherche du Canada en biogéochimie de l'environnement et des sols permettra ainsi d'établir le rôle de ces mécanismes biogéochimiques dans le transport des contaminants et d'élaborer des méthodes pour prédire et prévenir les risques

pour la santé humaine.

Des microbes au service des plantes et des arbres

Nouvelle Chaire de recherche du Canada en écologie microbienne appliquée (professeure Isabelle Laforest-Lapointe, Département de biologie, Faculté des sciences)

Alors que de récentes avancées dans le domaine du microbiome ont indiqué que les microbes influencent la santé humaine, il s'avère qu'ils pourraient également jouer un rôle pour les plantes, plus particulièrement sur certaines fonctions critiques, telles que la productivité et la résistance aux pathogènes.

Si la grande majorité des études se sont intéressées aux microorganismes qui colonisent les racines, les travaux de la professeure Isabelle Laforest-Lapointe ont démontré que les microbes qui colonisent les feuilles influencent la productivité et la santé des arbres. L'écologie microbienne, une synergie entre la microbiologie, l'écologie et la bio-informatique, est un domaine de recherche qui vise à approfondir la compréhension de la complexité des interactions hôte-microbes. La Chaire de recherche du Canada en écologie microbienne appliquée permettra donc de réaliser de nouvelles découvertes sur l'importance des microbes foliaires pour les arbres et mènera au développement d'applications technologiques dans les domaines de la sylviculture et l'agriculture.



La ^{Ph} Isabelle Laforest-Lapointe, titulaire de la Chaire de recherche du Canada en écologie microbienne appliquée.

Photo : Fournie

Informations complémentaires

- [En savoir plus sur l'annonce de 346 chaires de recherche du Canada nouvelles ou renouvelées](#)
- [Engagement de l'Université de Sherbrooke à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion](#)
- [Programme des chaires de recherche du Canada \(CRC\)](#)
- [Chaire de recherche du Canada en écologie microbienne appliquée : des microbes au service des arbres](#)

8.6. TÂCHES DE L'AGENT OU AGENTE DE RECHERCHE-ÉQUITÉ

Agente d'équité et comité de prix (expérience antérieure et contribution au Plan DÉFI4)

L'Université de Sherbrooke a embauché en août 2018 une agente de recherche équité et comités de prix pour coordonner et contribuer à l'avancement des actions du Plan DÉFI4. Titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires et d'une maîtrise en gestion et développement de organisations, cette ressource détient une expérience antérieure de plus d'une dizaine d'années à titre de conseillère en ressources humaines, au recrutement pour un organisme du réseau public de la région de l'Estrie. L'embauche, la planification main-d'œuvre et la formation sont des exemples de responsabilités qu'elle a assumées. Parallèlement, on lui a confié le mandat de mettre en place et d'assurer le suivi du programme d'accès à l'égalité en emploi, programme administré par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec (CDPDJ). Étant aussi chef d'équipe, elle a su mettre à contribution ses membres afin de mettre en place des mesures de redressement temporaires, des mesures d'égalité des chances et des mesures de soutien pour les regroupements d'emplois sous-représentés de l'organisation pour laquelle elle œuvrait. Elle a travaillé en concertation avec différents gestionnaires afin de les sensibiliser à la situation de sous-représentation et aux enjeux des groupes visés et d'entraîner un changement positif de culture.

Essentiellement, pour ce mandat spécifique, son rôle a été de coordonner et de réaliser les actions suivantes :

1. S'assurer que le questionnaire d'auto-identification volontaire soit complété dès l'embauche et versé au dossier de l'employée et dans le système informatique.
2. Analyser régulièrement l'évolution des effectifs afin de déterminer, pour chaque regroupement d'emploi, le nombre de personnes faisant partie de chaque groupe visé.
3. Mettre en place le programme d'accès à l'égalité en emploi, ce qui inclut :
 1. Une analyse du système d'emploi, plus particulièrement les politiques et pratiques en matière de recrutement, de formation et de promotion;
 2. les objectifs quantitatifs poursuivis, par regroupement d'emplois pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé;
 3. des mesures de redressement temporaires fixant des objectifs de recrutement et de promotion, par regroupement d'emploi, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé;
 4. des mesures d'égalité des chances et des mesures de soutien, le cas échéant, pour éliminer les pratiques de gestion discriminatoires;
 5. des mesures relatives à la consultation et à l'information du personnel et de ses représentant.e.s;
 6. l'échéancier pour l'implantation des mesures proposées et l'atteinte des objectifs fixés.
4. Rédiger des rapports à la CDPDJ pour faire état des progrès.

En regard de sa solide expérience, ses connaissances approfondies et actuelles de l'ÉDI et ses compétences professionnelles, ses services ont été retenus pour coordonner DÉFI4.

D'ailleurs, ses fonctions actuelles sont de :

- Coordonner l'implantation d'actions prévues dans le Plan dans le but de changer durablement la culture institutionnelle :
 - Effectuer des rencontres et/ou suivis réguliers avec les responsables chargés de faire avancer les actions du Plan;

- Soutenir certain.e.s responsables en les accompagnant dans leur travail, en leur soumettant des recommandations et en prenant part aux tâches à réaliser;
- Faciliter une collaboration et une concertation efficace entre ces responsables qui proviennent de divers secteurs : le Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création, le Services des ressources humaines, le Service des communications, les facultés et le Vice-rectorat à la recherche et aux études supérieures;
- Faire le suivi aux responsables décisionnels du Plan.
- Réaliser certaines actions du Plan qui sont sous sa responsabilité.
- Contribuer au développement des outils encourageant la déclaration volontaire afin d'obtenir un portrait le plus représentatif possible de la population issue des GD dans l'institution.
- Collaborer avec le Service des communications dans l'élaboration du plan de communication visant l'atteinte des objectifs en matière d'ÉDI.
- Participer à divers forums en matière ÉDI et assurer une veille des meilleures pratiques dans les universités ou en milieu privé.
 - Collaborer aux groupes de travail portant sur la formation interuniversitaire, l'auto-identification et la carrière professorale jumelée à l'excellence en recherche créés par le Réseau québécois interuniversitaire en ÉDI.
- Colliger les données relatives à l'ÉDI fournies par les différent.e.s responsables du Plan, les analyser et proposer les solutions de redressement adéquates.
- Procéder à la rédaction du contenu et à la mise à jour de la page Web équité-recherche (page de reddition de compte au PCRC) qui inclut les sections suivantes :
 - Déclaration d'engagement, plan de gouvernance, comité consultatif du Plan DÉFI4;
 - Documents importants (ex : Plan DÉFI4, Rapport des progrès réalisés, Guide de dotation, Balises institutionnelles, etc.);
 - Personne et ressource chargée d'appliquer le plan;
 - Cibles à atteindre
 - Gestion de l'attribution des CRC;
 - Stratégie de sensibilisation et de formation;
 - Coordonnées et personnes contacts en cas de préoccupation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion;
 - Charte Dimensions.
- Réaliser les suivis avec le PCRC relatif au Plan DÉFI4 (reddition de compte, évaluation et correctifs, mises à jour des exigences, etc.).
- Rédiger les documents officiels soumis au PCRC (Plan DÉFI4, Rapport des progrès, Tableau synthèse et autres).
- Rédiger des articles ÉDI diffusés au Bulletin de la recherche et des études supérieures pour promouvoir l'ÉDI en recherche et au sein de l'Université de Sherbrooke.
- Organiser et animer 2 fois par années les rencontres du comité consultatif du Plan DÉFI4
 - Faire état des progrès
 - Intégrer les recommandations du comité au Plan.
- Rendre disponible et diffuser des formations ÉDI visant entre autres à sensibiliser aux besoins et aux réalités des membres des GD ; intégrer une équipe dispensant la formation comme formatrice.
- Participer au besoin à des comités pour représenter les intérêts des 4 GD.
- Assurer une vigie des processus d'attribution et de sélection des chaires ainsi que des documents utilisés et complétés par les comités de sélection.

- Siéger sur différents comités de travail ÉDI internes et externes à l'organisation (ex : Comité stratégique ÉDI et ses comités de travail, Réseau interuniversitaire en ÉDI et ses divers chantiers de travail, Pôle régional en enseignement supérieur-Estrie, etc.)
 - Analyser et conseiller sur la mise en place de mesures;
 - Prendre part aux travaux;
 - Réaliser les comptes rendus.
- Organiser des événements pour célébrer l'ÉDI.
- Répondre aux questions ou préoccupations de la communauté universitaire et de l'externe.

***Par ailleurs, un autre volet de son travail est de s'occuper des prix prestigieux en recherche. Elle a comme rôle de :

- Mettre en place des processus pour l'ensemble des facultés désirant soumettre des prix et veillez à leur respect.
- Veiller à la mise à jour régulière de la liste des prix et la diffuser aux personnes impliquées.
- Soutenir les facultés dans l'identification de prix pour lesquels des candidat.e.s de l'Université de Sherbrooke pourraient postuler et les appuyer dans la préparation et la rédaction des dossiers.
- Veillez à une représentation équitable (dans les 4 GD) des candidatures.

Voir l'Annexe 8.7 pour l'affichage de ce poste.

***Depuis juin 2019, le volet de soutien au prix a été retiré de son poste afin de lui permettre de s'investir à temps complet sur le volet ÉDI.

8.7. AFFICHAGE DU POSTE DE L'AGENT.E DE RECHERCHE-ÉQUITÉ



La période d'affichage de cette offre d'emploi étant terminée, il n'est malheureusement plus possible de soumettre votre candidature en ligne.

Nous vous invitons à vous inscrire à notre [alerte-emploi](#), à visiter notre site des [offres d'emplois](#) et à postuler dans une de nos banques de candidatures ([ou emplois temporaires disponibles](#)).

OFFRE D'EMPLOI

N°03152

Affichage interne et externe

10 mai 2018 au 24 mai 2018

AGENTE OU AGENT DE RECHERCHE - ÉQUITÉ ET COMITÉS DE PRIX

Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création

Description de la fonction

Sous la responsabilité du directeur général du SARIC, la personne contribue au développement et à la réalisation du Plan d'équité de l'Université. De plus, elle collabore avec les facultés pour encourager et soutenir les propositions de candidatures de professeures et professeurs à des prix prestigieux. Le temps de l'agente ou l'agent de recherche sera partagé également entre les deux volets qui composent son poste.

Lieu de travail
Campus principal

Responsabilités générales

1. Fournir une expertise sur les mesures institutionnelles liées à un accès équitable aux chaires de recherche du Canada et aux postes offerts dans le domaine de la recherche en général, pour les quatre groupes désignés (femmes, Autochtones, personnes handicapées, personnes de minorités visibles).
2. Coordonner le développement de mesures institutionnelles liées à l'équité en recherche et collaborer à la détermination des méthodes de réalisation et de contrôle.
3. Coordonner le processus de nomination aux prix prestigieux en recherche et soutenir la rédaction des candidatures retenues par les facultés et l'Université.

Responsabilités spécifiques

Volet 1 : Équité

En appui à l'engagement de l'Université à soutenir de façon prioritaire l'équité et la diversité comme facteurs stratégiques d'excellence et au Plan d'action d'équité 2017-2022 pour les programmes interorganismes (DÉFI4) :

- Coordonner l'implantation d'actions prévues dans DÉFI4 pour augmenter la diversité, l'équité et l'inclusion des groupes désignés.
- Évaluer l'efficacité des mesures mises en place à l'Université pour augmenter la diversité, l'équité et l'inclusion des groupes désignés en utilisant les métriques pertinentes, analyser les données et présenter les résultats.
- Rendre disponible et diffuser la formation sur les questions d'équité, de diversité et d'inclusion pour atteindre les cibles institutionnelles identifiées par les organismes gouvernementaux, et ce, dans une perspective de changement durable des façons de penser; intégrer une équipe dispensant la formation, comme formateur ou formatrice.
- Élaborer un programme de mentorat spécifique aux groupes désignés pour encadrer ces personnes à leur arrivée à l'Université et s'assurer qu'on leur offre un milieu inclusif qui favorise leur progression de carrière.
- Faciliter une collaboration efficace entre le Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création, le Service des ressources humaines, le Service des communications et les facultés en ce qui a trait au dossier d'équité, de diversité et d'inclusion.
- Participer au besoin à des comités pour représenter les intérêts des quatre groupes désignés.
- Conseiller les différentes instances pour la mise en place des mesures d'équité, de diversité et d'inclusion.
- Maintenir une veille sur les « bonnes pratiques » dans les universités en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Volet 2 : Prix prestigieux en recherche

Soutenir les facultés dans l'identification de prix pour lesquels des candidates ou candidats de l'Université de Sherbrooke pourraient postuler et les appuyer dans la préparation et la rédaction des dossiers.

Veiller à une représentation équitable (dans les quatre groupes désignés) des candidatures.

Autres

1. Effectuer des recherches et analyses et rédiger des rapports ou documents d'information reliés à son champ d'activités.
2. Préparer et vérifier des rapports statistiques et formuler à la personne supérieure immédiate les recommandations appropriées.
3. Collaborer au développement, à l'implantation ainsi qu'à la mise à jour des programmes et systèmes informatiques reliés à son champ d'activités.
4. Assumer toute autre tâche que peut lui confier la personne supérieure immédiate.

Qualifications requises

- Détenir une maîtrise dans une discipline jugée pertinente.
- Posséder trois (3) ans d'expérience pertinente, notamment dans le domaine de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

Exigences

- Posséder une connaissance approfondie et actuelle du domaine de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.
- Démontrer des aptitudes pour le travail d'équipe, la gestion de projet, un excellent sens de l'organisation, un esprit d'initiative, une capacité d'analyse et de synthèse

- d'informations, et des habiletés de rédaction et de communication.
- Avoir une bonne connaissance du milieu de la recherche universitaire.
 - Posséder une connaissance des principaux outils de micro informatique.
 - Posséder une excellente connaissance de la langue française parlée et écrite.
 - Posséder une bonne connaissance de la langue anglaise

Corps d'emploi : Agente, agent de recherche et de développement
Échelle de traitement : No 1 (14 échelons répartis entre 52 187 \$ et 87 728 \$)

Poste régulier à temps complet, trente-cinq (35) heures par semaine.

Veillez faire parvenir votre curriculum vitae au Service des ressources humaines par voie électronique en cliquant sur le bouton « Postuler » au plus tard

LE JEUDI 24 MAI 2018 À 17 h

Nous remercions toutes les personnes candidates. Toutefois, nous communiquerons seulement avec les personnes retenues en entrevue.

L'Université de Sherbrooke valorise la diversité, l'égalité, l'équité et l'inclusion en emploi au sein de sa communauté et invite toutes les personnes qualifiées à soumettre leur candidature, en particulier les femmes, les membres de minorités visibles et ethniques, les Autochtones et les personnes handicapées relativement au Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE). Les outils de sélection peuvent être adaptés selon les besoins des personnes handicapées qui en font la demande, et ce, en toute confidentialité. L'Université de Sherbrooke encourage également les personnes de toutes orientations et identités sexuelles à postuler. La priorité devra être accordée aux Canadiennes et Canadiens et aux résidentes permanentes et résidents permanents.

8.8. CHIFFRIER D'UTILISATION DES CRC DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE (AOÛT 2019)

# Chaire	Allocation par Agence	Utilisation par Agence	Faculté	Nom du Candidat	Type	Cyle	Date de début proposée	Date de début confirmée	De de fin	Actif (oui/non)	Date finale - demande de renouvellement	# Active	Allocation		Utilization		* Method of Allocating Chairs * Processus d'attribution des chaires	
												33	Total:	14	16	Tier 2 Niveau 2		14
215	IRSC	IRSC	FMS	Roucou, Xavier	Nouveau	2015-1	1-oct-15	1-oct-15	30-sept-22	oui	Avril 2022							
216	IRSC	IRSC	FMS	Proulx, Jean-Paul	Renouvellement	2016-1	1-nov-16	1-nov-16	31-oct-23	oui	Sans objet							
217	IRSC	IRSC	FMS	Wellinger, Raymund J.	Renouvellement	2016-1	1-nov-16	1-nov-16	31-oct-23	oui	Sans objet							
218	IRSC	IRSC	FMS	Frieser, William	Nouveau	2013-2	1-juin-14	1-mai-14	30-avr-21	oui	Octobre 2020							
219	IRSC	IRSC	FMS	Rivard, Nathalie	Renouvellement	2018-1	1-déc-18	1-déc-18	30-nov-24	oui	Sans objet							
220	IRSC	IRSC	FMS	Sarret, Philippe	Nouveau	2012-1	1-nov-12	1-nov-12	31-oct-19	oui	Avril 2019							
223	IRSC	IRSC	FMS	Genkides, Pedro	Renouvellement	2017-1	1-nov-17	1-nov-17	31-oct-22	oui	Sans objet							
224	IRSC	IRSC	FMS	Carpentier, André	Nouveau	2018-1	1-oct-18	1-oct-18	10-sept-25	oui	Avril 2025							
225	IRSC	IRSC	FMS	Whitingshall, Kevin	Renouvellement	2015-2	1-mai-16	1-mai-16	30-avr-21	oui	Sans objet							
226	IRSC	IRSC	FMS	Bechand, Francois	Renouvellement	2015-2	1-juin-16	1-juin-16	31-mai-21	oui	Sans objet							
227	IRSC	IRSC	FMS	NON DISPONIBLE														
228	IRSC	IRSC	FMS	Breton, Mylene	Nouveau	2017-1	1-oct-17	1-nov-17	31-oct-22	oui	Avril 2022							
229	IRSC	IRSC	FMS	Giroux, Veronique	Nouveau	2018-1	1-janv-19	1-oct-18	30-sept-23	oui	Avril 2023							
898	CRSNG	CRSNG	Sciences	Gravel, Dominique	Nouveau	2015-1	1-oct-15	1-déc-15	30-nov-22	oui	Avril 2022							
899	CRSNG	CRSNG	Génie	Fontaine, Réjean	Nouveau	2016-2	1-avr-17	1-mai-17	30-avr-24	oui	Octobre 2023							
900-A	CRSNG	CRSNG	Sciences	Ouangroua, Aïda	Nouveau	2014-2	1-avr-15	1-avr-15	30-nov-20	oui	Avril 2020							
900-B	CRSNG	CRSNG	Sciences	Bellenger, J-P.	Renouvellement	2014-2	1-juil-15	1-juil-15	30-juin-20	oui	Sans objet							
901	CRSNG	CRSNG	Sciences	Taillefer, Louis	Renouvellement	2015-2	1-juil-16	1-juil-16	30-juin-23	oui	Sans objet							
902	CRSNG	CRSNG	Sciences	Cleaver, Jérôme	Nouveau	2015-2	1-avr-16	1-juin-16	31-mai-23	oui	octobre 2022							
903	CRSNG	CRSNG	Sciences	Reulet, Bertrand	Nouveau	2016-2	1-oct-17	1-oct-17	30-sept-24	oui	Avril 2024							
221-A	CRSNG	CRSNG	Génie	Sous-évaluation	Nouveau	2019-1	1-oct-19											
221-B	CRSNG	CRSNG	Génie	Groleau, Denis	Nouveau	2011-2	1-août-12	1-août-12	31-juil-19	oui	octobre 2018							
222	CRSNG	IRSC	FMS	Abou-Elela, Sherif	Nouveau	2012-1	1-nov-12	1-nov-12	31-oct-19	oui	Avril 2019							
904	CRSNG	CRSNG	Génie	Benmokrene, Brahim	Renouvellement	2016-1	1-nov-16	1-nov-16	31-oct-23	oui	Sans objet							
231	CRSNG	CRSNG	Génie	Bemy, Alain	Nouveau	2015-1	1-oct-15	1-nov-15	31-oct-22	oui	Avril 2022							

# Chaire	Allocation par Agence	Utilisation par Agence	Faculté	Nom du Candidat	Type	Cyle	Date de début proposée	Date de début confirmée	De de fin	# Active	Date finale - demande de renouvellement	Allocation Utilization			Historique des calculs/utilisation *	
										33		Total	14	16		
												Tier 2 Niveau 2	14	16	Commentaires individuels	
230	CRSNG	IRSC	FASAP	Dionne, Isabelle	Nouveau	2012-2	1-avr.-13	1-avr.-13	31-mars-20	oui	Sans objet				DEUXIEME TERME - PAS D'AUTRE RENOUVELLEMENT POSSIBLE NIVEAU 1 - ALLOCATION PERDUE CALCUL 2017	
905	CRSNG	CRSNG	Génie	Femades Trovao, JP	Nouveau	2014-2	1-avr.-15	1-avr.-15	31-mars-20	oui	Octobre 2019	2	2			
906	CRSNG	CRSNG	FLSH	Lemelin Myriem	Nouveau	2018-2	1-août-19	1-sept-19				2	2			
907	CRSNG	CRSNG	Génie	Planle, Jean-Sébastien	Nouveau	2014-2	1-avr.-15	1-avr.-15	31-mars-20	oui					NIVEAU 2 - ALLOCATION PERDUE CALCUL 2017	
909	CRSNG	CRSNG	Génie	Breidy, Nadi	Nouveau	2014-2	1-avr.-15	1-avr.-15	31-mars-20	oui	Octobre 2019	2	2			
910	CRSNG	CRSNG	Génie	Robert, Mathieu	Nouveau	2015-2	1-avr.-16	1-mai-16	30-avr.-21	oui	Octobre 2020	2	2			
912	CRSNG	CRSNG	Sciences	Laforest-Lapointe, Isabelle	Nouveau	2018-2	1-janv.-20	1-janv.-20	31-déc.-24		avril 2024	2	2			
1636	CRSNG	CRSNG	Génie	Hausleden, Debra	Nouveau	2018-2	1-avr.-19	1-sept-19	31-août-24		Octobre 2023	2	2			
1632	CRSH	CRSH	Éducation	Landôt, Nadine	Nouveau	2016-2	1-avr.-17	1-avr.-17	31-mars-24	oui	Octobre 2023	1	1			
1633-A	CRSH	CRSH	FLSH	Cleveau, François	Nouveau	2014-2	1-août-15	1-août-15	31-jul.-20	oui	Octobre 2019	1	2			
1633-B	CRSH	CRSH	FLSH	Couturier, Yves	Renouvellement	2013-2	1-juin-14	1-juin-14	31-mai-19	oui	Sans objet		2		DEUXIEME TERME - PAS D'AUTRE RENOUVELLEMENT POSSIBLE	
1634	CRSH	CRSH	FLSH	Ginoer, Antony	Renouvellement	2015-2	1-juil.-16	1-juil.-16	30-juin-21	oui	Sans objet	2	2		DEUXIEME TERME - PAS D'AUTRE RENOUVELLEMENT POSSIBLE	
1635	CRSH	CRSH	Éducation	Martin-Stoney, Alexa	Nouveau	2016-2	1-avr.-17	1-avr.-17	31-mars-22	oui	Octobre 2021	2	2			

* Method of Allocating Chairs

* Processus d'attribution des chaires

8.9. NOUVELLES CRC (AOÛT 2019)

59

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

LAST UPDATED BY TIPS: August 8 2019
DERNIÈRE MISE À JOUR PAR SPIIE: le 8 août 2019

# Chaire	Allocation par Agence	Utilisation par Agence	Nom du Candidat	Type	Cyle	Date de début proposée	Date de début confirmée	De de fin	# Active	Date finale - demande de renouvellement	Allocation		Utilization		Commentaires individuels	Historique des calculs/utilisation *
									0		Total:					
2018-0144	CRSNG	CRSNG									4	4				NOUVELLES CHAIRES 2018 Gain de 4 chaires 1 IRSC niveau 2 2 CRSNG niveau 2 1 CRSN niveau 2
2018-0145	CRSNG	CRSNG									4	4				
2018-0146	IRSC	IRSC									2	2				
2018-0147	CRSH	CRSH									2	2				
											2	2				

8.10. STRUCTURE DU CSI

Processus de sélection des candidates et des candidats

Le CSI est un comité interdisciplinaire composé comme suit : six chercheurs ou chercheuses pour leur expérience et leurs réalisations en recherche (trois membres internes et trois membres externes à l'Université de Sherbrooke, représentant les trois secteurs : CRSH, CRSNG, IRSC) et la vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche et aux études supérieures, qui assume la présidence. De plus, un représentant membre du comité sur la diversité siège ex officio aux réunions du CSI.

Voici, à cet effet, la liste des membres (dernière mise-à-jour : 29 avril 2019)

1. Pre Isabelle Dionne, Université de Sherbrooke, Faculté des sciences de l'activité physique;
2. Pre Laurette Dubé, Université McGill, Faculté de gestion;
3. Pre Marie-Josée Fortin, Université de Toronto, Faculté des arts et des sciences;
4. Pre Suzanne Garon, Université de Sherbrooke, Faculté des lettres et sciences humaines;
5. Mme Brigitte Leduc, Université de Sherbrooke, Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création; membre d'office;
6. M. Bruno Paradis, Université de Sherbrooke, Service des ressources humaines, Agent d'équité, membre d'office;
7. Pr Patrick Paultre, Université de Sherbrooke, Faculté de génie;
8. Pr Jean-Pierre Perreault, Université de Sherbrooke, Vice-recteur à la recherche et aux études supérieures, Président du comité;
9. Pr David Sankoff, Université d'Ottawa, Faculté des sciences, membre substitut;
10. Pr Marc Therrien, Université de Montréal, Département de pathologie et biologie cellulaire;
11. Pr Miles Turnbull, Université Bishop's, Vice-principal académique, membre substitut.

Le CSI a pour mandat de sélectionner les meilleures candidatures en tenant compte de leur excellence en recherche et de leur apport structurant aux priorités stratégiques et aux cibles institutionnelles de diversité de l'Université. Il soumet sa recommandation au comité de direction de l'Université. Le comité de direction prend la décision finale sur la base du rapport du CSI et en examinant, de plus, la conformité du processus de sélection qui a été suivi, le respect des priorités stratégiques institutionnelles et la planification des postes professoraux.

Les facultés pertinentes recommandent des membres externes et internes à la vice-rectrice ou au vice-recteur à la recherche et aux études supérieures et le comité de direction nomme les personnes retenues pour une période de deux ans. Un représentant membre du comité consultatif sur la diversité siège également ex officio aux réunions du CSI. Le fonctionnement du CSI est suivi et documenté par l'agente ou l'agent d'équité de l'Université selon les termes du *Guide de dotation pour les programmes interorganismes fédéraux (CRC, CERC, CRC150, Apogée)*.

8.11. BALISES INSTITUTIONNELLES



PROCÉDURE 2600-072

TITRE :	Balises institutionnelles pour les chaires de recherche du Canada		
APPROUVÉE PAR :	Comité de direction de l'Université	Résolution :	CD-2017-10-16-19
ENTRÉE EN VIGUEUR :	16 octobre 2017		
MODIFICATION :	Comité de direction de l'Université	Résolution :	CD-2018-03-12-08 CD-2018-10-22-05

PRÉAMBULE

La nomination d'une candidate ou d'un candidat à une chaire de recherche du Canada (CRC) est une prérogative de l'Université de Sherbrooke dans la mesure où le *Programme des chaires de recherche du Canada* (PCRC) alloue les chaires aux universités, qui en disposent selon leurs priorités stratégiques. Une CRC n'est jamais attribuée de façon permanente à une unité académique ou à une personne titulaire.

Toutes les chaires doivent correspondre à une priorité institutionnelle stratégique de recherche et apporter une valeur ajoutée significative avec un impact notable et vérifiable. Les CRC de niveau 1 sont attribuées à des chercheuses et chercheurs d'exception, œuvrant dans les thèmes porteurs retenus dans le plan stratégique de leur faculté et de l'Université¹. Les CRC de niveau 2 sont attribuées à des chercheuses et chercheurs prometteurs et ayant le calibre et les compétences pour une carrière exceptionnelle dans un thème porteur retenu dans le plan stratégique.

L'Université est convaincue que les standards d'excellence et l'atteinte de ses priorités stratégiques sont indissociables de la diversité et de l'équité. Ainsi, les présentes Balises encadrent un processus ouvert et transparent pour accéder au titre de titulaire de CRC, et ce, notamment pour atteindre (d'ici 2019) et maintenir (par la suite) une représentation équitable parmi les titulaires des quatre groupes qui ont été désignés (les « Groupes désignés ») par l'accord de règlement conclu entre le PCRC et la *Commission canadienne des droits de la personne* en 2006, soit les femmes, les minorités visibles, les autochtones et les personnes en situation de handicap. Cet objectif est décrit plus en détail dans le *Plan d'action d'équité pour les programmes interorganismes fédéraux (2017-2022)*², qui affirme l'engagement de l'Université à soutenir de façon prioritaire l'équité et la diversité comme facteur stratégique d'excellence.

• ALLOCATION DES CHAIRES ET NOMINATION DES TITULAIRES

Le programme des CRC répartit ses quelque 2 000 chaires entre les universités admissibles, dans les trois grands secteurs de recherche (Sciences humaines et sociales, Sciences naturelles et génie, et Sciences de la santé), proportionnellement aux montants des subventions qu'elles reçoivent du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH), du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) et des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC). L'Université répartit son allocation institutionnelle de CRC entre les secteurs et les facultés selon les mêmes règles. Occasionnellement, en concertation avec les facultés concernées, l'Université utilise la marge de flexibilité (section 2) consentie par le PCRC pour transférer une chaire d'une faculté ou d'un secteur à un autre, ou pour favoriser l'atteinte de ses objectifs en matière de représentation des Groupes désignés.

1. L'allocation et la disponibilité de postes de CRC (nom des titulaires, date de début et de fin des mandats, disponibilité de toute chaire vacante) est une information publique, affichée en permanence sur le site web de l'Université de Sherbrooke et mise à jour régulièrement.
- ~~2. Toute nouvelle candidature doit être sélectionnée au terme d'un processus ouvert et transparent, conforme aux meilleures pratiques d'équité. Le processus de sélection fait l'objet du *Guide de dotation pour les programmes interorganismes fédéraux (CRC, CERC, CRC150, Apogée)*³, soutenu par le *Service des ressources humaines*, notamment par l'agente ou l'agent d'équité de l'Université (le rôle de l'agente ou de l'agent d'équité est de fournir des conseils sur les meilleures façons de prendre en compte l'équité dans la planification et les procédures). Le processus de sélection inclut les éléments clés suivants, qui devront être dûment documentés : la description du poste et de ses exigences, l'affichage du poste et sa diffusion, la stratégie de recherche active de candidatures utilisée pour atteindre les cibles de représentation des Groupes désignés, et la composition et le fonctionnement du comité de sélection. Le processus de sélection utilisera des critères globaux, clairs et suffisamment souples pour permettre d'évaluer l'excellence sur la base de critères quantitatifs conventionnels et de critères plus qualitatifs et stratégiques, reconnaissant pleinement l'importance de la diversité, la capacité à collaborer, la capacité de communiquer et de s'engager dans la communauté, la formation à la recherche, la mission d'enseignement, le service professionnel et le mentorat. Toutes les personnes impliquées dans ce processus (à l'échelle du département, de la faculté, de la direction de l'Université et de ses services) doivent recevoir une formation reconnue par l'Université sur les questions d'équité et de diversité.~~
3. L'Université s'attend à ce que chaque faculté contribue à ce qu'au moins 60 % des candidates ou des candidats proviennent de l'extérieur de l'institution. Toute nouvelle CRC de niveau 2 sera attribuée à des candidates ou à des candidats externes à l'Université. De manière exceptionnelle (par exemple, pour un maintien en poste), l'Université considérera une candidature interne.
4. Afin de maximiser le déploiement des chaires dans les unités académiques et les options disponibles, un titulaire ne peut cumuler de chaires soutenues par des programmes de subvention dédiés aux chaires.
5. Dans le cadre du *Plan d'action d'équité pour les programmes interorganismes fédéraux (2017-2022)*, pour favoriser l'atteinte rapide des cibles de représentation des Groupes désignés, il revient à l'Université d'afficher les CRC disponibles et, par le biais d'un comité de sélection institutionnel (CSI) placé sous l'autorité du comité de direction de l'Université, de recevoir les candidatures et de procéder à la sélection finale de toutes les candidatures.
6. Tout appel de proposition (affichage) lancé par l'Université doit être transparent et répondre aux objectifs stratégiques institutionnels, dont le maintien des cibles de représentation des Groupes désignés. Les dossiers de candidature reçus à la suite de l'appel de proposition doivent comprendre le curriculum vitae de la candidate ou du candidat, ainsi qu'une lettre d'appui de la doyenne ou du doyen de la faculté présentant, d'une part, l'impact structurant de la candidature, et d'autre part, les détails du plan de recrutement qui a été suivi. Une seconde lettre pourra être jointe, provenant de la direction du département où serait accueillie la chaire, ou, selon le cas, de l'institut ou du centre de recherche qui formerait l'environnement principal de la chaire et de sa ou de son titulaire, et présentant des informations complémentaires sur l'impact de la chaire. L'agente ou l'agent d'équité institutionnel fournira une recommandation indépendante au CSI quant à la transparence et à la qualité du processus de recrutement et de sélection qui a conduit à retenir les candidatures présentées.
7. Le CSI a pour mandat de sélectionner les meilleures candidatures en tenant compte de leur excellence en recherche et de leur apport structurant aux priorités stratégiques et aux cibles institutionnelles de diversité de l'Université. Il soumet sa recommandation au comité de direction de l'Université. Le comité de direction prend la décision finale sur la base du rapport du CSI et en examinant, de plus, la conformité du processus de sélection qui a été suivi, le respect des priorités stratégiques institutionnelles et la planification des postes professoraux.
8. Le CSI est composé de sept membres : six pour leur expérience et leurs réalisations en recherche (trois membres internes et trois membres externes à l'Université, représentant les trois secteurs) et la vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche et aux études supérieures, qui assume la présidence. Les facultés pertinentes recommandent des membres externes et internes à la vice-rectrice ou au vice-recteur responsable de la recherche et le comité de direction nomme les

personnes retenues pour une période de deux ans. Un représentant membre du comité consultatif sur la diversité siège également *ex officio* aux réunions du CSI. Le fonctionnement du CSI est suivi et documenté par l'agente ou l'agent d'équité de l'Université selon les termes du *Guide de dotation pour les programmes interorganismes fédéraux (CRC, CERC, CRC150, Apogée)*.

- **CHAIRES FLEXIBLES**

L'Université bénéficie de cinq chaires « flexibles » parmi l'allocation de CRC qu'elle reçoit (le PCRC alloue cinq chaires flexibles à toutes les universités qui reçoivent une allocation de cinquante CRC ou moins). Par exemple, cette flexibilité permet aux universités de jumeler deux chaires de niveau 2 pour constituer une chaire de niveau 1 (ou inversement), ou encore de transférer une chaire d'un secteur à un autre. Cependant, pour 2018 et 2019, le PCRC permet aux universités de « modifier le niveau et les domaines de recherche des chaires au-delà des limites prévues par la marge de flexibilité », avec l'objectif d'aider les universités « à atteindre leurs cibles en matière d'équité et de diversité. »

L'Université décide de l'utilisation de cette marge de flexibilité selon ses priorités stratégiques et celles des facultés. Dans les cas où la cible de diversité institutionnelle (facultaire et sectorielle) n'est pas atteinte, toute chaire de niveau 1 subdivisée en deux chaires de niveau 2 devra permettre le recrutement d'au moins une personne titulaire provenant d'un des Groupes désignés. Selon la même logique, dans les cas où la cible institutionnelle (facultaire et sectorielle) n'est pas atteinte, toute chaire de niveau 1 formée par le regroupement de deux chaires de niveau 2 devra permettre un recrutement qui marque un progrès vers l'atteinte de cette cible.

- **RENOUVELLEMENT DES CHAIRES**

9. Toutes les chaires ne sont renouvelables qu'une seule fois, conditionnellement à la performance de la personne titulaire. Exceptionnellement, et avec l'accord du comité de direction de l'Université, cette règle pourra ne pas s'appliquer.
10. Les renouvellements seront évalués en fonction de la performance de la personne titulaire et de l'évolution du thème porteur auquel la chaire est intégrée (impact structurant, y compris sur la diversité). L'Université s'attend à ce que le premier mandat ait été marqué par des progrès scientifiques significatifs, par l'augmentation notable de l'innovation et du transfert des connaissances, par l'amélioration de la formation de chercheuses et de chercheurs et par une visibilité accrue. L'Université transmet aux titulaires, dès le début de leur premier mandat, les conditions détaillées de renouvellement. Ces conditions sont affichées en tout temps sur le site de l'Université.
11. Au plus tard quatre mois avant la date de soumission indiquée par le PCRC pour le renouvellement d'une chaire, le dossier de candidature complet (dans le format demandé par le PCRC) devra être soumis au CSI. Le CSI formulera sa recommandation au comité de direction de l'Université. Le comité de direction prendra la décision finale sur la base du rapport du CSI et en examinant, de plus, la conformité du processus d'évaluation qui a été suivi, le respect des priorités stratégiques institutionnelles et la planification des postes professoraux.
12. L'Université s'attend à ce qu'une personne titulaire de chaire de niveau 1 qui renouvelle sa chaire soit en mesure d'assumer son nouveau mandat pour la durée prévue, soit sept ans.
13. Le second mandat d'une personne titulaire d'une chaire de niveau 2 pourra être interrompu prématurément si sa candidature est retenue pour une chaire de niveau 1. Dans ces conditions, le nombre cumulé de mandats sera au plus de trois au total (donc deux mandats au niveau 2 et un au niveau 1, ou un mandat au niveau 2 et deux au niveau 1; un mandat terminé prématurément est considéré comme une unité). Le processus de sélection ouvert et transparent s'appliquera pour l'obtention de chaque chaire, et hormis la limite de trois mandats mentionnée ci-dessus, les conditions de renouvellement régulières s'appliqueront au terme de tout mandat.

- **DISPOSITIONS BUDGÉTAIRES**

La répartition des fonds provenant des CRC doit respecter les balises ci-dessous.

14. Chaires de niveau 1 : le financement provenant des CRC représente 200 000 \$ et doit être réparti selon les balises suivantes :

- 14.8. Une chaire inclut le salaire de la personne titulaire. Une somme maximale de 100 000 \$ peut provenir du financement des CRC pour financer une partie du salaire de la personne titulaire incluant avantages sociaux et toute prime éventuelle; le financement complémentaire du salaire proviendra de la faculté concernée;
- 14.9. 10 000 \$ pour les frais administratifs relatifs à la chaire;
- 14.10. Le reste est à la disposition de la personne titulaire. À la première année du budget de la chaire, l'Université permet que jusqu'à 10 000 \$ servent à couvrir les frais liés au recrutement de la personne titulaire (affichage, déménagement, etc., selon les dépenses admissibles au PCRC).
15. Chaires de niveau 2 : le financement provenant des CRC représente 100 000 \$ et doit être réparti selon les balises suivantes :
- 15.8. Une chaire inclut le salaire de la personne titulaire. Une somme maximale de 50 000 \$ peut provenir du financement des CRC pour financer une partie du salaire de la personne titulaire incluant avantages sociaux et toute prime éventuelle; le financement complémentaire du salaire proviendra de la faculté concernée;
- 15.9. 5 000 \$ pour les frais administratifs relatifs à la chaire;
- 15.10. Le reste est à la disposition de la personne titulaire. À la première année du budget de la chaire, l'Université permet que jusqu'à 10 000 \$ servent à couvrir les frais liés au recrutement de la personne titulaire (affichage, déménagement, etc., selon les dépenses admissibles au PCRC).

- **FONDATION CANADIENNE POUR L'INNOVATION**

Considérant les ressources limitées de l'enveloppe Fonds des leaders de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI), l'Université recommande que seules les CRC allouées à une candidature externe soient accompagnées d'une demande à ce programme de la FCI.

- **RÉCUPÉRATION DES CHAIRES PERDUES**

Si le rendement d'une université décroît par rapport à celui d'autres établissements, au point où le nombre de chaires qui lui sont attribuées diminue à l'issue du processus de réattribution, le PCRC récupère les chaires perdues. Après avoir consulté le PCRC, une université peut décider de rendre la ou les chaires vacantes ou de faire appel à un mécanisme de désactivation du financement fondé sur un soutien dégressif (100%, 50 % et 0%) aux chaires occupées.

En cas de perte de chaires, l'Université de Sherbrooke retournera au PCRC la ou les chaires vacantes, en excluant les chaires non actives, mais qui seraient déjà attribuées à une candidature déjà soumise pour évaluation par les pairs dans le cadre d'un cycle de concours, y compris le cycle suivant immédiatement la réception du processus de réattribution. Si aucune chaire n'est vacante, l'Université considérera se départir des chaires qui sont le plus près de la fin de leur second mandat, en commençant par les chaires de niveau 1 et, si possible, par celles qui se trouvent dans le secteur d'où provient la diminution du financement des organismes subventionnaires pertinents. Dans tous les cas, la perte d'une chaire sera évaluée en tenant compte de son impact sur la représentation des groupes désignés afin de ne pas aggraver tout écart de représentation.

Il appartient au vice-recteur à la recherche et aux études supérieures d'identifier les chaires concernées, en concertation avec les facultés, et de présentera sa recommandation au comité de direction de l'Université, avec l'avis de l'agent d'équité.

- **RESPONSABILITÉ**

La vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche et aux études supérieures est responsable de l'application, de la diffusion et de la mise à jour de la présente procédure.

- **ENTRÉE EN VIGUEUR**

La présente procédure est entrée en vigueur le 16 octobre 2017; les dernières modifications ont été approuvées par le comité de direction de l'Université le 22 octobre 2018.

ANNEXE

LIGNES DIRECTRICES POUR LE TRAITEMENT DES PRÉOCCUPATIONS EN MATIÈRE

D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

L'Université se joint au Secrétariat des programmes interorganismes (le Secrétariat), qui administre le Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC), le Programme des chaires d'excellence en recherche du Canada (CERC), le Programme des chaires de recherche Canada 150 (CRC150) et le Fonds d'excellence en recherche Apogée Canada (Apogée), pour promouvoir l'équité et adopter les meilleures pratiques en matière de gouvernance, de transparence et d'équité afin d'assurer une juste représentation des groupes sous-représentés (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes de minorités visibles – les groupes désignés) dans le cadre des programmes du Secrétariat.

Le Secrétariat définit l'équité comme l'élimination des obstacles et des préjugés systémiques, et l'inclusion comme les pratiques faisant en sorte que toutes les personnes jouissent du même accès à un programme et en tirent les mêmes bénéfices. Pour ce faire, l'Université souhaite que tous les membres de sa communauté respectent et acceptent la diversité, que l'on définit comme les différences en matière d'origine ethnique, de religion, de statut d'immigrant, de statut d'autochtone, d'aptitudes, de sexe, d'orientation sexuelle, d'identité de genre et d'âge.

L'Université de Sherbrooke veut s'assurer de comportements exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de la part de son personnel et de ses étudiants. Ainsi, la présente procédure décrit le processus à suivre pour traiter toute question ou préoccupation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion entourant les processus de mise en nomination et de sélection liés aux chaires CRC, CERC, CRC150 ou de postes Apogée.

Les présentes lignes directrices s'inscrivent dans le cadre du *Plan d'action d'équité pour les programmes interorganismes (2017-2022) de l'Université de Sherbrooke*⁴ (le « Plan d'action d'équité »). Au regard des autres activités directement liées à la mission de l'Université et de leur organisation administrative, ces lignes directrices sont complémentaires aux politiques institutionnelles déjà existantes, notamment la *Politique sur l'intégrité en recherche et sur les conflits d'intérêts* (Politique 2500-021) et la *Politique complémentaire sur les conflits d'intérêts* (Politique 2500-032). Elle prolonge également les politiques fédérales et provinciales de non-discrimination et d'équité en matière d'emploi, auxquelles l'Université souscrit.

PROCESSUS DE MISE EN NOMINATION ET DE SÉLECTION

Les détails du processus de mise en nomination et de sélection des titulaires de CRC sont disponibles à l'adresse <https://www.usherbrooke.ca/recherche/fr/organisation/equite/attribution/>.

QUESTIONS OU PRÉOCCUPATIONS

L'Université doit faire preuve d'une grande transparence dans ses procédures d'attribution de postes de chaires CRC, CERC ou CRC150 et de postes Apogée, de même que dans la sélection et le renouvellement des titulaires, ainsi que dans les mesures mises en place pour assurer le respect de ses cibles en matière de diversité et d'inclusion. Une « préoccupation » désigne toute situation qui suscite une interrogation ou crée une insatisfaction chez une ou des personnes ayant participé, de loin ou de près, à un processus de mise en candidature et d'attribution d'une ou d'un titulaire de CRC, de CERC, de CRC150 ou d'un poste Apogée et qui est perçue comme inéquitable par lesdites personnes. Dans ce cadre, les préoccupations peuvent être de tout ordre; elles vont des simples questions sur l'éligibilité à une chaire ou à un poste, en passant par la perception d'un manque de conformité au processus de nomination et de mise en candidature susmentionné, jusqu'aux plaintes pour discrimination. L'Université encourage tout membre de sa communauté à lui signaler toute situation qui leur semble enfreindre ce cadre selon la procédure suivante.

GESTION DES QUESTIONS ET DES PRÉOCCUPATIONS

Une préoccupation en matière d'équité, de transparence, de diversité ou d'inclusion peut découler d'une situation réelle, potentielle ou apparente, dont le niveau de gravité et le caractère dommageable ou répréhensible dépendent du contexte spécifique de la situation. L'Université met en place un mécanisme de gestion pour s'assurer que les personnes responsables puissent traiter de façon proactive les situations

réelles, potentielles ou apparentes de manques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Signalement

L'Université s'est engagée à atteindre et à maintenir des cibles d'équité pour les quatre groupes désignés, conformément à son Plan d'action d'équité. Afin d'en permettre une gestion adéquate, il importe que toute question ou préoccupation à ce sujet soit communiquée et examinée de la façon la plus objective possible, afin de protéger les intérêts et la réputation de l'Université et de ses membres. L'Université souhaite recevoir les informations pertinentes à toute situation de manque d'équité afin d'y remédier. Dans le cas d'allégations ou de plainte, l'Université prend l'engagement de protéger les personnes qui les déposeront de toutes représailles qui pourraient éventuellement être exercées contre elles.

Confidentialité

La gestion des questions ou des préoccupations encadrées par les présentes lignes directrices est effectuée de façon confidentielle, conformément à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*⁵, considérant que l'identité de la personne qui les signale est reconnue comme un renseignement personnel confidentiel, à moins qu'une disposition de la loi n'oblige l'Université à communiquer les renseignements les concernant. Toutefois, la personne qui formule une question ou signale une préoccupation peut autoriser la divulgation de son identité.

Traitement

En tout temps, une question ou une préoccupation peut être adressée par voie électronique à : equite.recherche@usherbrooke.ca. Cette communication doit être signée, contenir suffisamment de faits pour en permettre l'évaluation et être accompagnée, le cas échéant, des documents pertinents. Une question ou une préoccupation transmise sous anonymat ne sera pas retenue.

Les questions ou préoccupations sont reçues par le Service des ressources humaines et examinées par l'agente ou l'agent d'équité de l'Université, qui en accusera réception et émettra une recommandation (dossier recevable ou non) dans un maximum de 20 jours ouvrables.

S'il s'agit d'une question technique qui trouve une réponse dans les règles des programmes concernés ou dans les *Balises institutionnelles pour les chaires de recherche du Canada* (Procédure 2500-072)⁶, l'agente ou l'agent d'équité sollicitera l'information requise du Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création.

Si une question ou une préoccupation reçue nécessite une suite approfondie après avoir été jugée recevable, le dossier est acheminé à la vice-rectrice ou au vice-recteur à la recherche et aux études supérieures, qui informe la ou les personnes visées par son contenu et s'assure de leur donner l'occasion de l'analyser et d'y répondre en proposant les mesures qu'elles considèrent appropriées pour améliorer ou corriger la situation, si nécessaire, à l'intérieur de 30 jours ouvrables.

Dans ce dernier cas, si la vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche et aux études supérieures et la ou les personnes visées par la question ou la préoccupation n'arrivent pas à convenir de mesures considérées appropriées par les deux parties pour remédier à la situation, le membre du comité de direction de l'Université responsable du Service des ressources humaines peut y adjoindre toute ressource qu'il juge appropriée pour régler la situation.

Si de nouvelles mesures ne sont toujours pas considérées appropriées ou suffisantes par la vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche et aux études supérieures et la vice-rectrice ou vice-recteur responsable du Service des ressources humaines et les personnes visées, le dossier est soumis à un comité ad hoc formé de deux membres du comité consultatif du Plan d'action d'équité, d'un membre de la direction d'une faculté autre que celle d'où émane la situation, et de l'agent d'équité de l'Université. Les conclusions et recommandations du comité sont acheminées à la vice-rectrice ou au vice-recteur à la recherche et aux études supérieures. Le dossier, incluant l'analyse du comité ad hoc, est présenté au comité de direction de l'Université qui décidera des mesures nécessaires pour rectifier la situation, le cas échéant. La décision du comité de direction est sans appel.

Les préoccupations retenues et traitées sont consignées dans un dossier confidentiel au vice-rectorat responsable de la recherche.

Notes

¹ http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/strategic_research_plan-plan_recherche_strategique-fra.aspx

² <https://www.usherbrooke.ca/recherche/equite>

³ [Lien à venir](#)

⁴ https://www.usherbrooke.ca/recherche/fileadmin/sites/recherche/documents/Documentation/plan_action_equite.pdf

⁵ <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-2.1>

⁶ <https://www.usherbrooke.ca/a-propos/fileadmin/sites/a-propos/documents/direction/directives/2600-072.pdf>

8.12. GRILLES D'ÉVALUATION DU CSI

CONFIDENTIEL UNE FOIS COMPLÉTÉ PAR L'ÉVALUATEUR

**COMITÉ DE SÉLECTION INSTITUTIONNEL (CSI)
GRILLE D'ÉVALUATION POUR LA SÉLECTION DES
CANDIDATURES DE CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA**

NOUVELLE CANDIDATURE

Date	
Cycle de concours	Octobre 2019
Faculté proposant la candidature	
Nom de la personne candidate	
Titre de la chaire selon l'affichage	
Niveau et type (flexible ou non)	
Secteur (CRSH, CRSNG, IRSC)	
Évaluatrice, évaluateur	

1. La personne candidate a déclaré une interruption de carrière
2. Déclaration volontaire :

Groupe désigné	Oui	Non
Femme		
Minorité visible		
Personne avec handicap		
Autochtone		

OBJECTIF DE L'OUTIL :

3. Recommander au comité de direction les candidatures qui seront soumises par l'Université de Sherbrooke au concours identifié pour les Chaires de recherche du Canada (deux cycles de concours par an : octobre et avril). Le Comité de sélection institutionnel (CSI) a pour mandat de sélectionner les meilleures candidatures en tenant compte de leur excellence en recherche et de leur apport structurant aux priorités stratégiques et aux cibles institutionnelles de diversité de l'Université. Le comité de direction prend la décision finale sur la base du rapport du CSI et en examinant, de plus, la conformité du processus de sélection qui a été suivi, le respect des priorités stratégiques institutionnelles et la planification des postes professoraux
4. Le processus de sélection utilisera des critères globaux, clairs et suffisamment souples pour permettre d'évaluer l'excellence sur la base de critères quantitatifs conventionnels et de critères plus qualitatifs et stratégiques, reconnaissant pleinement l'importance de la diversité, la capacité à collaborer, la capacité de communiquer et de s'engager dans la communauté, la formation à la recherche, la mission d'enseignement, le service professionnel et le mentorat.

COMMENT L'UTILISER :

5. Chaque évaluateur note son appréciation des candidatures selon la grille fournie, à partir des documents soutenant la candidature (CV, lettre du décanat, lettre de la direction du département (optionnel), présentation du projet de recherche, lettres de référence).
6. Rappel : toutes les personnes impliquées dans ce processus (à l'échelle du département, de la faculté, de la direction de l'Université et de ses services) doivent recevoir une formation reconnue par l'Université sur les questions d'équité et de diversité. Cette formation est disponible en ligne : <http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.aspx>

Le fonctionnement du CSI est suivi et documenté par l'agente ou l'agent d'équité de l'Université selon les termes du Guide de dotation

CRITÈRE 1. EXCELLENCE	Description	Satisfait	Ne satisfait pas
A. Excellence en recherche (Réalisations, créativité, innovation)	Niveau 1 : est une chercheuse ou un chercheur exceptionnel et novateur de calibre mondial dont les réalisations ont eu un impact marqué dans son domaine. Niveau 2 : est une excellente ou un excellent chercheur émergent de calibre mondial qui a fait preuve d'une créativité particulière en recherche.		
Commentaires			
B. Excellence en recherche (Réputation internationale)	Niveau 1 : est une ou un chef de file de réputation internationale dans son domaine. Niveau 2 : a démontré qu'elle ou il a le potentiel nécessaire pour se tailler une réputation internationale dans son domaine au cours des cinq à dix prochaines années.		
Commentaires			
C. Excellence en recherche (Recrutement et supervision d'étudiants et de chercheurs)	Niveau 1 : sait très bien recruter, superviser et faire progresser des étudiants de cycle supérieur et des chercheurs postdoctoraux en tenant compte des différentes pratiques en vigueur dans son domaine ou sa discipline et, une fois titulaire d'une chaire, sera être en mesure de recruter, de former et de retenir d'excellents stagiaires, étudiants et futurs chercheurs. Niveau 2 : a le potentiel nécessaire pour, une fois qu'il est titulaire d'une chaire, recruter, former et retenir d'excellents stagiaires, étudiants et futurs chercheurs.		
Commentaires			

CRITÈRE 2. APPORT AUX PRIORITÉS STRATÉGIQUES	DESCRIPTION	+	-
A. Intégration aux forces de l'Université	a) La candidate ou le candidat démontre des possibilités de collaboration avec d'autres chercheurs qui travaillent dans le même domaine ou dans un domaine connexe au sein de l'établissement qui présente la candidature, dans la même région, ailleurs au Canada et à l'étranger. b) La candidate ou le candidat contribue de façon notable à la vie académique (enseignement, service à la collectivité)	+ +	- -
Commentaires			
B. Apport aux cibles institutionnelles de diversité L'Université est engagée « à soutenir de façon prioritaire l'équité et la diversité comme facteurs stratégiques d'excellence », selon les Balises pour les CRC à l'Université de Sherbrooke.	<input type="checkbox"/> La candidature est un progrès du secteur (CRSH, CRSNG, IRSC) dans l'atteinte des cibles pour le groupe des femmes. Voir le tableau des cibles, en annexe.(+ pour un progrès ; = si les cibles sont déjà atteintes ; - si l'écart se trouve accentué) <input type="checkbox"/> La candidature marque un progrès de l'Université dans l'atteinte de ses cibles pour un des trois groupes suivants (minorités visibles, personnes handicapées, autochtones). (+ pour un progrès ; = si les cibles sont déjà atteintes ; - si l'écart se trouve accentué) <input type="checkbox"/> La candidature démontre que la faculté a employé des pratiques ouvertes et transparentes d'attribution de CRC, de recrutement et de sélection de titulaires.	+ + Proactive	= - = - Satisfait Ne satisfait pas
Commentaires			

RECOMMANDATION		
Satisfait globalement	Satisfait partiellement	Ne satisfait pas
Commentaires :		

CONFIDENTIEL LORSQUE COMPLÉTÉ PAR UN ÉVALUATEUR-

COMITÉ DE SÉLECTION INSTITUTIONNEL (CSI)

**GRILLE D'ÉVALUATION POUR LA SÉLECTION DES
CANDIDATURES DE CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA
RENOUVELLEMENT**

Date	
Cycle de concours	Octobre 2019
Faculté proposant la candidature	
Nom de la personne candidate	
Titre de la chaire	
Niveau et type (flexible ou non)	
Secteur (CRSH, CRSNG, IRSC)	
Évaluatrice, évaluateur	

- a) La personne candidate a déclaré une interruption de carrière
- b) Déclaration volontaire :

Groupe désigné	Oui	Non
Femme		
Minorité visible		
Personne avec handicap		
Autochtone		

OBJECTIF DE L'OUTIL :

- Recommander au comité de direction les candidatures qui seront soumises par l'Université de Sherbrooke au concours identifié pour les Chaires de recherche du Canada (deux cycles de concours par an : octobre et avril). Le Comité de sélection institutionnel (CSI) a pour mandat de recommander les meilleures candidatures en tenant compte de leur excellence en recherche et de leur apport structurant aux priorités stratégiques et aux cibles institutionnelles de diversité de l'Université. Le comité de direction prend la décision finale sur la base du rapport du CSI et en examinant, de plus, la conformité du processus de sélection qui a été suivi, le respect des priorités stratégiques institutionnelles et la planification des postes professoraux
- Le processus de sélection utilisera des critères globaux, clairs et suffisamment souples pour permettre d'évaluer l'excellence sur la base de critères quantitatifs conventionnels et de critères plus qualitatifs et stratégiques, reconnaissant pleinement l'importance de la diversité, la capacité à collaborer, la capacité de communiquer et de s'engager dans la communauté, la formation à la recherche, la mission d'enseignement, le service professionnel et le mentorat.

COMMENT L'UTILISER :

- Chaque évaluateur note son appréciation des candidatures selon la grille fournie, à partir des documents soutenant la candidature (CV et rapport de rendement, tous deux dans le format des chaires de recherche du Canada, formulaire de certification du processus de sélection et d'examen de la contribution aux cibles d'équité).
- Rappel : toutes les personnes impliquées dans ce processus (à l'échelle du département, de la faculté, de la direction de l'Université et de ses services) doivent recevoir une formation reconnue par l'Université sur les questions d'équité et de diversité. Cette formation est disponible en ligne : <http://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.aspx>

Le fonctionnement du CSI est suivi et documenté par l'agente ou l'agent d'équité de l'Université selon les termes du *Guide de dotation*.

CRITÈRE 1. EXCELLENCE	Description	Satisfait	Ne satisfait pas
A. Excellence en recherche (Réalisations, créativité, innovation)	<p>Niveau 1 : est une chercheure ou un chercheur exceptionnel et novateur de calibre mondial qui continue de se démarquer par des réalisations qui ont eu impact marqué dans son domaine.</p> <p>Niveau 2 : est en voie d'être une chercheure ou un chercheur exceptionnel de calibre mondial et est sur le point de devenir un chef de file dans son domaine.</p>		
Commentaires			
B. Excellence en recherche (Réputation internationale)	<p>Niveau 1 : continue de se distinguer comme une ou un chef de file de réputation internationale dans son domaine.</p> <p>Niveau 2 : a démontré qu'elle ou il a le potentiel nécessaire pour se tailler une réputation internationale dans son domaine au cours des cinq à dix prochaines années.</p>		
Commentaires			
C. Excellence en recherche (Recrutement et supervision d'étudiants et de chercheurs)	<p>Niveau 1 : se démarque par sa capacité supérieure à recruter, superviser et faire progresser des étudiants de cycle supérieur et des chercheurs postdoctoraux de grande qualité et en tenant compte des différentes pratiques en vigueur dans son domaine ou sa discipline.</p> <p>Niveau 2 : a montré sa capacité à recruter, former et retenir d'excellents stagiaires, étudiants et futurs chercheurs.</p>		
Commentaires			

CRITÈRE 2. APPORT AUX PRIORITÉS STRATÉGIQUES	DESCRIPTION	+	-
A. Intégration aux forces de l'Université	a) La candidate ou le candidat a eu un effet structurant remarquable et démontré dans l'institution, agissant comme un catalyseur auprès d'autres chercheurs qui travaillent dans le même domaine ou dans un domaine connexe au sein de l'établissement, et leur associant des forces extérieures, ailleurs au Canada et à l'étranger.	+	-
	b) La candidate ou le candidat contribue de façon notable à la vie académique (enseignement, service à la collectivité)	+	-
Commentaires			
B. Apport aux cibles institutionnelles de diversité L'Université est engagée « à soutenir de façon prioritaire l'équité et la diversité comme facteurs stratégiques d'excellence », selon les <i>Balises pour les CRC</i> à l'Université de Sherbrooke.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dans son secteur (CRSH, CRSNG, IRSC), la candidature s'intègre de façon cohérente aux cibles de diversité pour le groupe des femmes. Voir le tableau des cibles, en annexe. (+ pour un progrès ; = si les cibles sont déjà atteintes ; - si un écart persiste ou se trouve accentué) ➤ Pour l'Université, la candidature s'intègre de façon cohérente aux cibles de représentation des trois groupes suivants (minorités visibles, personnes handicapées, autochtones). (+ pour un progrès ; = si les cibles sont déjà atteintes ; - si l'écart persiste ou se trouve accentué) ➤ La candidature démontre que la faculté a employé des pratiques ouvertes et transparentes d'attribution de CRC, de recrutement et de sélection de titulaires. 	+	=
Commentaires			

RECOMMANDATION		
Satisfait globalement	Satisfait partiellement	Ne satisfait pas
Commentaires :		

Chaires de recherche du Canada

Évaluation de la productivité

L'excellence du candidat est un important critère d'évaluation du Programme des chaires de recherche du Canada. La productivité de la personne est un des facteurs essentiels qui permettent de mesurer cet aspect. Voici les points dont les évaluateurs doivent tenir compte lorsqu'ils évaluent les candidatures.

[Interruptions de carrière et situations personnelles](#)
[Titulaires de chaire de recherche du Canada occupant un poste de cadre](#) [Conventions de publication par discipline](#)
[Recherche concertée et recherche interdisciplinaire](#)
[Équité et diversité dans le cadre du processus d'évaluation par les pairs du Programme](#)

Interruptions de carrière et situations personnelles

Le secrétariat est conscient que certaines situations peuvent nuire au dossier des réalisations en recherche d'un candidat. C'est pourquoi il incite celui-ci à expliquer toute situation personnelle particulière (le cas échéant) pour permettre une évaluation juste de sa productivité de recherche. On demande aux évaluateurs et aux membres du comité qui évaluent la productivité de recherche d'un candidat d'examiner attentivement ces circonstances personnelles et d'être sensibles à leur incidence.

Exemples de situations personnelles justifiées pouvant nuire à la productivité :

- des **interruptions de carrière** se produisent lorsque, pour des raisons médicales, familiales ou autres, un candidat est contraint d'interrompre ses travaux de recherche pour une longue période (grossesse, soins à un jeune enfant, soins à une personne âgée, maladie, etc.)
- des **ralentissements**, sans interruption complète, se produisent lorsqu'un candidat est contraint de ralentir ses activités de recherche pour des raisons médicales, familiales ou autres (grossesse, soins à un jeune enfant, soins à une personne âgée, maladie, etc.);
- des **retards de publication** concernant tout retard légitime de diffusion des résultats de recherche attribuables à des circonstances qui font qu'il est impossible ou peu souhaitable de publier des résultats importants (p. ex. retard de publication pour protéger la propriété intellectuelle);
- les indicateurs de réalisation et d'excellence pour la **recherche interdisciplinaire**, ou des indicateurs semblables dans des domaines en émergence, peuvent être plus difficiles à cerner que ceux qui s'inscrivent clairement dans un domaine donné. Les chercheurs qui font de la recherche interdisciplinaire ou multidisciplinaire ou qui travaillent dans des domaines en émergence peuvent être confrontés à des difficultés supplémentaires pouvant nuire à la productivité;

- les **caractéristiques propres aux établissements** varient selon qu'il s'agit d'un établissement de petite, moyenne ou grande envergure et peuvent nuire à la productivité. Peuvent varier d'un établissement à l'autre les éléments suivants : possibilités de collaboration et de réseautage, accès à des programmes d'études supérieures, accès à des locaux de recherche, accès à des services de mentorat et d'encadrement, accès à des services professionnels de préparation de demandes de subvention et d'édition ou soutien administratif en recherche (Un chercheur affilié à une petite université n'offrant aucun programme d'études supérieures dans son domaine d'expertise ne contribuera pas de la même manière à la formation d'un stagiaire qu'un chercheur d'une grande université qui offre un vaste programme d'études supérieures bien établi.);
- la participation à des **activités intellectuelles de leadership**, notamment la supervision d'initiatives de grande envergure (p. ex. la direction d'un réseau national ou d'installations nationales) est importante et peut permettre à des chercheurs de rayonner et d'avoir un impact à l'extérieur de leur établissement à l'échelle nationale et mondiale. Ces activités sont des activités légitimes d'une chaire de recherche du Canada. Dans certains cas, une telle participation peut toutefois nuire aux résultats de recherche, comme le mesurent certains indicateurs traditionnels d'évaluation par les pairs (dont le dossier de publication).

Veillez prendre note que les responsabilités administratives de cadre **ne peuvent pas** justifier une baisse de productivité des titulaires de chaire dont le mandat fait l'objet d'un renouvellement. (Voir ci-dessous.)

Titulaires de chaire de recherche du Canada occupant un poste de cadre

Certains chercheurs ont une productivité éclatante et sont en mesure de fournir des résultats à un niveau auquel on s'attend de la part d'un titulaire de chaire de recherche tout en occupant un poste de cadre. C'est pourquoi le Programme n'a pas adopté de politique officielle empêchant les titulaires de chaire d'occuper ce genre de poste.

Toutefois, l'établissement (en collaboration avec les titulaires de chaire) doit s'assurer que les titulaires de chaire qui occupent un poste de cadre disposent de suffisamment de temps pour atteindre les objectifs de leur programme de recherche au niveau auquel on s'attend d'eux. Les titulaires de chaire qui, en raison d'un manque de temps consacré à la recherche, ont de la difficulté à atteindre leurs objectifs de recherche risquent de ne pas voir leur mandat renouvelé.

Publications

Lorsque les évaluateurs évaluent la productivité de recherche d'un candidat, que définissent la qualité et les répercussions de la contribution de celui-ci au domaine, ils doivent mettre l'accent sur la qualité du contenu d'une publication, et **non** uniquement sur le nombre de publications, la qualité des revues ainsi que l'impact de celles-ci.

Conventions de publication par discipline

Les publications de recherche peuvent différer énormément d'une discipline à l'autre. Outre le média traditionnel que sont les revues avec comité de lecture, les chercheurs publient aussi le fruit de leurs travaux sous diverses formes : livres, chapitres de livre, articles, monographies, mémoires, articles spécialisés, études, comptes rendus et résumés de conférence ou de symposium, brevets, œuvres artistiques ou de création, publications gouvernementales,

comptes rendus de livre par le candidat ou comptes rendus publiés sur ses travaux, rapports de recherche, articles présentés dans le cadre de réunions ou de conférences de recherche et autres formes d'écrits en recherche, y compris la participation à des discours et à des débats publics. Tous ces écrits constituent un apport à la recherche.

Dans certains domaines de recherche en pleine effervescence (informatique, génétique ou micro-électronique, par exemple), des moyens particuliers d'atteindre le public cible rapidement sont utilisés. Les communiqués, la reproduction rapide de rapports et les lettres, de même que la distribution, par voie électronique, de publications préliminaires, sont autant de modes de diffusion des résultats de recherche. Lors de l'évaluation de la qualité et de l'impact, ces contributions doivent toutes être abordées de la même manière. Les évaluateurs doivent s'abstenir d'en considérer certaines comme de « seconde zone » ou comme appartenant à la « littérature grise ».

Les modes de diffusion ayant les répercussions les plus importantes (qu'on mesure au lectorat ou à l'assistance) peuvent ne pas convenir aux résultats de recherche d'un candidat. Il lui appartient de justifier le mode choisi pour diffuser le fruit de ses travaux.

Lors de l'évaluation de la productivité, les évaluateurs doivent aussi se montrer sensibles aux retards justifiés freinant la recherche et la diffusion des résultats. Dans certaines circonstances, il est pour les chercheurs impossible, voire peu souhaitable, de publier des résultats importants avant leur mise en candidature. La protection de la propriété intellectuelle pourrait, par exemple, exiger le report d'une publication.

Recherche concertée et recherche interdisciplinaire

La recherche portant sur les problèmes les plus importants exige de plus en plus la mise en commun des connaissances, de l'expertise et des contributions de chercheurs souvent issus de diverses disciplines. De telles activités concertées sont encouragées, et les évaluateurs doivent particulièrement s'attacher à reconnaître les efforts véritables ayant pour but de créer des liens dans le domaine de la recherche. La créativité et l'innovation sont au cœur de toutes les percées en recherche, qu'elles soient le fruit des efforts d'un seul chercheur ou d'un groupe de chercheurs. Le rôle de la collaboration et de l'interdisciplinarité en tant que mécanisme permettant de maximiser les réalisations en recherche doit être pleinement reconnu par le système d'évaluation par les pairs.

Les indicateurs de réalisation et d'excellence pour la recherche interdisciplinaire ou la recherche dans des domaines en émergence sont souvent plus difficiles à cerner que les indicateurs pour la recherche qui s'inscrit clairement dans un domaine donné. Par conséquent, les évaluateurs doivent prendre en compte les défis supplémentaires inhérents à la recherche interdisciplinaire.

Les propositions portant sur des travaux interdisciplinaires semblent parfois moins ciblées par rapport à d'autres programmes de recherche. On demande aux évaluateurs de tenir compte de cet aspect lorsqu'ils évaluent des travaux interdisciplinaires. On leur demande aussi de faire preuve d'ouverture face aux pratiques et aux méthodes des nombreuses disciplines qu'illustrent les candidatures du Programme des chaires de recherche du Canada.

Équité et diversité dans le cadre du processus d'évaluation par les pairs du Programme

Engagement à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

Le gouvernement du Canada et le Programme des chaires de recherche du Canada s'engagent à favoriser l'excellence de la recherche et de la formation en recherche au profit des Canadiens. Les travaux de recherche menés au Canada se doivent d'être plus équitables, diversifiés et inclusifs si l'on souhaite produire des résultats caractérisés par l'excellence, l'innovation et l'impact, lesquels sont nécessaires pour saisir les occasions qui se présentent et relever des défis mondiaux. C'est pourquoi le Programme s'engage à respecter les politiques fédérales de non-discrimination et d'[équité en matière d'emploi](#).

Les établissements administrent les fonds obtenus pour les chaires avec l'aide des organismes subventionnaires et du Secrétariat. Par conséquent, tous les établissements qui acceptent des fonds sont tenus de déployer des efforts concertés pour atteindre leurs cibles en matière d'équité et de diversité et offrir un milieu de travail favorable et inclusif. Ainsi, ils appuient les objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion au sein du Programme et du milieu canadien de la recherche dans son ensemble.

Les évaluateurs et les membres de comité doivent respecter les normes de rigueur, d'impartialité, de respect et d'équité, de diversité et d'inclusion tout au long du processus d'évaluation des candidatures par les pairs. Ils doivent :

- se rappeler que, si le critère d'excellence est au cœur de l'évaluation des candidatures du Programme des chaires de recherche du Canada, il faut s'écarter de l'angle restreint et traditionnel de l'excellence afin de tenir compte de cheminements de carrière et de paramètres de recherche originaux (leadership et, recherche appliquée);
- être conscients de l'éventuel parti pris systémique propre à l'évaluation de la « qualité » (p. ex. s'attarder uniquement aux revues de domaines traditionnels peut défavoriser les chercheurs travaillant dans des domaines interdisciplinaires ou en émergence qui sont plus susceptibles d'appartenir à des groupes sousreprésentés. Les évaluateurs doivent donc mettre l'accent sur la qualité du contenu d'une publication et **non** uniquement sur le nombre de publications, la qualité des revues ainsi que l'impact de celles-ci);
- tenir compte des « interruptions de carrière et des situations personnelles » comme motif justifiant un ralentissement de la productivité de recherche;
- être conscients que tous ont des idées préconçues et des stéréotypes sur le sexe et éviter les préjugés involontaires lorsqu'ils évaluent le mérite d'une candidature;
- admettre l'existence d'inéquités, au sein des universités, dans l'affectation des ressources et le soutien aux membres de groupes sous-représentés et s'assurer que l'engagement de l'université envers la candidature est aussi fort pour les membres de groupes désignés que pour les autres;
- évaluer avec impartialité la qualité de la formation des chercheurs formés à l'étranger plutôt que favoriser les chercheurs diplômés par des établissements du pays qui font partie des réseaux déjà en place;
- être conscients du rôle que jouent les réseaux non officiels dans le soutien de certains candidats au détriment d'autres selon des mécanismes qui encouragent l'excellence (qu'il s'agisse, entre autres, de mentorat, d'encadrement, de réseautage, d'évaluation ou d'invitations à des conférences) et être conscients du parti pris involontaire envers certains candidats en raison de

leur accès à ces réseaux ou de leur exclusion de ceux-ci;

- être conscients du rôle des services de soutien (services professionnels de préparation de demandes de subvention, d'édition, etc.) au cours du processus de demande dans le cadre du Programme des chaires de recherche, en particulier dans les grandes universités (Et même lorsque ces services sont offerts, les candidats n'y ont pas nécessairement accès de manière équitable, car il se peut que les services en question ne soient pas offerts aux petits établissements.);
- communiquer aux candidats non retenus des observations, le cas échéant, qui les aideront à progresser;
- être conscients de l'importance des domaines en émergence (notamment la recherche interdisciplinaire, la recherche intersectorielle, la recherche-action, la recherche translationnelle et la recherche sur les pratiques) qui sont valables et majeurs, et encourager d'excellents chercheurs pouvant être moins bien établis en raison de ces nouvelles méthodes de recherche;
- être conscients de l'importance de la recherche sur des questions liées à la diversité (étude de la condition féminine, étude de la condition des personnes handicapées, étude sur l'immigration et l'établissement des immigrants et études sur les Autochtones).

Au cours des dernières années, le secrétariat a pris plusieurs mesures pour que tous les chercheurs qualifiés aient accès au Programme des chaires de recherche du Canada et qu'ils puissent y participer, notamment des [pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion](#).

8.14. FORMULAIRE CURRICULUM VITAE (PCRC)



Chaires de recherche
du Canada

Canada Research
Chairs

CURRICULUM VITAE

Identification

Nom de famille:
Prénom et initiale(s):
Université et pays:
Titre ou poste:
Département :

Domaines(s) d'expertise

Inscrivez au plus dix mots clés qui décrivent bien vos domaines actuels de compétence, y compris vos compétences avec des techniques ou des équipements spécialisés (séparez-les par une virgule).
Inscrivez jusqu'à deux codes de discipline pour votre recherche.
Code primaire: Nom de discipline:
Code secondaire: Nom de discipline:

Formation / Domaine(s) d'expertise

Faites état de votre formation universitaire et professionnelle, en commençant par la plus récente.

Diplôme	Année	Discipline/Champ	Établissement

PROTÉGÉ UNE FOIS REMPLI

Les renseignements personnels recueillis dans ce formulaire et dans les annexes seront conservés dans le fichier RSH PPU 016 et dans le fichier RSH PPU 035



CURRICULUM VITAE

Nom:

Expérience (universitaire, en recherche, professionnelle ou industrielle)

Énumérez les postes que vous avez occupés, en commençant par le plus récent.

- Poste - Établissement/Organisme	- Département/Faculté - Pays	Période (année)	
		de	à

PROTÉGÉ UNE FOIS REMPLI

Les renseignements personnels recueillis dans ce formulaire et dans les annexes seront conservés dans le fichier RSH PPU 016 et dans le fichier RSH PPU 035



CURRICULUM VITAE

Nom:

Financement de la recherche

Indiquez les subventions et les contrats de toutes sources, y compris de l'industrie et d'établissements de recherche (maximum : 27 projets). Indiquez s'il s'agit de financement à l'état d'évaluation ("E"), ou s'il s'agit d'un financement déjà obtenu ("O"), soit comme candidat principal ou co-candidat.

Nouvelle chaire de niveau 1 ou de niveau 2: Énumérez toutes les sources de financement au cours des cinq dernières années. Les chiffres ne doivent comprendre aucun espace ni virgule.

Renouvellement de niveau 1: Énumérez toutes les sources de financement au cours des sept dernières années.

Renouvellement de niveau 2: Énumérez toutes les sources de financement au cours des cinq dernières années.

Interruptions de carrière : les candidats à une nouvelle chaire ou à un renouvellement de chaire de niveau 1 et de niveau 2 qui ont pris un congé officiel ou ceux dont la candidature est liée à une justification de niveau 2 peuvent prolonger les périodes indiquées dans les sections « Financement de la recherche » et « Contributions à la recherche » de leur curriculum vitae, à condition qu'ils remplissent les critères décrits à la section « Disposition sur la prolongation de périodes indiquées dans le curriculum vitae », à la page 7.

- Titre du projet - Candidat principal / Chef de projet	- Source de financement - Nom du programme	Montant annuel	Statut	Années de validité	
				de	à

PROTÉGÉ UNE FOIS REMPLI

Les renseignements personnels recueillis dans ce formulaire et dans les annexes seront conservés dans le fichier RSH PPU 016 et dans le fichier RSH PPU 035



CURRICULUM VITAE Nom:

Texte à joindre

CURRICULUM VITAE

Instructions à suivre pour la présentation du curriculum vitae

Les établissements qui soumettent une candidature et les candidats sont tenus de respecter toutes les instructions se rapportant à la présentation qui sont fournies dans le présent document. Cela aidera les examinateurs à faire une évaluation équitable et équilibrée de la candidature proposée. Toute page ou information en sus de la limite permise mentionnée dans les présentes instructions sera retirée avant que la candidature ne fasse l'objet d'une évaluation par les pairs.

- Prenez connaissance des instructions à l'intention des membres du Collège d'examineurs avant de rédiger la demande, afin de mieux comprendre les critères d'évaluation et le processus d'évaluation de la candidature.
- Présentez la documentation ayant trait au curriculum vitae **en une seule pièce jointe**.
- Inscrivez le nom du candidat et le numéro de page dans la partie supérieure de chacune des pages. Toutes les pages de la documentation de mise en candidature doivent être numérotées en séquence.
- Utilisez du papier de 8 ½ po x 11 po (22 cm x 28 cm), en laissant des marges d'au moins ¾ po (2 cm) tout le tour.
- Utilisez une police de caractères d'au moins 12 points.
- Rédigez le texte à simple interligne, avec un maximum de six lignes par pouce.
- Il faut subdiviser le document en fonction de la numérotation ci-dessous 1) Contributions importantes, 2) Conventions propres à la discipline, 3) Contributions à la recherche, etc.)
- Toutes les sections mentionnées ci-dessous sont obligatoires.

1) CONTRIBUTIONS IMPORTANTES

Énumérez les cinq contributions à la recherche les plus importantes que le candidat a faites au cours de sa carrière. Expliquez-en l'importance.

2) CONVENTIONS PROPRES À LA DISCIPLINE (une page au plus)

Les formes que peuvent prendre les publications de recherche et les contributions à la recherche peuvent varier énormément d'une discipline à l'autre. Puisque la candidature pourrait être assujettie à un processus d'évaluation par les pairs mené par un comité interdisciplinaire d'évaluation comprenant des chercheurs qui n'ont pas forcément d'expertise dans le champ de recherche du candidat, il faut expliquer clairement les conventions de publication propres à la discipline du candidat afin que des chercheurs chevronnés de divers horizons puissent évaluer de façon éclairée les contributions du candidat à la recherche.

Décrivez ce qui suit :

- les conventions de publication propres à la discipline ou aux disciplines du candidat;
- le choix des modes de diffusion des résultats de recherche du candidat;
- les conventions propres à la discipline ou aux disciplines du candidat en ce qui concerne la mention des auteurs (p. ex. auteur principal mentionné en premier pour des publications ayant plusieurs auteurs);
- les conventions de publication propres à la discipline ou aux disciplines en ce qui concerne les étudiants et les stagiaires;
- les particularités ou les défis associés à la publication de résultats de recherche interdisciplinaires ou

PROTÉGÉ UNE FOIS REMPLI

Les renseignements personnels recueillis dans ce formulaire et dans les annexes seront conservés dans le fichier RSH PPU 016 et dans le fichier RSH PPU 035



CURRICULUM VITAE Nom:

pluridisciplinaires (le cas échéant).

3) CONTRIBUTIONS À LA RECHERCHE (au cours des cinq ou sept dernières années, tel qu'indiqué ci-dessous)

Les contributions à la recherche peuvent prendre, entre autres, les formes suivantes : livres, chapitres de livres, articles, monographies, mémoires, documents spéciaux, exposés de synthèse, actes et abrégés de conférences et de colloques, brevets, droits d'auteur, produits, services, transfert de technologies, œuvres de création ou œuvres d'art (y compris des œuvres littéraires ou artistiques individuelles ou collectives telles que des romans, nouvelles, recueils de poésie, films, vidéos, œuvres des arts visuels, livrets, enregistrements, créations sonores, collections, catalogues d'exposition, etc.), publications gouvernementales, critiques de livres par le candidat ou critiques publiées sur ses travaux, rapports de recherche, communications présentées au cours de réunions ou de conférences scientifiques et autres formes d'expression écrite savante ou participation au discours et au débat publics qui constituent des contributions à la recherche.

- Pour les contributions publiées, fournissez les notices bibliographiques complètes (comprenant, entre autres, le nom des coauteurs, le titre, la maison d'édition, le nom de la publication, le volume, la date de publication, le nombre de pages, etc.) telles qu'elles figurent dans la publication d'origine.
- Pour les publications comptant plusieurs auteurs, indiquez, en soulignant leur nom, tous les étudiants et stagiaires supervisés par le candidat.
- Précisez le rôle du candidat dans les ouvrages collectifs et indiquez le pourcentage représenté par sa contribution.
- En ce qui concerne les textes acceptés à des fins de publication ou sous presse, indiquez le nom de la publication, la date d'acceptation et le nombre de pages, puis joignez en annexe la lettre d'acceptation envoyée au candidat.
- Pour les textes présentés ou revus et présentés, indiquez le nom de la publication à laquelle ils ont été présentés, la date de présentation, le nombre de pages et, si possible, les numéros des manuscrits.
- Pour les publications dans d'autres langues que le français ou l'anglais, fournissez une traduction du titre et le nom de la publication.
- Pour les nouvelles chaires de niveau 2, énumérez les thèmes.

Remarque : ne pas inclure les contributions en cours de préparation.

Longueur du curriculum vitae selon le type de candidature

Selon le type de candidature (voir ci-dessous), la période que doit viser la liste des contributions à la recherche correspond aux cinq ou aux sept années précédant la date limite fixée pour soumettre la candidature. Par exemple, si la date limite de mise en candidature est en 2014, il est possible de remonter à 2009 ou à 2007, selon le type de candidature présentée.

- **Candidats à une nouvelle chaire de niveau 1 ou de niveau 2** : énumérez les contributions à la recherche des 5 dernières années.
- **Candidats au renouvellement d'une chaire de niveau 1** : énumérez toutes les contributions à la recherche des 7 dernières années.
- **Candidat au renouvellement d'une chaire de niveau 2** : énumérez toutes les contributions à la recherche des 5 dernières années.

Regroupez les contributions à la recherche par catégorie selon l'ordre suivant et en commençant par les plus récentes.

A. Publications ayant fait l'objet d'un examen par un comité de lecture, entre autres, livres (s'il y a lieu,

PROTÉGÉ UNE FOIS REMPLI

Les renseignements personnels recueillis dans ce formulaire et dans les annexes seront conservés dans le fichier RSH PPU 016 et dans le fichier RSH PPU 035



CURRICULUM VITAE Nom:

regroupez-les selon qu'il s'agit d'ouvrages dont le candidat est le seul auteur, d'ouvrages dont il est coauteur et d'ouvrages dont il a dirigé la publication), monographies, chapitres de livres et articles parus dans des revues spécialisées à comité de lecture. On entend, par « document ayant fait l'objet d'un examen par un comité de lecture », un document qu'un comité de lecture a examiné en entier – et non un résumé ou un extrait du document – avant sa publication, ledit comité étant constitué d'experts qualifiés suffisamment autonomes et anonymes (c'est-à-dire d'examineurs n'ayant aucun lien avec l'auteur).

B. Autres contributions soumises à des comités de lecture, entre autres, actes de conférences, présentations faites à des conférences ou à des colloques savants, articles publiés dans des revues professionnelles ou spécialisées, publications gouvernementales.

C. Contributions non soumises à des comités de lecture, entre autres, : critiques de livres, critiques publiées portant sur les travaux du candidat, rapports de recherche, documents d'orientation, conférences publiques, travaux de création, communications publiées dans des actes de conférences, publications spécialisées, rapports techniques, rapports internes, documents de travail, abrégés, comptes rendus de colloques, monographies, livres ou chapitres de livres, présentations à l'occasion de conférences, publications gouvernementales.

D. Contributions à venir : pour chaque contribution, indiquez la situation qui s'applique, à savoir « présentée », « revue et présentée de nouveau », « acceptée » et « sous presse ». Indiquez le nom de la revue ou de la maison d'édition ainsi que le nombre de pages.

E. Œuvres de création : énumérez les réalisations les plus récentes et les plus importantes (le cas échéant), en les regroupant par catégorie. Les œuvres de création seront évaluées selon les normes disciplinaires établies de même qu'en fonction de leur mérite créatif et artistique. Exemples d'œuvres de création : expositions, prestations, publications, présentations, films, vidéos, enregistrements audio, etc. Le cas échéant, il est possible d'inclure des liens vers des sites Web (mais le Secrétariat ne peut pas garantir qu'on puisse accéder aux liens). Pour inclure un lien vers un site Web, suivre les instructions suivantes :

- Fournissez l'adresse URL complète et exacte et indiquez le chemin permettant d'accéder au document sur le site Web.
- Dressez une liste comportant jusqu'à trois œuvres ou extraits d'œuvres vers lesquels on veut diriger les examinateurs (p. ex. des images, des clips audio, des vidéos, des écrits, etc.).
- Fournissez les titres et la date de création ou de production des œuvres présentées, ainsi qu'une courte mise en contexte.
- Assurez-vous que le site Web et tous les liens seront fonctionnels jusqu'à six mois après la date limite fixée pour la présentation de la candidature.
- Précisez le navigateur et la version à utiliser de préférence.

Remarque : le Secrétariat n'assume aucune responsabilité en cas de bris de lien ou de non-disponibilité du serveur pendant la période d'évaluation.

4) LEADERSHIP

Fournissez la preuve du leadership du candidat sur le plan international (chaire de niveau 1) ou du potentiel qu'il a de devenir un chef de file sur le plan international dans le domaine au cours des cinq à dix prochaines années (chaire de niveau 2).

- Décrivez (le cas échéant, selon l'étape à laquelle le candidat est parvenu dans sa carrière) toute participation à des activités intellectuelles de plus grande envergure, notamment la gestion d'initiatives nationales ou internationales qui ont eu une influence ou un impact bien au-delà de l'établissement du candidat.
- Démontrez (le cas échéant) comment le candidat a amélioré la capacité de l'établissement d'obtenir des ressources de recherche supplémentaires (de nature financière et non financière).

5) FORMATION ET EXPÉRIENCE DE LA SUPERVISION

- Décrivez le rôle joué par le candidat dans la formation d'étudiants (au doctorat, à la maîtrise ou au baccalauréat) et

PROTÉGÉ UNE FOIS REMPLI

Les renseignements personnels recueillis dans ce formulaire et dans les annexes seront conservés dans le fichier RSH PPU 016 et dans le fichier RSH PPU 035



CURRICULUM VITAE Nom:

- de stagiaires (le cas échéant).
- Décrivez le rôle du candidat dans la supervision ou la cosupervision de thèses ou de mémoires en cours ou terminés au niveau du doctorat, de la maîtrise ou du baccalauréat.
- Décrivez ce qu'a fait le candidat pour faire participer des étudiants (au doctorat à la maîtrise ou au baccalauréat) à ses activités de recherche.
- Indiquez si les possibilités de du candidat de contribuer à la formation ont été limitées parce que l'université n'offre pas de programmes d'études supérieures dans son domaine ou sa discipline. Décrivez les stratégies proactives mises en œuvre pour contribuer à la formation d'étudiants malgré ces difficultés.

6) AUTRES CONTRIBUTIONS

- Décrivez toute autre activité qui montre l'impact des travaux du candidat, notamment l'obtention de prix, les contributions à l'évaluation par les pairs d'activités scientifiques (participation à des comités d'évaluation par les pairs, à des évaluations externes, etc.), les consultations, les contributions aux exercices professionnels ou à l'élaboration de politiques publiques, le statut de membre de comités, de conseils d'administration ou d'organes d'élaboration de politiques au sein du gouvernement ou du secteur privé, le bénévolat, le travail au sein d'organismes communautaires ou sans but lucratif ou avec ces derniers, ainsi que les postes occupés à l'extérieur du milieu universitaire.

7) SITUATIONS QUI ONT UNE INCIDENCE SUR LA PRODUCTIVITÉ

L'excellence du candidat constitue un critère d'évaluation important du Programme des chaires de recherche du Canada. La productivité sur le plan de la recherche est l'un des facteurs essentiels qui permettent de mesurer cet aspect. Le Secrétariat reconnaît que certaines situations peuvent nuire au dossier des réalisations en recherche d'un candidat. Les candidats sont invités à expliquer toute situation particulière ayant eu une incidence sur leur productivité (s'il y a lieu) afin de permettre une évaluation équitable de leur candidature. Les examinateurs qui évaluent la productivité en recherche du candidat sont invités à examiner attentivement ces situations et à être sensibles à leur incidence. Les Lignes directrices sur l'évaluation de la productivité des candidats mentionnent des exemples de telles situations et font état des instructions particulières données aux examinateurs à cet égard. Prière de noter que l'information fournie dans la documentation de mise en candidature est protégée en vertu de la Politique sur les conflits d'intérêts et la confidentialité des organismes fédéraux de financement de la recherche.

Lignes directrices pour l'explication des situations ayant eu une incidence sur la productivité

- Expliquez clairement les situations qui ont eu une incidence sur la productivité en recherche du candidat.
- Fournissez une estimation de la période pendant laquelle le candidat n'a pas pu se consacrer à ses activités de recherche à cause de ces situations (p. ex. « une journée par semaine pendant cinq mois » ou « un mois au cours de l'année »). Le cas échéant, indiquez les dates auxquelles a débuté et a pris fin la période en question.
- Indiquez les dates de tous les congés.

Disposition sur la prolongation de périodes indiquées dans le curriculum vitae

Les candidats qui ont pris un congé officiel satisfaisant à toutes les conditions décrites ci-dessous peuvent prolonger les périodes indiquées dans les sections sur le soutien à la recherche et les contributions à la recherche de leur curriculum vitae :

- le motif de l'absence doit être un congé parental, une maladie prolongée ou la nécessité pour le titulaire de la chaire de s'occuper d'un membre de sa famille immédiate;
- le ou les congés doivent avoir été officiellement approuvés par l'employeur;
- le ou les congés doivent avoir été pris tout au plus dix ans avant la date limite de présentation de la candidature au programme;
- le ou les congés doivent avoir été assez longs pour avoir eu une incidence sur la productivité du candidat.

PROTÉGÉ UNE FOIS REMPLI

Les renseignements personnels recueillis dans ce formulaire et dans les annexes seront conservés dans le fichier RSH PPU 016 et dans le fichier RSH PPU 035



CURRICULUM VITAE Nom:

Les établissements qui proposent des candidats qui souhaitent se prévaloir de la disposition sur la prolongation des périodes indiquées dans le curriculum vitae doivent fournir une lettre officielle signée par le représentant autorisé de l'établissement attestant que les conditions décrites ci-dessus sont remplies. La lettre doit être jointe au dossier de candidature au moment de sa présentation.

Durée de la prolongation

- Prolongez ces sections du curriculum vitae en fonction de la durée du congé arrondie à une année près. Par exemple, un nouveau candidat à une chaire de niveau 2 qui a pris un congé de 18 mois peut prolonger, dans son curriculum vitae, la période indiquée de cinq ans à sept ans.
- Les candidats peuvent appliquer cette prolongation à plusieurs congés admissibles. Par exemple, un candidat à une chaire de niveau 2 qui a pris un congé de six mois en 2014 et un congé de huit mois en 2015 peut prolonger, dans son curriculum vitae, la période indiquée de cinq ans à sept ans)

Justifications des chaires de niveau 2 : un candidat peut prolonger les périodes indiquées dans son curriculum vitae si sa candidature est liée à une justification de chaire de niveau 2. Il doit suivre les lignes directrices décrites ci-dessus. Pour ces mises en candidature, la documentation fournie par l'établissement dans le cadre du processus de justification de chaire de niveau 2 constitue la lettre officielle; par conséquent, il n'est pas nécessaire d'obtenir une lettre signée distincte de l'établissement.

Autres situations : il peut arriver, dans des circonstances exceptionnelles, que la prolongation de périodes indiquées dans le curriculum vitae soit envisagée pour tenir compte de situations spéciales où, pour des raisons légitimes, le candidat n'a pas pu prendre ou n'a pas pris officiellement un congé. Par exemple, le candidat a eu une période prolongée de chômage ou devait faire son service militaire obligatoire.

En pareil cas, l'établissement doit fournir :

- une justification solide pour la prolongation dans laquelle sont décrites les circonstances;
- des documents correspondants, selon la demande;
- une lettre officielle signée par un représentant de l'établissement et demandant une prolongation des périodes indiquées dans le curriculum vitae, qui doit être soumise à l'approbation du Secrétariat au moins trois semaines avant la date limite de présentation de la candidature.

Dernière mise à jour en janvier 2016

PROTÉGÉ UNE FOIS REMPLI

Les renseignements personnels recueillis dans ce formulaire et dans les annexes seront conservés dans le fichier RSH PPU 016 et dans le fichier RSH PPU 035



CURRICULUM VITAE **Nom:**

Inscription du candidat

Les renseignements paraissant dans cette page ne seront pas transmis aux examinateurs. Ils seront utilisés par le Programme des chaires de recherche du Canada à des fins d'administration et de statistiques. La section *Données statistiques et administratives* est facultative.

Nom de famille:				
Prénom et initiale(s):				
Langue de correspondance:	<input type="checkbox"/> Français	<input type="checkbox"/> Anglais		
	Indicatif pays	Indicatif régional	Numéro	Poste
Téléphone:				
Télécopieur:				
Courriel:				

Citoyenneté

Citoyenneté:	<input type="checkbox"/> Canadienne	<input type="checkbox"/> Résident permanent du Canada depuis:		
	<input type="checkbox"/> Autre (pays):			
Avez-vous demandé votre statut de résident permanent du Canada?	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non		

Données statistiques et administratives

Année de naissance:			
Sexe:	<input type="checkbox"/> F	<input type="checkbox"/> M	
Une personne handicapée (i) a une déficience ou un problème de santé durable ou récurrent, qui limite le type et la quantité de travail qu'elle peut accomplir dans son lieu de travail; OU (ii) estime qu'elle risque d'être perçue de la sorte en raison de déficiences physiques, mentales, sensorielles, psychiatriques ou en matière d'apprentissage.	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	
Un Autochtone est une personne faisant partie du groupe des Indiens de l'Amérique du Nord ou d'une Première nation, ou qui est Métis ou Inuit. Les termes " Indiens de l'Amérique du Nord " et " Première nation " signifient les Indiens inscrits, les Indiens non inscrits et les Indiens couverts par des traités.			
Êtes-vous autochtone ?	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	
Un membre d'une minorité visible (autre qu'un Autochtone conformément à la définition précédente) est une personne qui n'est pas de race blanche ou qui n'a pas la peau blanche.			
Êtes-vous membre d'une minorité visible ?	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	

PROTÉGÉ UNE FOIS REMPLI

Les renseignements personnels recueillis dans ce formulaire et dans les annexes seront conservés dans le fichier RSH PPU 016 et dans le fichier RSH PPU 035

8.15. GUIDE DE DOTATION



Service des ressources humaines
Sherbrooke (Québec) J1K 2R1

GUIDE DE DOTATION POUR LES PROGRAMMES INTERORGANISMES FÉDÉRAUX – TRANSPARENCE ET ÉQUITÉ –

Novembre 2019

GUIDE DE DOTATION POUR LES PROGRAMMES INTERORGANISMES FÉDÉRAUX – TRANSPARENCE ET ÉQUITÉ

1- Énoncé stratégique de l'Université de Sherbrooke en matière de d'équité, de diversité et d'inclusion

Le présent Guide s'inscrit dans le cadre du Programme des Chaires de recherche du Canada (CRC), des Chaires d'excellence en recherche du Canada (CERC), des Chaires de recherche Canada 150 et du Fonds d'excellence en recherche Apogée Canada, gérés par le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements (SPIIE). Le gouvernement du Canada et les programmes susmentionnés visent l'excellence en recherche et en formation à la recherche. À ce titre, ils accordent une grande attention à l'équité, à la diversité et à l'inclusion au sein des initiatives qu'ils financent, de même que dans les activités de recherche canadiennes en général. Ils contribuent par ailleurs à l'atteinte des objectifs du gouvernement fédéral en ce qui concerne l'absence de discrimination et l'équité en matière d'emploi (annexe 1). L'Université de Sherbrooke vise, elle aussi, l'excellence, notamment en recherche et en formation à la recherche. Elle est convaincue que l'équité, la diversité et l'inclusion sont essentielles à l'obtention de résultats caractérisés par l'excellence, l'innovation et l'impact, lesquels sont nécessaires pour saisir des occasions qui se présentent et relever des défis mondiaux. En acceptant d'être financée par les programmes susmentionnés, l'Université de Sherbrooke s'engage à accomplir des efforts concertés pour s'assurer d'une représentation équitable des personnes des quatre groupes désignés – femmes, Autochtones, personnes handicapées et membres de minorités visibles (annexe 2) –, en particulier (et sans s'y limiter) dans les activités exécutées grâce aux subventions de ces programmes. Elle s'engage également à offrir un milieu de travail inclusif et attentif aux besoins de toutes les chercheuses et tous les chercheurs et membres de l'équipe de recherche.

L'Université de Sherbrooke, bénéficiant de subventions des programmes du SPIIE, doit s'assurer que les processus de recrutement effectués dans leur cadre soient transparents, ouverts et équitables. Le présent Guide veut répondre à cet objectif, et permettre la reddition de compte qui y est associée. Il fournit à cet effet un outil pratique à l'intention des directions de facultés et de départements, des chercheuses et chercheurs, des gestionnaires qui participent, soit à la sélection des titulaires des subventions du SPIIE, soit à celle du personnel rémunéré par ces subventions, y compris les étudiantes et étudiants ainsi que les stagiaires postdoctoraux. Son application est soutenue par le Service des ressources humaines, et plus particulièrement par l'agente ou l'agent d'équité institutionnel¹, et par la conseillère ou le conseiller en gestion des ressources humaines désigné selon l'unité académique où s'effectuent le ou les processus de recrutement concernés. Il permet ainsi aux personnes qui y participent de planifier et de documenter ce processus, à chacune de ses étapes clés, afin de respecter les meilleures pratiques de transparence et d'équité auxquelles souscrit l'Université.

Bien qu'il s'applique aux programmes gérés par le SPIIE, la mise sur pied, l'application et la diffusion continue de cet outil découlent de l'engagement de l'Université à atteindre, d'ici 2019, ses objectifs de représentation des quatre groupes désignés pour les chaires de recherche du Canada², et ensuite à maintenir ou à dépasser ces cibles de représentation. Cet engagement, tout comme l'ensemble des moyens qui seront mis en œuvre à cet effet, font l'objet du *Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour les programmes interorganismes fédéraux (2017-2022)*³, déposé au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements en décembre 2017. La façon dont l'Université attribue les CRC (nouvelles chaires et renouvellements) à des candidates ou candidats et à des facultés est décrite dans les *Balises institutionnelles pour l'attribution des chaires de recherche du Canada (Procédure 2600-072)*⁴. Ces documents sont publics et disponibles en permanence sur le site web de l'Université de Sherbrooke.

2- Exigences en matière de documentation

L'Université de Sherbrooke doit faire preuve de la plus grande transparence dans ses processus de recrutement en recherche afin de s'assurer que toutes les chercheuses et tous les chercheurs aient un accès équitable aux subventions gérées par le SPIIE. Les universités sont tenues également de rendre compte annuellement de leurs progrès vers leurs cibles de représentation des quatre groupes désignés, de se munir d'indicateurs permettant

¹ M. Bruno Paradis, agent d'équité – Directeur de section, services-conseils en ressources humaines, Service des ressources humaines – Courriel : equite.recherche@usherbrooke.ca

² <https://www.usherbrooke.ca/recherche/fr/organisation/equite/attribution/>

³ <https://www.usherbrooke.ca/recherche/fr/organisation/equite/documents-evolutifs-concernant-le-plan-daction-dequite-et-le-rapport-des-progres/>

⁴ <https://www.usherbrooke.ca/a-propos/fileadmin/sites/a-propos/documents/direction/directives/2600-072.pdf>

d'identifier toute lacune systématique et d'y remédier. Ainsi, l'Université de Sherbrooke doit être en mesure de fournir les documents suivants, après avoir signé le Rapport du comité de sélection (annexe 3) :

- 2.1. Les informations et documents devant être incorporés ou annexés au rapport écrit du comité de sélection :
- a) Une copie de l'offre d'emploi, qui doit comprendre un énoncé d'engagement ferme envers l'équité et la participation des membres des groupes désignés;
 - b) Une description de la stratégie employée pour identifier et chercher activement à recruter des membres de groupes désignés; (par exemple : les moyens de publication utilisés pour diffuser l'offre d'emploi (stratégies publicitaires, médias), les méthodes de sollicitation des candidatures entreprises en conformité avec la *Loi d'accès à l'égalité en emploi*);
 - c) Des précisions sur les membres des comités de recrutement (notamment une indication montrant que les comités ou les personnes ayant participé à la prise de décision ont reçu une formation sur les questions d'équité et de diversité et sont représentatifs des groupes désignés);
 - d) Les critères et les grilles d'évaluation utilisés;
 - e) La composition du comité de sélection;
 - f) Le nombre total de candidatures reçues, ainsi que le nombre de candidatures appartenant à chacun des quatre groupes désignés;
 - g) La liste des candidates et candidats;
 - h) La liste des personnes candidates recommandées, par ordre de priorité, accompagnée de leur curriculum vitae;
 - i) Dans le cas où les cibles de représentation ne sont pas atteintes, et que la candidature retenue maintient un écart face à ces cibles, inclure la documentation présentée pour justifier qu'aucune des candidatures n'a été sélectionnée selon les groupes désignés;
 - j) Remplir et signer le rapport du comité de sélection.

L'agente ou l'agent d'équité ou sa représentante désignée ou son représentant désigné voit à ce que ces documents soient conservés dans un endroit accessible.

- 2.2 Les documents devant être accessibles publiquement en tout temps sur le site de l'Université de Sherbrooke sont :
- a) Une copie des lignes directrices et des politiques internes (par exemple, les politiques en matière d'équité, les politiques, conventions collectives ou pratiques de recrutement pour les postes menant à la permanence) (<https://www.usherbrooke.ca/recherche/fr/organisation/equite/documents-officiels-en-lien-avec-lequite-la-diversite-et-linclusion/>);
 - b) Une description de la formation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion offerte aux personnes ayant pris part au processus (<https://www.usherbrooke.ca/recherche/fr/organisation/equite/strategie-de-sensibilisation-et-formation/>);
 - c) Une description du rôle de l'agente ou agent en matière d'équité ou d'une personne équivalente (annexe 4) ([https://www.usherbrooke.ca/recherche/fileadmin/sites/recherche/documents/HL-Documents/Role de l'agente l'agent d'equite.pdf](https://www.usherbrooke.ca/recherche/fileadmin/sites/recherche/documents/HL-Documents/Role_de_l'agente_l'agent_d'equite.pdf))

3- Les exigences en matière de formation ou de connaissance pour les comités de sélection

L'agente ou l'agent d'équité de l'Université de Sherbrooke ou une conseillère ou un conseiller en gestion des ressources humaines (CGRH) désigné à titre de représentant s'assurera que les comités de sélection ont été sensibilisés en regard des éléments suivants :

- a) La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (annexe 1);
- b) Les définitions des groupes désignés (annexe 2);
- c) Le rôle de l'agente ou agent d'équité en emploi (annexe 4);
- d) Les objectifs et les écarts du département, de la faculté et de l'Université relativement aux quatre groupes désignés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*;
- e) En cas de sous-représentation, la stratégie de recrutement visant à activement sélectionner des membres des groupes désignés. Cette étape doit se faire lors de l'analyse des écarts présentés;
- f) Les préjugés inconscients dans l'évaluation par les pairs;
- g) Les pratiques d'équité et de transparence recommandées pour la composition du comité de sélection. Les exigences en matière de documentation devant être conservée à des fins de transparence, notamment le rapport écrit du comité de sélection et ses annexes;
- h) Les interruptions de carrière. À cet effet, les CGRH s'appuient sur les documents du PCRC disponibles : [Interruptions de carrière et situations personnelles](#) et le [formulaire \(curriculum vitae\)](#).
- i) Les [mesures d'adaptation](#) offertes pour les personnes en situation d'handicap
- j) Les données d'auto-identification demeurent confidentielles.

ANNEXE 1

LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

La Loi sur l'équité en matière d'emploi⁵ a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

⁵ <https://laws.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/>

ANNEXE 2

DÉFINITIONS DES GROUPES DÉSIGNÉS

Selon la Commission canadienne des droits de la personne⁶, les quatre groupes désignés sont :

- Les femmes;
- Les Autochtones, c'est-à-dire les Indiens, les Inuits et les Métis;
- 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, ainsi que 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;
- Les minorités visibles et ethniques, c'est-à-dire les personnes autres que les Autochtones qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

⁶ <http://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra>

ANNEXE 3

RAPPORT DU COMITÉ DE SÉLECTION



Rapport du comité de sélection

No de l'offre d'emploi : Emploi en sous-représentation (PAEE) : OUI NON
 Durée de l'affichage : Prolongation de l'affichage (le cas échéant) : OUI NON
Renouvellement d'une CRC : OUI NON

Faculté/Département :	Date du rapport :
Titre du poste :	No du poste :

1. COMITÉ DE SÉLECTION et FORMATION	DOCUMENTS REQUIS
Composition du comité (nom de tous les membres et identifier la personne présidente ainsi que la personne provenant d'au moins un des groupes désignés) : <ul style="list-style-type: none"> La formation portant sur les thèmes de l'inclusion, de l'équité et de la diversité ainsi que des préjugés inconscients dans l'évaluation par les pairs a été suivie par les membres du comité de sélection : <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON La conscientisation portant sur les thèmes de l'inclusion, de l'équité et de la diversité a été effectuée auprès des membres du comité de sélection (voir annexe 1) : <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON 	<ul style="list-style-type: none"> Joindre en annexe la description du poste (adoptée en assemblée) et approuvée par le comité de direction de l'Université
2. CRITÈRES DE SÉLECTION	REMARQUES (LE CAS ÉCHÉANT)
Critères de sélection (adoptés en assemblée) : <ul style="list-style-type: none"> 	<ul style="list-style-type: none">
3. AFFICHAGE DU POSTE (PUBLICITÉ) / MOYENS DE SOLlicitATION	DOCUMENTS REQUIS
Endroits où l'offre d'emploi a été publiée (sites internet ou autres médias) : <ul style="list-style-type: none"> Endroits où l'offre d'emploi a été publiée (réseau informel, courriel, etc., doit être fourni par la direction de la faculté) : <ul style="list-style-type: none"> 	<ul style="list-style-type: none"> Joindre une copie des offres d'emploi (SRH)

4. CANDIDATURES REÇUES		REMARQUES (LE CAS ÉCHÉANT)
<p>Nombre total de candidatures reçues :</p> <p>De ce nombre : nombre %</p> <ul style="list-style-type: none"> • Femme • Minorité visible • Autochtone • Personnes handicapées <p>Nombre de personnes candidates reçues en entrevue :</p> <p>De ce nombre : nombre %</p> <ul style="list-style-type: none"> • Femme • Minorité visible • Autochtone • Personnes handicapées 		•
5. DÉROULEMENT DES ENTREVUES		
<p>Décrire la façon dont les entrevues se sont déroulées :</p> <p>•</p>		•
6. LISTE DES PERSONNES CANDIDATES RECOMMANDÉES		DOCUMENTS REQUIS
•		• Joindre le c.v. de chacune des personnes candidates recommandées
7. DOSSIER # 1		REMARQUES (LE CAS ÉCHÉANT)
<p>Nom de la personne candidate :</p> <p>Présentation :</p> <p><input type="checkbox"/> Validation des compétences recherchées</p> <p><input type="checkbox"/> Compétences en enseignement</p> <p><input type="checkbox"/> Compétences relationnelles</p> <p><input type="checkbox"/> Références</p> <p>Candidature retenue : <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON</p> <p>Contribution à l'atteinte de la cible de représentation d'un ou des groupes désignés : <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON</p> <p>Motif de la décision :</p>		•

8. DOSSIER # 2	REMARQUES (LE CAS ÉCHÉANT)
<p>Nom de la personne candidate :</p> <p>Présentation :</p> <p><input type="checkbox"/> Validation des compétences recherchées</p> <p><input type="checkbox"/> Compétences en enseignement</p> <p><input type="checkbox"/> Compétences relationnelles</p> <p><input type="checkbox"/> Références</p> <p>Candidature retenue : <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON</p> <p>Contribution à l'atteinte de la cible de représentation d'un ou des groupes désignés : <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON</p> <p>Motif de la décision :</p>	<p>•</p>
9. DOSSIER # 3	REMARQUES (LE CAS ÉCHÉANT)
<p>Nom de la personne candidate :</p> <p>Présentation :</p> <p><input type="checkbox"/> Validation des compétences recherchées</p> <p><input type="checkbox"/> Compétences en enseignement</p> <p><input type="checkbox"/> Compétences relationnelles</p> <p><input type="checkbox"/> Références</p> <p>Candidature retenue : <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON</p> <p>Contribution à l'atteinte de la cible de représentation d'un ou des groupes désignés : <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON</p> <p>Motif de la décision :</p>	<p>•</p>

10. RECOMMANDATION DU COMITÉ	DATE ENTRÉE EN FONCTION (RÉELLE OU POTENTIELLE)
<p>(Le cas échéant, joindre la documentation pour justifier qu'aucune des candidatures n'a été sélectionnée selon les groupes désignés)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> •
11. CONCLUSION	
<ul style="list-style-type: none"> • 	
12. SIGNATURES	
<p>Tous les membres du comité de sélection :</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Vice-rectrice ou vice-recteur responsable de la recherche :</p> <p>_____</p>	

Annexe A

Je confirme, à titre d'agente ou d'agent équité, que tous les membres du comité de sélection ont reçu l'information sur les sujets suivants :

1. La [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#). (Guide de dotation, annexe 1)
 OUI NON
2. Les [définitions des groupes désignés](#). (Guide de dotation, annexe 2)
 OUI NON
3. Le [rôle de l'agente ou agent d'équité en emploi](#). (Guide de dotation, annexe 4)
 OUI NON

Je confirme, à titre d'agente ou d'agent équité :

4. que les objectifs et les écarts du département, de la faculté et de l'Université relativement aux quatre groupes désignés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi sont connus.
 OUI NON
5. qu'en cas de sous-représentation, la stratégie de recrutement visant à activement sélectionner des membres des groupes désignés ont été appliquées. Cette étape doit se faire lors de l'analyse des écarts présentés.
 OUI NON
6. que les pratiques d'équité et de transparence recommandées pour la composition du comité de sélection ont été faites.
 OUI NON
7. que les exigences en matière de documentation devant être conservée à des fins de transparence, notamment le rapport écrit du comité de sélection et ses annexes sont appliquées.
 OUI NON
8. que les interruptions de carrière ont été expliquées, affichées et considérées. À cet effet, les CGRH s'appuient sur les documents du PCRC disponibles : Interruptions de carrière et situations personnelles (http://www.chairs-chaire.gc.ca/peer_reviewers-evaluateurs/productivity-productivite-fra.aspx et le formulaire (curriculum vitae)) http://www.chairs-chaire.gc.ca/forms-formulaires/cv_preview-visionner_cv-fra.pdf
 OUI NON
9. que les données d'auto-déclaration volontaire demeurent confidentielles.
 OUI NON

ANNEXE 4

RÔLE DE L'AGENTE OU DE L'AGENT D'ÉQUITÉ

L'agente ou l'agent d'équité en milieu de travail est responsable de :

- fournir des conseils à la haute direction concernant la meilleure façon de prendre en compte l'équité, la diversité et l'inclusion dans la planification et les procédures;
- s'assurer que des moyens d'éducation et de sensibilisation sont en place afin de promouvoir et de soutenir un environnement inclusif et diversifié sur le campus tout entier;
- offrir une formation de sensibilisation aux besoins et aux réalités des membres des quatre groupes désignés;
- promouvoir la valeur de la diversité et de l'inclusion;
- organiser des événements pour célébrer et promouvoir la diversité et l'inclusion;
- répondre aux questions ou préoccupations de la communauté universitaire et de l'externe.

FORMULAIRE SUR ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI, INCLUANT UNE FOIRE AUX QUESTIONS (F.A.Q.) ET UNE SECTION SUR LES MYTHES ET RÉALITÉS

Formulaire sur l'accès à l'égalité en emploi

Questionnaire à remplir dans cadre de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. Si vous avez déjà répondu à ce questionnaire (en format imprimé ou en format électronique), que ce soit soumettant votre candidature ou dans le cadre d'un autre emploi occupé à l'UdeS, vous n'avez pas à le remplir de nouveau, sauf si une mise à jour doit être apportée.

En remplissant ce questionnaire d'identification volontaire, vous permettez à l'Université de Sherbrooke de maintenir à jour le portrait de ses effectifs et d'évaluer l'efficacité des mesures mises en place en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, contribuant ainsi à une université à dimension humaine. Tous les renseignements que vous fournissez sont traités de manière strictement confidentielle.

Il s'agit d'une **déclaration volontaire**. À chacune des questions posées, vous pouvez choisir l'option : « Je préfère ne pas répondre ».

Membres actuels du personnel : connectez-vous! Pour plus de simplicité et de rapidité, veuillez vous authentifier à l'aide de votre CIP et mot de passe en cliquant sur **[Connexion]** en haut à droite. Certains champs du formulaire seront alors systématiquement personnalisés.

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et les objectifs visés ^

La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* est entrée en vigueur le 1er avril 2001 et vise à favoriser une représentation équitable des groupes qui sont fréquemment victimes de discrimination en emploi. Elle oblige des organismes publics à procéder à l'analyse de leurs effectifs afin que soit déterminé, pour chaque emploi, le nombre de personnes faisant partie de chacun des groupes désignés dans le présent questionnaire, soit les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et, depuis le 17 décembre 2005, les personnes handicapées.

Le questionnaire a pour objet d'identifier les personnes membres de ces groupes afin de pouvoir ensuite vérifier si elles sont en proportions suffisantes dans les différents emplois de l'organisme. Ces renseignements permettront notamment de mettre en œuvre des mesures d'accès à l'égalité, de mesurer les progrès réalisés et de rendre compte des résultats de la représentation des membres des groupes visés dans notre organisme à la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*.

- Les femmes et les personnes handicapées peuvent faire partie de plus d'un groupe visé.
- Les définitions pour les Autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques sont mutuellement exclusives, c'est-à-dire qu'une personne ne peut s'identifier qu'à un seul de ces trois groupes.
- Les personnes qui ne font partie d'aucun de ces groupes doivent néanmoins le signifier en répondant simplement « NON » à la question se rapportant à chaque groupe.
- À chacune des questions posées, vous pouvez choisir l'option : « Je préfère ne pas répondre ».

Confidentialité

Les renseignements recueillis lors de cette identification ne serviront qu'aux fins de l'application de la Loi. Ils demeureront strictement confidentiels et ne seront connus que des personnes responsables de l'application du programme d'accès à l'égalité en emploi.

Définition «Autochtones»

Pour les fins de l'application de la Loi, les Autochtones sont réputés être des Indiens, des Inuits ou des Métis du Canada.

Définition «minorité visible»

Les membres des minorités visibles sont des personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race ou de couleur blanche.

À titre indicatif, voici quelques exemples de personnes qui sont considérées comme faisant partie d'une minorité visible au sens de la Loi (veuillez noter toutefois que cette liste n'est pas exhaustive) :

- Noirs (Africains, Haïtiens, Jamaïcains, ...);
- Personnes originaires de l'Asie du Sud (Bengalis, Tamouls, Indiens de l'Inde, ...);
- Chinois (Hong Kong, Chine, Mongolie, ...);
- Coréens;
- Japonais;
- Personnes originaires de l'Asie du Sud-Est (Vietnamiens, Cambodgiens, Thaïlandais, Laotiens, ...);
- Philippins;
- Autres personnes originaires des îles du Pacifique;
- Personnes originaires d'Asie occidentale et Arabes (Arméniens, Iraniens, Libanais, Marocains, Égyptiens, Turcs, ...);
- Latino-américains (Brésiliens, Colombiens, Cubains, Péruviens, Guatémaltèques, ...).

Définition «minorité ethnique»

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.

Pour les fins du présent questionnaire, la langue maternelle est celle que vous avez apprise en premier dans votre enfance et que vous devez encore comprendre pour faire partie d'une minorité ethnique. De plus, cette langue ne doit pas être le français ni l'anglais.

À titre indicatif, voici quelques exemples de personnes pouvant être considérées comme faisant partie d'une minorité ethnique au sens de la Loi (veuillez noter toutefois que cette liste n'est pas exhaustive) :

- Allemande;
- Bulgares;
- Espagnols;
- Grecs;
- Hongrois;
- Italiens;
- Polonais;
- Portugais;
- Roumains;
- Russes;
- Ukrainiens.

Définition «personne handicapée»

La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (L.R.Q., c. E-20.1, a. 1) définit une « personne handicapée » comme suit :

« ... toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. »

Plus explicitement, une personne handicapée 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 réduction de la capacité à fonctionner sur le plan intellectuel, psychologique, physiologique ou anatomique d'une façon ou dans des limites considérées comme normales);
- **significative** (dont le degré de sévérité et de gravité rend impossible la restauration à un niveau normal des capacités de la personne par utilisation d'une prothèse telle que des lunettes, des lentilles cornéennes ou d'une prothèse auditive ou encore d'une orthèse telle que des semelles ou des chaussures orthopédiques);
- 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 de situations problématiques que les personnes qui ont des incapacités significatives et persistantes sont susceptibles de vivre dans le contexte d'un emploi (veuillez noter toutefois que cette liste n'est pas exhaustive et qu'il ne s'agit pas de définitions légales) :

- difficulté à se servir de leurs mains ou de leurs bras, par exemple, pour saisir ou utiliser une agrafeuse ou pour travailler au clavier;
- difficulté à se déplacer d'un local à un autre, à monter ou à descendre les escaliers, etc.;
- incapacité ou difficulté à voir, à l'exception du port de lunettes ou de lentilles cornéennes;
- incapacité ou difficulté à entendre;
- incapacité à parler ou difficulté à parler et à se faire comprendre;
- difficulté à conduire un véhicule non adapté;
- difficulté à fonctionner sur le plan mental ou intellectuel.

Dans le cadre de ses procédures de recrutement, d'intégration et de maintien en emploi, le Service des ressources humaines de l'Université peut mettre en œuvre différentes **mesures adaptatives** en fonction des besoins particuliers des personnes handicapées.

Que vous soyez une personne candidate qui se présente pour un processus d'entrevue ou encore un membre actuel du personnel de l'Université, ces mesures adaptatives, si elles sont mises en œuvre, n'auront pas de répercussions négatives sur votre embauche, votre formation, vos chances de promotion et votre maintien en poste au sein de notre organisation.

IDENTIFICATION

Prénom Nom : *

Matricule employé (ou numéro d'assurance sociale) : *

Fonction : *

Faculté et département / Centre / Service :

Principal lieu de travail :

- Campus principal
- Campus de la santé
- Campus de Longueuil
- Saguenay
- Moncton
- Autre (préciser dans la zone «Commentaires»)

Courriel : *

QUESTIONNAIRE

1) Sexe : *

- Féminin
- Masculin
- Je préfère ne pas répondre

Les définitions pour les Autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques sont mutuellement exclusives, c'est-à-dire qu'une personne ne peut s'identifier qu'à un seul de ces trois groupes.

2) Faites-vous partie des peuples autochtones du Canada? *

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

3) Faites-vous partie d'une minorité visible? *

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

4) Faites-vous partie d'une minorité ethnique? *

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

5) Selon la définition apparaissant plus haut, êtes-vous une personne handicapée? *

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

6) Acceptez-vous que le Service des ressources humaines vous consulte au besoin pour l'aider à améliorer ses pratiques en gestion des ressources humaines en lien avec votre groupe d'appartenance? *

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Commentaires et précisions

Envoyer

Questions-réponses sur le questionnaire relatif à l'accès à l'égalité en emploi

Qu'est-ce que l'équité en matière d'emploi?

L'équité en matière d'emploi est une série de mesures visant à soutenir les membres des groupes désignés en emploi par l'élimination des préjugés et des obstacles systémiques en milieu de travail. Rappelons que ces barrières freinent l'accès des membres des groupes désignés entre autres aux emplois, aux promotions et à la formation, d'où leur sous-représentation dans certains secteurs. Par conséquent, l'équité en matière d'emploi vise aussi à accroître le taux de représentation en milieu de travail des membres des groupes désignés pour refléter leur taux de disponibilité au sein du marché du travail et ainsi retrouver un équilibre. Également, l'équité en matière d'emploi a comme objectif d'offrir l'égalité des chances à tous, en reconnaissant les compétences et les capacités de tous les travailleurs et travailleuses. Ainsi, les mesures mises en place profitent à chaque personne. L'UdeS a pris l'engagement de réaliser l'équité en matière d'emploi en tout temps. Nous voulons que notre milieu de travail soit juste et favorable pour tous les employés, y compris les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les membres de minorités visibles et ethniques.

Pourquoi faut-il des mesures d'équité et d'inclusion en emploi?

L'équité en matière d'emploi reconnaît que les membres des groupes désignés ont difficilement accès au milieu de travail en raison de barrières qui n'ont aucun lien avec leurs compétences, en l'occurrence le racisme, la discrimination, les préjugés et les systèmes qui ne tiennent pas compte de la diversité de la main-d'œuvre. La discrimination n'est pas toujours directe ou flagrante; elle est parfois ancrée dans certains systèmes, pratiques et politiques.

L'équité en matière d'emploi a pour objectif un changement au niveau de la culture, des politiques et des pratiques d'emploi d'un milieu de travail afin que les membres des groupes désignés puissent obtenir un travail pour lequel ils sont qualifiés et avoir une progression de carrière liée à leurs compétences. Il est important de veiller à ce que tous les employés soient représentés de manière équitable à tous les niveaux de l'organisation et qu'ils fassent l'objet d'un traitement juste dans toutes nos pratiques de sélection, d'embauche, de formation et de promotion. Par ailleurs, favoriser l'inclusion de populations variées et sous-représentées est essentiel. Les membres des groupes désignés doivent être et se sentir valorisés, respectés et soutenus de manière égale afin de rester dans l'organisation. En mettant en œuvre l'équité en matière d'emploi, l'UdeS tire parti de la diversité.

Pourquoi ces renseignements sont-ils recueillis?

Ces renseignements sont colligés autant pour les nouveaux membres du personnel que ceux qui sont déjà à l'emploi de l'Université de Sherbrooke. Ils nous permettent de maintenir à jour le portrait de nos effectifs, de cerner toute sous-représentation des groupes désignés dans différents corps d'emploi face aux données du marché du travail et d'évaluer l'efficacité des mesures mises en place en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

Pourquoi un membre du personnel devrait-il remplir le questionnaire d'auto-identification?

En fournissant des renseignements à votre sujet, vous permettez à l'Université de Sherbrooke de constater jusqu'à quelle proportion la composition de notre main-d'œuvre est similaire à celle du marché du travail de la région ou d'un secteur spécifique. Que vous soyez ou non membre d'un groupe désigné, vous contribuez à ce que l'UdeS devienne un milieu exemplaire en matière de d'équité, de diversité et d'inclusion et que toutes et tous soient traités de manière équitable dans toutes les catégories d'emploi.

Que ferez-vous avec mes renseignements ?

Les renseignements sont compilés et les statistiques fournissent une vue d'ensemble sur la composition de la main-d'œuvre. Ces statistiques nous permettent d'évaluer la représentation des groupes désignés dans différentes catégories d'emploi, de formuler des objectifs et de suivre les progrès réalisés vis-à-vis de ces objectifs.

Dois-je répondre à ce questionnaire?

Le questionnaire doit être rempli, mais la déclaration est volontaire. À chacune des questions, vous pouvez choisir l'option : « Je préfère ne pas répondre ».

Est-ce ce que mes renseignements seront conservés de façon confidentielle?

Tous les renseignements que vous fournissez dans ce questionnaire sont conservés au Service des ressources humaines, qui gère ces données en toute confidentialité. Ils sont utilisés uniquement aux fins de l'équité en matière d'emploi, tout comme le précise la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Comment puis-je corriger, modifier ou consulter des renseignements qui me concernent? ^

Les membres du personnel sont invités à mettre à jour leur dossier d'employé en remplissant à nouveau, s'il y a lieu, le questionnaire d'accès à l'égalité en emploi en ligne. C'est grâce à ces informations que nous nous doterons d'une main-d'œuvre représentative de la population.

J'ai déjà demandé des mesures d'adaptation au travail. Dois-je malgré tout m'identifier comme une personne en situation de handicap? ^

Oui. Nous invitons toutes les personnes en situation de handicap à remplir le questionnaire d'auto-identification, et ce, même si elles ont fait l'objet de mesures d'adaptation en milieu de travail.

Puis-je m'identifier comme membre de plus d'un groupe? ^

Oui, sauf pour les groupes mutuellement exclusifs :Autochtones et minorités visibles ; Autochtones et minorités ethniques; Minorités visibles et minorités ethniques.

Le questionnaire d'auto-identification inclut des définitions qui vous aideront à déterminer le ou les groupes dont vous êtes membre.

Puis-je demander à quelqu'un d'autre de procéder à mon identification? ^

Non. Vous êtes responsable de votre propre identification. La *Loi d'accès à l'égalité en emploi* précise que votre gestionnaire ou des collègues ou autres personnes ne peuvent pas fournir ces renseignements, à moins que vous ne les autorisiez à le faire.

Avec qui puis-je communiquer si j'ai d'autres questions à propos du questionnaire d'auto-identification? ^

Par courriel : rh@USherbrooke.ca

Par téléphone : 819 821-7393 (de l'interne : poste 67393)

Mythes et réalités à propos de l'équité et de l'accès à l'égalité en emploi

Dans la rubrique ci-dessous, vous trouvez des éléments de réponse pour débouloigner des mythes relatifs à l'équité et à l'accès à l'égalité en emploi.

« Les programmes d'équité en matière emploi imposent-ils des quotas? » ^

L'équité en matière d'emploi **n'impose pas** de « quotas » d'embauche, soit des exigences quant au nombre de nouvelles recrues. Pour mettre en œuvre un plan d'équité, l'employeur doit faire l'analyse de son effectif et établir ses objectifs d'embauche, en tenant compte de la composition de sa main-d'œuvre et de certains facteurs. Il doit par la suite prendre des mesures pour atteindre ses objectifs.

Dans le cadre de ses actions, l'employeur doit également prendre d'autres mesures pour créer un lieu de travail plus égalitaire en appliquant des politiques et pratiques plus englobantes et en éliminant les obstacles discriminatoires.

« L'équité en matière d'emploi n'encourage-t-elle pas l'embauche de personnel non qualifié? » ^

L'équité en emploi ne peut empêcher un employeur de rechercher certaines compétences et d'établir des exigences d'emploi, tant et aussi longtemps qu'il le fait de bonne foi. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* tient compte de cette réalité et reconnaît que les exigences et les compétences sont des concepts qui tiennent compte de l'équité en matière d'emploi.

L'équité en matière d'emploi vise à supprimer les pratiques d'embauche discriminatoires qui empêchent les membres de groupes désignés d'obtenir un emploi en raison de facteurs qui ne sont pas reliés à leurs compétences.

« L'équité en matière d'emploi est-elle de la discrimination inversée? » ^

Les mesures d'équité en matière d'emploi visent à éliminer les obstacles à l'avancement professionnel des membres de groupes traditionnellement désavantagés – les Autochtones, les femmes, les personnes ayant un handicap et les personnes de minorités visibles ou ethniques – et à remédier aux injustices, passées et présentes, qui bloquent l'accès de ces groupes aux mêmes possibilités d'emploi qu'ont les autres groupes au sein de la société.

La *Charte canadienne des droits et libertés* et la législation sur les droits de la personne reconnaissent qu'il faut mettre en œuvre des mesures d'équité en matière d'emploi afin de créer une société plus juste. Ces mesures particulières contribuent à corriger ces injustices historiques et à égaliser les chances d'accès aux emplois dans le lieu de travail.

« Les mesures d'équité en matière d'emploi réduisent-elles les possibilités d'emploi pour les hommes blancs? » ^

L'équité en matière d'emploi vise à offrir des possibilités d'emploi à tous sans exception. Pour y arriver, il faut donc s'assurer que la dotation est effectuée de façon juste et équitable. Les mesures d'équité en emploi ne signifient pas que tous les nouveaux emplois sont uniquement attribués aux membres de groupes désignés. Elles ne sont en place que pour assurer un accès égal aux possibilités d'emploi à ces groupes et une représentation équitable de tous les segments de la société à tous les niveaux d'emploi.

« N'avons-nous pas besoin d'imposer l'équité en emploi, puisqu'avec le temps, l'évolution démographique s'en chargera? » ^

Nous savons bien que les femmes, les Autochtones, les personnes des minorités visibles et ethniques ainsi que et les personnes ayant un handicap sont victimes de discrimination et ne cessent de se heurter à des obstacles qui ne pourront pas être éliminés sans une intervention planifiée.

Comme l'a déclaré la juge Rosalie Abella : « De deux choses l'une : ou bien on planifie la suppression des obstacles, ou bien on attend indéfiniment qu'ils disparaissent, ce qui veut dire qu'entre-temps, on tolère la discrimination et les préjugés. Ce sont les gestes que nous accomplissons pour mettre fin aux injustices qui témoignent de notre engagement envers l'égalité ».

[Retourner au formulaire sur l'accès à l'égalité en emploi](#)

Information complémentaire

Pour toute question, nous vous invitons à communiquer avec le Service des ressources humaines à rh@usherbrooke.ca ou au 819 821-7393.

ANNEXE 6

PROCESSUS ET STRATÉGIE DE COLLECTE ET DE PROTECTION DES DONNÉES D'AUTO-IDENTIFICATION POUR LES CANDIDATES ET LES CANDIDATS AINSI QUE LES TITULAIRES DE CHAIRES

- Lors du dépôt des candidatures en ligne toutes les données recueillies sont conservées au Service des ressources humaines.
- Afin de mesurer l'efficacité de la stratégie de recrutement et de représentativité du bassin de candidatures reçues eu égard aux GD, ces données sont transférées à la conseillère aux chaires de recherche ainsi qu'au doyen (à titre de responsable final du processus de sélection qui s'opère dans une faculté) et aux comités de sélection facultaires et départementaux qui étudieront les candidatures. Tous sont tenus à la confidentialité. D'ailleurs, lors de chaque comité de sélection, le CGRH ou l'agent d'équité rappelle cette obligation aux membres du comité. Dans le cas du GD des personnes handicapées, il est à noter que toutes les personnes mentionnées précédemment ne sont pas informées de la nature du handicap d'une personne candidate.

8.16. EXEMPLE D'ÉCHÉANCIER POUR L'ATTRIBUTION OU LE RENOUVELLEMENT DE CRC
Calendrier des étapes d'attribution des CRC et de sélection des candidatures

Chaires de recherche du Canada - NOUVELLES CANDIDATURES		
Échéancier pour le concours du 24 avril 2019		
Étapes	Dates limites	Qui ?
Demande d'identification des thèmes porteurs	19 juin 2018	VRRES
Comme il s'agit de CRC qui ont été attribuées à des créneaux et à des facultés spécifiques dans le cadre du précédent concours, lequel n'a pas permis d'identifier des candidatures ayant le profil nécessaire, les facultés concernées confirment le ou les thèmes porteurs où elles recevront les candidatures. Le choix est transmis au VRRES à l'attention de brigitte.leduc@usherbrooke.ca .	21 juin 2018	Facultés (selon les besoins des départements)
Sélection finale des thèmes porteurs	22 juin 2018	VRRES
Chaque faculté élabore un appel de proposition dans le ou les thèmes porteurs retenus. L'appel de proposition est rédigé selon un gabarit institutionnel (CGRH) qui intègre les exigences spécifiques du département/faculté.	26 juin –30 juin	Facultés
Affichage	1 juillet -12 oct. 2018	CGRH
Période de recherche active de candidatures	1 juillet – 12 oct 2018	Facultés, départements, CGRH
Sélection des candidatures dans les facultés	15 oct. – 14 déc. 2018	Facultés/CGRH
Soumission des candidatures au VRRES à l'attention de brigitte.leduc@usherbrooke.ca .	14 décembre 2018	Décanats
Envoi de la certification d'équité (formulaire signé) au VRRES	14 décembre 2018	RH
Envoi des dossiers aux membres du CSI	21 décembre 2018	SARIC
Réunion du CSI	Au plus tard 24 janvier 2019	VRRES/SARIC/CSI
Approbation des candidatures par le Comité de direction de l'Université et annonce des décisions	Au plus tard 28 janvier 2019	Comité de direction
Soumission des demandes au PCRC	24 avril 2019	SARIC

Chaires de recherche du Canada - RENOUELEMENTS		
Échéancier pour le concours du 24 avril 2019		
Étapes	Dates limites	Qui ?
Soumission des propositions de renouvellement au VRRES	14 décembre 2018	Décanats
Envoi de la certification d'équité (formulaire signé) au VRRES	14 décembre 2018	RH
Envoi des dossiers aux membres du CSI	21 décembre 2018	SARIC
Réunion du CSI	Au plus tard 24 janvier 2019	VRRES/SARIC/CSI
Approbation des renouvellements par le Comité de direction de l'Université et annonce des décisions	Au plus tard 28 janvier 2019	Comité de direction
Soumission des demandes au PCRC	24 avril 2019	SARIC

QUELQUES POINTS À RETENIR

AFFICHAGE ET RECHERCHE ACTIVE DE CANDIDATURES : Une fois les thèmes porteurs identifiés par les facultés et confirmés par le VRRES, un gabarit d'appel de candidatures (affichage) répondant aux exigences du PCRC est fourni par la conseillère ou le conseiller en gestion des ressources humaines (CGRH). Une partie des informations de l'appel de candidatures est fixe, l'autre partie est constituée des exigences spécifiques formulées par le département et la faculté qui sollicitent une chaire. À partir de l'affichage effectué notamment sur le site de l'Université, il appartient à chaque faculté de diffuser ses appels de candidatures et d'effectuer des recherches actives et méthodiques de candidatures.

SÉLECTION PAR LES FACULTÉS : Les candidates et candidats répondent aux appels de candidatures en s'adressant à la faculté qui en est responsable. Les facultés qui ont émis des appels de candidatures tiennent respectivement leurs processus de sélection interne et indépendant. Au terme de la sélection interne aux facultés, les décanats concernés transmettent, **d'ici le 14 décembre 2018**, la ou les candidatures finales qu'ils proposent respectivement, à l'attention de brigitte.leduc@usherbrooke.ca.

Chaque dossier de candidature doit comprendre les trois éléments suivants :

- a) Une lettre de la doyenne ou du doyen de la faculté présentant:
 - 1) l'impact structurant de la candidature,
 - 2) les détails du plan de recrutement et de diffusion de l'affichage qui a été suivi (soient les moyens déployés pour la recherche de candidatures afin de tenir compte des cibles en matière de diversité et d'atteindre un bassin de recrutement représentatif),
 - 3) toute information jugée utile pour éclairer l'excellence en recherche de la candidature proposée, dans le cadre d'une évaluation interdisciplinaire.
- b) Le formulaire de certification en matière d'équité provenant du Guide de dotation du Service des ressources humaines, complété et signé par le doyen ou la doyenne, et le CGRH,
- c) Le CV complet de la candidate ou du candidat :

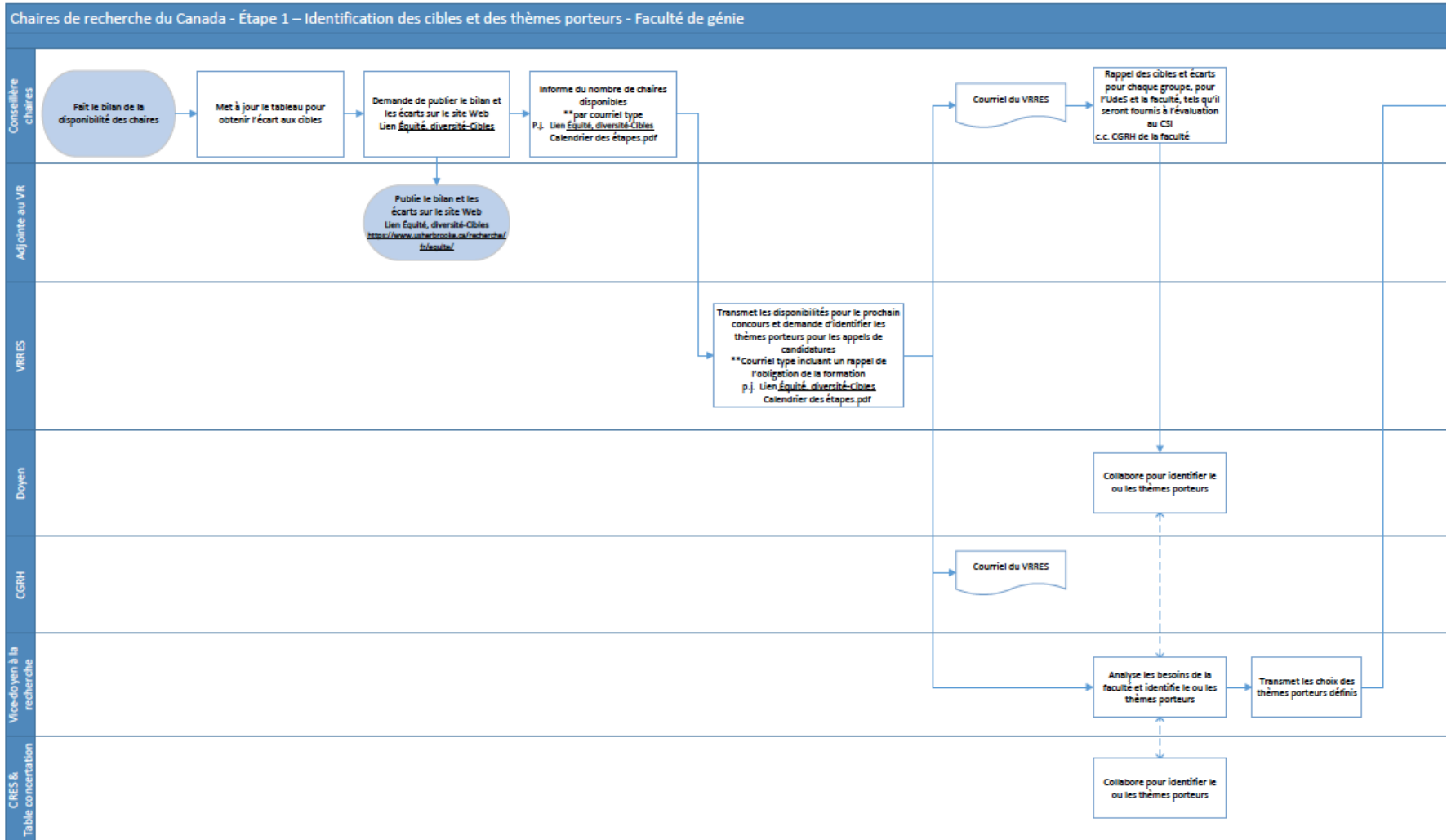
Il est possible d'ajouter, en particulier pour les candidatures externes, une lettre de la direction du département (ou d'un institut ou d'un centre de recherche) qui forme

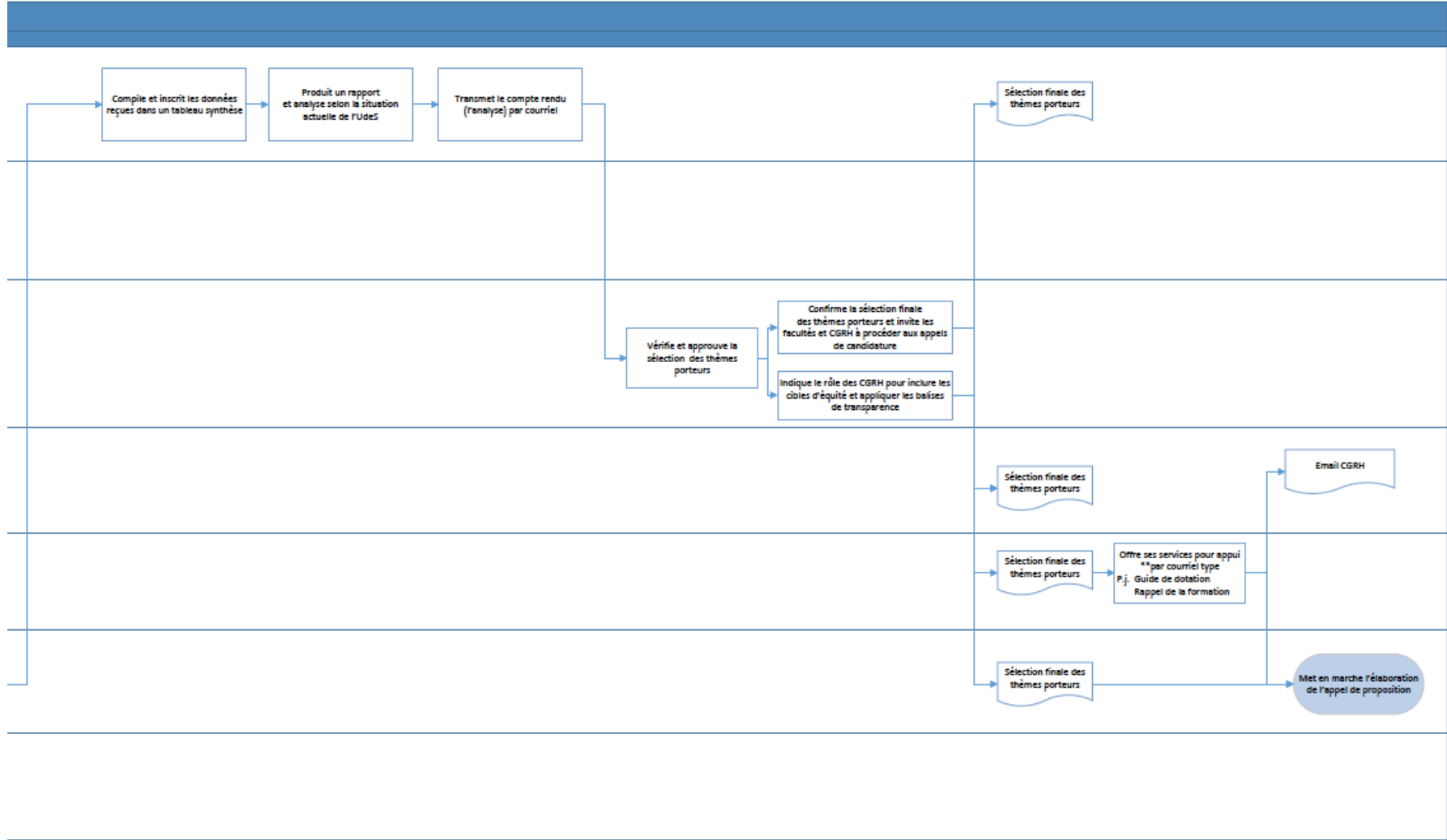
l'environnement principal de la chaire, afin de présenter l'intégration de la chaire proposée et de l'expertise de la personne candidate.

Tout autre document supplémentaire ne sera pas considéré

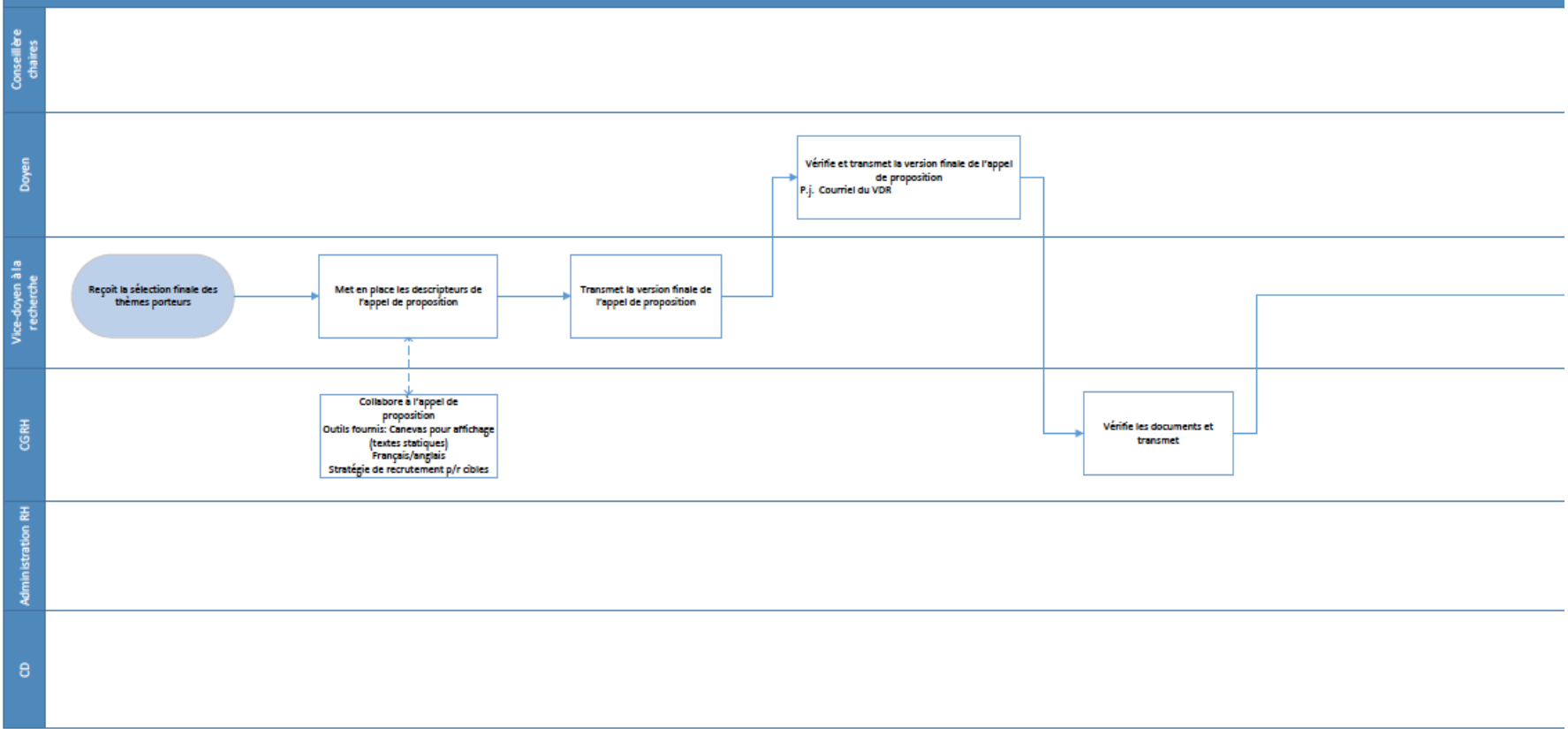
SÉLECTION FINALE : Les dossiers de candidature retenus par la faculté (une à deux candidatures pour chaque chaire affichée par la faculté) seront transmis au comité de sélection institutionnel (CSI), qui les examinera. Le CSI soumettra sa recommandation au comité de direction de l'Université. Le comité de direction prendra la décision finale sur la base de la recommandation du CSI et en examinant, de plus, la conformité du processus de sélection qui a été suivi, le respect des priorités stratégiques institutionnelles et la planification des postes professoraux.

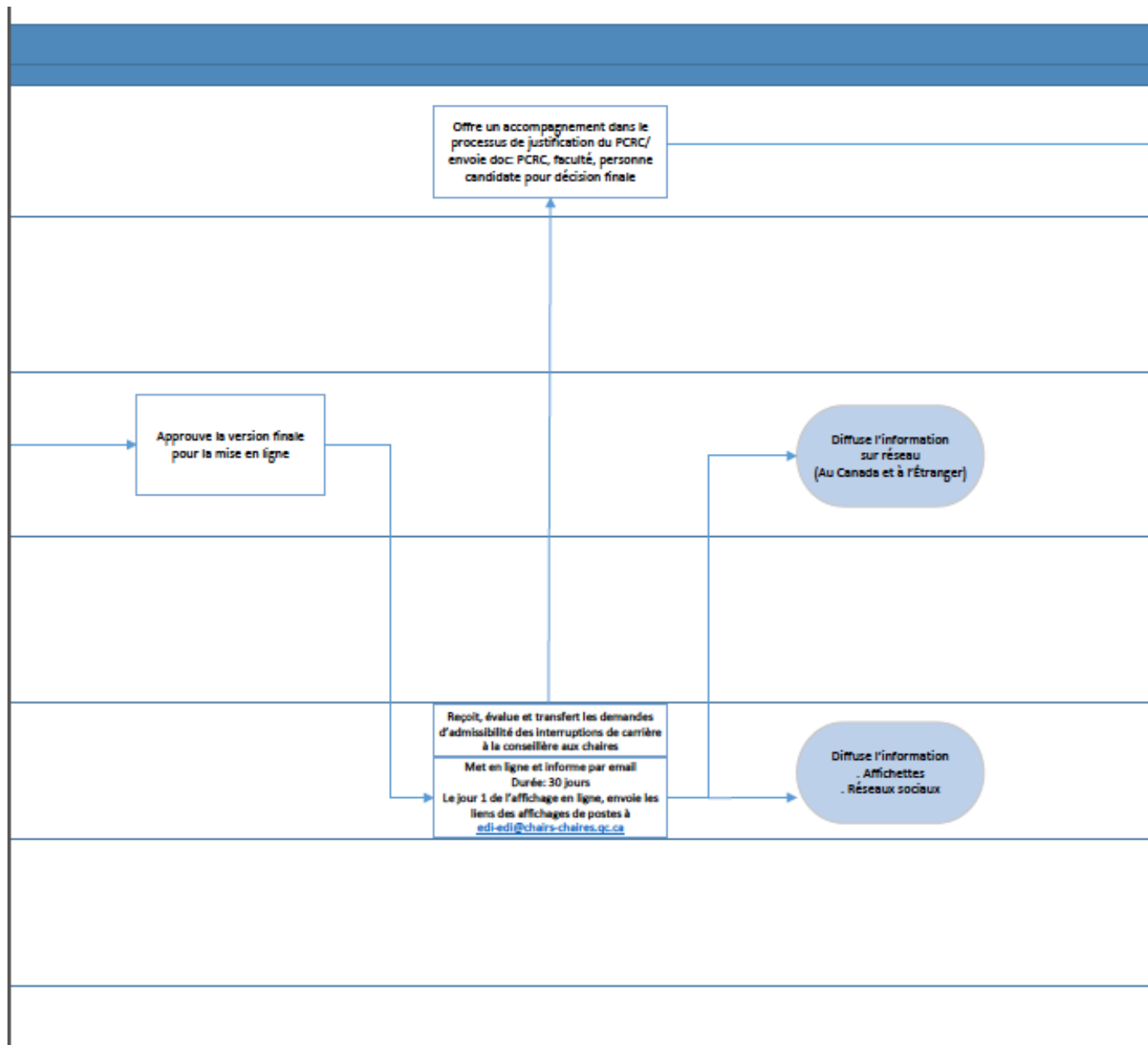
8.17. EXEMPLE DE CARTOGRAPHIE DES ÉTAPES DE SÉLECTION POUR LES CRC



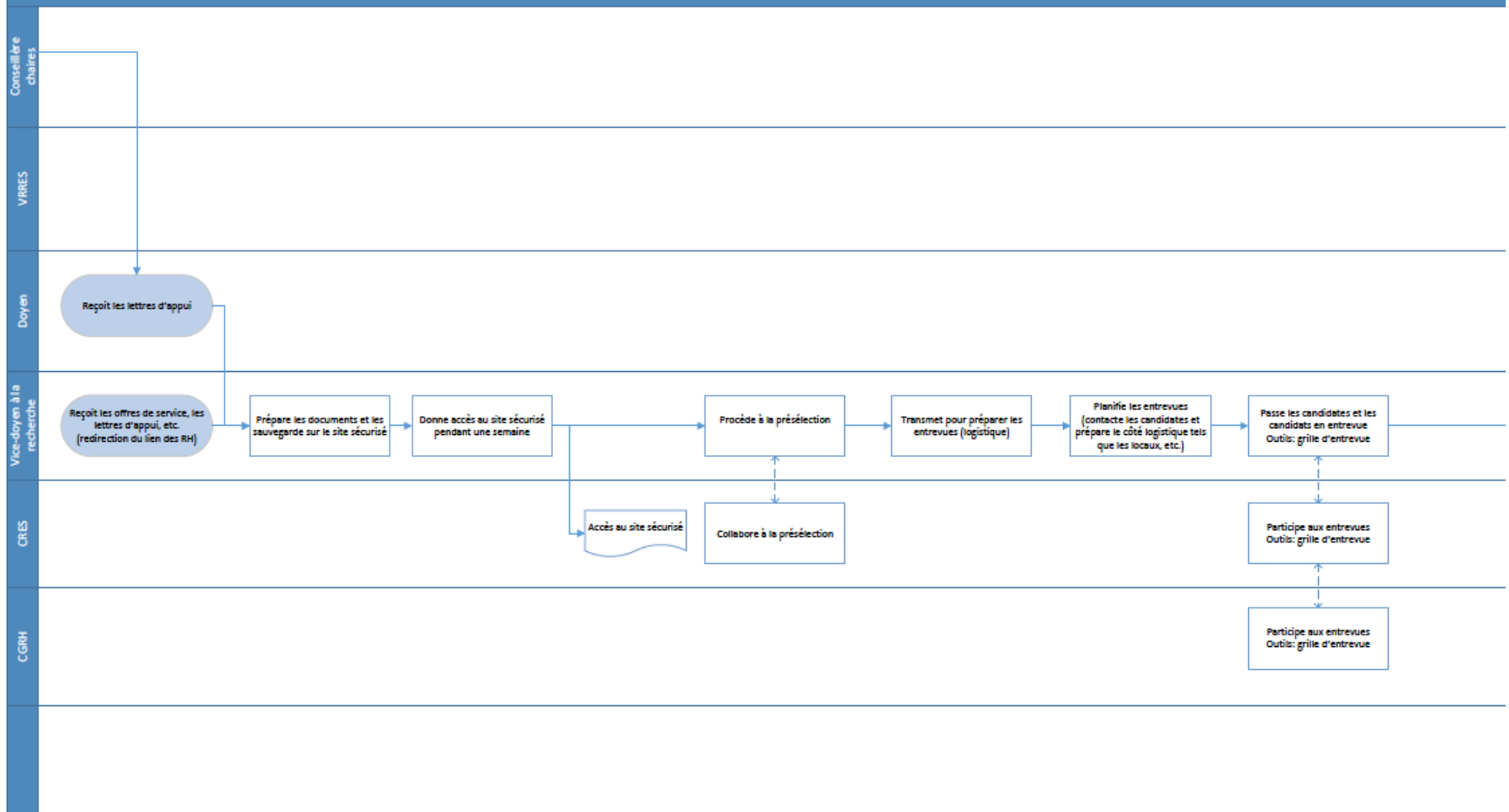


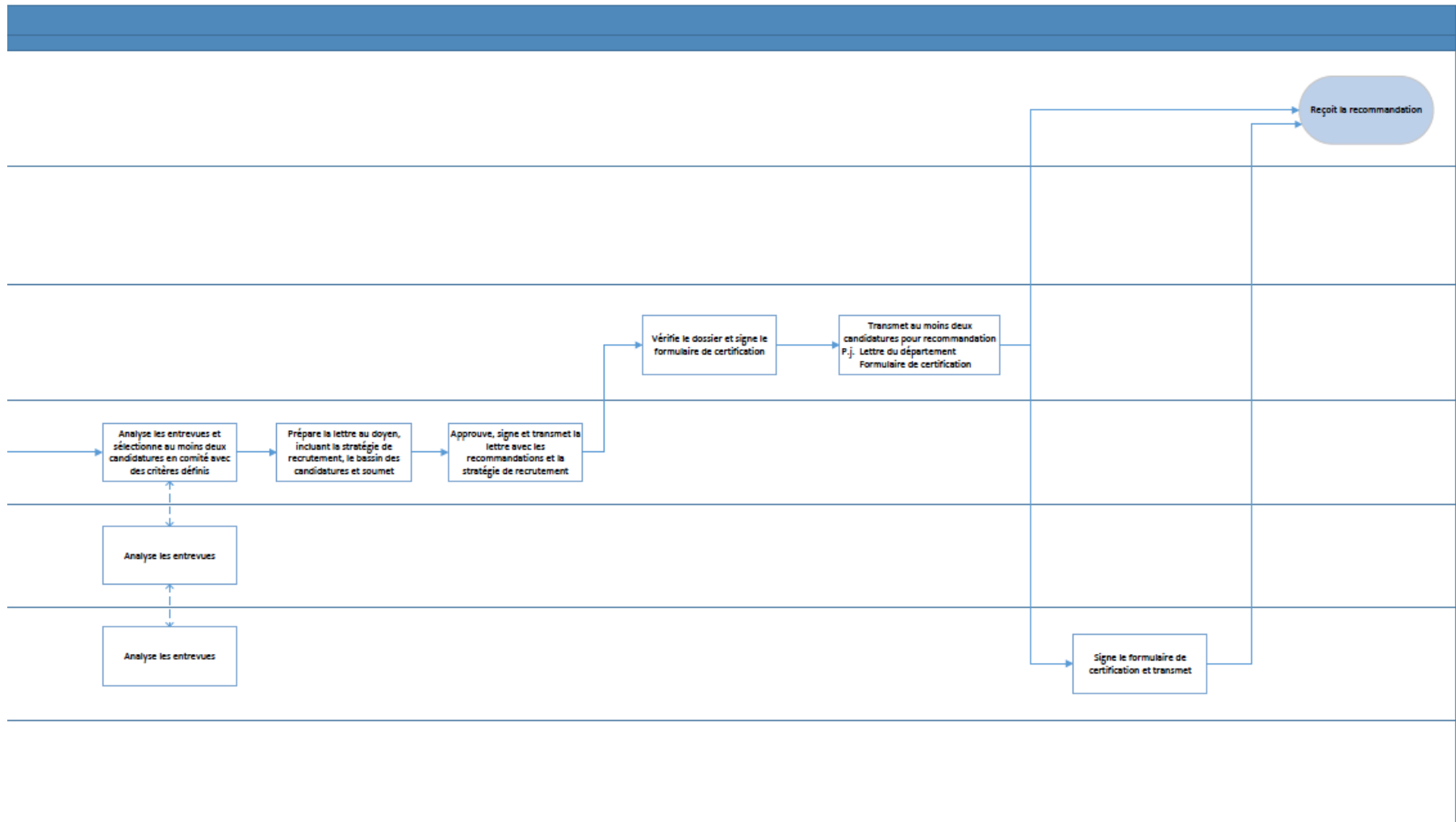
Chaires de recherche du Canada - Étape 2 - Élaboration d'un appel de proposition (affichage) - Faculté de génie



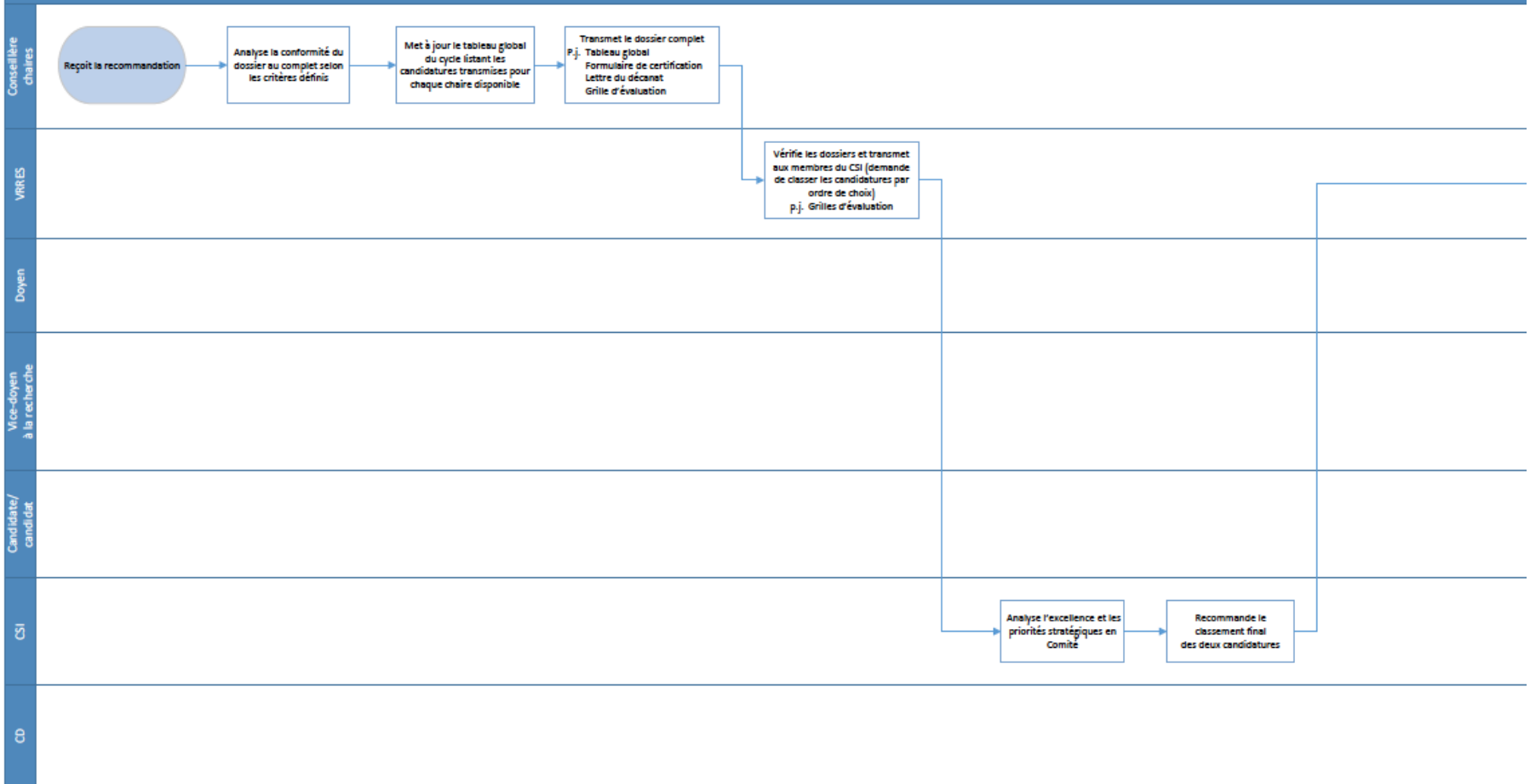


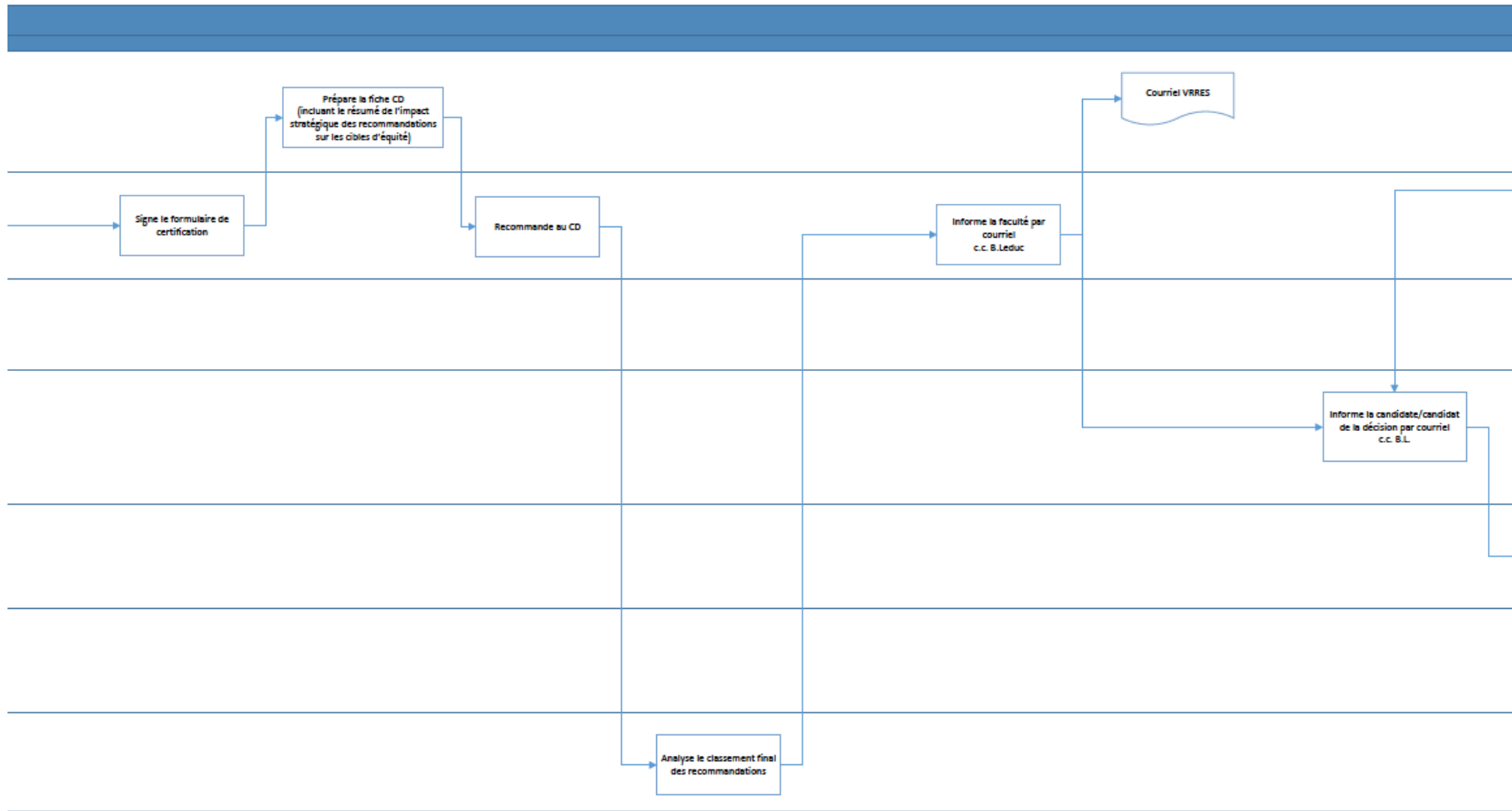
Chaires de recherche du Canada - Étape 3 - Présélection et entrevue - Faculté de génie

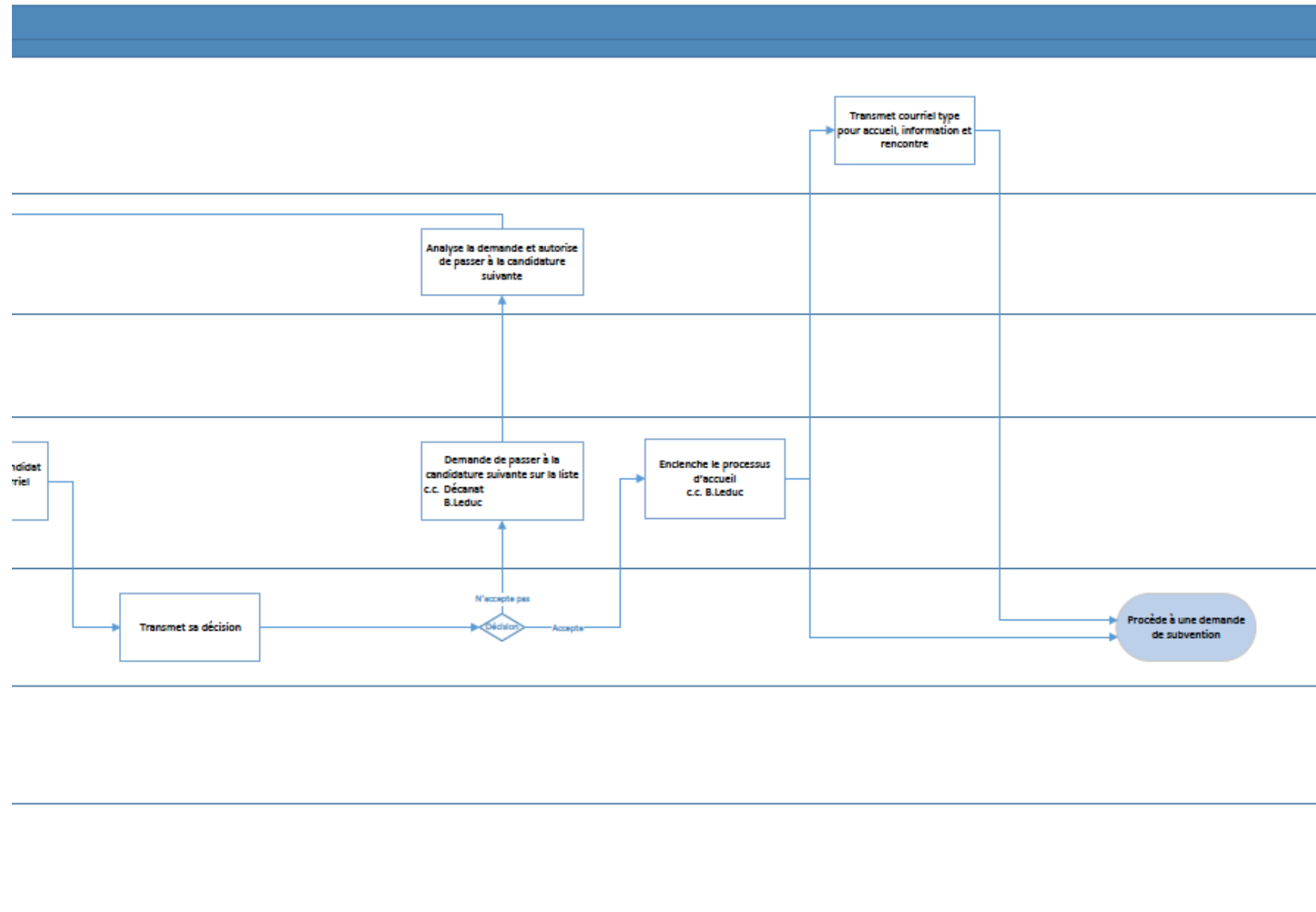




Chaires de recherche du Canada - Étape 4 - Sélection d'un titulaire et embauche - Faculté de génie







8.18. GABARIT D’AFFICHAGE DES POSTES DE CRC

Version pour les CRC par faculté et non institutionnelles

- Les textes **en rouge** sont les particularités des **CRC de niveau 2**.
- Voir à la dernière page du présente document les particularités pour les **CRC 1**.
- Les textes **en gris** sont les informations à modifier d’un affichage à l’autre selon la faculté et les cibles visées.
- Vérifier les liens hypertextes menant aux sites externes avant de diffuser.

OFFRE D'EMPLOI

N° 00000

Affichage interne et externe

00 mois 20xx au 00 mois 20xx

VERSION INTÉGRALE EN FRANÇAIS POUR AFFICHAGE WEB	VERSION ANGLAISE ABRÉGÉE POUR DIFFUSION FORMAT PDF
Offre no 00000 (Affichage externe seulement)	Offer 00000 (External posting only)
APPEL DE PROPOSITIONS	CALL FOR PROPOSALS
PROFESSEURE OU PROFESSEUR EN XYZ – CHAIRE DE RECHERCHE DU CANADA DE NIVEAU 2 Faculté XYZ Département XYZ	PROFESSOR IN XYZ – TIER 2 CANADA RESEARCH CHAIR - Faculty of XYZ Department of XYZ (voir 2600-039 - Directive sur la traduction des dénominations)
Lieu de travail : Campus principal OU Campus de la santé OU Campus de Longueuil	Workplace : Main Sherbrooke Campus Sherbrooke Health Campus Longueuil Campus
Dans le cadre de l'appel de propositions lié au Programme de chaires de recherche du Canada (CRC), la Faculté XYZ de l'Université de Sherbrooke sollicite des candidatures afin de pourvoir à un poste de professeure ou	In response to the call for proposals under the Canada Research Chairs (CRC) Program, the Faculty of XYZ of the Université de Sherbrooke is seeking candidatures to fill a faculty position in XYZ for a Tier 2 CRC. This is a regular, full-time position.

VERSION INTÉGRALE EN FRANÇAIS POUR AFFICHAGE WEB	VERSION ANGLAISE ABRÉGÉE POUR DIFFUSION FORMAT PDF
<p>professeur en XYZ pour une CRC de niveau 2. Il s'agit d'un emploi régulier à temps complet.</p>	
<p>Cette chaire s'inscrit dans l'un des thèmes porteurs retenus par l'Université de Sherbrooke et de sa Faculté XYZ, à savoir : à préciser. (OU Cette chaire s'inscrit dans le domaine XYZ).</p>	<p>This Chair relates to one of the key themes identified by the Université de Sherbrooke and XYZ, specifically: à préciser (OU This Chair is in the field of XYZ).</p>
<p>La personne titulaire de cette chaire sera rattachée au Département XYZ.</p> <p>(OU Le département d'attache de la personne titulaire de la chaire sera déterminé en fonction de son expertise et de l'orientation de son programme de recherche.)</p>	<p>La personne titulaire de cette chaire sera rattachée au Département XYZ.</p> <p>(OU The Chairholder's home department shall be determined based on their expertise and direction of their research program.)</p>
<p>Engagement de l'Université envers l'équité, la diversité et l'inclusion</p> <p>L'Université de Sherbrooke valorise la diversité, l'égalité, l'équité et l'inclusion en emploi au sein de sa communauté. Elle s'est engagée à soutenir ces valeurs de façon prioritaire comme facteurs stratégiques d'excellence et soutient que la diversité de perspectives stimule l'innovation et la créativité. Cet engagement est formulé dans son Plan d'action d'équité pour les programmes interorganismes (2017-2022).</p> <p>L'Université invite toutes les personnes qualifiées à soumettre leur candidature, en particulier les femmes, les membres de minorités visibles et ethniques, les Autochtones et les personnes handicapées au sens du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE). De ce fait, les outils de sélection peuvent être adaptés aux besoins des personnes handicapées qui en font la demande (equite.recherche@USherbrooke.ca), et ce, en toute confidentialité. L'Université de Sherbrooke encourage également les personnes de toutes orientations sexuelles et identités de genre à postuler. La priorité devra être accordée aux Canadiennes et Canadiens et aux résidentes permanentes et résidents permanents.</p>	<p>University's Commitment to Diversity, Equity, and Inclusion</p> <p>The University is committed to making a priority of these values as strategic factors of excellence.</p> <p>This commitment is stated in the University's Plan d'action d'équité pour les programmes interorganismes (2017–2022).</p> <p>The University invites all qualified individuals to apply, in particular, women, members of visible and ethnic minorities, Aboriginal peoples, and persons with disabilities under the <i>Programme d'accès à l'égalité en emploi</i> (PAEE). Moreover, the selection tools can be adapted, with an assurance of complete confidentiality, to the needs of persons with disabilities who so request (equite.recherche@USherbrooke.ca). The University also encourages individuals of all sexual orientations and gender identities to apply. Canadians and permanent residents will be given priority.</p>

VERSION INTÉGRALE EN FRANÇAIS POUR AFFICHAGE WEB	VERSION ANGLAISE ABRÉGÉE POUR DIFFUSION FORMAT PDF
<p>Les candidatures identifiées pour des CRC doivent répondre aux objectifs de diversité et d'équité. Compte tenu de ce qui précède, seules les candidatures XYZ seront considérées (OU les candidatures XYZ seront privilégiées) pour le présent affichage. **Ajouter hyperliens vers les définitions canadiennes des groupes minoritaires ciblés (https://www.usherbrooke.ca/srh/form-acces-egalite-emploi/#c181760-1)**</p> <p>Résumé des définitions : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/equite-emploi.html</p> <p>Liens définitions canadiennes : https://www.usherbrooke.ca/srh/form-acces-egalite-emploi/#c181760-1</p> <p>Femmes :</p> <p>Autochtones :</p> <p>Minorités visibles :</p> <p>Minorités ethniques :</p> <p>Personnes handicapées :</p>	<p>Applications identified for CRCs must meet diversity and equity objectives. Given the preceding, applications from women will be privileged for this posting.</p> <p>https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/employment-equity.html</p>
<p>À propos de l'Université de Sherbrooke</p> <p>Établissement de renommée nationale et internationale, l'Université de Sherbrooke est le cœur d'un des trois pôles majeurs d'enseignement et de recherche du Québec. Reconnue pour ses innovations pédagogiques, ses programmes axés sur la pratique, son régime d'alternance études-travail et ses approches innovantes en développement durable, l'Université de Sherbrooke est également un partenaire de premier plan des</p>	

VERSION INTÉGRALE EN FRANÇAIS POUR AFFICHAGE WEB	VERSION ANGLAISE ABRÉGÉE POUR DIFFUSION FORMAT PDF
<p>gouvernements supérieurs et régionaux pour favoriser le développement social, culturel et économique.</p> <p>L'UdeS emploie quelque 7 000 personnes. Elle accueille 31 000 étudiantes et étudiants et quelque 11 000 personnes inscrites à l'Université du troisième âge. Elle compte plus de 2 500 étudiantes et étudiants internationaux en provenance de 95 pays et territoires. Avec ses 393 programmes d'études, elle offre une formation à tous les cycles et dans tous les grands secteurs de l'activité humaine.</p> <p>Sherbrooke est une ville universitaire blottie dans la magnifique région des Cantons-de-l'Est, tout près de la frontière américaine et à une relativement courte distance en voiture des villes de Montréal et de Québec. L'Université de Sherbrooke procure un environnement de travail et une qualité de vie tout à fait exceptionnels.</p>	
<p>À propos de la Faculté</p> <p>TEXTE DE PRÉSENTATION À INSÉRER ICI (banque de textes existantes – voir CGRH).</p> <p>MAXIMUM 750 CARACTÈRES ESPACES COMPRIS.</p> <p>Pour en savoir plus sur la Faculté (lien cliquable)</p>	<p>About the Faculty</p> <p>TEXTE DE PRÉSENTATION À INSÉRER ICI (banque de textes existantes – voir CGRH).</p> <p>MAXIMUM 750 CARACTÈRES ESPACES COMPRIS.</p> <p>For more information about the Faculty (lien cliquable)</p>
<p>À propos du Département</p> <p>TEXTE DE PRÉSENTATION À INSÉRER ICI.</p> <p>MAXIMUM 600 CARACTÈRES ESPACES COMPRIS.</p> <p>Pour en savoir plus sur le Département (lien cliquable)</p>	<p>About the Department</p> <p>TEXTE DE PRÉSENTATION À INSÉRER ICI.</p> <p>MAXIMUM 600 CARACTÈRES ESPACES COMPRIS.</p> <p>For more Information about the Department (lien cliquable)</p>

VERSION INTÉGRALE EN FRANÇAIS POUR AFFICHAGE WEB	VERSION ANGLAISE ABRÉGÉE POUR DIFFUSION FORMAT PDF
<p>Profil recherché</p> <p>Le principal champ d'expertise de la personne candidate doit porter sur XYZ. Le Programme de chaires de recherche du Canada a été établi par le Gouvernement du Canada pour attirer et retenir, notamment, certains des chercheurs et chercheuses les plus accomplis et prometteurs au monde.</p> <p>Pour les chaires de recherche de niveau 2, les personnes candidates recherchées sont de nouvelles chercheuses reconnues et chercheurs reconnus par leurs pairs pour leur potentiel ou leurs accomplissements dans leur domaine. Elles doivent proposer un programme de recherche porteur et novateur tout en faisant preuve d'intérêt et de compétence en enseignement.</p> <p>La personne sera choisie par un comité de sélection en fonction des critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La pertinence scientifique de la proposition. • L'impact structurant de la proposition en regard des thématiques de recherche de la Faculté XYZ et de ses programmes. • L'adéquation de la candidature en fonction des orientations de la Faculté XYZ et du Département XYZ. • Au regard du bassin de candidatures potentielles, la contribution à l'atteinte des cibles institutionnelles en matière de diversité et d'équité, en particulier le groupe désigné XYZ. • Le respect des critères de sélection des chaires de recherche du Canada de niveau 2. <p>Veuillez consulter le site Web du Programme de chaires de recherche du Canada pour en savoir plus sur le programme ainsi que les critères d'admissibilité des candidates et candidats.</p> <p>Interruptions de carrière</p>	<p>Profile Desired</p> <p>The candidates' main field of expertise must deal with XYZ. The Canada Research Chairs Program was established by the Government of Canada to attract and retain some of the world's most accomplished and promising minds.</p> <p>The candidates sought are new researchers recognized by their peers as having potential or for their achievements in their field. The candidates must propose a promising, innovative research program of the highest quality, while demonstrating interest and competency in teaching.</p> <p>The successful candidate will be selected by a selection committee according to the following criteria:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Scientific relevance of the proposal. 2. Structuring impact of the proposal with respect to the research themes of the Faculty XYZ and its programs. 3. Candidate's match with the directions of the Faculty and the Department XYZ. 4. Given the pool of potential candidates, the person's contribution to achieving institutional targets with respect to equity and diversity, in particular XYZ. 5. Compliance with the selection criteria for Tier 2 Canada Research Chairs. <p>Please visit the Web site of the Canada Research Chairs Program for more information about the program and candidate eligibility criteria.</p> <p>CAREER INTERRUPTIONS</p> <p>In accordance with the diversity and equity objectives, career interruptions for parental, medical, and family leave are taken into</p>

VERSION INTÉGRALE EN FRANÇAIS POUR AFFICHAGE WEB	VERSION ANGLAISE ABRÉGÉE POUR DIFFUSION FORMAT PDF
<p>Dans le respect des objectifs d'équité et de diversité, les interruptions de carrière en raison d'un congé parental, médical ou familial seront prises en compte lors de l'évaluation des candidatures. Les personnes candidates sont donc encouragées à identifier ces périodes dans leur curriculum vitae ou leur lettre de présentation.</p> <p>Les personnes candidates ayant obtenu leur doctorat depuis plus de 10 ans et dont la carrière a été interrompue pour les raisons susmentionnées doivent faire examiner leur admissibilité selon le processus de justification du programme. Prière de communiquer avec le Service des ressources humaines (rh@USherbrooke.ca) pour compléter le processus auprès du Programme de CRC et obtenir leur acceptation avant le début des entrevues.</p>	<p>account in assessing the applications. Candidates are encouraged to identify such periods in their curricula vitae or cover letters.</p> <p>Candidates who received their doctorates more than 10 years ago and who had a career interruption (e.g., parental, family, or medical leave) must have their eligibility examined under the program's justification process. Please contact the Human Resources Services (rh@USherbrooke.ca) to complete the CRC Program process and obtain its acceptance prior to the start of interviews.</p>
<p>Fonctions</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Enseigner aux trois cycles d'études. 2. Encadrer des étudiantes et étudiants aux études supérieures. 3. Développer des activités de recherche fondamentale et appliquée. 4. Participer à la vie universitaire. 5. Contribuer au service à la collectivité. 	<p>PRINCIPAL CHALLENGES AND DUTIES</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Teach at all graduate and undergraduate levels. 7. Supervise graduate and doctoral students. 8. Develop fundamental and applied research activities. 9. Take part in university life. 10. Contribute to community service.
<p>Exigences</p> <ul style="list-style-type: none"> • Détenir un doctorat en XYZ ou dans une discipline jugée pertinente depuis 10 ans ou moins (voir la rubrique « Interruptions de carrière » pour possibilité de dérogation). • Respecter les exigences du Programme de chaires de recherche du Canada – niveau 2. • Avoir un intérêt marqué et de bonnes aptitudes pour l'enseignement, la pédagogie universitaire ainsi que pour la recherche, le développement et l'innovation. 	<p>QUALIFICATIONS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hold a doctorate in XYZ or a discipline deemed relevant for 10 years or less (see Career Interruptions herein for possible exemptions). - Comply with the requirements of the Canada Research Chairs Program – Tier 2. - Have a marked interest in university pedagogy and teaching as well as for research, development, and innovation. - Demonstrate good ability to supervise graduate students. - Have a publication record in peer-reviewed journals of international standing, testifying to an excellent research record.

VERSION INTÉGRALE EN FRANÇAIS POUR AFFICHAGE WEB	VERSION ANGLAISE ABRÉGÉE POUR DIFFUSION FORMAT PDF
<ul style="list-style-type: none"> • Démontrer une bonne capacité à diriger des étudiantes et étudiants aux cycles supérieurs. • Avoir un dossier de publications dans des revues à comité de lecture de niveau international, attestant de l'excellence du dossier de recherche. • Démontrer des habiletés à établir et maintenir de bonnes relations interpersonnelles, un sens de la collaboration et des habiletés au travail d'équipe. • Démontrer des qualités de leadership, d'initiative et d'excellentes capacités à communiquer et à interagir efficacement et harmonieusement avec divers partenaires internes et externes. • Avoir la capacité d'enseigner en français ou d'atteindre cette capacité rapidement. • Être membre de l'Ordre XYZ ou avoir les qualifications requises pour le devenir et s'engager à le devenir dès que possible. • Une expérience en recherche interdisciplinaire, multidisciplinaire ou transdisciplinaire ainsi qu'en transfert des connaissances est considérée comme un atout. <p>*Ajouter la compétence OF8215 (interruption de carrière) en cochant Demander au candidat. Ne pas cocher Présenter à l'affichage.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Demonstrate skills in establishing and maintaining good interpersonal relations, a sense of collaboration, and teamwork skills. - Demonstrate qualities of leadership and initiative as well as outstanding skills in communicating and effectively and harmoniously interacting with various internal and external partners. - The successful candidate must be able to teach in French or be able to do so in short order. - Be a member of the <i>Ordre ...</i> or have the required qualifications to become a member as soon as possible. - Experience in interdisciplinary, multidisciplinary, or transdisciplinary research as well as in knowledge transfer will be considered an asset.
<p>Les conditions de travail sont régies par les conventions collectives en vigueur.</p> <p>Poste régulier à temps complet.</p> <p>Date prévue d'entrée en fonction : à déterminer.</p> <p>La durée de la chaire de niveau 2 est de 5 ans, renouvelable une fois pour une autre période de 5 ans après examen du dossier.</p>	<p>The working conditions are governed by the collective agreement in effect.</p> <p>Regular, full-time position.</p> <p>Anticipated start date: To be determined.</p> <p>The term of the Tier 2 Chair is five years and is renewable once for another period of five years upon examination of the incumbent's record.</p>

VERSION INTÉGRALE EN FRANÇAIS POUR AFFICHAGE WEB	VERSION ANGLAISE ABRÉGÉE POUR DIFFUSION FORMAT PDF
<p>L'engagement est sujet à l'examen et à l'approbation finale du Programme des chaires de recherche du Canada. OU Les personnes candidates non retenues pour la chaire pourront être invitées à pourvoir d'autres postes offerts et menant également à la permanence dans les domaines de XYZ.</p> <p>Au terme du présent processus d'affichage et de sélection, plus d'une chaire pourrait être attribuée.</p>	<p>The appointment is subject to Canada Research Chairs Program assessment and final approval.</p> <p>OU Candidates who are not selected for the Chair may be invited to fill other positions also leading to tenure in the fields of XYZ.</p> <p>At the end of the posting process, more than one research chairs could be allocated.</p>
<p>RÉCEPTION DES CANDIDATURES</p> <p>La date limite pour soumettre sa candidature est le JOUR 00 MOIS 2019, 17 h.</p> <p>Nous vous invitons à soumettre votre candidature par voie électronique en cliquant sur le bouton « Postuler ». Veuillez joindre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Votre curriculum vitae • Une lettre de motivation • Une proposition de programme de recherche (5 pages) comprenant notamment les axes principaux en lien avec vos travaux antérieurs, les objectifs poursuivis, la programmation sommaire des activités, l'intégration avec les thèmes prioritaires de la Faculté XYZ, la formation du personnel hautement qualifié qui sera appelé à y collaborer, les pistes de financement, (SI FMSS : les possibilités de transfert vers les patientes et patients) et le réseautage. • Des tirés à part des contributions récentes les plus pertinentes. 	<p>CANDIDATE APPLICATIONS</p> <p>Check our website for the full description of all our job opportunities, then submit your application online. For this opportunity, see offer 00000. The deadline for submitting applications is 5 p.m. on Day, Month 00, 2019.</p> <p>We encourage you to submit your application electronically by clicking on "POSTULER." Please attach:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Your curriculum vitae 2. A motivational letter 3. A research-program proposal. The research-program proposal (maximum of five pages) should, in particular, broach the main axes in relationship to your past targeted objectives, brief program of activities, integration of FMSS priority themes, training of highly qualified personnel who will be called on to take part, funding options (SI FMSS : potential for transferring findings to patients), and networking; 4. Reprints of your most relevant recent contributions.

VERSION INTÉGRALE EN FRANÇAIS POUR AFFICHAGE WEB	VERSION ANGLAISE ABRÉGÉE POUR DIFFUSION FORMAT PDF
<p>De plus, veuillez faire parvenir trois (3) lettres de recommandation, en provenance directement des signataires, aux coordonnées ci-dessous :</p> <p>Monsieur le Doyen OU Madame la Doyenne</p> <p>Faculté XYZ</p> <p>Offre d'emploi no 00000</p> <p>Université de Sherbrooke</p> <p>2500, boulevard de l'Université</p> <p>Sherbrooke (Québec) J1K 2R1</p> <p>Courriel : xyz@USherbrooke.ca</p> <p>INFORMATION IMPORTANTE : Les personnes candidates devront être disponibles entre le XX et le XX mois 20xx pour une éventuelle entrevue.</p> <p>SI FMSS : Modifier l'adresse postale, sans oublier le code postal.</p>	<p>In addition, please have three (3) letters of recommendation sent directly by the signatories to the following:</p> <p>The Dean</p> <p>Faculty of XYZ</p> <p>Job posting 00000</p> <p>Université de Sherbrooke</p> <p>2500, boulevard de l'Université</p> <p>Sherbrooke (Québec) J1K 2R1</p> <p>E-mail: xyz@USherbrooke.ca</p> <p>Applicants should be unavailable between Month 00 and 00, 20xx, for a possible interview.</p> <p>SI FMSS : Modifier l'adresse postale, sans oublier le code postal.</p>
<p>BANQUE DE TEXTES</p> <p>Particularités et nuances pour CRC niveau 1</p>	
<p>Profil recherché</p> <p>Les personnes candidates recherchées sont des chercheuses et chercheurs exceptionnels de calibre mondial et reconnus par leurs pairs pour leurs accomplissements dans leur domaine. Elles doivent proposer un programme de recherche porteur et novateur de la plus haute qualité tout en faisant preuve d'intérêt et de compétence en enseignement.</p>	<p>PROFILE DESIRED</p> <p>The candidates sought are exceptional, world-class researchers recognized by their peers for their achievements in their field. The candidates must propose a promising, innovative research program of the highest quality, while demonstrating interest and competency in teaching.</p>
<p>Exigences</p>	<p>QUALIFICATIONS</p> <p>3) Comply with the requirements of the Canada Research Chairs</p>

VERSION INTÉGRALE EN FRANÇAIS POUR AFFICHAGE WEB	VERSION ANGLAISE ABRÉGÉE POUR DIFFUSION FORMAT PDF
1) Respecter les exigences du Programme de chaires de recherche du Canada - niveau 1. 2) Posséder une solide expérience de recherche reconnue à l'international.	Program – Tier 1. 4) Posséder une solide expérience de recherche reconnue à l'international.
(Conditions de travail) La durée de la chaire de niveau 1 est de 7 ans, renouvelable une fois après examen du dossier.	(conditions de travail) The term of the Tier 1 Chair is seven years and is renewable once after examination of the incumbent's record.
AFFICHAGES PAR LE SRH SUR DES SITES EXTERNES : Personnes handicapées http://www.orientationtravail.org/ http://www.sdem-semb.org/ https://www.disabledperson.com/ <i>Minorités visibles pour ingénieurs</i> http://www.nsbe.org/Home.aspx https://shpe.org/ <i>Femmes pour ingénieures</i> http://www.ccwestt.org/ <i>Autochtones</i> https://www.aboriginalprofessionals.org/	

VERSION INTÉGRALE EN FRANÇAIS POUR AFFICHAGE WEB	VERSION ANGLAISE ABRÉGÉE POUR DIFFUSION FORMAT PDF
<p>Communauté LGBTQ2+ https://prideatwork.ca/fr/</p> <p>Domaine de recherche ResearchGate et autres sites selon domaine visé (https://www.researchgate.net)</p> <p>Site Affaires universitaires : https://www.affairesuniversitaires.ca/trouver-un-emploi/</p>	

Pour consulter les divers appels de propositions pour des CRC diffusés depuis octobre 2017 : <https://www.usherbrooke.ca/srh/emplois/emplois-disponibles/chaires-de-recherche/>

****Tous les appels de propositions (affichages) doivent être envoyés par courriel, par la secrétaire qui effectue l’affichage dès le premier jour de l’affichage à : edi-edi@chairs-chaires.gc.ca**

Besoin de traduction en anglais? Ci-dessous, à titre suggestif, fournisseur ayant déjà collaboré avec certaines facultés de même qu’avec le Service des ressources humaines.


Matthew A. Garriss, MA (Traduction), Traducteur agréé (Canada), Obl.OCist
 Fournisseur agréé auprès des gouvernements du Canada et du Québec
 Garriss & Vachon, inc.
 6045, route 143
 Waterville (Québec)
 JOB 3H0 CANADA
 819-837-2903
 Courriel : matthew.garriss@videotron.ca
 Courriel complémentaire : magarriss@gmail.com
 Skype : matthew.garriss

8.19. STRATÉGIE POUR ENCOURAGER L'AUTO-IDENTIFICATION


<https://www.usherbrooke.ca/srh/form-acces-egalite-emploi/faq/#c280374-5>

Foire aux questions- Mythes et réalités

Questions-réponses sur le questionnaire relatif à l'accès à l'égalité en emploi

Qu'est-ce que l'équité en matière d'emploi? 

L'équité en matière d'emploi est une série de mesures visant à soutenir les membres des groupes désignés en emploi par l'élimination des préjugés et des obstacles systémiques en milieu de travail. Rappelons que ces barrières freinent l'accès des membres des groupes désignés entre autres aux emplois, aux promotions et à la formation, d'où leur sous-représentation dans certains secteurs. Par conséquent, l'équité en matière d'emploi vise aussi à accroître le taux de représentation en milieu de travail des membres des groupes désignés pour refléter leur taux de disponibilité au sein du marché du travail et ainsi retrouver un équilibre. Également, l'équité en matière d'emploi a comme objectif d'offrir l'égalité des chances à tous, en reconnaissant les compétences et les capacités de tous les travailleurs et travailleuses. Ainsi, les mesures mises en place profitent à chaque personne. L'UdeS a pris l'engagement de réaliser l'équité en matière d'emploi en tout temps. Nous voulons que notre milieu de travail soit juste et favorable pour tous les employés, y compris les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les membres de minorités visibles et ethniques.

Pourquoi faut-il des mesures d'équité et d'inclusion en emploi? 

L'équité en matière d'emploi reconnaît que les membres des groupes désignés ont difficilement accès au milieu de travail en raison de barrières qui n'ont aucun lien avec leurs compétences, en l'occurrence le racisme, la discrimination, les préjugés et les systèmes qui ne tiennent pas compte de la diversité de la main-d'œuvre. La discrimination n'est pas toujours directe ou flagrante; elle est parfois ancrée dans certains systèmes, pratiques et politiques.

L'équité en matière d'emploi a pour objectif un changement au niveau de la culture, des politiques et des pratiques d'emploi d'un milieu de travail afin que les membres des groupes désignés puissent obtenir un travail pour lequel ils sont qualifiés et avoir une progression de carrière liée à leurs compétences. Il est important de veiller à ce que tous les employés soient représentés de manière équitable à tous les niveaux de l'organisation et qu'ils fassent l'objet d'un traitement juste dans toutes nos pratiques de sélection, d'embauche, de formation et de promotion. Par ailleurs, favoriser l'inclusion de populations variées et sous-représentées est essentiel. Les membres des groupes désignés doivent être et se sentir valorisés, respectés et soutenus de manière égale afin de rester dans l'organisation. En mettant en œuvre l'équité en matière d'emploi, l'UdeS tire parti de la diversité.

Pourquoi ces renseignements sont-ils recueillis?

Ces renseignements sont colligés autant pour les nouveaux membres du personnel que ceux qui sont déjà à l'emploi de l'Université de Sherbrooke. Ils nous permettent de maintenir à jour le portrait de nos effectifs, de cerner toute sous-représentation des groupes désignés dans différents corps d'emploi face aux données du marché du travail et d'évaluer l'efficacité des mesures mises en place en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

Pourquoi un membre du personnel devrait-il remplir le questionnaire d'auto-identification?

En fournissant des renseignements à votre sujet, vous permettez à l'Université de Sherbrooke de constater jusqu'à quelle proportion la composition de notre main-d'œuvre est similaire à celle du marché du travail de la région ou d'un secteur spécifique. Que vous soyez ou non membre d'un groupe désigné, vous contribuez à ce que l'UdeS devienne un milieu exemplaire en matière de d'équité, de diversité et d'inclusion et que toutes et tous soient traités de manière équitable dans toutes les catégories d'emploi.

Que ferez-vous avec mes renseignements ?

Les renseignements sont compilés et les statistiques fournissent une vue d'ensemble sur la composition de la main-d'œuvre. Ces statistiques nous permettent d'évaluer la représentation des groupes désignés dans différentes catégories d'emploi, de formuler des objectifs et de suivre les progrès réalisés vis-à-vis de ces objectifs.

Dois-je répondre à ce questionnaire?

Le questionnaire doit être rempli, mais la déclaration est volontaire. À chacune des questions, vous pouvez choisir l'option : « Je préfère ne pas répondre ».

Est-ce ce que mes renseignements seront conservés de façon confidentielle?

Tous les renseignements que vous fournissez dans ce questionnaire sont conservés au Service des ressources humaines, qui gère ces données en toute confidentialité. Ils sont utilisés uniquement aux fins de l'équité en matière d'emploi, tout comme le précise la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Comment puis-je corriger, modifier ou consulter des renseignements qui me concernent? ^

Les membres du personnel sont invités à mettre à jour leur dossier d'employé en remplissant à nouveau, s'il y a lieu, le questionnaire d'accès à l'égalité en emploi en ligne. C'est grâce à ces informations que nous nous doterons d'une main-d'œuvre représentative de la population.

J'ai déjà demandé des mesures d'adaptation au travail. Dois-je malgré tout m'identifier comme une personne en situation de handicap ? ^

Oui. Nous invitons toutes les personnes en situation de handicap à remplir le questionnaire d'auto-identification, et ce, même si elles ont fait l'objet de mesures d'adaptation en milieu de travail.

Puis-je m'identifier comme membre de plus d'un groupe? ^

Oui, sauf pour les groupes mutuellement exclusifs :Autochtones et minorités visibles ; Autochtones et minorités ethniques; Minorités visibles et minorités ethniques.

Le questionnaire d'auto-identification inclut des définitions qui vous aideront à déterminer le ou les groupes dont vous êtes membre.

Puis-je demander à quelqu'un d'autre de procéder à mon identification? ^

Non. Vous êtes responsable de votre propre identification. La *Loi d'accès à l'égalité en emploi* précise que votre gestionnaire ou des collègues ou autres personnes ne peuvent pas fournir ces renseignements, à moins que vous ne les autorisiez à le faire.

Avec qui puis-je communiquer si j'ai d'autres questions à propos du questionnaire d'auto-identification? ^

Par courriel : rh@USherbrooke.ca

Par téléphone : 819 821-7393 (de l'interne : poste 67393)

Mythes et réalités à propos de l'équité et de l'accès à l'égalité en emploi

Dans la rubrique ci-dessous, vous trouvez des éléments de réponse pour déboulonner des mythes relatifs à l'équité et à l'accès à l'égalité en emploi.

« *Les programmes d'équité en matière emploi imposent-ils des quotas?* » ^

L'équité en matière d'emploi **n'impose pas** de « quotas » d'embauche, soit des exigences quant au nombre de nouvelles recrues. Pour mettre en œuvre un plan d'équité, l'employeur doit faire l'analyse de son effectif et établir ses objectifs d'embauche, en tenant compte de la composition de sa main-d'œuvre et de certains facteurs. Il doit par la suite prendre des mesures pour atteindre ses objectifs.

Dans le cadre de ses actions, l'employeur doit également prendre d'autres mesures pour créer un lieu de travail plus égalitaire en appliquant des politiques et pratiques plus englobantes et en éliminant les obstacles discriminatoires.

« *L'équité en matière d'emploi n'encourage-t-elle pas l'embauche de personnel non qualifié?* » ^

L'équité en emploi ne peut empêcher un employeur de rechercher certaines compétences et d'établir des exigences d'emploi, tant et aussi longtemps qu'il le fait de bonne foi. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* tient compte de cette réalité et reconnaît que les exigences et les compétences sont des concepts qui tiennent compte de l'équité en matière d'emploi.

L'équité en matière d'emploi vise à supprimer les pratiques d'embauche discriminatoires qui empêchent les membres de groupes désignés d'obtenir un emploi en raison de facteurs qui ne sont pas reliés à leurs compétences.

« *L'équité en matière d'emploi est-elle de la discrimination inversée?* » ^

Les mesures d'équité en matière d'emploi visent à éliminer les obstacles à l'avancement professionnel des membres de groupes traditionnellement désavantagés – les Autochtones, les femmes, les personnes ayant un handicap et les personnes de minorités visibles ou ethniques – et à remédier aux injustices, passées et présentes, qui bloquent l'accès de ces groupes aux mêmes possibilités d'emploi qu'ont les autres groupes au sein de la société.

La *Charte canadienne des droits et libertés* et la législation sur les droits de la personne reconnaissent qu'il faut mettre en œuvre des mesures d'équité en matière d'emploi afin de créer une société plus juste. Ces mesures particulières contribuent à corriger ces injustices historiques et à égaliser les chances d'accès aux emplois dans le lieu de travail.

« Les mesures d'équité en matière d'emploi réduisent-elles les possibilités d'emploi pour les hommes blancs? » ^

L'équité en matière d'emploi vise à offrir des possibilités d'emploi à tous sans exception. Pour y arriver, il faut donc s'assurer que la dotation est effectuée de façon juste et équitable. Les mesures d'équité en emploi ne signifient pas que tous les nouveaux emplois sont uniquement attribués aux membres de groupes désignés. Elles ne sont en place que pour assurer un accès égal aux possibilités d'emploi à ces groupes et une représentation équitable de tous les segments de la société à tous les niveaux d'emploi.

« N'avons-nous pas besoin d'imposer l'équité en emploi, puisqu'avec le temps, l'évolution démographique s'en chargera? » ^

Nous savons bien que les femmes, les Autochtones, les personnes des minorités visibles et ethniques ainsi que et les personnes ayant un handicap sont victimes de discrimination et ne cessent de se heurter à des obstacles qui ne pourront pas être éliminés sans une intervention planifiée.

Comme l'a déclaré la juge Rosalie Abella : « De deux choses l'une : ou bien on planifie la suppression des obstacles, ou bien on attend indéfiniment qu'ils disparaissent, ce qui veut dire qu'entre-temps, on tolère la discrimination et les préjugés. Ce sont les gestes que nous accomplissons pour mettre fin aux injustices qui témoignent de notre engagement envers l'égalité ».

[Retourner au formulaire sur l'accès à l'égalité en emploi](#)

Information complémentaire

Pour toute question, nous vous invitons à communiquer avec le Service des ressources humaines à rh@usherbrooke.ca ou au 819 821-7393.

8.20. RELANCE ANNUELLE POUR L'AUTO-IDENTIFICATION



Pour mieux répondre aux besoins de notre communauté

Ce message vous est transmis à titre de membre du personnel de l'Université de Sherbrooke.

Bonjour,

Grâce à vos contributions quotidiennes, l'Université de Sherbrooke œuvre à devenir un milieu exemplaire sur le plan de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI). Dans le souci du respect de ces principes qui sont en phase avec la vision, la mission et la communauté de l'UdeS, nous travaillons de façon à :

- Nous assurer que les membres des groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées) obtiennent les mêmes résultats et aient droit aux mêmes avantages que toute personne;
- Favoriser le respect et la présence d'un éventail d'expériences et de vécus différents;
- Mettre en place des mesures visant à consolider un environnement respectueux et ouvert.

La crise sanitaire que nous traversons a d'ailleurs permis de mettre en lumière des obstacles et des iniquités existantes et persistantes au sein de notre société. Votre collaboration est d'autant plus importante, car elle nous aidera à obtenir une meilleure compréhension des enjeux propres à notre communauté universitaire.

Comment faire pour contribuer?

Merci de prendre environ 3 minutes de votre temps, d'ici le 30 septembre 2020, pour remplir en ligne le formulaire sur l'accès à l'égalité en emploi (6 questions à choix multiple), en cliquant sur le bouton ci-dessous. Les définitions des groupes désignés apparaissent dans le formulaire. Il est important de remplir ce formulaire même si vous ne faites pas partie d'un groupe désigné. Si vous l'avez déjà rempli, nous vous prions de nous le soumettre à nouveau.

[Remplir le formulaire d'auto-identification](#)

Les renseignements recueillis demeureront confidentiels. Ils permettront la mise à jour des données sur nos effectifs conformément aux exigences de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* et du *Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE)*.

Pour plus d'information

Pour de plus amples renseignements, nous vous invitons à consulter notre [foire aux questions \(FAQ\) sur l'auto-identification](#) ainsi que la rubrique Web sur [l'équité, la diversité et l'inclusion à l'UdeS](#). Vous pouvez également nous écrire à equite-diversite-inclusion@USherbrooke.ca.

Nous vous remercions de votre collaboration qui nous permettra d'accroître nos connaissances, d'identifier plus finement les besoins de notre communauté et de poursuivre nos actions.

L'équipe du Service des ressources humaines

Ce bulletin électronique est produit par le Service des ressources humaines.



Accueil / Service des ressources humaines

Service des ressources humaines Handicap et mesures adaptatives

L'Université de Sherbrooke valorise la diversité, l'égalité, l'équité et l'inclusion en emploi au sein de sa communauté. Elle invite toutes les personnes qualifiées à soumettre leur candidature, en particulier les femmes, les membres de minorités visibles et ethniques, les Autochtones et les personnes handicapées relativement au Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE).

Dans le cadre de ses procédures de recrutement, d'intégration et de maintien en emploi, le Service des ressources humaines de l'Université peut mettre en œuvre différentes mesures adaptatives en fonction des besoins particuliers des personnes handicapées.

Quelques exemples :

- ♦ **Lecture des offres d'emploi** : Pour les chercheuses et les chercheurs d'emplois ayant un handicap d'ordre visuel, le Service des ressources humaines offre un service de lecture des offres d'emploi. Téléphone : 819 821-7393.
- ♦ **Adaptation des outils de sélection** : Les outils de sélection peuvent être adaptés aux besoins des personnes handicapées qui en font la demande, et ce, en toute confidentialité.
- ♦ **Interprète gestuel pour personnes malentendantes et autres besoins particuliers** : L'Université dispose d'une gamme de ressources matérielles et de personnes-ressources pour répondre aux besoins de ses étudiantes et étudiants en situation de handicap. Ces mêmes ressources peuvent être mises à la disposition des candidates et candidats ainsi qu'aux membres du personnel de l'Université.
- ♦ **Accessibilité aux immeubles et stationnements** : Le Service des immeubles met tout en œuvre pour faciliter les déplacements et les accès des personnes à mobilité réduite.

Consultez les plans des campus et repérez les espaces de stationnement réservés aux personnes à mobilité réduite.

Pour toute question, signalement et demande d'assistance pour l'accès aux lieux, n'hésitez pas à communiquer avec la sécurité de l'UdeS au 819 821-7693 ou à securite.sherbrooke@usherbrooke.ca.

- ♦ **Adaptation de l'environnement de travail** : Les postes de travail, bureaux et équipements peuvent être adaptés selon les besoins particuliers des membres du personnel. Un service d'ergonomie est également offert.

Pour toute demande d'information et de service en lien avec les mesures adaptatives, communiquez avec le Service des ressources humaines par téléphone au 819 821-7393 ou par courriel à rh@USherbrooke.ca.

8.22. GUIDE POUR LES MEMBRES DU CSI



CAMPUS PRINCIPAL DE SHERBROOKE

Notes

CAMPUS DE LA SANTÉ DE SHERBROOKE

CAMPUS DE LONGUEUIL

MON RÔLE

À TITRE DE MEMBRE
D'UN COMITÉ DE SÉLECTION
POUR L'EMBAUCHE

D'UNE PROFESSEURE
OU
D'UN PROFESSEUR

Services des ressources humaines



MON RÔLE AU SEIN DU COMITÉ

À titre de professeure ou professeur, lorsque vous êtes appelés à siéger sur un comité de sélection pour l'embauche d'une professeure ou d'un professeur, votre rôle est encadré de certaines règles en lien avec **l'équité en matière d'emploi**.

Le comité est composé de membres représentant la diversité en lien avec les groupes désignés et les cibles en **matière d'équité**.

Vous trouverez ici toutes les informations et obligations que vous devez connaître dès votre nomination au sein d'un comité.

Pour vous soutenir et vous conseiller, une **agente ou un agent d'équité** vous est désigné. Il s'agit de votre conseillère ou votre conseiller en gestion des ressources humaines. Vous êtes invités à communiquer avec cette personne pour toutes questions en **matière d'équité**. Son rôle précis vous est présenté plus loin dans le présent document.

NOTIONS POUR L'OPTIMISATION DES ENTREVUES

L'entrevue structurée est privilégiée dans le processus de sélection :

- elle permet une plus grande valeur prédictive de l'évaluation des compétences de la personne candidate;
- elle permet une meilleure prise de décision;
- elle comprend des questions variées de types comportementaux, situationnels, connaissances, expériences, intérêts et motivations.

ÉTAPES SOMMAIRES DU PROCESSUS D'ENTREVUE

- Analyse du besoin;
préparation d'un profil de compétence
- Préparation de l'entrevue;
profil, présélection des candidatures (*attention aux **biais** de perception**!), grille d'observation
- Passation de l'entrevue (*attention aux **biais** de perception**!);
- Évaluation des compétences identifiées pour le poste;
- Prise de références;
- Prise de décision;
- Feedback aux personnes candidates et intégration.

**Voir diapositives no. 9 et 10*

Voir aussi le Guide de dotation: https://www.usherbrooke.ca/recherche/fileadmin/sites/recherche/documents/HL-Documents/Guide_dotation_Chaires_et_Fonds_V_17_decembre_2018.pdf

ATTENTION AU RESPECT DES LOIS

LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

La Loi sur l'**équité** en matière d'emploi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

ATTENTION AU RESPECT DES LOIS

CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Ainsi, les questions d'entrevue ne doivent en aucun cas porter sur un de ces aspects.

RÔLE DE L'AGENTE OU DE L'AGENT D'ÉQUITÉ

L'agente ou l'agent d'équité * en milieu de travail est responsable de :

- fournir des conseils à la haute direction concernant la meilleure façon de prendre en compte l'équité, la diversité et l'inclusion dans la planification et les procédures;
- s'assurer que des moyens d'éducation et de sensibilisation sont en place afin de promouvoir et de soutenir un environnement inclusif et diversifié sur le campus tout entier;
- offrir une formation de sensibilisation aux besoins et aux réalités des membres des quatre groupes désignés;
- promouvoir la valeur de la diversité et de l'inclusion;
- organiser des événements pour célébrer et promouvoir la diversité et l'inclusion;
- répondre aux questions ou préoccupations de la communauté universitaire et de l'externe.

** Il s'agit de votre conseillère ou conseiller en gestion des ressources humaines.*

DÉFINITIONS DES GROUPES DÉSIGNÉS

- Les **femmes**;
- Les **Autochtones**, c'est-à-dire les Indiens, les Inuits et les Métis;
- 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, ainsi que 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;
- Les **minorités visibles**, c'est-à-dire les personnes autres que les Autochtones qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

OBJECTIFS ET ÉCARTS

- Vous devez être informé des objectifs et écarts du département, de la faculté et de l'Université relativement aux quatre groupes désignés.
- De plus, en cas de sous-représentation, sachez qu'une stratégie de recrutement doit être appliquée.
- Les données d'auto-déclaration volontaire doivent demeurer confidentielles.

BIAIS INCONSCIENTS ET AVANTAGES DE LA DIVERSITÉ

Formation en ligne **OBLIGATOIRE** provenant du programme des CRC

<http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.aspx>

Objectifs:

- Déterminer vos préjugés potentiels, stéréotypes et autres;
- Trouver des moyens de s'affranchir de vos biais inconscients;
- Créer de l'ouverture face aux avantages qu'apporte la diversité;
- Faire davantage preuve de transparence;
- Mieux rencontrer les cibles d'embauches propres à notre université;
- Développer un engagement envers l'inclusion.

BIAIS DE PERCEPTION...

D'autres biais dont vous devez vous prémunir:

- ✓ *Effet de halo ou généralisation* : Se faire une impression générale positive à partir d'un élément positif.
- ✓ *Effet de Horns*: Se faire une impression générale négative à partir d'un élément négatif.
- ✓ *Confirmation* : Interpréter toute nouvelle information de façon à confirmer nos premières impressions.
- ✓ *Similarité* : Voir positivement ce qui nous ressemble.
- ✓ *Contraste* : Comparer les personnes évaluées entre elles. Il est inévitable d'en venir à une comparaison, mais il est préférable de comparer les personnes candidates par rapport à l'évaluation de leur performance objective (basée sur des critères) en entrevue à la fin du processus plutôt qu'au fur et à mesure.
- ✓ *Primauté ou récence* : Se rappeler davantage des premiers et des derniers éléments que de ceux du milieu.
- ✓ *Erreur de tendance centrale* : Éviter les risques et maintenir les évaluations dans la moyenne.
- ✓ *Sévérité ou clémence* : Se montrer trop sévère ou trop clément dans son évaluation.
- ✓ *L'effet Pygmalion*: Si on a des attentes élevées, le rendement d'une personne risque d'être effectivement plus élevé que si on a de faibles attentes. Il est donc important de rester objectif face à l'ensemble des personnes candidates.

PIÈGES À ÉVITER

Ne pas perdre de vue le fait que les personnes candidates les mieux qualifiées pourraient ne pas cumuler le plus d'années d'expérience, le plus grand nombre de publications ou le plus grand nombre de réalisations universitaires.

Éviter d'utiliser la capacité d'intégration comme moyen de discriminer ou de laisser libre cours à ses préjugés personnels.

Éviter de faire la moyenne des périodes productives et périodes non productives, telles que les périodes consacrées aux congés parentaux, congés pour obligations familiales ou congés de maladie.

Attention aux préjugés involontaires dans les lettres de recommandation. Les adjectifs varient en fonction de certains groupes.

MESURES UNIVERSITAIRES LIÉES À L'ÉQUITÉ EN EMPLOI

Engagement de l'UdeS en matière d'équité, diversité et inclusion

<https://www.usherbrooke.ca/recherche/fr/equite-diversite-et-inclusion/>

Handicap et mesures adaptatives

<https://www.usherbrooke.ca/srh/emplois/emplois-disponibles/handicap-et-mesures-adaptatives/>

Développement et diffusion d'une formation

Importance du recrutement de femmes pour devenir professeures (lien à venir)

Vidéo sur l'équité, la diversité, l'inclusion et les groupes désignés

<https://www.usherbrooke.ca/recherche/fr/organisation/equite/>

Accessibilité à l'agente ou l'agent d'équité

equite.recherche@usherbrooke.ca

MESURES UNIVERSITAIRES LIÉES À L'ÉQUITÉ EN EMPLOI

Programme de mentorat des professeures et professeurs

<https://www.usherbrooke.ca/personnel/soutien-au-personnel/mentorat/>

Accessibilité à une ressource pour les interruptions de carrière en raison d'un congé parental, médical ou familial

rh@USherbrooke.ca ou Brigitte.Leduc@USherbrooke.ca

Autres mesures: adaptation du vocabulaire dans les affichages, publications ciblées en fonction des besoins, création d'un comité EDI, ajouts et précisions sur des programmes et des ressources disponibles, etc.

EN CONCLUSION, CONSIDÉREZ-VOUS ...

Connaître et comprendre La loi sur l'équité en matière d'emploi?

OUI NON

Connaître et comprendre les définitions des groupes désignés?

OUI NON

Connaître et comprendre vos biais et comment les éviter?

OUI NON

Connaitre et comprendre le rôle de l'agente ou agent d'équité en emploi?

OUI NON

Connaître et comprendre votre rôle en tant que membre du comité?

OUI NON

Si vous répondez non à une des questions, veuillez communiquer avec votre conseillère ou conseiller en gestion des ressources humaines.

in, considérez-vous ...

MERCI

DE VOTRE ENGAGEMENT

À L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

8.23. PRÉFÉRENCE ESTRIE

DESCRIPTION :

Préférence Estrie est un service créé grâce à l'initiative de partenaires institutionnels et privés de la région. Il a comme mandat de soutenir le recrutement, l'intégration et la rétention de personnel hautement qualifié dans notre région. Il est aussi une ressource d'accueil pour la famille, pouvant venir en aide à la recherche d'emploi pour la conjointe ou le conjoint, l'aide à l'installation (logement, garderie, etc.) et à l'intégration communautaire (vie sociale, etc.).

L'Université de Sherbrooke est un important partenaire de ce réseau. Elle a besoin de ressources, surtout professorales, dans des domaines faisant de plus en plus appel à une expertise de haut niveau. Elle reçoit l'aide de Préférence Estrie en fonction de ses propres critères institutionnels et de règles de fonctionnement établies par l'ensemble des partenaires de Préférence Estrie.

L'Université de Sherbrooke retiendra les services de Préférence Estrie en accordant la priorité à des dossiers concernant des personnes récemment recrutées ou embauchées en fonction de leur importance stratégique pour le développement de l'enseignement, de la recherche ou de la consolidation de nos projets institutionnels. Les critères concernent, entre autres :

- une performance, une haute compétence universitaire reconnue;
- un recrutement à titre de titulaire de chaire;
- une personne recrutée de façon spécifique pour un développement disciplinaire ou une recherche de pointe et à portée institutionnelle;
- une ressource recrutée pour occuper des fonctions de première importance dans une unité administrative, notamment à titre de cadre;
- une personne déjà reconnue pour sa très haute contribution au développement de l'Université;
- une personne de qualité occupant un poste où il y a rareté de ressources ou de relève.

La procédure retenue pour la bonne utilisation de ce service est la suivante :

- La personne qui veut obtenir le soutien de Préférence Estrie dépose une demande à la doyenne, au doyen, à la directrice ou au directeur de service dont elle relève.
- La doyenne ou le doyen, la directrice générale ou le directeur général de service évalue la demande en fonction des critères et règles établies.
- Si la demande est recevable, elle est acheminée par la doyenne ou le doyen, la directrice ou le directeur de service à la Direction des ressources humaines, à l'aide d'un formulaire simple qui est mis à la disposition des unités administratives.
- Aucune demande ne peut être acheminée directement à Préférence Estrie.
- Chaque demande est examinée à la Direction des ressources humaines qui retient celles correspondant aux enjeux stratégiques et aux critères définis.
- La Direction des ressources humaines achemine à Préférence Estrie les demandes retenues.
- Préférence Estrie peut traiter un nombre limité de demandes faites par l'Université, pour chaque année.

Il faut se rappeler que Préférence Estrie n'est pas un bureau de placement proprement dit pour l'ensemble des employées et employés désireux de trouver un emploi pour leur conjointe ou leur conjoint. Ce service et ses représentantes ou représentants ne peuvent en aucun temps être tenus responsables si les démarches de recherche d'emploi sont demeurées infructueuses.

Nous souhaitons que ce service soit un instrument de notre rayonnement institutionnel et de la consolidation de nos ressources.

Tiré de : <https://www.usherbrooke.ca/srh/emplois/milieu-et-conditions-de-travail/preference-estrie/>

Préférence Estr/e

UNE RESSOURCE D'ACCUEIL POUR VOUS ET VOTRE FAMILLE

La mission de Préférence Estrie est d'accueillir et de faciliter l'intégration de personnel spécialisé, ainsi que leur famille, recruté hors région par les plus grands employeurs* de l'Estrie.

Sur référence de l'employeur, les services offerts par Préférence Estrie sont les suivants :

Accueil en région pour
vous et votre famille

Soutien à la recherche
d'un emploi pour le
conjoint ou la conjointe

Intégration sociale


***EMPLOYEURS PARTENAIRES DE PRÉFÉRENCE ESTRIE :**

Bombardier Produits Récréatifs, Boréalis, Camoplast – Solideal, CÉGEP de Sherbrooke, Centre de santé et de services sociaux de Memphrémagog, Centre de santé et de services sociaux – Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke, Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke, Domtar, Kruger, Laboratoires Charles River, Sherbrooke Innopole, Université Bishop's, Université de Sherbrooke, Ville de Sherbrooke



Accueil en région pour vous et votre famille

- **Ressources** pour soutenir la recherche de logement dans des quartiers répondant aux besoins des célibataires, couples et familles (location ou achat)
- **Informations** pour la recherche de places en garderie, prématernelles, écoles primaires et secondaires publiques et privées
- **Orientation** vers des services utiles à la relocalisation



Soutien à la recherche d'un emploi pour le conjoint ou la conjointe

- **Orientation vers des ressources d'employabilité** : équivalence de diplômes, mise à jour de CV, amélioration de la technique d'entrevue, club de recherche d'emploi, formation en anglais / français ou sur certains logiciels, etc.
- **Identification de services pour accélérer l'obtention d'un emploi** : Centre local d'emploi (Emploi Québec), agences de personnel privées telles qu'Emplois Compétences, Adecco, BRIO Ressources humaines, Manpower, Raymond Chabot Grant Thornton, sites internet des grands employeurs régionaux, etc.
- **Information quant aux groupes et associations utiles à sa recherche d'emploi** : chambres de commerce, maison régionale de l'industrie, centres locaux de développement comme Sherbrooke Innopole, associations sectorielles
- **Réseautage** avec employeurs partenaires de Préférence Estrie



Intégration sociale

- **Soutien** dans la recherche de groupes sociaux à vocation culturelle, sportive, religieuse ou autres
- **Identification** de formations de culture personnelle et de loisirs pour adultes / enfants
- **Encouragement** à s'impliquer bénévolement dans différents groupes / associations
- **Organisation** de quelques activités sociales par saison pour que les nouveaux arrivants fassent connaissance entre eux et tissent de premiers liens d'amitié.

POUR CE QUI CONCERNE LES **DÉMARCHES D'IMMIGRATION** OU TOUTE QUESTION / DEMANDE PARTICULIÈRE, ADRESSEZ-VOUS AU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES DE VOTRE EMPLOYEUR.

Préférence Estrie

☎ 819 560-4250



UDES

APPEL DE PROPOSITIONS

PROFESSEURE OU PROFESSEUR DANS LE DOMAINE DE L'ÉNERGIE

CHAIRE DE RECHERCHE DU CANADA DE NIVEAU 2

Faculté de génie
Département XYZ
Offre 03729

Dans le cadre de l'appel de propositions lié au Programme de chaires de recherche du Canada (CRC), la Faculté de génie de l'Université de Sherbrooke sollicite des candidatures afin de pourvoir à un poste de professeure ou professeur dans le domaine de l'énergie (génération, stockage, préservation, gestion) pour une CRC de niveau 2.

Le domaine de l'énergie fait partie des six orientations principales en recherche de la Faculté de génie et s'inscrit dans le thème fédérateur de l'Université de Sherbrooke « Changements climatiques et environnement ».

- Poste régulier à temps complet.
- Lieu de travail : Campus principal de Sherbrooke
- Au terme du processus d'affichage et de sélection, plus d'une chaire pourrait être attribuée.
- Les personnes candidates non retenues pour la chaire pourront être invitées à pourvoir d'autres postes offerts et menant également à la permanence dans le domaine de l'énergie.
- Date limite pour soumettre sa candidature en ligne : **22 septembre 2019**, à 17 h.
- Entrevues : Les personnes candidates devront être disponibles entre le 15 octobre et le 15 novembre 2019 pour une éventuelle entrevue.



ENGAGEMENT DE L'UNIVERSITÉ ENVERS L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

L'Université de Sherbrooke valorise la diversité, l'égalité, l'équité et l'inclusion en emploi au sein de sa communauté. Elle s'est engagée à soutenir ces valeurs de façon prioritaire comme facteurs stratégiques d'excellence. Cet engagement est formulé dans son [Plan d'action d'équité pour les programmes interorganismes \(2017-2022\)](#).

L'Université invite toutes les personnes qualifiées à soumettre leur candidature, en particulier les femmes, les membres de minorités visibles et ethniques, les Autochtones et les personnes handicapées relativement au Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE). Les outils de sélection peuvent être adaptés aux besoins des [personnes handicapées](#) qui en font la demande (equite.recherche@USherbrooke.ca), et ce, en toute confidentialité. L'Université de Sherbrooke encourage également les personnes de toutes orientations sexuelles et identités de genre à postuler. La priorité devra être accordée aux Canadiennes et Canadiens et aux résidentes permanentes et résidents permanents.

Les candidatures identifiées pour des CRC doivent répondre aux objectifs de diversité et d'équité. Compte tenu de ce qui précède, les candidatures des membres de minorités visibles et des personnes handicapées seront privilégiées pour le présent affichage.

INTERRUPTIONS DE CARRIÈRE

Dans le respect des objectifs d'équité et de diversité, les interruptions de carrière en raison d'un congé parental, médical ou familial seront prises en compte lors de l'évaluation des candidatures. Les personnes candidates sont donc encouragées à identifier ces périodes dans leur curriculum vitae ou leur lettre de présentation.

Les personnes candidates ayant obtenu leur doctorat depuis plus de 10 ans et dont la carrière a été interrompue pour les raisons susmentionnées doivent faire examiner leur admissibilité selon le processus de justification du programme. Prière de communiquer avec le [Service des ressources humaines \(rh@USherbrooke.ca\)](#).

PROFIL RECHERCHÉ

Le principal champ d'expertise de la personne candidate doit porter sur le domaine de l'énergie, qui peut être abordé selon des perspectives de recherche sur la génération d'énergie, son stockage, sa préservation ou sa gestion. La Faculté de génie dispose d'infrastructures majeures permettant de réaliser des projets de recherche dans tous ces secteurs.

Le [Programme de chaires de recherche du Canada](#) a été établi par le Gouvernement du Canada pour attirer et retenir, notamment, certains des chercheuses et chercheurs les plus accomplis et prometteurs au monde.

Pour les chaires de recherche de niveau 2, les personnes candidates recherchées sont de nouvelles chercheuses reconnues et de nouveaux chercheurs reconnus par leurs pairs pour leur potentiel ou leurs accomplissements dans leur domaine. Elles doivent proposer un programme de recherche porteur et novateur tout en faisant preuve d'intérêt et de compétence en enseignement.

La personne sera choisie par un comité de sélection en fonction des critères suivants :

- La pertinence scientifique de la proposition.
- L'impact structurant de la proposition en regard des thématiques de recherche de la Faculté de génie.
- L'adéquation de la candidature en fonction des orientations de la Faculté de génie.
- Au regard du bassin de candidatures potentielles, la contribution à l'atteinte des cibles institutionnelles en matière de diversité et d'équité, en particulier le groupe désigné des membres de minorités visibles et des personnes handicapées.
- Le respect des [critères de sélection](#) des chaires de recherche du Canada de niveau

Veuillez consulter le site du [Programme de chaires de recherche du Canada](#) pour en savoir plus sur le programme ainsi que les critères d'admissibilité des candidates et candidats.



FONCTIONS

- Enseigner aux trois cycles d'études;
- Encadrer des étudiantes et étudiants aux études supérieures;
- Développer des activités de recherche fondamentale et appliquée;
- Participer à la vie universitaire;
- Contribuer au service à la collectivité.

EXIGENCES

- Détenir un doctorat dans une discipline jugée pertinente depuis 10 ans ou moins (voir la rubrique « Interruptions de carrière » pour possibilité de dérogation).
- Respecter les exigences du Programme de chaires de recherche du Canada – niveau 2.
- Avoir un intérêt marqué et de bonnes aptitudes pour l'enseignement, la pédagogie universitaire ainsi que pour la recherche, le développement et l'innovation.
- Démontrer une bonne capacité à diriger des étudiantes et étudiants aux cycles supérieurs.
- Avoir un dossier de publications dans des revues à comité de lecture de niveau international, attestant de l'excellence du dossier de recherche.
- Démontrer des habiletés à établir et maintenir de bonnes relations interpersonnelles, un sens de la collaboration et des habiletés au travail d'équipe.
- Démontrer des qualités de leadership, d'initiative et d'excellentes capacités à communiquer et à interagir efficacement et harmonieusement avec divers partenaires internes et externes.
- Avoir la capacité d'enseigner en français ou d'atteindre cette capacité rapidement.
- Être membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec ou avoir les qualifications requises pour le devenir et s'engager à le devenir dès que possible.
- Une expérience en recherche interdisciplinaire, multidisciplinaire ou transdisciplinaire ainsi qu'en transfert des connaissances est considérée comme un atout.

RÉCEPTION DES CANDIDATURES

Voyez sur notre site Internet au www.USherbrooke.ca/emplois la description complète de toutes nos offres d'emploi et soumettez votre candidature en ligne.

Pour cet appel de propositions, voir l'offre 03729. La date limite pour soumettre sa candidature est le **dimanche 22 septembre 2019**, à 17 h.

Veillez joindre :

1. Votre curriculum vitae;
2. Une lettre de motivation;
3. Une proposition de programme de recherche (5 pages) comprenant notamment les axes principaux en lien avec vos travaux antérieurs, les objectifs poursuivis, la programmation sommaire des activités, l'intégration avec les thèmes prioritaires de la Faculté de génie, la formation du personnel hautement qualifié qui sera appelé à y collaborer, les pistes de financement et le réseautage;
4. Des tirés à part des contributions récentes les plus pertinentes.

De plus, veuillez faire parvenir **trois (3) lettres de recommandation**, en provenance directement des signataires, aux coordonnées ci-dessous :

Monsieur le Doyen
Faculté de génie
Université de Sherbrooke
Offre d'emploi n° 03729
2500, boulevard de l'Université
Sherbrooke (Québec) J1K 2R1
Courriel : doyen.genie@usherbrooke.ca



UDES



À PROPOS DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROKE

Établissement francophone de renommée nationale et internationale, l'Université de Sherbrooke est le cœur d'un des trois pôles majeurs d'enseignement et de recherche du Québec.

Reconnue pour ses innovations pédagogiques, ses programmes axés sur la pratique, son régime d'alternance études-travail et ses approches innovantes en développement durable, l'Université de Sherbrooke est également un partenaire de premier plan des gouvernements supérieurs et régionaux pour favoriser le développement social, culturel et économique.

L'Université de Sherbrooke emploie quelque 7 200 personnes. Elle accueille 31 700 étudiantes et étudiants et quelque 12 000 personnes inscrites à l'Université du troisième âge. Elle compte plus de 2 600 étudiantes et étudiants internationaux en provenance de 102 pays et territoires.

Avec ses 393 programmes d'études, elle offre une formation à tous les cycles et dans tous les grands secteurs de l'activité humaine.

Depuis plusieurs années, elle connaît une importante croissance de ses activités de recherche. Elle se démarque en outre par ses succès en transfert technologique ainsi que ses initiatives en matière d'entrepreneuriat et d'innovation ouverte, en collaboration avec les milieux industriels et sociaux.

À PROPOS DE LA FACULTÉ DE GÉNIE

Depuis plusieurs années, la Faculté de génie de l'Université de Sherbrooke occupe une place enviable dans les domaines de la formation et de la recherche appliquée en encourageant la communication et le travail d'équipe. Dans ce milieu convivial, la découverte et l'esprit d'initiative sont fortement favorisés.

De plus, la Faculté privilégie une formation rigoureuse et complète de ses étudiantes et étudiants et elle est reconnue notamment pour l'alternance études-stages.

Par son dynamisme, la Faculté de génie se distingue des autres universités canadiennes en matière de transfert technologique et en termes d'impacts sur la société.

Pour favoriser sa croissance à long terme, elle mise sur plusieurs initiatives interdisciplinaires dans des domaines en émergence.



UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL EXCEPTIONNEL

L'UdeS compte trois campus, soit deux à Sherbrooke et un à Longueuil, ainsi qu'un centre de recherche partenariale en microélectronique de classe mondiale à Bromont.

Le Campus principal est situé dans l'Ouest de Sherbrooke et regroupe sept facultés. On y retrouve de grandes infrastructures de recherche, comme le Centre de calcul scientifique (CCS) qui compte un super-ordinateur parmi les plus puissants au Canada, le Centre de caractérisation des matériaux (CCM) et la station SIRENE (Site interdisciplinaire de recherche en environnement extérieur).

Le Campus principal inclut également le Parc Innovation-ACELP, regroupant l'Institut interdisciplinaire d'innovation technologique, le Centre de technologies avancées BRP-UdeS et le Centre de mise à l'échelle.

Le campus héberge aussi le plus grand parc solaire pour fins de recherche au Canada.

Il s'agit d'un campus urbain et animé offrant des espaces verts, des aires de travail et de rencontres et de nombreux services :

- Centre sportif avec tarifs préférentiels pour le personnel et les membres de leur famille;
- Salle de spectacles avec programmation diversifiée
- Galerie d'art libre d'accès,
- Bibliothèques (abonnement sans frais),
- Centre de la petite enfance, centre d'éducation préscolaire,
- Vélos en mode libre-service,
- Sentiers pédestres, pistes cyclables en montagne,
- Bornes de recharge pour les véhicules électriques... et de nombreux autres avantages!

DES CONDITIONS DE CHOIX

Entre autres, le personnel régulier de l'UdeS bénéficie d'une gamme complète et concurrentielle d'avantages qui comprend notamment :

- Un programme d'assurance-vie flexible (assurance maladie, assurance vie et assurance invalidité courte et longue durée) qui permet de tenir compte de l'évolution de vos besoins, avec une couverture en cas d'invalidité qui vous procure une tranquillité d'esprit et une sécurité financière;
- La participation à un régime de retraite avantageux (formule hybride), REER collectif aussi offert;
- Un Programme d'aide au personnel qui répond sans frais aux besoins des employés et des membres de leur famille (psychologie, aide juridique, etc.) et un Programme de pairs aidants ;
- Un Programme de mentorat des professeures et professeurs;
- Des congés appréciables :
 - Un mois de vacances;
 - 15 jours fériés payés (incluant congé des Fêtes) ;
 - Un congé de maternité de 180 jours avec salaire à 100 %, des congés parentaux et des congés sans solde
 - Un congé de développement ou d'éducation continue
- Un programme incitatif de transport en commun (avec une contribution de l'employeur atteignant jusqu'à 50 \$ par mois),
- Un Programme de covoiturage avec un système de retour garanti,
- Un programme de transport interurbain
- Un programme de transport actif encourageant les membres de la communauté universitaire à recourir au vélo, à la marche ou au jogging.

Le programme d'accueil du personnel régulier provenant de l'extérieur de la région prévoit le remboursement de frais de déménagement.



SHERBROOKE VOUS ACCUEILLE

L'Université de Sherbrooke procure un environnement de travail et une qualité de vie tout à fait exceptionnels.

Sherbrooke est une ville étudiante blottie dans la magnifique région des Cantons-de-l'Est, tout près de la frontière américaine et à une relativement courte distance en voiture des villes de Montréal et de Québec.

Les communautés francophone et anglophone s'y côtoient. Elle compte deux universités et trois collèges. Environ 20 % de sa population est étudiante.

Pour en savoir davantage sur Sherbrooke et la région :

- www.jesuissherbrookois.ca/
- www.destinationsherbrooke.com
- www.cantonsdelest.com/

PRÉFÉRENCE ESTRIE

Préférence Estrie est un service créé grâce à l'initiative de l'Université de Sherbrooke et de partenaires institutionnels et privés de la région.

Il a comme mandat de soutenir le recrutement, l'intégration et la rétention de personnel hautement qualifié dans notre région.

Il est aussi une ressource d'accueil pour la famille, pouvant venir en aide à la recherche d'emploi pour la conjointe ou le conjoint, l'aide à l'installation (logement, garderie, écoles, etc.) et à l'intégration communautaire (vie sociale, etc.).

Ainsi, une nouvelle titulaire ou un nouveau titulaire de chaire de recherche à l'Université de Sherbrooke peut bénéficier de services personnalisés pour favoriser l'accueil et l'intégration de la famille dans son nouveau milieu de vie.

Bienvenue à Sherbrooke!

Programme de mentorat des professeures et professeurs

• Contexte

Le *Programme de mentorat des professeures et professeurs* vise à définir et à encadrer les meilleures pratiques afin de favoriser l'intégration des nouvelles professeures et nouveaux professeurs à l'Université de Sherbrooke, d'appuyer leur développement professionnel en enseignement et recherche ainsi que de les aider à assumer les autres tâches liées à leurs fonctions professorales.

• Définitions : mentorat, mentor, personne mentorée

Mentorat : « Aide personnelle volontaire, à caractère confidentiel, apportée sur une longue période par un mentor pour répondre aux besoins particuliers d'une personne (la mentorée ou le mentoré) en fonction d'objectifs liés à son développement personnel et professionnel ainsi qu'au développement de ses compétences et des apprentissages dans un milieu donné ».

Personne mentorée : « Personne jumelée à un mentor, qui bénéficie de l'aide de celui-ci pour acquérir des compétences, accroître sa confiance, ses aptitudes et ses chances de succès dans la réalisation de ses objectifs professionnels ».

Mentor : « Une personne d'expérience qui fournit volontairement une aide personnelle et à caractère confidentiel, à une personne moins expérimentée, à titre de guide, de conseiller et de modèle, et qui partage avec celle-ci son vécu, son expertise et sa vision ».

« Un mentor doit faire preuve de disponibilité et d'accessibilité, de crédibilité ainsi que de maturité relationnelle et professionnelle. Il joue, auprès de son mentoré, un rôle professionnel, un rôle politique et un rôle de soutien pratique et émotionnel. Il lui donne une rétroaction constructive sur sa performance et ses attitudes. Il lui assure l'accès à de l'information structurante et l'introduit dans des réseaux pertinents. Il écoute son mentoré, l'encourage, le conseille et lui donne l'exemple de comportements appropriés. La sagesse qui découle de l'expérience du mentor contribue à mieux intégrer son mentoré. »

• Objectifs du programme

Le *Programme de mentorat des professeures et professeurs* porte sur l'ensemble des aspects reliés à la carrière universitaire (les volets enseignement, recherche et vie universitaire). Il a pour objectif de faciliter l'intégration des nouvelles professeures et des nouveaux professeurs à l'Université et d'accélérer leur établissement sur le plan de l'enseignement, de la recherche et de la gestion académique. Ce programme vise en particulier à aider la personne mentorée à :

1. s'intégrer dans le milieu (p.ex., réseautage interne, familiarisation avec les structures facultaires et universitaires);
2. planifier sa charge d'enseignement et le développement de ses cours et réfléchir à ses stratégies pédagogiques;
3. développer ses compétences dans l'encadrement des étudiantes et étudiants aux cycles supérieurs;
4. établir sa programmation de recherche (stratégie de financement, recrutement d'étudiantes et d'étudiants aux études supérieures, gestion d'une équipe de recherche, etc.);

5. réfléchir à des stratégies de valorisation des travaux d'enseignement et de recherche.

Dans sa mise en œuvre, le programme peut évidemment varier d'une faculté ou d'un département à l'autre. Ce document vise à indiquer les principes et les objectifs généraux du mentorat des professeures et professeurs à l'Université. Les facultés sont invitées à se donner des façons de faire pour bien refléter les caractéristiques propres à leurs disciplines.

Chaque faculté élabore un *Guide du mentorat des professeures et professeurs* qui est remis à la personne mentorée et à son mentor. Ce guide contient entre autres la liste des liens vers les sites web institutionnels donnant toute l'information pertinente au processus de mentorat. L'annexe à ce document propose des éléments pouvant être abordés lors du mentorat.

La relation personne mentorée-mentor se veut collégiale. Elle ne donne pas lieu à une évaluation formelle et documentée de la personne mentorée ni du mentor. La direction de la faculté et la direction du département s'assurent par contre que les rencontres ont lieu régulièrement et qu'elles reposent sur un lien de confiance.

• **Modalités du programme**

Personnes visées par le mentorat

Toute professeure ou tout professeur recruté à l'Université de Sherbrooke bénéficie du programme de mentorat. L'aide apportée par le mentor peut varier selon le niveau d'expérience au moment de l'embauche.

Désignation du ou des mentors

Une proposition de mentor, ou de co-mentor, est faite par la direction du département à la personne mentorée et à la direction de la faculté dès que possible. S'il y a lieu, deux co-mentors peuvent être désignés. Normalement, le mentor est professeur dans la même faculté que la personne mentorée. Dans certains cas, il peut cependant relever d'une autre faculté. De plus, il est possible que l'identification de la personne mentor ou des personnes co-mentors évoluent avec les besoins de la carrière d'une personne mentorée.

La personne mentorée est conviée par la directrice ou le directeur du département à une réunion d'accueil avec son ou ses mentors, de façon à initier formellement le mentorat et à en déterminer les objectifs spécifiques. De plus, la personne mentorée et son mentor sont invités à rencontrer rapidement la doyenne ou le doyen de la faculté, la vice-doyenne ou le vice-doyen à l'enseignement (ou le secteur spécifique d'enseignement) ainsi que la vice-doyenne ou le vice-doyen à la recherche.

Durée du mentorat

Le mentorat est d'une durée d'au moins cinq (5) ans. Il peut se prolonger au-delà de cette période, selon les objectifs que se seront fixés les parties (mentors et personne mentorée, direction du département et de la faculté).

Rôles du mentor

La personne qui agit comme mentor est disponible, fait preuve d'ouverture et d'écoute et veille à établir un climat de confiance. Elle offre son aide, partage son expérience, fait connaître à la personne mentorée les services et les instances de l'université et la réfère, au besoin, aux

personnes-clés. Elle prévoit des rencontres régulières avec la personne mentorée. Elle donne à celle-ci une rétroaction constructive et respectueuse.

À titre d'exemple, le mentor peut assurer plusieurs rôles. Son action et sa contribution sont complémentaires au rôle joué par la direction du département et de la faculté. Les contributions associées à ces rôles peuvent varier en fonction de la faculté et du département.

- *Rôle d'information*

Le mentor fait connaître à la personne mentorée les informations pertinentes pour son intégration à l'Université et l'exercice de ses fonctions. À titre d'exemple :

- A. les structures administratives et les personnes ressources encadrant l'enseignement et la recherche à l'Université [Vice-rectorat à la recherche et aux études supérieures; Vice-rectorat aux études; Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création (SARIC); Service de soutien à la formation; Service des bibliothèques et archives; Service des ressources financières; etc.]. Le mentor s'assure que la personne mentorée a été mise en contact avec ces services et leurs personnes-ressources;
- B. les procédures et politiques institutionnelles et facultaires en matière d'enseignement et de recherche : sites web de l'Université et des facultés;
- C. les critères et indicateurs de renouvellement de contrat et de promotion du département;
- D. les services disponibles pour permettre le développement des compétences pédagogiques;
- E. les possibilités de financement interne et externe dans son domaine (p.ex., bourses, subventions de fonctionnement et d'équipement, programmes de partenariat);
- F. le processus facultaire de soumission et de révision des demandes de fonds tant en ce qui concerne la recherche qu'en ce qui a trait aux programmes de soutien aux innovations pédagogiques;
- G. les processus liés à la gestion d'une équipe de recherche;
- H. les exigences en matière d'intégrité en recherche et la gestion des conflits d'intérêts;
- I. les exigences en matière de recherche avec les êtres humains, les animaux et les matières dangereuses, lorsqu'elles s'appliquent.
- J. toute autre information pertinente à son développement.

- *Rôle de guide*

Le mentor est appelé à jouer un rôle de guide. À titre d'exemple, il :

- s'enquiert auprès de la personne mentorée des stratégies pédagogiques qu'elle met en œuvre et lui partage les meilleures pratiques pour préparer et dispenser ses cours;
- favorise les interactions entre la personne mentorée et ses collègues du département, de la faculté et de l'Université (réseautage) et avec les chercheuses et chercheurs des réseaux provinciaux et nationaux, afin de maximiser les opportunités de collaboration;
- présente la personne mentorée aux instances facultaires concernées par la recherche (ex : assemblée des chercheuses et chercheurs), la réfère à d'autres personnes ressources au besoin. En raison du nombre d'expertises requises pour favoriser l'intégration à l'Université et l'établissement en enseignement et en recherche, il est courant qu'une personne mentorée soit aidée par plusieurs personnes dont l'expertise correspond à son domaine de recherche;
- aide la personne mentorée à déterminer annuellement ses objectifs en termes de plan de

publication et de communication, soumission de demandes de fonds (stratégie de financement), recrutement d'étudiantes et d'étudiants, rayonnement;

- guide la personne mentorée dans le développement de ses compétences de direction d'étudiantes et d'étudiants aux cycles supérieurs en l'aidant à déployer une pratique d'encadrement efficace et à donner des rétroactions pertinentes et constructives.

- *Rôle conseil*

Le mentor peut, par exemple :

- aider la personne mentorée à maintenir un équilibre entre les différentes tâches professorales;
- conseiller la personne mentorée sur la conciliation travail-vie personnelle;
- conseiller la personne mentorée sur divers aspects comme la relation étudiant-professeur, le choix des collaborateurs, des évaluateurs internes pour les demandes de fonds, des revues scientifiques à privilégier pour les publications.

Par ailleurs, le mentor ne peut en aucun cas être tenu responsable des résultats de la personne mentorée. Celle-ci demeure seule responsable du succès de ses démarches.

Rôles de la personne mentorée

Il est attendu que la personne mentorée participe activement aux rencontres régulières de mentorat et sollicite, au besoin, l'aide et les conseils de son mentor. Elle doit préparer les rencontres en exprimant ses besoins et en faisant le suivi des conseils et des suggestions de son mentor. Elle fait preuve d'ouverture, d'écoute et d'honnêteté. À travers les rencontres de mentorat, elle vise à consolider sa connaissance de l'Université et à développer ses compétences en enseignement et en recherche.

- **Plan de mentorat**

Le mentor et la personne mentorée doivent rapidement s'entendre sur un plan personnalisé de mentorat.

Il est attendu qu'au minimum, trois (3) rencontres formelles entre le mentor et la personne mentorée seront tenues chaque année (une par trimestre). Quelques éléments pouvant être abordés lors de ces rencontres sont présentés en annexe. Des contacts plus informels, par exemple par courriel, peuvent s'ajouter au besoin entre le mentor et la personne mentorée.

- **Confidentialité du programme**

Les interventions du mentor auprès de la personne mentorée demeurent privées, à moins que les parties d'un commun accord décident de les dévoiler. La faculté ne conserve aucun document relatif au contenu des discussions entre les deux parties. Seules les informations factuelles faisant état de la tenue des rencontres sont conservées, de façon à témoigner que ces activités ont eu lieu.

- **Rôle de la faculté dans le mentorat**

La direction de la faculté s'assure, par un suivi périodique, que le jumelage personne mentorée-mentor est harmonieux et que les rencontres de mentorat ont lieu régulièrement. Elle prend les mesures nécessaires pour remédier, au besoin, aux situations problématiques. Une faculté pourra aussi faire appel à un mentor provenant d'une autre faculté lorsque ceci est préférable pour la

personne mentorée.

- **Activité de reconnaissance**

Une rencontre annuelle est organisée par l'Université sur une base d'assistance volontaire, pour présenter le *Programme de mentorat des professeures et professeurs* sous une forme résumée. D'une part cette rencontre permet l'échange sur les bonnes pratiques en matière de mentorat. D'autre part, cette rencontre sera une activité de reconnaissance pour souligner la participation des mentors et leur l'engagement envers les personnes mentorées et le développement de l'Université.

- **Volontariat des mentors**

La personne qui agit comme mentor le fait sur une base volontaire. Cette activité est cependant reconnue dans le volet Participation à la vie universitaire de sa tâche.

10. Responsabilité

La vice-rectrice aux études et le vice-recteur à la recherche et aux études supérieures sont responsables de la mise en place du présent programme et de sa révision annuelle.

11. Entrée en vigueur

Le Programme de mentorat des professeures et professeurs est entré en vigueur le 1er janvier 2018.

Guide – Quelques éléments pouvant être abordés lors d'une réunion de mentorat

1. Faire un bilan avec la personne mentorée

- Faire le point
- Adresser les situations urgentes

2. Réviser l'agenda (communiqué à l'avance)

- Étudier les affaires en cours
 - Recherche
 - Publications à venir
 - Subventions
 - Dates des prochains concours
 - Stratégie pour les soumissions aux concours
 - Présentations
 - Comités d'évaluation de subventions
 - Bourses salariales
 - Enseignement / formation / mentorat fourni
 - Étudiantes et étudiants de 1^{er} cycle
 - Étudiantes et étudiants aux études supérieures
 - Formation continue
 - Activités professionnelles créatives
 - Équilibre travail-famille
 - Orientation professionnelle
 - Revoir le plan de développement individuel et le CV
 - Évaluer le temps disponible pour cette session et prioriser l'agenda en conséquence

3. Conseiller / superviser

- Poser des questions sur les points à éclaircir
- Définir des objectifs clairs et mesurables
- Donner des conseils et suggérer des ressources
- Définir un échéancier pour les différents livrables

4. Suggérer des opportunités

- Envisager des collaborations et des projets potentiels

5. Défendre / protéger

- Identifier des problèmes potentiels et déterminer quelles actions sont nécessaires

6. Planifier la prochaine rencontre

8.26. **SONDAGE DES TITULAIRES DE CRC**

De: Louise Corriveau Louise.Corriveau@USherbrooke.ca
Objet: Sondage analyse de contexte pour les titulaires de CRC - CONFIDENTIEL
Date: 14 mars 2019 à 15:39
À: (Liste des titulaires)
Cc: Bruno Paradis Bruno.Paradis@USherbrooke.ca, Hélène Laurendeau
Helene.Laurendeau@USherbrooke.ca

Bonjour,

Depuis septembre 2018, le Programme des chaires de recherche du Canada demande aux établissements universitaires de s'assurer que les titulaires de chaire de recherche   vrent dans un environnement où les efforts appropriés sont déployés en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Pour ce faire, ils doivent procéder par sondage à une analyse du contexte et prendre des actions par la suite pour corriger la situation si cela est nécessaire. Ces actions doivent être spécifiques pour chaque titulaire. C'est donc la raison pour laquelle nous vous demanderons de vous identifier. Cela dit, les données du sondage seront traitées dans la plus stricte confidentialité par Marylène Fillion, Conseillère en ressources humaines, de la section Développement et santé organisationnels du Service des ressources humaines. Vos réponses personnelles ne seront jamais communiquées à des gestionnaires, directeurs, doyens, etc.

Ce sondage est important puisque l'établissement doit prendre les mesures nécessaires pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion. Si un constat global se dégage sur certains éléments, les agents d'équité en seront informés et l'Université devra modifier ou mettre en place les politiques et programmes appropriés.

Nous vous invitons à compléter le questionnaire et représenter le plus fidèlement possible votre réalité à l'Université de Sherbrooke. Le sondage est disponible au lien suivant : <https://fr.surveymonkey.com/r/6DFK5SW> et ne vous prendra que quelques minutes. Nous vous remercions de remplir le sondage d'ici le 29 mars 2019.

Pour toute question, veuillez joindre Marylène Fillion au poste 65604. Nous vous remercions de votre collaboration !

Les agents d'équité :

Hélène Laurendeau, Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création

Bruno Paradis, Service des ressources humaines

Transmis par Louise Corriveau

Analyse de contexte - Programme des chaires de recherche du Canada

Avant de débiter notre sondage, voici une définition de l'équité, diversité et inclusion que vous pouvez retrouver sur le site de l'Université :

<https://www.usherbrooke.ca/recherche/fr/organisation/equite/#c262106-2>

Équité : Approche visant à traiter chaque individu, chaque groupe de façon juste, en tenant compte de leurs caractéristiques particulières afin de les placer sur un plan d'égalité. Elle s'oppose à l'uniformité dans l'application systématique d'une norme sans tenir compte des différences et de la diversité de la société. Elle vise à s'assurer que tous obtiennent les mêmes résultats et ait droit aux mêmes avantages (égalité des chances.)

Diversité : Terme souvent utilisé pour parler des différences, ou des similarités, entre les individus. Ces différences sont reflétées par le sexe, la race, le physique, la religion et les croyances, les valeurs, l'âge, l'éducation, la langue, etc. Par conséquent, la diversité comprend les opinions, les idées, les traits de personnalité, les expériences professionnelles et de vie, les compétences et les connaissances diverses des individus. La diversité se base sur la variété de profil et la variété d'expériences enrichissantes.

Inclusion : Une action visant à mettre en place un environnement respectueux de la diversité qui intègre pleinement tous les membres de sa communauté, qui les accompagne et leur offre des mesures de soutien pour favoriser leur bien-être et leur accomplissement. C'est un engagement soutenu visant l'accueil, l'intégration, l'accompagnement et le cheminement

Sur une échelle de 1 à 4, où (1) signifie « **Totalement désaccord** », (2) signifie « **En désaccord** », (3) « **En accord** » et (4) signifie « **Totalement en accord** », estimez votre niveau d'accord avec chacune des affirmations suivantes :

* CLIMAT ET COLLÉGIALITÉ

	1	2	3	4
1. Je me sens bien accueillie ou accueilli de façon générale dans mon département.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Je me sens bien accueillie ou accueilli de façon générale dans ma faculté.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Je me sens traitée ou traité avec respect dans mon département.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Je sens que je fais partie intégrante de mon département.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. J'ai la perception que mon département respecte les différences individuelles (ex. : la culture, les méthodes de travail, les idées, les préoccupations, les perceptions).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Je sens que mes collègues me reconnaissent et me valorisent dans mon département.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Je sens que le décanat me reconnaît et me valorise.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. J'entretiens des relations saines avec les membres de mon département.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. J'ai assez de liberté d'action pour mener à bien mes recherches.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* INTÉGRATION

	1	2	3	4
10. Je considère mon salaire approprié.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Je considère mes conditions de travail appropriées.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Je suis satisfaite ou satisfait de la façon dont j'ai été intégrée ou intégré dans mon département.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Je suis satisfaite ou satisfait de la façon dont j'ai été intégrée ou intégré à l'Université.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. J'ai reçu l'assignation d'une mentore ou d'un mentor pour la recherche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Je considère que mon encadrement de mentorat est ou était de qualité.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* VIE AU TRAVAIL

	1	2	3	4
16. De façon générale, j'aime mon emploi à l'Université.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Je perçois le processus de promotion appliqué de façon rigoureuse et objective.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Je sens que je peux m'exprimer et donner mon point de vue même s'il est différent des autres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Je sais où trouver l'information ou à qui m'adresser pour être efficace dans mes projets de recherche ou dans mon enseignement.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Je vis un niveau de stress dans le cadre de mon travail que je suis capable de gérer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Je peux faire part de mes plaintes ou de mes problèmes à ma directrice ou mon directeur de département sans risque de préjudice.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Je peux faire part de mes plaintes ou de mes problèmes à ma doyenne ou mon doyen sans risque de préjudice.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Je sais avec quelles instances communiquer si je désire porter plainte (ex.: éthique dans la recherche, harcèlement, discrimination, violence à caractère sexuel).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* **24.** Le harcèlement psychologique selon la POLITIQUE 2500-015 de l'Université de Sherbrooke : « Le harcèlement psychologique se définit comme une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, hostiles ou non désirés par la personne visée. Ces gestes portent atteinte à sa dignité ou à son intégrité psychologique ou physique et contribuent à créer, pour la personne victime de harcèlement, un milieu de travail ou d'études néfaste.

Une seule conduite vexatoire grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique, si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne qui en est la cible»..

À la lecture de cette définition, avez-vous l'impression d'avoir vécu ce type de comportement à votre égard?

Oui Non

- * **25.** La discrimination selon la POLITIQUE 2500-015 « La discrimination se définit comme une conduite se manifestant par des paroles, des gestes, des actes ou des règles visant à exclure une personne, à l'inférioriser ou à lui refuser certains droits en raison de sa race, sa couleur, son sexe, sa grossesse, son apparence physique, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. »

À la lecture de cette définition, avez-vous l'impression d'avoir vécu ce type de comportement à votre égard?

Oui Non

- * **26.** Les violences à caractères sexuelles se définissent comme toute forme de violence, physique ou psychologique, perpétrée par le biais de pratiques sexuelles ou ciblant la sexualité. Cela comprend : le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle, les attouchements, les images sexuelles dégradantes, le voyeurisme, l'exhibitionnisme, le cyberharcèlement et l'exploitation sexuelle. (définition tirée du site respect)

À la lecture de cette définition, avez-vous l'impression d'avoir vécu ce type de comportement à votre égard?

Oui Non

- * **27.** L'obligation de prendre des mesures d'adaptation est l'obligation pour un employeur de prendre les mesures nécessaires afin d'éliminer les désavantages subis par notre personnel et le personnel éventuel à cause d'un règlement, d'une pratique ou d'un obstacle matériel, qui pourraient avoir un effet défavorable sur les personnes. L'obligation vise tous les motifs de discrimination : sa race, sa couleur, son sexe, sa grossesse, son apparence physique, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap.

À la lecture de cette définition, avez-vous demandé des mesures d'adaptation afin de répondre à vos besoins en milieu de travail ?

Oui Non

Si oui, des mesures d'adaptation quelconques ont-elles été prises pour répondre à vos besoins ?

Oui Non

Si oui, êtes-vous satisfaite ou satisfait des mesures d'adaptation fournies?

Oui Non



Suiv.

Optimisé par
 **SurveyMonkey**
Voyez comme il est facile de [créer un sondage](#).

	1	2	3	4
28. Je sens que je peux faire partie de différents comités :				
- Liés aux programmes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Liés à la recherche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Liés à l'embauche du corps professoral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. J'ai la perception de bénéficier d'un allègement de cours équitable en comparaison à mes collègues.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Je bénéficie d'un appui administratif facultaire (ex. : secrétaire, technicien, professionnel).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* **31.** J'ai été en mesure de prendre les congés suivants depuis que je suis titulaire d'une CRC.

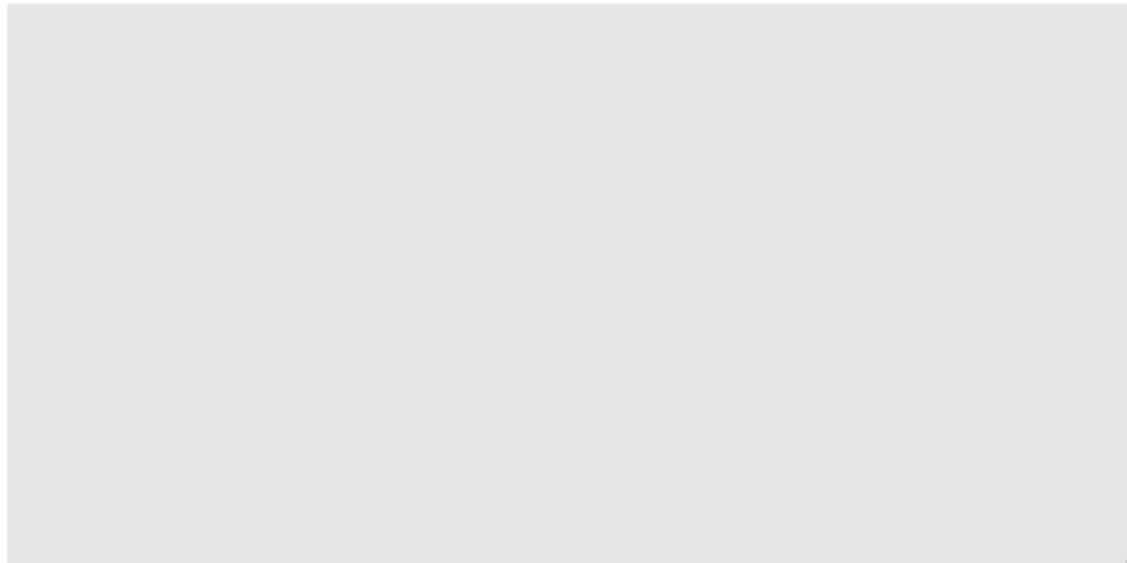
	Oui	Non	NA
Sabbatique, éducation continue	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maternité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Parental	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autres motifs: situation personnelle, familiale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Si vous avez indiqué "non", veuillez expliciter les raisons:

* **32.** Avez-vous l'impression que les congés que vous avez pris et identifiés dans la question précédente ont eu un impact sur l'avancement de votre rang de professeur ?

Oui Non

Si vous avez répondu "oui" à la question précédente, explicitez les raisons.



* **33.** J'ai la perception que l'Université met en place des activités et des pratiques qui favorisent l'équité, la diversité et l'inclusion.

Oui Non

* **34.** J'ai l'intention de quitter mon poste actuel au cours des deux prochaines années.

Oui Non

* **35.** Si vous avez répondu "oui" à la question précédente, est-ce lié à une raison d'équité, diversité ou d'inclusion?

Oui Non NA

* **36.** Si la raison de votre départ est liée à l'équité, la diversité ou l'inclusion, nous vous demandons d'explicitier ces raisons.

* **37.** Quelles sont vos deux principales recommandations pour améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion à l'Université de Sherbrooke ?

Avez-vous des commentaires supplémentaires à nous fournir?

* IDENTIFICATION

Nom, prénom/ Faculté



Préc.

Terminé

Optimisé par



Voyez comme il est facile de [créer un sondage](#).

Actualités

11 juin 2019 [Marty-Kanatakhsus Meunier](#)

Concours Chapeau, les filles!

5 futures ingénieures et un mentor de l'UdeS couronnés!



Les étudiantes de l'Université de Sherbrooke qui ont remporté un prix Excellence Science (de g. à d.) :

Tamara Krpic, Gabrielle Mallette, Emily Nguyen, Victoria Pitz Clairoux, Audrey-Anne Ally, et Oliver Robin qui a remporté le prix Mentorat.

Photo : Samuel Tessier

Cinq futures ingénieures et un mentor de l'Université de Sherbrooke ont remporté des prix en marge du concours Chapeau, les filles! et son volet Excellence Science dont le gala honorifique se déroulait le 10 juin dernier à l'hôtel du Parlement de l'Assemblée nationale du Québec. Cette rafle sherbrookoise témoigne de

l'importance accordée par la Faculté de génie de l'UdeS à valoriser la réussite de ses étudiantes dans ses programmes d'études en génie.

L'ingénierie est le domaine de prédilection pour participer à concevoir le monde de demain, contribuer à solutionner de grands problèmes de notre époque et améliorer la qualité de vie des gens. « Cependant, œuvrer dans un domaine majoritairement masculin n'est pas toujours facile, et ce, même si on adore ce qu'on fait et on apprécie nos collègues. C'est pourquoi un concours comme Excellence Science qui reconnaît la contribution des femmes et honore leurs parcours est nécessaire », affirme la professeure Ève Langelier de l'UdeS, titulaire de la Chaire pour les femmes en science et en génie au Québec, qui ajoute du même souffle « qu'il faut aussi souligner que les étudiantes lauréates deviennent des modèles pour les plus jeunes et démontrent qu'un tel cheminement est possible ».

Pour participer à ce concours, les filles doivent constituer un dossier de candidature qui inclut des réponses à des questions générales ou spécifiques, un relevé de notes et un curriculum vitae. Elles doivent également obtenir l'appui d'un mentor qui soutient leur candidature. À ce propos, Olivier Robin, un professionnel de recherche de l'UdeS, a remporté un des trois prix Mentorat pour le rôle qu'il a joué dans l'encadrement du stage de Tamara Krpic, une autre lauréate de cette soirée qui étudie au baccalauréat en génie mécanique.

« Les distinctions décernées dans le cadre de ce concours constituent des piliers dans l'avancement et la reconnaissance de la place des femmes en génie », soutient Olivier Robin qui ajoute du même souffle que « des symboles, des repères, des exemples sont nécessaires pour inspirer les jeunes filles afin que leur choix de carrière soit déterminé par leur intérêt, leur volonté et leur passion et non par des facteurs externes ».

Les autres lauréates de la Faculté de génie, Audrey-Anne Ally (génie mécanique), Gabrielle Mallette (génie mécanique), Emily Nguyen (génie robotique), Victoria Pitz Clairoux (génie robotique), ont démontré une grande rigueur dans leur parcours académique pour obtenir une telle distinction. Elles reviennent de cette expérience avec le sentiment de faire progresser la place des femmes en génie et autres disciplines scientifiques.

À propos du concours

Le concours Chapeau, les filles! et son volet Excele Science soulignent la volonté et le travail des femmes qui, inscrites à un programme de formation professionnelle ou technique ou au baccalauréat dans une discipline des sciences et des technologies, se dirigent vers l'exercice d'un métier traditionnellement masculin.

Le concours valorise les femmes qui choisissent un métier traditionnellement masculin, récompense leurs efforts, favorise la réussite des étudiantes dans un groupe à prédominance masculine et propose des modèles féminins hors des sentiers battus.

Actualités

13 mars 2019 [Valérie Millette](#)

Participante au programme de leadership féminin Homeward Bound

« Ne doutez jamais de vous-même »



Émilie Lefol, doctorante en biologie, a participé au programme Homeward Bound en 2018. La voici à bord de l'Ushuaïa lors d'une expédition en Antarctique.
Photo : Fournie

Enfant, Émilie Lefol rêvait d'exercer un métier non traditionnel. « Tu ne peux pas, t'es une fille », qu'on lui a dit. En guise de pied de nez à cette remarque insatisfaisante, elle a tout mis en œuvre

pour réussir dans un domaine où les femmes peinent à se tailler une place : la science. Un an après sa participation au programme de leadership féminin Homeward Bound, l'étudiante au doctorat relate son expérience et nous livre au passage un message percutant sur l'inclusion.

Émilie Lefol est étudiante de troisième cycle en biologie. Originnaire d'une petite ville de la Normandie, en France, elle termine présentement sa thèse à l'Université de Sherbrooke sous la codirection des professeurs Dany Garant et Fanie Pelletier. Ses travaux portent sur l'Hirondelle bicolore, une espèce en déclin.

L'an dernier, Émilie a figuré parmi les 100 femmes sélectionnées pour former la deuxième cohorte de Homeward Bound, un programme de leadership féminin qui vise à accroître l'influence des femmes dans les postes décisionnels et politiques à l'échelle internationale. Le programme a pour objectif de recruter 100 participantes par année pendant 10 ans. Ultimement, il mobilisera 1000 femmes issues de milieux scientifiques diversifiés, lesquelles seront appelées à se pencher sur de grands enjeux sociétaux, comme celui du défi climatique.

Homeward Bound consiste en une formation de douze mois composée d'ateliers pratiques réalisés par vidéoconférence et d'une expédition de groupe en Antarctique.

Trouver les fonds, l'épreuve ultime

Le processus de sélection rigoureux du programme Homeward Bound laisse présager une formation exigeante qui requiert une belle force de caractère, une qualité qu'on entrevoit d'emblée chez Émilie.

L'un des défis proposés aux participantes est de trouver du financement. « Partir en Antarctique, ça coûte très cher, fait remarquer la chercheuse. Récolter l'argent, c'est le plus gros défi de cette aventure-là. En fait, ça fait partie de la formation. On ne peut pas diriger une entreprise, un cabinet ou un laboratoire si on ne sait pas trouver de l'argent. »

Pour arriver à ses fins, la doctorante a dû redoubler d'efforts et user de créativité. « On ne se rend pas compte du travail que ça représente, souligne-t-elle. J'ai monté une page Internet, j'ai fait un plan de sociofinancement, j'ai trouvé des idées, contacté des journaux, des stations de radio, etc. »



La chercheuse lance un message aux femmes qui aspirent à un métier non traditionnel : « Qu'elles ne doutent jamais de leurs capacités. Tout est possible. »

Photo : Michel Caron

De toutes les activités de financement qu'Émilie a mises en œuvre, la possibilité d'adopter un manchot de l'Antarctique est sans contredit la plus originale. Le concept : en échange d'un don de 150 \$ ou plus, la donatrice ou le donateur avait la possibilité de parrainer un manchot en lui attribuant un prénom. « Les gens sont sensibilisés à ce qui est palpable, à ce qui est à proximité, explique la chercheuse. S'ils ont un petit bout d'eux-mêmes là-bas, peut-être qu'ils seront plus sensibles à ce qui se passe à cet endroit? C'est comme si on disait "Hé! Il y a un petit Hugo, un petit Arthur à toi là-bas". Ça motive les gens à faire attention à leur habitat. »

Trente jours en mer

Au terme des onze mois de formation à distance, au cours desquels les participantes acquièrent des notions de base en leadership, le programme Homeward Bound catapulte la centaine de femmes sélectionnées dans une aventure des plus inouïes : un voyage d'un mois en Antarctique.

L'objectif de l'expédition? Apprendre à se découvrir, une sorte de voyage intérieur. « Si on nous met 100 femmes sur un bateau, c'est vraiment pour qu'on soit coupées de son monde, de ses liens professionnels, familiaux, amicaux, pour qu'on puisse se centrer sur soi-même et sur la relation concrète avec les autres. C'est le but. »

Le séjour en milieu polaire fut d'ailleurs le point culminant du programme pour Émilie. L'immensité vertigineuse des icebergs, la proximité amicale des manchots et, surtout, l'omniprésence des baleines. « Il

y en avait partout! Ça m'impressionne toujours, leur intelligence. Là-bas, les baleines distinguent les bateaux de pêche des bateaux d'expédition. On ne peut que rester humbles face à un animal comme ça. »



Émilie ne s'est pas laissé rebuter par les conditions extrêmes du continent de glace. La voici en présence d'une impressionnante carcasse de cétacé.

Outre le contact étroit avec la faune, la chercheuse garde un souvenir impérissable des ateliers pratiques réalisés sur le bateau. En groupe, les participantes étaient invitées à développer leurs compétences en leadership (communication efficace, intelligence émotionnelle, etc.) et à découvrir leurs propres forces et faiblesses. « Pour être une bonne chef ou un bon chef, il faut bien se connaître. Le rôle du leader n'est pas de diriger ou d'écraser les autres, mais bien de les porter, de les guider pour qu'ils s'épanouissent. [...] Si on se connaît mal soi-même, comment peut-on aider les autres à donner le meilleur d'eux-mêmes? »

La place des femmes en science

L'expédition en Antarctique fut aussi l'occasion de visiter des bases scientifiques. La sous-représentation des femmes dans ces bases est l'un des enjeux soulevés par Émilie :

« Les femmes pourraient être une solution au problème environnemental. Il s'agirait peut-être d'inspirer les décisionnaires à intégrer plus de femmes dans leur équipe pour faire voir une autre vision des choses, nourrir les travaux en commun et faire émerger des solutions. Mettez de la mixité, de la diversité dans vos équipes décisionnelles, et vous allez voir, c'est succès garanti. Plusieurs études le montrent. »



Le contact avec la faune reste le moment fort de l'aventure pour Émilie : « En Antarctique, les animaux ne craignent pas l'humain. »

Par ailleurs, Émilie fait remarquer que le problème de la sous-représentation des femmes est multifactoriel : manque de confiance des femmes en leurs capacités, postes inadaptés à leur réalité, charge mentale élevée chez les professionnelles, pression sociale... « De plus en plus d'entreprises, d'institutions ouvrent les postes à responsabilités aux femmes, précise la chercheuse. Le problème est que très peu de femmes osent postuler. Un écart entre les hommes et les femmes que l'on voit dès les études universitaires. Les chiffres parlent d'eux même : en science, aux études graduées, les femmes ne représentent que 25% des étudiants. »

Son message à celles qui doutent

En réponse à son rêve d'enfance de piloter un avion de chasse, la jeune Émilie avait dû se contenter d'une réplique plutôt dissuasive : « Tu ne peux pas, t'es une fille, c'est un métier d'homme. »

Or, si ses plans ont naturellement changé en raison d'un diagnostic de daltonisme, Émilie n'a jamais renoncé à se battre pour atteindre ses objectifs professionnels les plus ambitieux : « C'est peut-être par esprit de contradiction, mais j'ai toujours voulu faire ce qu'on me disait que j'étais incapable de faire. Tout mon cursus, j'ai été un peu en mode révolte. On m'a dit que je ne ferais jamais de grandes études. À l'école, j'étais une enfant un peu turbulente, et j'étais moyenne en classe. Je suis au doctorat maintenant et je travaille sur des couleurs que je ne vois pas. »

« Je veux juste dire aux femmes qu'elles sont capables de tout faire. Jamais qu'elles ne se laissent dire qu'elles ne peuvent pas! Un problème que peuvent également rencontrer les hommes. Un métier ne devrait plus être attribué à un genre spécifique. Arrêtons les clichés. On est quand même en 2019! »

Si le programme Homeward Bound ne l'a pas transformée, Émilie reconnaît que l'aventure lui a donné des ailes. Parmi ses projets, elle envisage de s'engager activement au sein du programme, mais comme professionnelle cette fois. « Mais avant, j'ai un doctorat à finir! », s'empresse de préciser celle qui, on n'en doute point, s'érigera au cours des prochaines années en modèle de persévérance pour bien des femmes.

https://www.youtube.com/watch?v=402XFb_4rYc

7 mai 2019 | Valérie Millette



Visite de la conseillère scientifique en chef du Canada

Les femmes, des actrices majeures en sciences



Si l'expression « femme scientifique » évoquait jadis un concept utopique à mille lieues de la réalité, elle fait aujourd'hui état d'un progrès bien réel, mais dont l'ampleur se mesure une petite victoire à la fois. C'est le constat que fait la conseillère scientifique en chef du Canada, Mona Nemer, qui était de passage à l'UdeS en avril.

Mona Nemer est une figure importante dans le monde scientifique. Elle est, entre autres, reconnue pour ses travaux d'avant-garde et ses découvertes majeures portant sur les maladies cardiaques.

Depuis 2017, c'est elle qui occupe le poste de conseillère scientifique en chef du Canada. Son mandat consiste à conseiller le gouvernement fédéral sur les enjeux scientifiques d'importance nationale. M^{me} Nemer veille aussi à rebâtir les ponts entre les scientifiques et le gouvernement et à s'assurer que les futures politiques publiques seront fondées sur les données probantes.

Le défi des femmes en sciences

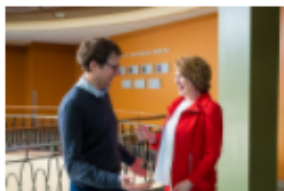
Lors d'une visite de M^{me} Nemer au Campus principal en avril, l'Université de Sherbrooke a profité du moment pour s'entretenir avec elle sur la question de la sous-représentation des femmes en sciences, une question qui interpelle particulièrement l'institution.

« Je crois qu'il y a une prise de conscience de l'importance de la diversité dans la science et de l'inclusion des femmes comme des participantes, des actrices majeures dans la science. »

- Mona Nemer, conseillère scientifique en chef du Canada

Selon la scientifique en chef, même si la science au féminin a fait des progrès, il nous reste beaucoup de pain sur la planche : « 50 % de la population ne peut pas être continuellement sous-représentée dans n'importe quel domaine, ce n'est pas normal. »

À son avis, le chemin qu'empruntent les femmes scientifiques au cours de leur parcours professionnel est, encore aujourd'hui, jalonné d'obstacles :



M^{me} Nemer a profité de son passage à l'UdeS pour rencontrer des chercheurs de l'Institut Quantique. La voici en compagnie du professeur Alexandre Blais.

Photo : Michel Caron

« Les obstacles sont différents selon les domaines, explique M^{me} Nemer. Par exemple, du côté du génie et des sciences informatiques, l'enjeu est d'avoir des femmes qui veulent aller dans ces domaines-là. Alors il faut se poser la question : quelle est l'image qu'on projette de ces domaines-là? Il y a un problème de rétention dans certains de ces domaines. »

« Dans d'autres domaines comme la biologie ou les sciences de la vie, poursuit-elle, il y a suffisamment de femmes aux études qui

font des doctorats, mais on dirait que l'embauche de professeures se fait plus lente. Est-ce que les femmes pensent qu'elles ne peuvent pas vraiment faire une contribution importante tout en ayant une balance dans leur vie privée, les enfants, la famille, etc.? »

Comme le rappelle la scientifique en chef, la question de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, c'est l'affaire de tous :



Le 30 avril, la biochimiste a animé un forum portant sur le futur de la science au Canada en compagnie d'étudiantes et d'étudiants des cycles supérieurs.

Photo : Michel Caron

Je crois que la question des femmes en sciences et la question des femmes dans les universités devraient être une préoccupation majeure, à la fois des administrations universitaires, mais également de la société.

Une scientifique accomplie

Mona Nemer s'impose comme un modèle dans la communauté scientifique, en particulier auprès des femmes. Son parcours est par ailleurs fort inspirant.

C'est dans son Liban natal que la jeune Mona décide de faire de la science sa vie. Elle n'a que 13 ans. Avec ses consœurs, elle milite pour obtenir un programme scientifique accessible aux filles. Or à 17 ans, la guerre l'amène à fuir le pays pour terminer ses études universitaires au Kansas, aux États-Unis. Le choc culturel est brutal, d'autant plus que la jeune Libanaise a laissé sa famille derrière elle.

Son mal du pays s'atténue lors d'une courte visite à Montréal entre deux sessions d'études : Mona a le coup de foudre pour la métropole, ses rues, sa langue française... Elle s'y installe et s'inscrit au troisième cycle à l'Université McGill. Elle obtient son doctorat en chimie bio-organique en 1982.

Son sujet de thèse porte sur la synthèse chimique de l'ADN, un sujet avant-gardiste pour l'époque. Les percées qu'elle réalise l'amènent à consacrer sa carrière à la recherche. Dans sa pratique de biochimiste, la chercheuse fait des découvertes importantes pour la prévention de la mortalité infantile liée aux malformations cardiaques.

En 2006, M^{me} Nemer devient vice-rectrice à la recherche à l'Université d'Ottawa, tout en poursuivant ses recherches en cardiologie. En 2015, elle et son équipe font la découverte d'un nouveau gène lié à l'hypertension.

Après plus de dix ans à titre de vice-rectrice, M^{me} Nemer est nommée conseillère scientifique en chef du Canada à l'automne 2017. Il s'agit d'un rôle de premier plan dans l'appui au travail vital que font les scientifiques d'ici.



De passage à l'UdeS le 30 avril dernier

C'est à l'occasion de la **Célébration de la recherche et des études supérieures 2019** que l'Université a reçu la scientifique en chef sur son Campus principal le 30 avril dernier. Cette dernière a chaleureusement accepté d'agir comme présidente d'honneur lors de la soirée.

Durant les heures qui ont précédé la célébration, la biochimiste a profité de son passage pour rencontrer des chercheurs de l'Institut quantique et pour en apprendre davantage sur l'expertise unique développée dans nos laboratoires.

M^{me} Nemer a aussi animé un forum en compagnie d'étudiantes et d'étudiants des cycles supérieurs. Les échanges ont porté sur le futur de la science au Canada.

Informations complémentaires

- [L'UdeS souhaite devenir exemplaire](#)
- [L'équité, la diversité, l'inclusion et les groupes désignés à l'UdeS](#)

8.30. FORMATION CONTINUE SUR LA DIVERSITÉ CULTURELLE

Deux formations sur la Gestion de la diversité culturelle ayant pour objectifs:

- S'outiller en ce qui concerne la communication interculturelle.
- Mieux comprendre la notion d'accommodement raisonnable dans un contexte de travail au Québec.
- Gérer une main-d'œuvre culturellement diversifiée.

Mercedes Orellana
Formatrice, D.G. SANC

* Les formations sont d'une durée de trois heures et comprennent le cahier du participant.

Comprendre pour mieux communiquer

OBJECTIFS

Sensibiliser les participants à l'importance de développer des attitudes positives en communication interculturelle afin de favoriser l'intégration et la rétention en emploi des travailleurs immigrants.

- Comprendre la notion de culture et son rôle dans le processus de communication.
- Le rôle de l'expression non verbale dans la rencontre interculturelle.
- Identifier les modes de communication dans un contexte de travail interculturel.
- Comprendre le choc culturel et le processus d'intégration des travailleurs immigrants.

CONTENU

C'est à travers des définitions, des exercices, de la connaissance des concepts liés à l'immigration, à la culture, l'importance de celle-ci que la personne s'appropriera une meilleure compréhension de sa propre façon de communiquer avec l'Autre. Dans cette séance, on aborde les questions portant sur l'immigration, la culture, la communication interculturelle, le choc culturel, le processus et les étapes d'intégration. Enfin, des outils et des références facilitant la compréhension des modes de communication dans un contexte de travail interculturel seront aussi proposés.

Date: 22 février 2019
Heure: 8 h 30 à 11 h 30
Coût: 40 \$ + tx

Lieu: CCS
9, rue Wellington Sud,
bureau 202
Sherbrooke, Qc J1H 5C8

[Inscription](#)

La gestion d'une main-d'œuvre culturellement diversifiée

OBJECTIFS

Sensibiliser les participants à l'importance d'établir une relation interculturelle harmonieuse au travail et intégrer dans sa gestion des outils pour gérer une main-d'œuvre diversifiée sur le plan culturel.

- Comprendre la spécificité de la gestion des ressources humaines diversifiées sur le plan culturel et le lien avec l'atteinte des résultats de l'entreprise.
- Se familiariser avec le concept des relations interculturelles au travail.
- Se familiariser avec des approches liées à la gestion de la diversité.

CONTENU

C'est à travers des définitions, la connaissance des concepts liés à la gestion des ressources humaines et d'une main-d'œuvre culturellement diversifiée et l'importance de celle-ci que la personne aura une meilleure compréhension de sa propre façon de gérer ses ressources humaines. Dans cette séance, on aborde les questions portant sur la culture, la gestion de la diversité culturelle, la communication interculturelle en entreprise et le processus d'intégration en emploi des travailleurs immigrants. Des outils et des mises en situation facilitant la connaissance et la compréhension des concepts sur la gestion de la diversité culturelle sont aussi proposés.

Date: 22 mars 2019
Heure: 8 h 30 à 11 h 30
Coût: 40 \$ + tx

Lieu: CCS
9, rue Wellington Sud,
bureau 202
Sherbrooke, Qc J1H 5C8

[Inscription](#)

Centre universitaire de formation continue

Accueil Pour votre perfectionnement Pour votre organisation Programmes de formation créditée À propos du CUFC FAQ Nous joindre

← Mon profil Mes favoris (0)

Gérer la diversité culturelle en milieu de travail

OBJECTIFS

CONTENU

FORMATEUR

TARIF



Contexte

Les entreprises québécoises font de plus en plus face à une diversité d'individus et à une transformation de culture organisationnelle. La manière d'aborder les individus et de les mobiliser, les façons de faire ainsi que les politiques doivent être revues pour répondre à cette nouvelle réalité de contexte multiculturel en milieu de travail.

À cette fin, les besoins de gestion efficace en matière de diversité culturelle se font de plus en plus grands.

Les professionnels et les gestionnaires doivent être qualifiés et capables de faciliter l'intégration de tous les membres des différentes communautés.

Ces personnes doivent avoir la compétence :

- d'analyser les perceptions et les besoins;
- de tenir compte des défis soulevés par les différences culturelles en milieu de travail.

Objectifs

Au terme de cette formation, vous serez en mesure de :

- Connaître les enjeux interculturels propres aux divers milieux de travail;
- Prévenir les conflits émergents de divergences interculturelles;
- Développer les compétences-clés pour mieux agir en contexte interculturel.



QUAND

Le 19 novembre 2019



DURÉE

7 heures



LIEU

Campus principal de Sherbrooke
2500, boul. de l'Université
Sherbrooke (Québec)
J1K 2R1



TARIF RÉGULIER

425 \$


Public cible

Gestionnaires, fonctionnaires, professionnels des ressources humaines, conseillers en emploi, conseillers en orientation

Toute personne désireuse d'en apprendre sur la gestion de la diversité en contexte interculturel.

Cette formation est offerte en collaboration avec la [Faculté des lettres et sciences humaines](#).

 TARIF PRÉFÉRENTIEL 
383 \$

 IL EST POSSIBLE D'INSCRIRE
PLUSIEURS PERSONNES À CETTE
FORMATION

Date limite d'inscription :
12 novembre 2019

[Inscription](#)

AUTRE DATE ET LIEU DISPONIBLE

24 mars 2020, Campus de
Longueuil

RENSEIGNEMENTS

819 821-7571
1 866 234-9355 (sans frais)

[Poser une question](#)

Partager    

Actualités

11 décembre 2018 [Nouvelles UdeS](#)

Nouveau Pôle régional en enseignement supérieur de l'Estrie

Une subvention pour accroître les projets de collaboration entre les institutions



Odette Côté, directrice générale de Collège Champlain, Nancy Beattie, directrice du Campus de Lennoxville du Collège Champlain, Pierre Cossette, recteur de l'Université de Sherbrooke, Isabelle Charest, ministre déléguée à l'Éducation, Marie-France Bélanger, directrice générale du Cégep de Sherbrooke, Michael Goldbloom, principal de l'Université Bishop's, et Caroline Champeau, rectrice et directrice générale du Collégial du Séminaire de Sherbrooke.

Photo : Michel Caron - UdeS

La ministre déléguée à l'Éducation, Isabelle Charest, a fait l'annonce aujourd'hui à Sherbrooke, au nom du ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, Jean-François Roberge, d'une aide financière de 500 000 \$ pour la création du Pôle régional en enseignement supérieur de l'Estrie (PRESE).

Ce Pôle regroupe les cinq établissements d'enseignement postsecondaire à Sherbrooke, soit les universités de Sherbrooke et de Bishop's, ainsi que le Cégep de Sherbrooke, le Collège Champlain et le Collégial du Séminaire.

« La mise en commun de nos réseaux et de nos infrastructures permettra d'articuler une offre de formation renouvelée et mieux arrimée aux enjeux socioéconomiques propres à la région », a précisé la ministre déléguée Isabelle Charest, ajoutant qu'elle souhaite que les membres des cinq institutions en profitent pour être créatifs et présentent des idées d'avant-garde qui pourront être soutenues par ce nouveau Pôle.

Lors de la conférence de presse, le principal de l'Université Bishop's, Michael Goldbloom, a salué la longue tradition de collaboration déjà existante entre les établissements d'enseignement supérieur à Sherbrooke. « Nous sommes toujours heureux de nous associer à nos pairs pour des collaborations fructueuses qui favorisent l'excellence académique au bénéfice de nos étudiants », a-t-il affirmé, ajoutant que le Pôle fournira un cadre structurant pour enrichir les échanges, notamment sur la question de la maîtrise de deux ou même de plusieurs langues comme facteur de réussite important pour le début de carrière des diplômés, ainsi que sur des questions qui posent de nouveaux défis aux institutions, comme l'accueil et l'intégration des étudiantes et étudiants des Premières Nations, Inuits et Métis.



Le recteur de l'Université de Sherbrooke, Pierre Cossette, s'adressant aux médias durant la conférence de presse.

Photo : Michel Caron - UdeS

Le financement accordé par le ministère de l'Éducation servira à la mise sur pied d'un bureau de coordination ainsi qu'à l'élaboration et au démarrage des activités du Pôle régional. Il prévoit soutenir divers projets de collaboration, notamment en encourageant le développement de nouveaux continuums de formation DEC-Bacs afin de favoriser l'accès aux études universitaires. Il prévoit également appuyer

l'implantation d'une approche inclusive permettant l'apprentissage linguistique et l'enseignement de compétences culturelles et disciplinaires aux étudiantes et étudiants internationaux ou immigrants.

« La force de l'enseignement supérieur en Estrie est d'offrir un vaste éventail d'expertises et de programmes d'études collégiaux et universitaires dans deux langues. Ce caractère unique est une véritable richesse pour les communautés francophone et anglophone de la région, estime le professeur Pierre Cossette, recteur de l'Université de Sherbrooke. Le Pôle régional en enseignement supérieur permettra non seulement de créer des liens entre les collèges et les universités pour bien arrimer les parcours de formation et en assurer une meilleure fluidité, mais aussi d'établir de multiples collaborations entre nos établissements, pour faire émerger de nouveaux projets au bénéfice de la communauté de l'Estrie. »

« Dans le contexte des défis qui se posent pour notre communauté régionale, dont la rareté de main-d'œuvre et la protection de l'environnement, le Pôle nous permettra d'assurer une plus grande cohérence de nos actions, dans le respect des cultures propres à chaque établissement, a précisé Marie-France Bélanger, directrice générale du Cégep de Sherbrooke. Nous pourrions ainsi joindre nos forces et nos expertises, ce qui contribuera à accroître l'attractivité de l'Estrie comme destination d'études et, à terme, comme lieu pour travailler et se bâtir un avenir. »

Appel de projets

Un premier concours de financement a été lancé par le Pôle la semaine dernière. Ce concours offrira des attributions de 1 000 \$ à 50 000 \$, selon les besoins des projets soumis. Pour être admissible au concours, le projet doit être déposé et porté par une ou des personnes employées des institutions membres du Pôle.

Le projet doit être réalisé en collaboration et mettre à contribution au moins deux institutions membres du PRESE. Il peut aussi s'adjoindre d'autres partenaires (organismes publics, privés ou OSBL) de la région de l'Estrie, afin de contribuer au développement régional.

Pôles régionaux en enseignement supérieur

Dans le but de stimuler la concertation des établissements pour apporter une réponse à des problématiques communes, le gouvernement du Québec a soutenu la création de dix pôles régionaux en enseignement supérieur, notamment dans les régions suivantes : Bas-Saint-Laurent et Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, Outaouais, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Chaudière-Appalaches et Capitale-Nationale.

Pour contacter le Pôle

Sophie Vincent, coordonnatrice du PRESE

Bureau à l'UdeS : 819 821-8000, poste 63690, local D7-1015

Bureau au Cégep de Sherbrooke : 819 564-6350, poste 5267, local 5-41-138

Actualités

15 mars 2019 [Nouvelles UdeS](#)

Doctorat honorifique remis à Alanis Obomsawin

Donner une voix retentissante et enracinée aux Autochtones



L'Université de Sherbrooke a eu le privilège d'attribuer un doctorat honoris causa à la cinéaste de renommée internationale Alanis Obomsawin, le 15 mars, au Centre culturel.
Photo : UdeS - Micghel Caron

L'Université de Sherbrooke a remis un doctorat honoris causa à la cinéaste de renommée internationale Alanis Obomsawin pour sa contribution marquante au progrès de la justice sociale et au respect des droits autochtones. La cinéaste émérite a reçu le titre de docteur d'honneur pour l'ensemble de son œuvre et en raison de son engagement exemplaire auprès des nations

amérindiennes.

Alanis Obomsawin est décrite comme l'une des plus éminentes documentaristes autochtones. Depuis plus de 50 ans, elle donne la parole aux peuples amérindiens par le truchement des documentaires qu'elle scénarise, réalise et produit.

À travers l'œil de sa caméra, la cinéaste militante contribue à défendre les droits ancestraux autochtones et à déconstruire notre vision occidentale de la culture amérindienne, souvent perçue comme primitive. Elle fait aussi briller la résilience politique et la créativité culturelle des collectivités des Premières Nations.

L'Université de Sherbrooke a tenu à rendre hommage à Mme Obomsawin en lui décernant un doctorat d'honneur pour souligner sa grande détermination à défendre les droits autochtones et à perpétuer l'héritage de ces peuples.

Aux yeux du recteur, le professeur Pierre Cossette, le parcours de l'artiste sert d'exemple et de modèle pour chacune et chacun d'entre nous :

« L'Université de Sherbrooke s'est donné la mission de former des citoyennes et des citoyens responsables qui changent le monde. En remettant un doctorat d'honneur à madame Alanis Obomsawin, nous souhaitons bien sûr souligner son parcours remarquable, le respect et l'ouverture dont elle a fait montre, et sa grande détermination à favoriser le rapprochement et la tolérance. Mais nous voulons aussi, par ce geste, inviter nos étudiantes et étudiants, ainsi que la communauté universitaire et l'ensemble de la société, à s'inspirer du parcours et de l'œuvre de cette grande documentariste. »

C'est Claude Gélinas, professeur d'éthique appliquée au Département de philosophie, qui a prononcé l'éloge. Il a dépeint la cinéaste sous les traits d'une pionnière qui, par sa volonté de briser l'isolement et le silence, a contribué à une prise de conscience de notre société à l'égard des peuples autochtones.

« Alanis Obomsawin donne la parole à celles et ceux qui refusent d'abdiquer. Son travail en est un de mémoire et d'espoir. [...] Son œuvre constitue, en ce sens, un important legs à la société. Et nous la remercions profondément pour cela. »



La nouvelle docteure d'honneur de la Faculté des lettres et sciences humaines a pris la parole dans un moment empreint de respect et d'humilité.

Photo : UdeS - Michel Caron

La séance fut précédée de la projection du documentaire *Les événements de Restigouche*, qui relate les rafles menées par la Sûreté du Québec en 1981 dans la réserve de Restigouche, en Gaspésie. La projection a été suivie d'une causerie portant sur la carrière de Mme Obomsawin. La cinéaste a profité du moment pour faire un retour sur le documentaire visionné.

Pour clore la séance universitaire et pour rendre hommage à la nouvelle docteure d'honneur institutionnelle, des membres de la communauté d'Odanak se sont joints à la cérémonie afin d'interpréter des chants abénaquis.

Un parcours engagé

Alanis Obomsawin naît le 31 août 1932 en territoire abénaquis, dans l'État du New Hampshire, aux États-Unis. L'année après sa naissance, sa famille s'établit dans la réserve d'Odanak, près de Sorel, d'où sa mère est originaire. C'est à cet endroit qu'Alanis est initiée, très jeune, à l'histoire des Abénaquis.

Les chants et légendes qu'on lui enseigne nourrissent son imaginaire. Ils lui servent également de refuge lorsque, à l'âge de 9 ans, elle déménage avec sa famille à Trois-Rivières, loin de toute communauté autochtone. Seule enfant amérindienne de son école, la jeune Abénaquise est victime de discrimination. Cette épreuve marque le début d'un combat acharné en faveur des droits autochtones.



La séance fut suivie de chants abénakis interprétés par madame Nicole O'Bomsawin, anthropologue, enseignante à l'Institution postsecondaire Kiuna et membre de la communauté d'Odanak.
Photo : UdeS - Michel Caron

Elle démarre sa carrière en 1960 comme chanteuse professionnelle à New York. En 1967, l'Office national du film (ONF) la recrute comme conseillère en cinéma autochtone, puis comme documentariste. Première cinéaste autochtone à l'emploi dans cette institution, elle réalise son premier film en 1971, *Christmas at Moose Factory*, qui nous offre une incursion inédite dans la réalité quotidienne des communautés autochtones.

Cinéaste prolifique, Mme Obomsawin a réalisé plus de 50 documentaires sur les questions autochtones. Elle utilise son talent pour documenter les enjeux qui touchent les Premières Nations, comme l'itinérance (*Sans adresse*, 1988), les conflits culturels (*Kanehsatake : 270 ans de résistance*, 1993), l'accès à l'éducation (*Hi-Ho Mistahey!*, 2013) et les droits de l'enfant (*On ne peut pas faire deux fois la même erreur*, 2016).

Alanis Obomsawin est également engagée de manière personnelle dans la société. Auteure et interprète, elle a livré des prestations musicales pour des causes humanitaires.

De nombreuses distinctions

Véritable ambassadrice de son peuple, Mme Obomsawin utilise sa créativité et son sens de la justice sociale pour conscientiser l'opinion publique aux enjeux qui touchent les Autochtones. En 50 ans de carrière, elle a reçu une quantité impressionnante de distinctions au Canada et aux États-Unis.



Lors de la séance universitaire, le recteur, le professeur Pierre Cossette, a invité Mme Obomsawin à signer le livre d'or de l'UdeS.

Photo : UdeS - Michel Caron

Ses réalisations lui ont notamment valu le titre de grande officière à l'Ordre national du Québec en juin 2016, la distinction honorifique la plus prestigieuse du Québec. Elle a aussi reçu une dizaine de grades honorifiques, dont un doctorat en droit de l'Université Concordia (1993) et un doctorat en lettres de l'Université McGill (2017). En 2017, la cinéaste a signé son 50^e film en 50 ans de carrière, *Le chemin de la guérison*, l'un des meilleurs longs métrages de l'année au Festival international du film de Toronto.

Alanis Obomsawin est une source d'inspiration pour les Autochtones de toutes les régions du globe. L'Université de Sherbrooke est fière d'être la première université francophone à lui décerner un doctorat honorifique et est honorée de compter parmi ses membres une doctorante qui cultive l'inclusion, une valeur très chère à notre institution.

Actualités

7 novembre 2018 [Florence Donati](#)

Créer des ponts entre autochtones et allochtones, une initiative à la fois



La cérémonie d'accueil des étudiants autochtones a eu lieu le 25 septembre dernier.
Photo : Michel Caron - UdeS

Dans le but de rapprocher sa communauté facultaire des valeurs autochtones et de créer des ponts entre les communautés, la Faculté de droit organise une panoplie d'activités qui découlent d'une collaboration entre la coordonnatrice au recrutement et aux affaires autochtones et le Comité autochtone de la Faculté. Le mardi 25 septembre dernier s'est tenue la cérémonie d'accueil pour souligner l'arrivée des étudiants

autochtones à la faculté, où une trentaine de personnes ont eu l'occasion d'échanger sur toutes sortes de sujets.

Ce genre d'événement n'est pas la seule initiative encourageant la communauté étudiante à s'intéresser aux peuples et enjeux autochtones. En effet, la Faculté de droit a désormais une politique favorisant l'admission des candidates et candidats autochtones. Les étudiantes et étudiants au baccalauréat ont également la chance de suivre le cours Droit des autochtones. La Faculté de droit fait donc des efforts considérables pour améliorer l'accès aux études supérieures pour les autochtones et pour rendre accessibles des cours et des activités visant à favoriser l'échange et la diversité culturelle.

La cérémonie d'accueil des étudiants autochtones



Les deux animatrices : Julie Philippe, à gauche, et Pascale O'Bomsawin, à droite.
Photo : Michel Caron - UdeS

Animée par M^e Pascale O'Bomsawin (LL.B., 1994), Abénaquise, et M^e Julie Philippe (LL.B., 2003), Innue, la cérémonie a fait place à plusieurs partages et témoignages de la part de gens issus des Premières

Nations et d'allochtones (personnes qui n'ont pas d'origines autochtones). Elle a commencé avec le smudging, rite traditionnel de début de cérémonie chez les autochtones. La traduction du smudging est la fumigation. Toutefois, madame O'Bomsawin n'aime pas utiliser ce terme, qui lui évoque, rapporte-t-elle avec une pointe d'humour, la fumigation contre les insectes! Pour la majorité des gens présents, c'était la première fois qu'ils avaient la chance de prendre part à cette cérémonie traditionnelle.

Le principe du smudging est de brûler l'une ou plusieurs des quatre plantes sacrées dans la tradition autochtone (le cèdre, la sauge, le tabac et le foin d'odeur) dans un coquillage ou un petit contenant représentant l'eau. Ce dernier est soutenu par un support fait de bois, qui représente la terre. La flamme représente, bien entendu, le feu, et l'air est représenté par la fumée qui émane des herbes une fois éteintes. Le smudging a pour but de purifier l'esprit, le corps et le cœur.

Parmi les gens présents, il y avait les nouveaux étudiants autochtones qui ont été admis grâce à la politique d'admission en droit pour les autochtones : Kosa Chilton, Miguel Cocoo (ainsi que sa conjointe et leurs deux enfants) et Gaston Mestenapéo-Lalo. Il y avait Bénédicte Philippe, aussi autochtone, mais admise sous la catégorie régulière, sans oublier Alexis Wawanoloath, étudiant en 3^e année au baccalauréat et Abénaquis dont l'initiative avait permis la création du Comité autochtone au sein de la faculté en mars 2017. Étaient également présents les étudiants impliqués dans le Comité autochtone, des curieuses et des curieux, ainsi que des membres du personnel, dont le doyen Sébastien Lebel-Grenier, Éliane-Marie Gaulin, directrice des affaires étudiantes et secrétaire de la Faculté et Julie Philippe, coordonnatrice au recrutement et aux affaires autochtones.

Un peu plus tard durant la cérémonie, madame O'Bomsawin a présenté son bâton de parole, objet auquel elle est grandement attachée et issu de la tradition autochtone. Elle explique cet attachement en raison de l'histoire derrière ce bâton. Peu de temps après qu'elle ait annoncé à son père qu'elle avait obtenu une promotion, il lui a fabriqué le bâton de la parole. Elle a avoué être quelque peu ébranlée, ne sachant pas quoi en faire ni comment l'utiliser. Son père lui a donc dit que, maintenant qu'elle dirigeait des gens, elle devait s'assurer que toutes et tous se fassent entendre et que tout le monde soit en mesure d'écouter ce que les autres ont à dire. Elle en fait donc un devoir à toutes les fois qu'elle en a l'occasion.

Des témoignages remplis de sincérité



Pascale O'Bomsawin est directrice générale de Kina8at, un OBNL dont la mission est de permettre la guérison et la reconnexion culturelle chez les Premières Nations et de favoriser la réconciliation et le partage des cultures autochtones avec tous.
Photo : Michel Caron - UdeS

Beaucoup des témoignages ont été marquants, dont celui de l'animatrice, qui évoquait la place des autochtones dans les études supérieures. Une initiative telle que la politique d'admission pour les autochtones leur permet de prendre la place qui leur revient. Plusieurs étudiantes engagées dans le Comité autochtone se sont entendues pour dire qu'elles étaient déçues de ne pas avoir eu la chance de connaître la communauté autochtone plus tôt. Elles sentent qu'elles ont beaucoup à apprendre des gens qui en font partie.

Si un sentiment a été bien partagé de tous les gens présents, c'est le grand privilège qu'ils ont eu de prendre part à un tel événement. Une ambiance sereine, des partages éloquents et un désir commun de faire tomber les barrières entre les communautés : chacun des témoignages a contribué à la beauté de l'événement.

Actualités

5 juin 2019 [Gabrielle Gagnon](#)

Semaine québécoise des personnes handicapées

Briser le plafond de verre



Philippe Labelle est l'un des coordonnateurs accompagnant les étudiantes et étudiants en situation de handicap à l'UdeS.

Photo : Michel Caron - UdeS

Elles sont de plus en plus nombreuses à oser entreprendre des études universitaires. Alors qu'elles étaient environ 250 personnes en situation de handicap inscrites à l'UdeS en 2009, dix ans plus tard, la proportion sur nos campus s'élève à plus de 1 200. Autant de forces vives qui permettent de refléter la société actuelle dans toute sa richesse et sa diversité.

Les yeux de Philippe Labelle s'illuminent lorsqu'il parle des étudiantes et étudiants qu'il rencontre dans son bureau depuis plus de vingt ans. Coordonnateur au Programme d'intégration des étudiantes et étudiants en situation de handicap, il se réjouit de voir que de plus en plus de ces personnes prennent activement part au monde dans lequel elles évoluent, et que de nombreuses initiatives soient déployées dans notre milieu pour leur permettre de déployer leur plein potentiel :

« Je rencontre des étudiants qui ont du guts, qui n'ont pas froid aux yeux. Et sur nos campus, on s'adapte à une réalité autre. À la limite de la créativité et de l'inventivité. C'est extraordinaire! »

Des parcours inspirants

Des histoires et des parcours extraordinaires de gens qui foncent en dépit de leur handicap, il en a vus depuis toutes ces années.

Il pense à cette étudiante atteinte de surdité, qui, grâce à l'appui d'une interprète bilingue, a pu se rendre avec elle à New York et décrocher un prestigieux titre de fellow en podiatrie. Parce qu'elle avait bien présenté son projet et expliqué en quoi l'accompagnement d'une personne était essentiel à sa réussite, elle a pu obtenir le financement nécessaire :

« Quand tu veux, que tu as de l'imagination et que tu présentes bien ton projet, ça peut marcher! »

Plus récemment, il évoque aussi l'histoire d'un étudiant en fauteuil roulant, qui a entrepris des démarches pour l'achat d'un verticalisateur lui permettant de positionner ses jambes de manière à atteindre des objets placés plus haut et de réaliser des manipulations requises dans le cadre de sa formation.

Il souligne d'ailleurs la capacité de l'UdeS à mettre en place rapidement certaines mesures d'accommodement qui contribuent de manière directe à la réussite des étudiantes et étudiants.

C'est le cas d'une étudiante ayant une basse vision, qui a pu faire modifier ses textes en quelques heures grâce à des services de reprographie directement sur le campus, plutôt que d'attendre une version adaptée pour basse vision des ouvrages, qui aurait été plus coûteuse, en plus de présenter des délais d'obtention très longs.

Siégeant au comité stratégique équité, diversité et inclusion, la vice-rectrice aux études, la professeure Christine Hudon, ajoute :

« C'est important pour nous de permettre aux étudiantes et étudiants en situation de handicap de déployer leur plein potentiel. Ils ont une manière unique de vivre et de voir le monde. C'est une contribution essentielle à la richesse de notre communauté universitaire. »

Sortir des sentiers battus

Si traditionnellement les étudiantes et étudiants en situation de handicap optaient davantage pour des professions pour lesquelles ils avaient développé une proximité, de par les services de soutien qu'ils avaient eux-mêmes reçus, comme l'adaptation scolaire et l'enseignement, Philippe Labelle remarque que maintenant, les carrières auxquelles ils aspirent sont beaucoup plus diversifiées.

Droit, géomatique, sciences infirmières, génie robotique... l'éventail est large et témoigne de cette volonté d'investir un grand nombre de sphères sociétales.

« Le plafond de verre, on veut aller au-delà chez ces personnes-là! »

- Philippe Labelle, coordonnateur au Programme d'intégration des étudiantes et étudiants en situation de handicap

Nouvellement offert depuis l'automne 2017, le programme de baccalauréat en génie robotique a déjà suscité l'intérêt d'un étudiant en fauteuil roulant, qui, grâce à l'ajustement de tables sur vérins et de tabourets adaptés, peut suivre le programme comme les autres.

« Il faut défaire un nœud, ajoute Philippe Labelle, trouver le fil qui leur permettra de déployer énergie, de tirer profil de leur façon de penser. »

Il cite par ailleurs des résultats de recherche qui mentionnent la souplesse observée chez des personnes atteintes de dysorthographe ou de troubles déficitaires de l'attention, qui sont habituées à se retrouver dans des contextes de résolution de problèmes. L'incertitude intellectuelle va chercher la créativité chez ces personnes, ce qui peut être un bel atout.

L'inclusion pour toutes et tous

Le coordonnateur reconnaît que plus que jamais, l'heure est à l'inclusion, et que la société ne peut pas priver de ces forces vives sur le marché du travail.

Toutefois, il rappelle que les emplois sont souvent encore définis selon un modèle qui convient plus largement à des gens qui se déplacent avec leurs deux jambes, avec l'ensemble de leurs facultés, selon des horaires à temps complet d'au moins 35 heures par semaine :

« On veut les intégrer aux emplois, mais ce sont davantage des demi-tâches ou du temps partiel qui peut convenir dans beaucoup de cas. »

Ces aménagements d'horaire ne sont toutefois par le propre des personnes en situation de handicap. Bon nombre de personnes souhaiteraient se prévaloir de ces horaires allégés, bien qu'ils ne présentent pas de limitations particulières.

Il va sans dire que l'inclusion des personnes handicapées dans nos milieux ouvre de nouvelles perspectives, en plus de permettre d'appréhender le monde à la fois de manière inspirante et innovante.

Équité, diversité et inclusion

Un milieu inclusif qui cultive l'excellence



L'UdeS offre un milieu inclusif et équitable qui constitue un terrain fertile pour une recherche et un enseignement de qualité.

Photo : Martin Blache - UdeS

Loin d'être figée, la composition des différents comités peut aussi être amenée à se modifier, afin de refléter le plus possible les préoccupations des groupes désignés pour lesquels une meilleure représentativité à l'UdeS est souhaitée.

Les femmes et les hommes, selon les secteurs où ils sont sous-représentés, les Autochtones, les personnes issues des minorités visibles ou en situation de handicap de même que les groupes de diversité et de genre constituent les cibles prioritaires.

« En tant que contributrice essentielle de la société, l'UdeS se doit de refléter les valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion qui la caractérisent. Nous devenons ainsi mieux outillés pour répondre aux enjeux, aux préoccupations et aux besoins des individus et des groupes qui forment le tissu social. »

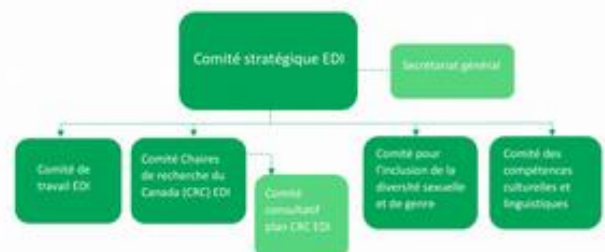
- Professeur Pierre Cossette, recteur de l'UdeS

Cette attente sociétale se traduit aussi sur le plan de la gouvernance des universités, qui doivent s'adapter aux réalités actuelles et répondre à de nouvelles exigences gouvernementales.

Parce que l'équité, la diversité et l'inclusion sont sources d'innovation et d'excellence, véritables forces distinctives de l'UdeS, l'institution entend bien faire de son milieu un exemple à ce chapitre. Et pour y parvenir, c'est toute l'organisation de la grande université humaine qui se met à l'œuvre.

Près de cinquante membres du personnel, issus de tous horizons, s'investissent depuis l'hiver dernier au sein de comités de travail chargés de mettre en place et de réaliser des actions porteuses en la matière afin d'appuyer le comité stratégique qui pilote le dossier.

Structure liée à la démarche Équité, diversité et inclusion (EDI) à l'UdeS



« Nous sommes en 2019 et nous devons nous conformer à certaines exigences qui conditionnent notre financement des chaires de recherche, poursuit le recteur. Mais au-delà des exigences externes, nous nous donnons les moyens d'accomplir notre mission et de viser l'excellence, au bénéfice de tous, en optant pour une approche de gestion qui favorise la pluralité des points de vue. »

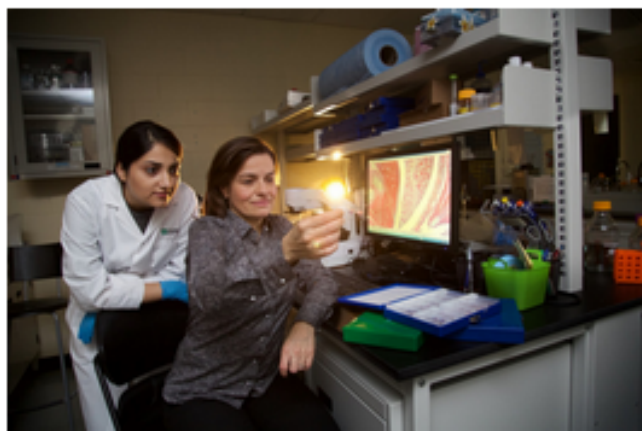
Des actions déjà déployées

Si le comité stratégique et ses sous-comités de travail sont actuellement en début de travaux et priorisent les actions à mettre en place, certaines actions ont déjà été déployées ou sont en cours de réalisation.

Actuellement atteinte pour la moitié des instances institutionnelles, la zone de parité entre les hommes et les femmes est souhaitée pour l'ensemble des instances d'ici 2022. Afin de réaliser et de maintenir cet objectif, tributaire des prochains remplacements de membres des instances, le secrétariat général demandera aux groupes qui élisent ou nomment les futurs membres d'élire ou de présenter un homme ou une femme, selon la situation. Les mandats et autorités des groupes pour choisir, nommer, désigner ou élire leurs pairs demeureront protégés et respectés.

Des mesures liées aux demandes et préoccupations des personnes trans et non binaires, représentées par le Groupe d'action trans de l'UdeS (GATUS), dont une personne siège au comité s'y rattachant, ont aussi été apportées. D'un point de vue administratif, la suppression des références au sexe de la personne dans différents formulaires ou relevés est maintenant possible, et les démarches concernant l'ajout d'un nom usuel dans différents outils et documents sont en cours. Ces enjeux sont aussi intégrés dans toute nouvelle construction ou projet de réaménagement. Une formation sur la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle a en outre été offerte à certains membres du personnel, et est prévue être élargie à d'autres groupes par la suite.

Une adhésion à la charte Dimensions en recherche



Avec son équipe, la P^{***} Ève Langeller, titulaire de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec, travaille à accroître la représentation féminine en sciences et en génie.

Photo : UdeS

Au printemps dernier, l'UdeS a souscrit à la charte Dimensions du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG), qui comprend huit principes visant à accroître la diversité, l'équité et l'inclusion au sein des universités, par la mise en place d'actions concrètes et mesurables pour réduire les obstacles auxquels sont confrontés certains groupes comme les femmes, les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap, et les membres de minorités visibles.

« La pluralité des points de vue et des expériences enrichit la réflexion et produit des résultats novateurs et originaux. En misant sur la diversité,

l'UdeS favorise toutes les formes d'innovations et de créations. La diversité des origines, des cultures et des identités nous permet de découvrir de nouveaux talents, de nouvelles perspectives et de maintenir notre haut niveau d'excellence en recherche. »

- Professeur Jean-Pierre Perreault, vice-recteur à la recherche et aux études supérieures

Une pédagogie qui favorise l'inclusion

En plus du travail réalisé par l'ensemble des comités, des actions figurant au [plan stratégique 2018-2022 Oser transformer de l'UdeS](#) sont actuellement en cours pour favoriser l'inclusion de tous les membres de sa communauté.

Au cours des derniers mois, des projets d'intégration de pédagogie inclusive ont été mis sur pied dans plusieurs facultés, et des ateliers portant sur la question ont été tenus dans le cadre du Mois de la pédagogie universitaire, au printemps 2019.

En devenant un milieu exemplaire en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, l'UdeS mise sur une richesse menant à une meilleure compréhension du monde qu'elle contribue à bâtir.



Dans cette salle d'apprentissage actif, le professeur se trouve au centre de la classe, et les équipes d'étudiantes et étudiants sont autour de lui.

Photo : UdeS

À propos de la pédagogie inclusive

La pédagogie inclusive consiste à adapter les enseignements et l'environnement d'apprentissage à la diversité de la population étudiante, plutôt que de proposer des solutions à la pièce en fonction des besoins individuels. Qu'ils proviennent des collèges, soient étudiants parents, en situation de handicap ou de retour aux études, ou encore issus de l'international, l'ensemble des apprenantes et apprenants peut tirer profit de cette conception universelle de l'apprentissage.

Informations complémentaires

- [Équité, diversité et inclusion à l'UdeS - Pour nous joindre](#)
- [À propos de l'équité, diversité, inclusion et groupes désignés](#)
- [L'UdeS souhaite devenir exemplaire, article et vidéo parus en février 2019](#)
- [Charte Dimensions et ses 8 principes](#)
- [En savoir plus sur la pédagogie inclusive](#)
- [Groupe d'action trans de l'UdeS \(GATUS\)](#)

Actualités

14 février 2018 [Marie-Hélène Beaupré](#)

L'amour arc-en-ciel



Photo : Michel Caron

En cette journée de la Saint-Valentin, l'amour est au premier plan, mais qu'est-ce que l'amour en 2018 ? Célébrons-nous la Saint-Valentin différemment ? Que célébrons-nous au juste ? C'est là une foule de questions pertinentes à se poser à propos de cette fête qui célèbre l'affection sous toutes ses coutures. Dans cette optique, la chargée de cours et militante pour la communauté LGBTQIA+ Marie-Dominique Duval nous parle de diversité dans les couples.

Les difficultés rencontrées par les couples non hétérosexuels

Marie-Dominique a récemment déposé son mémoire Les couples féminins dans les lieux publics en Estrie : (in)visibilité. Comme son titre le mentionne, ses recherches ont porté sur la visibilité des couples exclusivement féminins en Estrie. Des suites de cette étude, elle souligne qu'il semble y avoir un facteur d'inclusion plus important en Estrie. Toutefois, cela ne veut pas dire que les femmes se sentent davantage libres de s'afficher ou qu'elles ne vivent pas de craintes à cet égard. L'enseignante rappelle en effet que le simple fait d'être une femme peut être synonyme d'insécurité. Être non hétérosexuelle et de sexe féminin vient créer en quelque sorte une double discrimination pour ces femmes. S'ajoute à cela la difficulté pour les femmes lesbiennes, pansexuelles et autres de se retrouver en communauté ou même de rencontrer d'autres femmes. Ainsi, le constat est simple : plus d'inclusions, oui, mais pas moins de craintes.

Les ressources et célébrations estriennes

L'enseignante souligne que malgré ces nombreux obstacles pour les femmes non hétérosexuelles, il y a eu de l'avancement et qu'il va continuer d'y en avoir entre autres si les gens de la communauté continuent à faire bouger les choses par leur implication au sein de divers comités ou activités. Elle mentionne notamment l'instauration, par un groupe d'étudiants et étudiantes de l'Université de Sherbrooke, de « Fièvre la fête », qui célèbre la diversité sexuelle et de genre. Elle mentionne aussi la présence de quelques bars destinés à la communauté LGBTQIA+. La militante met également en lumière le récent regroupement du Collectif 80 | 20, qui rassemble plus particulièrement, mais non exclusivement, les femmes de la communauté LGBTQIA+ en Estrie, notamment par la promotion d'événements socioculturels ou sportifs dans la région. La chargée de cours s'implique auprès de ce collectif en plus de mener à bien ses projets personnels et professionnels. D'autres regroupements prennent place à Sherbrooke dont le GRIS Estrie qui forme des intervenants afin d'offrir des ateliers de démythifications de l'homosexualité et de la bisexualité.

Mais qu'en est-il de la communauté étudiante ?

Étant chargée de cours à l'Université, Marie-Dominique a la chance de voir agir et changer la communauté étudiante. Bien qu'elle enseigne, selon elle, dans une faculté et un programme où l'ouverture semble très présente, elle dit observer un changement positif général de comportement, d'acceptation et d'inclusion chez la communauté étudiante actuelle.

Afin de terminer son mémoire, l'enseignante a dû renoncer à quelques-unes de ses implications, mais elle souligne vouloir retourner au Comité de la condition des femmes du SCCCUS et siéger à nouveau au Regroupement des associations féministes intersectionnelles de l'UdeS, qu'elle a elle-même instauré lors de son mandat avec le SCCCUS. Elle souhaiterait aussi collaborer avec le Groupe d'actions trans de l'UdeS (GATUS) et retourner comme intervenante au GRIS Estrie. Par toutes ses actions, Marie-Dominique est un réel modèle pour ses étudiants et sa communauté en général.

Si elle peut donner un conseil aux personnes encore craintives de vivre pleinement leur vie amoureuse, peu importe leur orientation sexuelle, c'est de s'accepter elles-mêmes. Comme mentionné dans cet article, il existe des ressources en Estrie pour s'informer et s'intégrer. Il ne faut pas avoir peur de s'en servir : elles sont en place pour ces raisons. Pour ce qui en est de l'UdeS, il y a aussi l'AGLEBUS à qui la communauté étudiante peut se référer.

8.38. L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE SALUE LES INITIATIVES DE DIVERSITÉ SEXUELLE ET DE GENRE

17 mai 2018 [Nouvelles UdeS](#)

Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie

L'UdeS salue les initiatives en appui à la diversité sexuelle et de genre



Le drapeau arc-en-ciel flotte au Campus principal

Photo : Michel Caron

Chaque année, le 17 mai souligne la lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie. À travers le monde, différentes activités de sensibilisation sont mises en place afin de contrer la discrimination, l'intolérance et la stigmatisation. Pour exprimer son soutien aux personnes issues

de la diversité sexuelle et de genre, l'Université de Sherbrooke hisse le drapeau arc-en-ciel en plein cœur de son Campus principal.

« L'Université de Sherbrooke est un milieu d'études et de travail diversifié et inclusif, où toutes et tous peuvent s'accomplir et apporter leur contribution. En posant ce geste symbolique, nous réitérons haut et fort notre solidarité envers les personnes de toutes orientations sexuelles et identités de genre », affirme la professeure Jocelyne Faucher, vice-rectrice à la vie étudiante.

L'UdeS tire une très grande fierté de l'engagement actif des membres de sa communauté universitaire pour contribuer à l'avancement de la société et à l'adhésion aux valeurs de respect, d'équité et d'ouverture. Tout au long de l'année, différentes activités sont menées à l'intérieur comme à l'extérieur de ses campus pour favoriser l'inclusion et le dialogue.

Des initiatives étudiantes qui rayonnent

L'événement **Fière la fête** est une célébration de la diversité sexuelle en Estrie. Il encourage le partage et le réseautage. Conférences, spectacles, activités familiales ou amicales et Marche de la Fierté sont prévus pour la cinquième édition, qui se déroulera du 21 au 25 août 2018.

Son comité regroupe les milieux universitaire, collégial et communautaire. La FEUS et le REMDUS, associations étudiantes de l'UdeS, y participent, de même que le GATUS et l'AGLEBUS.

Le **GATUS**, ou Groupe d'action trans de l'UdeS, vise l'amélioration des conditions de vie des personnes trans, non binaires et non conformes dans le genre de même que la sensibilisation à leur réalité. Le GATUS travaille activement pour offrir aide financière, soutien, écoute et échange à ses publics.

L'Association pour la diversité sexuelle et de genre de l'UdeS, aussi connue comme l'**AGLEBUS**, met beaucoup l'accent sur la discussion. Elle organise, par exemple, des soirées où les membres de la communauté LGBTQ peuvent partager leurs expériences.

Recherche sur les violences sexuelles et leur lien avec la diversité sexuelle et de genre

Les professeures Geneviève Paquette et Alexa Martin-Storey ont mené une étude sur la violence sexuelle vécue en contexte universitaire, selon l'identité de genre et l'orientation sexuelle. Les chercheuses du Département de psychoéducation ont ainsi donné suite à l'Enquête sur la sexualité, la sécurité et les interactions en milieu universitaire (ESSIMU). Elles ont présenté les résultats de leurs travaux à plusieurs reprises au cours des derniers mois dans le cadre de conférences et d'un atelier d'information et d'échanges.

Analyse des besoins des personnes transgenres et des personnes non binaires

En 2016, l'identité et l'expression de genre ont été ajoutées à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne comme motifs de discrimination interdite basée sur des caractéristiques personnelles.

Afin d'identifier les possibles sources de discrimination à l'endroit des étudiantes et étudiants dans les processus administratifs notamment, le Bureau de la registraire de l'Université de Sherbrooke a préparé en 2017 un premier recueil des besoins des personnes transgenres.

L'UdeS a à cœur d'être une université accueillante à la diversité sexuelle et d'être un milieu exempt de discrimination. Dans cet esprit, l'UdeS a constitué au début de l'année 2018 un groupe de travail afin d'analyser plus à fond les besoins des personnes transgenres et non binaires.

Le comité consultatif de ce groupe de travail est notamment constitué de membres du personnel représentant le Secrétariat général, le Bureau de la registraire, les Services à la vie étudiante, le Service des ressources humaines et les facultés. Des étudiantes et étudiants ainsi que des membres d'associations étudiantes, dont le GATUS, viennent s'y greffer.

Principales responsabilités du groupe de travail :

- Recueillir, comprendre et analyser les besoins des étudiantes et étudiants transgenres;
- Déterminer la faisabilité des modifications demandées;
- Évaluer les enjeux en lien avec les demandes de personnes transgenres;
- Identifier les systèmes d'information impliqués au sein de l'université et formuler des avis ou des recommandations sur leur adoption et leur mise à jour;
- Offrir des activités de sensibilisation aux réalités des personnes transgenres et des personnes non binaires et un accompagnement aux personnes qui vivent cette situation;
- Proposer de bonnes pratiques d'accompagnement.

Le changement de nom légal et la question du nom usuel sont au nombre des grands enjeux portés à l'attention du groupe de travail. Les travaux vont bon train et, d'ici à ce que de nouvelles procédures soient instaurées, les personnes transgenres ou non binaires qui désirent demander un changement de nom peuvent s'adresser aux Services à la vie étudiante. Aussi, sur demande, le Bureau de la registraire peut retirer du bottin universitaire la désignation du genre (Madame/Monsieur).

Le drapeau arc-en-ciel est à l'honneur, entre le Pavillon Georges-Cabana et l'agora, pendant toute la journée du 17 mai.



Le 26 janvier 2016

Nouvel affichage en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*

À la suite du premier affichage de l'évaluation du maintien de l'équité salariale pour le groupe AIPSA, nous désirons vous informer que nous n'avons reçu aucun commentaire ou suggestion et, qu'en conséquence, le présent affichage correspond à l'affichage initial sans aucune modification.

Maintien de l'équité salariale – novembre 2015

Ingénieures-professeures et ingénieurs-professeurs et ingénieures chargées de cours et ingénieurs chargés de cours rattachés à l'AIPSA

La *Loi sur l'équité salariale* est entrée en vigueur le 21 novembre 1997. Elle a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories à prédominance féminine. Tel que décrit à l'article 76.1 de la Loi, l'employeur doit évaluer périodiquement (chaque 5 ans) le maintien de l'équité salariale dans son entreprise. L'objectif de cet exercice est de s'assurer que les catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent toujours une rémunération égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine.

L'Université de Sherbrooke désire vous informer de ce qui suit :

- Suite à l'analyse de ce dossier, l'Université constate qu'il y a trois catégories d'emploi pour le groupe AIPSA : les ingénieures-professeures et ingénieurs-professeurs, les ingénieures chargées de cours à forfait et ingénieurs chargés de cours à forfait, de même que les ingénieures chargées de cours et ingénieurs chargés de cours. Ces 3 catégories d'emploi sont de prédominance masculine.
- De ce fait, il n'y a pas lieu de poursuivre les démarches du présent comité. Tel que prévu par la Loi, une réévaluation de la situation sera effectuée dans 5 ans.

Droits et délais

Une personne salariée ou une association accréditée représentant des personnes salariées qui croit que l'employeur n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale conformément à la Loi peut porter plainte à la Commission de l'équité salariale dans les 60 jours du nouvel affichage aux coordonnées suivantes :

Commission de l'équité salariale

200, chemin Ste-Foy, 4^e étage, Québec (Québec) G1R 6A1

Téléphone : 1 888 528 8765

Site Internet : www.ces.gouv.qc.ca

VOTRE PERSONNE-RESSOURCE POUR PLUS
D'INFORMATIONS SUR LE PROGRAMME DE
MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE À
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE :

Mme Carolynne Raymond
Service des ressources humaines
Carolynne.Raymond@USherbrooke.ca

Le 26 janvier 2016

Nouvel affichage en vertu de la Loi sur l'équité salariale

À la suite du premier affichage de l'évaluation du maintien de l'équité salariale pour le groupe APECFMUS, nous désirons vous informer que nous n'avons reçu aucun commentaire ou suggestion et, qu'en conséquence, le présent affichage correspond à l'affichage initial sans aucune modification.

Maintien de l'équité salariale – novembre 2015
Professeures et professeurs d'enseignement clinique
de la Faculté de médecine de l'Université de Sherbrooke (APECFMUS)

La *Loi sur l'équité salariale* est entrée en vigueur le 21 novembre 1997. Elle a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories à prédominance féminine. Tel que décrit à l'article 76.1 de la Loi, l'employeur doit évaluer périodiquement (chaque 5 ans) le maintien de l'équité salariale dans son entreprise. L'objectif de cet exercice est de s'assurer que les catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent toujours une rémunération égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine de valeur équivalente.

L'Université de Sherbrooke désire vous informer de ce qui suit :

- Suite à l'analyse de ce dossier, l'Université constate qu'il n'y a qu'une seule catégorie d'emploi chez les professeures et professeurs d'enseignement clinique de la Faculté de médecine et des sciences de la santé faisant partie de l'unité de négociation APECFMUS. Cette catégorie d'emploi est de prédominance neutre.
- De ce fait, il n'y a pas lieu de poursuivre les démarches. Tel que prévu par la Loi, la prochaine évaluation du maintien sera effectuée dans 5 ans.

Droits et délais

Une personne salariée ou une association accréditée représentant des personnes salariées qui croit que l'employeur n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale conformément à la Loi peut porter plainte à la Commission de l'équité salariale dans les 60 jours du nouvel affichage aux coordonnées suivantes :

Commission de l'équité salariale

200, chemin Ste-Foy, 4^e étage, Québec (Québec) G1R 6A1

Téléphone : 1 888 528 8765

Site Internet : www.ces.gouv.qc.ca

VOTRE PERSONNE-RESSOURCE POUR PLUS
D'INFORMATIONS SUR LE PROGRAMME DE
MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE À
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE :

Mme Carolyne Raymond
Service des ressources humaines
Carolyne.Raymond@USherbrooke.ca

Le 26 janvier 2016

Nouvel affichage en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*

À la suite du premier affichage de l'évaluation du maintien de l'équité salariale pour le groupe SPPUS, nous désirons vous informer que nous n'avons reçu aucun commentaire ou suggestion et, qu'en conséquence, le présent affichage correspond à l'affichage initial sans aucune modification.

Maintien de l'équité – novembre 2015

Professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke rattachés au SPPUS

La *Loi sur l'équité salariale* est entrée en vigueur le 21 novembre 1997. Elle a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories à prédominance féminine. Tel que décrit à l'article 76.1 de la Loi, l'employeur doit évaluer périodiquement (chaque 5 ans) le maintien de l'équité salariale dans son entreprise. L'objectif de cet exercice est de s'assurer que les catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent toujours une rémunération égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine.

L'Université de Sherbrooke désire vous informer de ce qui suit :

- Suite à l'analyse de ce dossier, l'Université constate qu'il n'y a qu'une seule catégorie d'emploi chez les professeures et professeurs faisant partie de l'unité de négociation du SPPUS. Cette catégorie d'emploi est de prédominance masculine.
- De ce fait, il n'y a pas lieu de poursuivre les démarches. Tel que prévu par la loi, la prochaine évaluation du maintien sera effectuée dans 5 ans.

Droits et délais

Une personne salariée ou une association accréditée représentant des personnes salariées qui croit que l'employeur n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale conformément à la Loi peut porter plainte à la Commission de l'équité salariale dans les 60 jours du nouvel affichage aux coordonnées suivantes :

Commission de l'équité salariale
200, chemin Ste-Foy, 4^e étage, Québec (Québec) G1R 6A1
Téléphone : 1 888 528 8765
Site Internet : www.ces.gouv.qc.ca

VOTRE PERSONNE-RESSOURCE POUR PLUS
D'INFORMATIONS SUR LE PROGRAMME DE
MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE À
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE :

Mme Carolynne Raymond
Service des ressources humaines
Carolynne.Raymond@USherbrooke.ca

8.40. GRILLE D'ENTREVUE DE DÉPART

(Prendre note que ce document a été remplacé à l'automne 2020 par le document présenté à l'[Annexe 8.58](#).)

QUESTIONNAIRE APRÈS DÉPART

Madame **Prénom, Nom,**

Monsieur **Prénom, Nom,**

Nous vous invitons à compléter ce questionnaire afin de recueillir de l'information sur les raisons de votre départ. Cette information nous permettra d'assurer un suivi sur les améliorations qui pourraient être apportées en fonction de vos commentaires. Votre participation est volontaire, mais serait grandement appréciée.

Ce questionnaire comporte deux sections. Nous vous invitons **à remplir dès maintenant la première section**. Ceci ne prendra que quelques minutes de votre temps. En ce qui concerne la deuxième section, une conseillère ou un conseiller du Service des ressources humaines et financières vous contactera afin de fixer une rencontre avec vous à ce sujet. Si pour quelques raisons que ce soit vous ne désirez pas de rencontre à ce sujet, veuillez compléter par écrit la section 2 intitulée « **Entrevue après départ** ».

Nous vous invitons à apporter ce questionnaire lors de votre rencontre avec une conseillère ou un conseiller du Service des ressources humaines et financières, ou encore, **à nous le retourner dûment rempli (section 1 et 2) par courrier interne dans l'enveloppe-réponse prévue à cette fin.**

SECTION 1 - QUESTIONNAIRE APRÈS DÉPART

Pour chacun des facteurs ci-dessous, veuillez indiquer à l'aide d'un X s'il s'agissait d'un élément qui « VOUS INCITAIT À RESTER AU SEIN DE L'UDES » ou encore qui « VOUS INCITAIT À QUITTER L'UDES ». Si un élément ne vous incitait ni à rester, ni à quitter l'UdeS, veuillez cocher la case « NEUTRE ». Utilisez la case « COMMENTAIRES » au besoin. Ne cochez qu'une seule case par ligne.

FACTEURS	M'INCITAIT À RESTER À L'UDES	NEUTRE	M'INCITAIT À QUITTER L'UDES	COMMENTAIRES
Horaire de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Rémunération	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Avantages sociaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Nature de vos tâches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Collègues de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Supérieur immédiat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Haute direction	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Possibilité d'avancement ou de carrière	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Possibilité de formation et de perfectionnement professionnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Équilibre travail et vie personnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Équité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Respect	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Reconnaissance non monétaire de votre contribution (p. ex : marque d'appréciation, félicitations, rétroaction sur votre travail, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

SECTION 2 - ENTREVUE APRÈS DÉPART

1. Qu'avez-vous le plus apprécié dans votre emploi au sein de l'UdeS?

2. Qu'avez-vous le moins apprécié dans votre emploi au sein de l'UdeS?

3. Quelle est la principale raison de votre départ de l'UdeS?

4. Est-ce qu'il y a d'autres éléments qui ont motivé votre décision de quitter l'UdeS?

NON

OUI

4a. Si oui, veuillez indiquer lequel ou lesquels?

6a. Considérez vous avoir été victime de discrimination à l'UdeS en raison de votre appartenance à un ou plusieurs des groupes visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* soit :

1. les femmes;
2. les personnes handicapées au sens de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées* en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale;
3. les Autochtones, c'est-à-dire les Indiens, les Inuit et les Métis du Canada;
4. les membres des minorités visibles, c'est-à-dire les personnes qui sont membres d'une minorité en raison de leur race ou de la couleur de leur peau;
5. les membres des minorités ethniques, c'est-à-dire les personnes autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais.

NON

OUI

6b. Si oui, veuillez indiquer de quelle façon s'est manifestée cette discrimination, si possible en utilisant des exemples concrets?

7a. Si vous avez répondu « oui » à la question 6a, considérez-vous que la mise en place de certaines mesures ait pu éviter la discrimination à votre endroit?

NON

OUI

7b. Si oui, veuillez indiquer laquelle ou lesquelles?

8a. Avez-vous des suggestions qui permettraient à l'UdeS d'améliorer ces pratiques d'égalité en matière d'emploi?

NON

OUI

8b. Si oui, laquelle ou lesquelles?

8.41. QUESTIONNAIRES DE FORMATION

QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION – 2 novembre 2018

- Vous êtes :
 - Femme Homme Non binaire

- Quel est votre domaine d'étude?

Administration

Droit

Éducation

Environnement

Génie

Lettres

Santé

Sciences

Sciences de l'activité physique

Sciences humaines

Autre

- Cochez la réponse qui correspond à votre degré d'accord pour les énoncés suivants.

Durant cet atelier, j'ai...	Fortement en désaccord	Un peu en désaccord	Un peu en accord	Fortement en accord
a) Amélioré mes connaissances concernant les avantages et les défis potentiels de la diversité en milieu universitaire.				
b) Pris conscience de l'existence possible de préjugés involontaires lors des entrevues d'embauche.				
c) Appris qu'il existe des solutions et des stratégies à mettre en œuvre pour favoriser l'équité lors des processus de sélection ou de l'attribution de responsabilités.				

- Est-ce que cet atelier de formation a changé vos perceptions concernant les enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion?

Oui Non **Si oui, comment?** _____

- Quels aspects de l'atelier vous ont semblé **plus utiles** pour vous?

- Quels aspects de l'atelier vous ont semblé **moins utiles** pour vous?

- Avez-vous **d'autres commentaires** qui pourraient nous permettre d'améliorer cet atelier?

QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION – 25 mars 2019

1. Vous vous identifiez comme :

- Femme Homme Non binaire Préfère ne pas répondre

2. Quel est votre rôle à l'université?

Administration universitaire

Enseignement/Recherche

Soutien

Études

Autres, précisez : _____

3. Cochez la réponse qui correspond à votre degré d'accord pour les énoncés suivants.

Avant cette conférence, mes connaissances ...	Nulles ou très peu avancées	Peu avancées	Avancées	Très avancées
a) ... au sujet des concepts en équité, diversité et inclusion étaient ...				
b) ... de la représentation des groupes désignés au Québec étaient ...				
c) ... du contexte actuel en EDI étaient ...				
d) ... des avantages et défis potentiels de la diversité en enseignement supérieur et en recherche étaient ...				

Durant cet atelier, j'ai amélioré mes connaissances concernant ...	Fortement en désaccord	Un peu en désaccord	Un peu en accord	Fortement en accord
a) ... les concepts en équité, diversité et inclusion.				
b) ... la représentation des groupes désignés au Québec.				
c) ... le contexte actuel en EDI.				
d) ... les avantages et défis potentiels de la diversité en enseignement supérieur et en recherche.				

4. Est-ce que cette conférence a changé vos perceptions concernant les enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion?

Oui Non **Si oui, comment?** _____

5. Quels aspects de cette conférence vous ont semblé **plus utiles** pour vous?

6. Quels aspects de cette conférence vous ont semblé **moins utiles** pour vous?

7. Avez-vous **d'autres commentaires** qui pourraient nous permettre d'améliorer cette conférence?

Pour les outils, voir les « sous-annexes 1, 2 et 3 ».

Stratégie visant à accroître la sensibilisation envers l'équité, la diversité et l'inclusion

L'Université de Sherbrooke est engagée à sensibiliser toute sa communauté en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI). Pour se faire elle s'est dotée d'un plan de communication, elle encourage la formation ÉDI auprès de sa communauté et elle reconnaît les avantages de l'ÉDI.

PLAN DE COMMUNICATION

Le plan de communication, placé sous la responsabilité du Service des communications, appuie l'objectif stratégique de devenir une université exemplaire en matière d'ÉDI. Il appuie également l'objectif 4 (communication) du Plan d'action d'équité spécifiquement conçu pour le Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC). Les principales actions qu'on retrouve dans ce plan de communication sont les suivantes :

- Favoriser la compréhension des concepts d'équité, de diversité, d'inclusion et de groupes désignés et souligner l'apport essentiel de la diversité à l'UdeS. (Voir [Annexe 1](#))
- Susciter l'adhésion et expliquer la démarche ÉDI au sein de la communauté universitaire par le biais d'une campagne de promotion interne s'adressant à l'ensemble des campus. Dans le cadre de cette démarche s'inscrit aussi une démarche de consultation pour identifier comment l'ÉDI est compris et perçu afin d'y adapter les communications futures.
- Développer une [page web institutionnelle ÉDI](#) s'adressant à l'ensemble de la communauté universitaire arrimée avec la [page web ÉDI dédiée spécifiquement aux exigences du PCRC](#).
- Augmenter la visibilité de l'ÉDI et des groupes désignés dans les communications de l'UdeS. Les actions et initiatives instaurées par les différents comités de l'ÉDI ainsi que la communauté universitaire seront mises de l'avant. Différents médias de communication seront utilisés tels la vidéo du recteur, les nouvelles, le bulletin d'informations et les médias sociaux.
 - La nouvelle « [L'UdeS souhaite devenir exemplaire](#) » ainsi que la vidéo « [La grande université humaine](#) » sont des exemples d'actions soutenues par le plan de communication.
- Consolider l'usage d'un vocabulaire inclusif des groupes désignés en offrant des formations et en diffusant un lexique.

FORMATION, OUTILS, RESSOURCES ET ACTIVITÉS

Afin de poursuivre la sensibilisation en matière d'ÉDI, l'UdeS diffuse :

- Des formations reconnues (Voir [Annexe 2](#));
- Des ressources et des outils de formation (voir [Annexe 3](#));
- Une liste d'activités, de formations, de colloques et d'évènements régulièrement mis-à-jour et offerts pour chaque personne désirant parfaire ses connaissances en matière d'ÉDI. Pour en savoir plus, [cliquez ici](#).

ANNEXE 1-Démystification de l'ÉDI et ses avantages

Définitions des approches, des concepts et des groupes – [cliquez ici](#)

Pourquoi l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) à l'UdeS ?

- **Pour une institution créative, riche de sa diversité.** L'innovation et l'originalité résultent de la pluralité des points de vue et des expériences.
- **Pour un milieu inclusif qui cultive l'excellence.** L'UdeS est un terrain fertile pour la recherche et l'enseignement de qualité ainsi que la découverte de nouveaux talents et de nouvelles perspectives.
- **Pour une université adaptée aux réalités actuelles.** En favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion, l'UdeS se donne les moyens d'accomplir sa mission au bénéfice de toutes et de tous.
- **L'UdeS, reflet de la société.** Intégrer la diversité et accueillir la mixité nous permet de mieux comprendre le monde que travaillons à bâtir.

Pourquoi l'ÉDI sont une priorité ?

Notre société et notre planète vivent de changements majeurs actuellement tels que :

- Des changements économiques (mondialisation des marchés) :
 - Il y a une "augmentation des contacts entre personnes de cultures différentes, l'ouverture de nouveaux marchés et l'accès à de nouvelles clientèles." [\(Référence\)](#) "Avec la mondialisation des marchés et de l'économie, la libre circulation des capitaux et des personnes a été facilitée. Les entreprises et organisations étant de plus en plus présentes au plan *transnational* et les marchés se développant de plus en plus à l'étranger dans les marchés dits non-traditionnels (Asie, Amérique latine, Europe de l'Est), elles doivent donc réunir en leur sein des compétences différentes qui reflètent la diversité ethnoculturelle." [\(Référence\)](#)
- Des changements démographiques (incluant déplacement de population) et son effet sur la population active :
 - Selon certaines recherches : "Le Visage de la population active et de la clientèle a changé de façon considérable au cours des 25 dernières années." [\(Référence\)](#) "Aucun des pays industrialisés n'a un taux de fécondité qui lui permet de remplacer les membres du groupe culturel majoritaire; la main d'œuvre proviendra donc de l'immigration ou des membres de groupes qui sont présentement sous-représentés." [\(Référence\)](#) De plus en plus, les cultures et les personnes d'origines diverses se côtoieront tous les jours.

- Des changements sociaux (nouvelles valeurs) :
 - De plus en plus, la perception de la notion de la différence évolue. "De plus, notre façon de plus en plus individualiste de nous définir et de nous comporter, pourraient aussi avoir un rôle important à jouer dans cette métamorphose de l'approche à la différence." [\[Référence\]](#) Les valeurs sociales et personnelles sont plus présentes et mettent l'emphase sur la personne.
- Des changements technologiques et des communications :
 - "Les progrès technologiques, notamment en communication, font en sorte de rapprocher des gens qui jusqu'alors étaient séparés les uns des autres. Virtuellement, la planète a diminué de beaucoup en taille alors que les communications entre les différentes nations sont maintenant faciles et accessibles, notamment dans le monde des affaires. En effet, l'avancement technologique mène souvent à des opportunités d'affaires internationales (Arredondo, 1996)." [\[Référence\]](#)

La diversité est en trame de fonds de tous les changements présentés ci-haut et elle influence nos actions futures.

Notre communauté de recherche universitaire souhaite être le reflet de cette réalité.

Les avantages de l'équité, la diversité et l'inclusion

Avoir des employés issus de divers horizons, avec différents backgrounds et différentes habiletés peuvent apporter une richesse de perspectives différentes.

- La mixité des équipes et la diversité des points de vue mise au service d'un objectif commun:
 - Stimule l'innovation, la créativité et la croissance;
 - Améliore les processus décisionnels;
 - Facilite la résolution de problèmes;
 - Offre un meilleur rendement financier.

Un milieu de travail misant sur l'EDI :

- Favorise l'émergence de nouvelles questions de recherche;
- Réfère à des préoccupations plus représentatives de la société;
- Détient une plus grande facilité à attirer, satisfaire et maintenir en poste des employés considérant les changements importants que nous vivons comme société;
- Accroît la capacité à interagir et brise les stéréotypes;
- Procure une diversité de modèles aux étudiants, favorise une justice sociale et incite davantage les étudiants à considérer les cycles supérieurs;
- Favorise l'attractivité et la rétention d'étudiantes et d'étudiants engagés qui seront formés à devenir des citoyennes et citoyens qui changent le monde;

- Met au point des nouveaux produits, services basés sur une meilleure approche de la réalité / Crée du même coup de nouveaux marchés, nouvelles plateformes de collaboration;
- Gère le changement avec plus d'efficacité;
- Élargit et renforce l'engagement au sein de la collectivité;
- Forme des employés ambassadeurs qui feront une meilleure promotion des valeurs organisationnelles;
- Augmente sa productivité.

ANNEXE 2- Formations reconnues par l'UdeS en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

Différentes formations ont été créées en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI). La section 1, présente la formation obligatoire du Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC) pour toute personne participant à un comité d'attribution et de sélection de candidatures d'une chaire de recherche du Canada. La section 2, expose diverses formations de sensibilisation à l'ÉDI pour une plus grande intégration et une meilleure représentation des groupes désignés ou marginalisés en enseignement supérieur et en recherche. Puis la section 3, informe des ressources avec qui communiquer en cas de questionnement sur ces formations.

SECTION 1

La formation suivante est **obligatoire** pour toute personne prenant part au processus d'attribution et de sélection d'une candidature dans le cadre du PCRC.

- *Module de formation portant sur les préjugés involontaires* : ce module est conçu par le Programme des chaires de recherche du Canada. Il apporte un éclairage sur les préjugés inconscients, qui sont des attitudes, des stéréotypes, des motivations ou des hypothèses qui sont implicites et qui se manifestent inconsciemment chez l'individu qui affiche ce préjugé ou indépendamment de son contrôle ou de son intention. Au cours du module, vous comprendrez que tout le monde a des préjugés implicites ou inconscients. À titre d'exemples, ces préjugés peuvent porter sur la culture, l'âge, le sexe et la langue. Cette formation s'adresse à toute personne désirant en apprendre davantage sur le sujet. Surprises garanties !

PROCÉDURE D'INSCRIPTION POUR CETTE FORMATION

Pour compléter les exigences de l'Université de Sherbrooke et des Chaires de recherche du Canada, vous devez compléter les activités 1) et 2), soit le module de formation sur les préjugés involontaires ainsi que le test d'auto-évaluation.

1. Cliquez sur le [lien ci-dessous](#) qui vous dirigera vers le Service central d'authentification. Connectez-vous afin d'avoir accès à la page de la formation sur Moodle.
2. Cliquez sur « M'inscrire ». Dans votre boîte courriel, vous allez recevoir un courriel de Bienvenue au cours « Module de formation sur les préjugés involontaires ». En tout temps vous pourrez cliquer sur ce lien et débiter la formation.
3. Prenez connaissance de l'introduction.
4. Cliquez sur « Formation obligatoire pour les membres de comité de sélection ».
5. Compléter le « Test d'auto-évaluation ».

[→ Cliquez ici pour accéder à la formation en ligne ←](#)

SECTION 2

Différentes formations ont également été développées pour sensibiliser aux enjeux de la diversité et s'adressent à l'ensemble de la communauté UdeS. Ces formations et capsules sont disponibles grâce à la professeure Eve Langelier de l'UdeS, titulaire de la Chaire CRSNG pour les femmes en sciences et en génie au Québec.

- La première formation introduit aux concepts clés d'équité, d'égalité, de diversité, d'inclusion, de groupes désignés et d'intersectionnalité. Cette formation esquisse un état de la situation actuelle des groupes désignés et éclaire les motifs qui rendent nécessaire l'établissement de cibles en matière d'ÉDI. Elle souligne les avantages de la diversité en milieu universitaire, mais aussi ses défis. Cette formation est disponible sous formes de 4 capsules permettant le visionnement à distance ou en présentiel.
 - 4 capsules de formation et documents de références
 - Capsule 1 : *Les principaux concepts*
 - Capsule 2 : *L'état de la situation, ici et ailleurs*
 - Capsule 3 : *La nécessité de définir des cibles*
 - Capsule 4 : *Les avantages et les défis de l'ÉDI*

2 PROCÉDURES D'INSCRIPTION POSSIBLES POUR CES 4 CAPSULES DE FORMATION

Explication des options

- Option 1 :** L'accès à la formation se fait par le site Internet de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie.
- Option 2.** Cette option permet de comptabiliser les statistiques de formation. Les facultés souhaitant compiler des statistiques sur le nombre de personnes ayant été formées à l'ÉDI peuvent aussi utiliser cette option. L'accès à la formation se fait alors par Moodle.

Procédure pour chaque option

Option 1.

1. Cliquez sur le [lien ci-dessous](#). Il vous dirige vers la page de la formation sur le site Web de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec.
2. Prenez connaissance des courts textes sous les menus déroulants.
3. Choisissez la capsule 1 intitulée « Les principaux concepts ».
4. Cliquez sur le bouton « Démarrer » qui apparaît sur la formation interactive située au bas de la page Web.

[→ Cliquez ici pour accéder à la formation en ligne ←](#)

Option 2.

1. Cliquez sur le [lien ci-dessous](#) qui vous dirigera vers le Service central d'authentification. Connectez-vous afin d'avoir accès à la page de la formation sur Moodle.
2. Cliquez sur « M'inscrire ».
3. Prenez connaissance de l'introduction.
4. Cliquez sur « Identification – Entité d'attache », puis choisissez le sondage « Identification – Entité d'attache ». Enregistrez votre choix. Dans la liste en haut de la page cliquez sur UDES-960 pour retourner au menu principal. Choisissez « Capsule 1 : Les principaux concepts ».

→ [Cliquez ici pour accéder à la formation en ligne](#) ←

- Une deuxième formation en présentiel (durée 45 minutes) est aussi disponible : *"Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche : quoi et pourquoi ?"*

PROCÉDURE POUR ORGANISER CETTE FORMATION

Contactez la professeure Langelier à l'adresse courriel suivante : Eve.Langelier@Usherbrooke.ca

*Svp communiquer à l'avance votre besoin de formation en s'assurant qu'il ne peut être répondu via les 4 capsules de formations disponibles.

- La formation « *Demandes de subventions : section ÉDI* » pourra vous aiguiller à compléter vos demandes de subvention. Outils et ateliers de travail vous seront présentés. Par ailleurs vous trouverez aussi des outils complémentaires portant sur :
 - Le genre
 - La rédaction épïcène
 - L'ÉDI avec le personnel hautement qualifié (Subvention à la découverte-CRSNG)
 - Les pratiques exemplaires en matière d'ÉDI (Fonds Nouvelles frontières en recherche)

PROCÉDURE D'INSCRIPTION POUR CETTE FORMATION

1. Cliquez sur le [lien ci-dessous](#) qui vous dirigera vers le Service central d'authentification. Connectez-vous afin d'avoir accès à la page de la formation sur Moodle.
2. Cliquez sur « M'inscrire ».
3. Prenez connaissance de l'introduction.
4. Cliquez sur « Vidéos de la formation ».
5. Pour aller plus loin, cliquez sur « Outils pratiques et ateliers ».

→ [Cliquez ici pour accéder à la formation en ligne](#) ←

SECTION 3

Pour toute question par rapport à ces formations

- Par courriel UdeS : equite-diversite-inclusion@usherbrooke.ca
- Par courriel pour rejoindre la Chaire pour les femmes en sciences et en génie : info-cfsg@usherbrooke.ca

ANNEXE 3 – Des ressources et des outils de formations en matière d'ÉDI

Quelques ressources et outils sont actuellement disponibles sur la [page web institutionnelle ÉDI](#).

Pour les personnes intéressées à en savoir plus, voici d'autres outils non-présentés sur la page web précédemment décrite, qui pourront vous soutenir dans vos démarches.

Préjugés involontaires (*Unconscious biases*)

- Test en ligne :
 - Ce test d'association implicite, développé par l'Université de Harvard, permet aux participantes et participants de réaliser quelles sont leurs préférences et leurs croyances inconscientes. Il est possible d'effectuer le test sur le genre, l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique et bien plus. <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html> *
Attention : Comme individu, on peut voir si on a ou non un préjugé involontaire. Toutefois, il importe de ne pas considérer le niveau (faible, moyen, fort) du préjugé. Cette donnée serait valable seulement pour un grand groupe d'individus.
- Formations en ligne :
 - Cette courte formation en ligne illustre de façon claire et simple en quoi consistent les préjugés involontaires et leurs effets potentiels dans un processus d'évaluation par les pairs. Plusieurs exemples concrets vous permettent d'apprendre à reconnaître vos propres préjugés involontaires et ainsi de réduire leur influence. <http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.aspx?pedisable=false>
 - Cette présentation Web démontre efficacement en quoi consistent les préjugés involontaires et explique leur formation chez les individus. Vous serez initiés aux effets potentiels des préjugés involontaires dans un contexte d'évaluation et de sélection de candidats et des stratégies vous seront proposées pour les atténuer dans vos prises de décisions. [What You Don't Know: The Science of Unconscious Bias](#)
 - [Conférence sur les biais inconscients : l'impact des préjugés sur notre prise de décisions.](#)
- Littérature :
 - La question du genre peut parfois entraîner de la discrimination et des inégalités dans les milieux professionnels. Ceux-ci peuvent avoir des impacts directs sur, par exemple, le harcèlement, l'atteinte d'une promotion ou l'obtention d'un poste. Ce lien offre une banque intéressante d'articles concernant, entre autres, les préjugés sexistes et les obstacles institutionnels qui peuvent contribuer aux disparités entre les femmes et les hommes. <http://genderedinnovations.stanford.edu/institutions/bias.html>

Exemples de bonnes pratiques

- Programme des chaires de recherche du Canada

- Ce guide est un outil visant à aider les établissements à déterminer les meilleures façons d'élaborer des plans d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Il offre également des pistes pour effectuer les améliorations signalées dans le cadre de l'évaluation de leur environnement de travail. http://www.chairs-chaire.gc.ca/programme/programme/equity-equite/best_practices-pratiques_examplaires-fra.aspx
- Sites Internet d'universités américaines :
 - Les liens suivants mènent aux sites Internet d'universités qui participent au programme ADVANCE du NSF et qui partagent leurs expériences et pratiques en matière d'équité et de diversité :
 - University of Wisconsin Madison : <http://wiseli.engr.wisc.edu/#url>
 - Montana State University : <http://www.montana.edu/hr/dualcareer.html>
 - University of Colorado Boulder : <https://www.colorado.edu/eeer/research-areas/women-science/advance-institutional-transformation>
 - University of Michigan : <https://advance.umich.edu/>

Autres

- Programme ADVANCE du NSF :
 - Le programme ADVANCE du NSF vise à développer des approches systémiques pour augmenter la représentation et l'avancement des femmes en sciences et en génie. Pour en apprendre plus : <http://www.portal.advance.vt.edu/>
- Site Internet sur l'innovation genrée:
 - Comment exploiter le pouvoir créatif des analyses basées sur le sexe et sur le genre à des fins d'innovation et de découverte? Pour en savoir davantage : <http://genderedinnovations.stanford.edu/>
- Livre : "*What Works : Gender Equality by Design*" par Iris Bohnet :
 - Ce livre présente l'utilisation du "*behavioral design*" pour améliorer l'égalité des genres lors d'embauches et des promotions en emploi. <http://www.hup.harvard.edu/catalog.php?isbn=9780674089037>
- Feuillelet : « [Tu n'as pas l'air autochtone!](#) » et autres préjugés par Amnistie internationale et Mikana
 - Ce feuillelet démystifie plusieurs préjugés envers les autochtones.
- Feuillelet : « [Personne Gingenre V3.3](#) »
 - Ce feuillelet explique les différences entre l'identité de genre, l'expression du genre, le sexe biologique ainsi que l'attraction sexuelle et émotionnelle.

8.43. LISTE D'ÉVÉNEMENTS EN LIEN AVEC L'ÉDI

(Extrait tirée de la page Web équité-recherche)

<https://www.usherbrooke.ca/gestion-recherche/equite-diversite-et-inclusion/sensibilisation-formation/>



Activités, formations, colloque ou évènements ÉDI à ne pas manquer !

Dernière mise-à jour : mars 2021

Vous désirez en savoir davantage sur l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) ? Vous désirez comprendre les enjeux vécus par certains groupes désignés ? Les activités suivantes pourront peut-être vous intéresser.

*Si vous désirez nous faire part d'un colloque, d'une formation ou d'une activité EDI, n'hésitez pas à communiquer avec : helene.laurendeau@usherbrooke.ca .

Activités à venir ou disponibles

- Janvier à mars 2021, conférences : [Inclure les savoirs et perspectives autochtones dans la formation à l'enseignement](#)
- 4 mars 2021, webinaire : [Espace sécuritaire pour le dialogue – encourager l'authenticité en milieu de travail](#)
- 11 et 12 mars 2021, colloque : [Ensemble contre les violences sexuelles en contexte de diversité](#)
- 17 mars 2021, conférence : [Premier pas en santé autochtone : Adapter sa pratique aux réalités des Premières Nations et Inuit](#)
- 26 mars 2021, webinaire : [Étudiant-e-s noir-e-s en enseignement supérieur au Québec, réalités et leviers pour une meilleure accessibilité, persévérance et réussite](#)
- 29 mars au 2 avril 2021, conférences et formations : [Semaine Arc-en-ciel pour l'inclusion de la diversité sexuelle et de genre](#)
- 20 et 23 avril 2021, formation : [Gérer la diversité culturelle en milieu de travail](#)
- 29 avril 2021, webinaire : [Répondre aux besoins du mouvement « Black Lives Matter » au travail](#)
- 5 et 6 mai, colloque : [Renforcer l'excellence en enseignement supérieur et en recherche grâce à trois clés essentielles : l'équité, la diversité et l'inclusion \(dans le cadre du Congrès de l'ACFAS\)](#)
- 8 au 12 mai 2021, conférence : [2021 annual conference : workplace revolution](#)
- 20 au 27 mai 2021, forum : [Global Inclusion Online Forum](#)
- 8 et 9 juin 2021, forum : [D&i Leader Global Forum 2021](#)
- 14 au 17 juin 2021, colloque : [Colloque franco-latino-américain de recherche sur le handicap](#)
- 29 juin 2021, webinaire : [Le leadership inclusif](#)
- 2 septembre 2021, webinaire : [Diversité linguistique dans les milieux de travail canadiens](#)

8.44. PLAN DE FORMATION

PLAN DE FORMATION ÉDI UDES

Thèmes de formation	Groupes formés	Échéance	Résultats obtenus
PCRC : <i>Module de formation obligatoire portant sur les préjugés involontaires</i> du PCRC	Cadres (doyennes et doyens de faculté)	2017	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
et/ou	Personnes siégeant sur les comité d'attribution et de sélection des CRC (inclut les CGRH du Service des ressources humaines)	En continu depuis 2017	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Université de Sherbrooke : <i>Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche : quoi et pourquoi?</i> *	Le personnel du Service des communications	2018-2019	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Va au-delà des exigences du PCRC
	Le personnel du SARIC (Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création)	2019	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Va au-delà des exigences du PCRC
4 capsules interactives en ligne avec documents de références : *Capsule 1 : Les principaux concepts *Capsule 2 : L'état de la situation, ici et ailleurs *Capsule 3 : La nécessité de définir des cibles *Capsule 4 : Les avantages et les défis de l'ÉDI	Comité de direction de l'Université, le conseil d'administration et d'autres instances supérieures	2020	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Va au-delà des exigences du PCRC
	Directions des unités académiques et non-académiques	2020	
	Directeurs/trices généraux des services	2020	
	Doyens et doyennes	2020	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Va au-delà des exigences du PCRC
Ces 4 capsules ont été créés à partir de la formation <i>Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche : quoi et pourquoi?</i> précédemment décrite (voir *). Elle a été revue en 2019-2020 afin d'être disponible sous forme de capsules, plus facilement accessibles.			

Dernière mise à jour 22 juillet 2020 : Un plan de formation ÉDI UdeS sera travaillé pour les prochaines années. Les responsables du comité de travail ÉDI, soit la vice-rectrice adjointe, la directrice générale du SRH ainsi qu'une agente de recherche ÉDI, proposeront des sujets de formations au comité de travail ÉDI. Ce dernier émettra ses recommandations et le plan sera par la suite mis en place. À noter que le comité sur les compétences interculturelles et linguistiques travaille au développement de formations qui pourront aussi être intégrées à ce futur plan.

8.45. ACTIONS RÉALISÉES PAR LE SERVICE DES COMMUNICATIONS DEPUIS JANVIER 2019 POUR ACCROÎTRE LA VISIBILITÉ DE LA CFSG

Nouvelles et événements (3 actions de communication)

Production et diffusion de contenus d'information mettant en valeur la Chaire pour les femmes en sciences et génie du Québec (publics internes et externes) :

- 20 février 2019 : Positionnement de la professeure Eve Langelier dans l'article et la vidéo de lancement de l'EDI, comprenant une diffusion sur le site *Actualités* de l'UdeS et une reprise sur divers sites internes (sites facultaires de droit, de gestion, des lettres et sciences humaines, de génie et de médecine; site du Service de soutien à la formation, site du personnel) ainsi que dans le bulletin électronique de l'UdeS :

<https://www.usherbrooke.ca/actualites/nouvelles/capsules-video/capsules-video-details/article/39676/>

<https://www.usherbrooke.ca/droit/accueil/nouvelles/nouvelles-details/article/39676/>

<https://www.usherbrooke.ca/ecole-gestion/accueil/nouvelles/nouvelles-details/article/39676/>

<https://www.usherbrooke.ca/flsh/accueil/nouvelles/nouvelles-details/article/39676/>

<https://www.usherbrooke.ca/medecine/accueil/nouvelles/nouvelles-details/article/39676/>

<https://www.usherbrooke.ca/genie/accueil/nouvelles/nouvelles-details/article/39676/>

<https://www.usherbrooke.ca/ssf/accueil/babillard/babillard-details/article/39676/>

<https://www.usherbrooke.ca/personnel/accueil/nouvelles/nouvelles-details/article/39676/>

<https://www.usherbrooke.ca/bulletins/version-web/7142/bulletin-de-nouvelles-du-27-fevrier-2019/>

2. 11 février 2019 : Production d'une nouvelle portant sur le rapport de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec, comprenant une diffusion sur le site *Actualités* et une reprise sur divers sites internes (Faculté de génie, Faculté des sciences, Service des ressources humaines et Membres du personnel) :

<https://www.usherbrooke.ca/actualites/nouvelles/actualites/actualites-details/article/39598/>

<https://www.usherbrooke.ca/sciences/accueil/nouvelles/nouvelles-details/article/39597/>

<https://www.usherbrooke.ca/genie/accueil/nouvelles/nouvelles-details/article/39597/>

<https://www.usherbrooke.ca/srh/accueil/babillard/babillard-details/article/39598/>

<https://www.usherbrooke.ca/personnel/accueil/nouvelles/nouvelles-details/article/39598/>

- 22 mai 2019 : Annonce de la tenue de la conférence *La sous-représentation des femmes en science et en génie* dans le bulletin institutionnel de l'UdeS, dans la section « Sur nos campus », et dans le calendrier des événements du site Web institutionnel, dans la section « Conférences et séminaires » :

<https://www.usherbrooke.ca/bulletins/version-web/7609/bulletin-de-nouvelles-du-22-mai-2019/>

<https://www.usherbrooke.ca/actualites/evenements/evenements-accueil/evenements-accueil-details/e/40217/>

Relations médias (2 actions de communication)

Mise en valeur de la Chaire pour les femmes en sciences et génie du Québec par l'entremise de positionnements de la professeure Eve Langelier (public externe) :

Bulletin électronique envoyé aux médias (*Liaison-médias*)

- 12 février 2019 : Positionnement de la professeure Eve Langelier et de la Chaire dans la section « Sciences », pour la thématique *Publication d'un rapport sur la présence des femmes dans les domaines universitaires liés au génie et aux sciences* : <https://www.usherbrooke.ca/bulletins/version-web/7057/bulletin-liaison-medias-du-12-fevrier-2019/>
- 30 avril 2019 : Positionnement de la professeure Eve Langelier et de la Chaire dans la section « Sciences », pour la thématique *La sous-représentation des femmes en sciences et en génie : enjeux, défis et perspectives d'avenir* : <https://www.usherbrooke.ca/bulletins/version-web/7518/bulletin-liaison-medias-du-30-avril-2019/>

Occurrences médiatiques

11 février 2019 | La Tribune | [Les femmes sont encore sous-représentées en sciences et génie](#) | Eve Langelier
8 mars 2019 | Radio-canada.ca Info | [L'INRS peine à recruter des femmes professeures](#) | Eve Langelier
29 mai 2019 | Le Soleil | [Des sciences «sexistes» mais qui l'ignorent?](#) | Eve Langelier

Médias sociaux (3 actions de communication)

11 février 2019 : Publication sur **Facebook**, **Twitter** et **LinkedIn** faisant la promotion du rapport statistique sur les inscriptions des femmes en sciences et en génie au collégial et à l'Université, publié par la Chaire :

<https://www.facebook.com/20139602048/posts/10157166204702049>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6500766025162850304/>

<https://twitter.com/USherbrooke/status/1094998550298140673>

8 mars 2019 : Rediffusion sur **Twitter** d'une publication du CRSNG promouvant le travail de la professeure Langelier et de la Chaire pour les femmes en sciences et génie du Québec : <https://twitter.com/USherbrooke/status/1104078747341410304>

25 avril 2019 : Création d'un événement sur la page **Facebook** institutionnelle de l'UdeS pour faire la promotion de la conférence *La sous-représentation des femmes en science et en génie* :

https://www.facebook.com/events/804094953323360/?active_tab=about

8.46. COMPOSITION DU COMITÉ CONSULTATIF DU PLAN DÉFI4

Comité consultatif du plan

Responsabilité

Conformément aux meilleures pratiques reconnues en matière d'équité et de diversité, Pr Jean-Pierre Perrault, vice-recteur à la recherche et aux études supérieures, et Pr Jean Goulet, vice-recteur aux ressources humaines et vice-recteur aux relations internationales, ont mis sur pied un comité consultatif pour les conseiller sur les mesures à adopter dans le cadre du Plan d'action DÉFI4. Ce comité est placé sous leur responsabilité.

Présidence et coordination

La présidence du comité est confiée à Pre Nathalie Rivard, vice-doyenne aux études supérieures, à la recherche et à l'innovation de la faculté de médecine et des sciences de la santé. Le comité est coordonné par Hélène Laurendeau, agente de recherche-Équité.

Membres

Ce comité se compose de représentantes et représentants du corps professoral, de titulaires de CRC et d'administratrices et d'administrateurs.

- Pr Sherif Abou Elela, Faculté de médecine et des sciences de la santé
- Pr Alexandre Blais, Faculté des sciences
- Pr Nadi Braidy, Faculté de génie
- Pr François Claveau, Faculté des lettres et des sciences humaines
- Pre Julie Christine Cotton, Faculté de médecine et des sciences de la santé
- Pre Eve Langelier, Faculté de génie
- Pr Jean-Pascal Lemelin, vice-recteur adjoint à la recherche et aux études supérieures
- Pre Alexa Martin-Storey, Faculté d'éducation
- Pre Aïda Ouangraoua, Faculté des sciences
- Pre Nathalie Rivard (présidente du comité), Faculté de médecine et des sciences de la santé
- Pre Martine Shareck, Faculté de médecine et des sciences de la santé

Le comité est formé de professeures et professeurs représentatifs des groupes désignés et des facultés qui accueillent des chaires de recherche du Canada. Ils conjuguent l'excellence en recherche et l'expérience de l'administration universitaire.

Invités ex officio

- Pr Jean-Pierre Perreault, vice-recteur à la recherche et aux études supérieures
- M. Christian Beaulé, directeur général, Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création
- Mme Brigitte Leduc, conseillère pour les chaires, Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création
- Mme Hélène Laurendeau, agente de recherche-Équité, Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création
- Pr Jean Goulet, vice-recteur aux ressources humaines et vice-recteur aux relations internationales
- M. Bruno Paradis, agent d'équité institutionnel, directeur de section, Service des ressources humaines
- Mme Louise Lapalme, directrice de section, Service des communications
- Mme Chantal Roy, coordonnatrice de projets, Service des communications
- Marie-Pier Audet, étudiante REMDUS

Portrait étudiant

Mohamed Hadj Ali : le visage affable de l'accueil des nouvelles et nouveaux étudiants internationaux



Mohamed Hadj Ali
Photo : UdeS - Michel Caron

Le visage souriant de Mohamed Hadj Ali s'avère un repère rassurant pour les nouvelles et nouveaux étudiants internationaux de l'UdeS. Dans le cadre de son travail à l'Agence des relations internationales (ARIUS) et au Bureau de la registraire, l'étudiant d'origine franco-tunisienne, lui-même arrivé ici en 2016 pour entreprendre des études de premier cycle, accueille et renseigne maintenant celles et ceux qui viennent d'ailleurs. Portrait d'un étudiant à l'affabilité et au dévouement exemplaires, qui s'est véritablement pris d'affection pour le Québec, la région estrienne et l'Université de Sherbrooke.

Dès son premier contact avec les Cantons-de-l'Est, Mohamed est d'emblée séduit par les grands espaces et les aménités de la nature. Nous sommes alors en 2015, et, après une première année dans une grande école d'ingénieurs française, ses parents lui offrent le voyage en raison de ses excellents résultats scolaires. Ces vacances estivales de deux semaines sont l'occasion de découvrir les principaux attraits de la province et, surtout, de confirmer son intérêt de venir étudier à Sherbrooke.

« Je suis comme tombé en amour avec la région, avec la nature. J'ai adoré, c'était très beau. Ça m'est resté en tête, à mon retour en France. J'avais envie de venir y étudier, de connaître un autre système scolaire. »

De Lille à Sherbrooke

S'il est d'abord tenté par un programme d'échange étudiant de quelques mois en génie, il réalise toutefois que les études dans ce domaine ne le motivent pas outre mesure et qu'il souhaite explorer de nouveaux horizons. Après avoir rencontré l'équipe de conseillers de l'ARIUS dans une tournée à Lille, près de sa ville natale, il décide de faire le grand saut et de déposer une demande d'admission au baccalauréat en informatique de gestion. Par la suite, il bifurquera vers le certificat en administration des affaires, plus près de son intérêt pour la gestion des technologies d'affaires. L'excellence de son dossier académique lui permettra ensuite d'accéder au baccalauréat en administration des affaires.

« L'éducation ici est plus adaptée à la manière dont j'apprends. Le côté plus pratique, développer des compétences pendant les études qui seront utiles sur le marché du travail, ça me plaît beaucoup. »

Une aisance naturelle à aider autrui

Avant d'entamer ses études à l'UdeS, Mohamed reçoit, à l'instar des personnes nouvellement admises dans les programmes, une invitation du Bureau de la registraire à rejoindre un groupe de discussion en ligne destiné à soutenir les étudiantes et étudiants dans les démarches administratives précédant leur arrivée ici. Après avoir complété aisément les différentes étapes précédant son inscription, il remarque que plusieurs futurs confrères et consœurs ont davantage de difficulté à s'y retrouver. Il se met alors à répondre de manière spontanée aux questions récurrentes et à partager sa propre expérience d'étudiant admis. L'exactitude et la justesse de ses réponses sont rapidement remarquées par l'équipe modératrice du groupe de discussion. À son arrivée à Sherbrooke, il est invité à rejoindre les rangs à titre d'animateur dans le groupe.



Dans les locaux de l'Agence des relations internationales (ARIUS), Mohamed Hadj Ali accueille les nouvelles et nouveaux étudiants internationaux.

Photo : UdeS - /Michel Caron

Par la suite, son professionnalisme et ses aptitudes relationnelles lui permettront de décrocher deux emplois sur le campus : guide ambassadeur lors des Portes ouvertes et préposé à l'accueil des étudiantes et étudiants internationaux.

« Je ne cherchais pas nécessairement à travailler, mais j'adore aider, et ça me permet de créer des liens, de faire connaissance. C'est très intéressant. »

Alors que la conciliation études-travail peut représenter un véritable défi, Mohamed a constaté que l'ajout de quelques heures de travail à son horaire a contribué à sa propre réussite. Il a même vu ses notes augmenter.

« S'aérer l'esprit, ça fait du bien! Être trop dans les études tue les études. Il faut un équilibre, avoir des activités autour. »

Un appui familial indéfectible

Polyglotte – il parle français, anglais, allemand, ainsi qu'un dialecte tunisien, – celui qui est arrivé à Sherbrooke à 21 ans a beaucoup voyagé. Que ce soit en Europe ou, plus récemment, aux États-Unis, ce cadet d'une famille de quatre, est le seul, à l'instar de son père, à avoir autant vu de pays.

« Mon père est arrivé en France à 16 ans. Il a vécu l'immigration, tout comme moi en arrivant ici. »

L'intégration de Mohamed en terre estrienne s'est très bien déroulée, la ville de Sherbrooke étant très multiculturelle et l'université accueillant de larges effectifs étudiants provenant de partout dans le monde.

« Mes parents ont toujours été derrière moi et m'ont toujours soutenu dans mon projet de venir étudier ici. Ça m'a aidé de sentir leur appui. Je les sens très fiers. »

Cette fierté sera très palpable à l'occasion de la prochaine collation des grades, puisque Mohamed, qui complètera son baccalauréat en avril prochain, compte bien recevoir son diplôme en compagnie de ses parents. Avant de possiblement poursuivre des études de maîtrise à l'École de gestion, il souhaite acquérir de l'expérience sur le marché du travail ici, dans le domaine de la gestion et des technologies d'affaires.

8.48. TABLEAU-ANALYSE DE SOUTIEN

Tableau 1a. Caractéristiques des embauches professoriales effectuées à l'UdeS de 2010 à 2018							
Année	Nombre d'embauches / genre			Nombre d'embauches / GD			
	Femmes	Hommes	TOTAL	Autochtone	Min. visible	Min. ethnique	Handicapé
2010	35	44	79		6	1	1
2011	26	33	59		3	2	
2012	34	32	66		7	1	
2013	31	25	56		4	6	
2014	38	29	67		7	4	
2015	21	20	41		5		
2016	28	23	51		3	3	
2017	38	25	63	1	5		1
2018	36	30	66		4	3	
TOTAL	287	261	548	1	44	20	2

NOTE : Sur le total de 548 embauches entre 2010 et 2018, 59 ont quitté leur poste (dont 29 femmes, 1 personne membre des minorités ethniques et 4 personnes membres des minorités visibles).



L'accueil et l'intégration d'une nouvelle professeure ou d'un nouveau professeur

Guide à l'intention de la direction et du personnel
des facultés, départements et programmes

SOMMAIRE

Introduction	1
---------------------------	----------

Rôles et responsabilités générales	1
---	----------

Le Service des ressources humaines	1
--	---

La faculté et/ou le département/programme.....	3
--	---

La direction de la faculté et du département/programme	3
--	---

La marraine ou le parrain	4
---------------------------------	---

Les collègues	4
---------------------	---

Le comité social.....	4
-----------------------	---

La nouvelle professeure ou le nouveau professeur	5
--	---


ANNEXES

Grilles utiles pour la mise au point d'un plan d'accueil et d'intégration – « Qui fait quoi, quand? »	6
---	----------

 La préparation avant l'arrivée.....	7
---	---

 Le jour d'arrivée.....	8
--	---

 La première semaine.....	9
--	---

 La première ou la deuxième semaine suivant l'arrivée.....	10
---	----

 Le premier mois suivant l'arrivée.....	15
--	----

 Le deuxième et le troisième mois suivant l'arrivée.....	15
--	----

INTRODUCTION

Les membres de notre personnel sont indubitablement les plus importantes ressources de notre institution. Afin de réaliser la mission de notre université ainsi que son rayonnement, nous avons le souci d'attirer les meilleurs talents, mais aussi de favoriser leur intégration, leur développement et leur rétention.

Afin de prendre un bon départ, le processus d'accueil et d'intégration de nos nouvelles recrues est capital. D'une certaine façon, il débute dès l'invitation à l'entrevue de sélection, car il nous faut alors présenter les différentes facettes de l'organisation, de l'environnement et des conditions de travail.

Ainsi, avant même l'arrivée en poste d'une nouvelle professeure ou d'un nouveau professeur, il importe de prendre le temps de bien préparer son accueil et son intégration, en tenant compte dans la mesure du possible de ses besoins particuliers sur les plans personnel et professionnel.

Lorsque la nouvelle professeure ou le nouveau professeur débutera ses fonctions, la première journée sera certes importante, mais il nous faut aussi prévoir les premières semaines et les premiers mois au sein de l'organisation pour assurer un transfert efficace de l'information, tout en effectuant des suivis réguliers.

Nous croyons que tous les membres du personnel de notre institution peuvent, en équipe, faire une réelle différence dans le cheminement de nos nouvelles recrues, et ce, dans le respect du rôle et des responsabilités de chacun.

Utilisation de ce guide

Ce guide est proposé à titre suggestif aux facultés et aux départements/programmes par le Service des ressources humaines pour les aider à mettre au point ou à bonifier leur plan d'accueil et d'intégration des nouveaux membres de leur corps professoral. Les idées et contenus présentés sont inspirés de différents outils qui existent déjà au sein de certaines facultés.

Ce guide permet aussi de mieux faire connaître les services et les pratiques du Service des ressources humaines à l'endroit des nouveaux membres du personnel. Il est recommandé aux facultés d'adapter le présent guide en fonction de leur réalité, puis d'inviter les départements/programmes à le bonifier et à le mettre en œuvre.

RÔLE ET RESPONSABILITÉS GÉNÉRALES

1) SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Le Service des ressources humaines rencontre systématiquement chaque nouvelle professeure ou nouveau professeur dans les premières semaines suivant son entrée en fonction ou, parfois même, avant son arrivée officielle. L'équipe du Service des ressources humaines est responsable de fournir un soutien essentiel afin de faciliter son intégration au sein de la communauté universitaire. Elle s'occupe, entre autres, des aspects administratifs du dossier et des conditions de travail.

a) Préparation de l'arrivée de la nouvelle professeure ou du nouveau professeur à l'UdeS

Le Service des ressources humaines fait parvenir à la doyenne ou doyen le contrat de travail ainsi qu'une lettre de bienvenue confirmant l'engagement officiel de la nouvelle professeure ou du nouveau professeur. Ces documents, qui sont transmis à la nouvelle recrue par le biais du décanat, invitent la nouvelle professeure ou le nouveau professeur à :

- o Lire, signer et retourner le contrat de travail qui présente les grandes lignes de ses conditions salariales ;
- o Prendre contact avec sa conseillère ou son conseiller en gestion des ressources humaines pour fixer un rendez-vous (séance d'accueil et d'orientation par le Service des ressources humaines) ;

- Accéder à une adresse Internet où se trouvent des informations utiles facilitant son arrivée et son intégration (« Guide découverte de l'UdeS », liens utiles pour emménager à Sherbrooke, etc.), ainsi que la préparation de son dossier administratif (formulaires à imprimer, à remplir et à apporter au Service des ressources humaines lors de sa séance d'accueil et d'orientation).

Si la nouvelle professeure ou le nouveau professeur vient d'un autre pays, à noter que le Service des ressources humaines s'occupera également de certaines démarches pour le dossier d'immigration (permis de travail), et ce, en collaboration avec la direction de la faculté ainsi que la personne recrutée.

b) Séance d'accueil et d'orientation (un avant-midi)

Cette séance d'accueil et d'orientation du Service des ressources humaines a généralement lieu le premier ou le deuxième mardi du mois. L'inscription se fait auprès de sa conseillère ou de son conseiller en gestion des ressources humaines (coordonnées transmises dans la lettre de bienvenue qui accompagne le contrat de travail). Voici le déroulement de cette séance, dont la durée approximative est de 2 h 30 (prévoir un avant-midi).

- 1) Accueil à la réception du Service des ressources humaines**, où la nouvelle professeure ou le nouveau professeur est invité à déposer certains formulaires, s'ils n'ont pas déjà été soumis en format électronique (dépôt direct avec spécimen de chèque, programme d'accès à l'égalité en emploi, impôts, etc.).
- 2) Rencontre personnalisée avec la conseillère ou le conseiller en gestion des ressources humaines rattaché à la faculté**
 - Mise au point du dossier administratif
 - Explications sur les conditions de travail
 - Premier contact pour besoins actuels ou éventuels (personnels ou organisationnels)
- 3) Rencontre avec une personne-ressource en matière d'assurance collective**
 - Présentation du programme d'assurance collective et explications sur les options offertes
 - Aide pour remplir les formulaires
 - Présentation du Programme d'aide au personnel
- 4) Rencontre avec une personne-ressource pour le régime de retraite**
 - Présentation sommaire du Régime de retraite et du REER collectif
 - Aide pour remplir les formulaires
 - Explications sur la rémunération globale et les relevés annuels
- 5) Présentation « Bienvenue au cœur de la communauté universitaire », adaptée selon le profil et les besoins des participantes et participants**
 - Mot de bienvenue de la direction de l'Université de Sherbrooke
 - Historique, mission et valeurs de l'organisation
 - Faits saillants, particularités de l'UdeS, notamment en matière d'enseignement, de recherche et de développement durable
 - Structure organisationnelle, instances, campus, facultés, services administratifs, événements institutionnels
 - Services et avantages offerts aux membres du personnel, milieu de vie, conditions de travail, mesures de sécurité
 - Survol du site Internet institutionnel et présentation d'outils pratiques accessibles en ligne
 - Au besoin, informations pour favoriser la découverte de la région, etc.
- 6) Rencontre avec une personne-ressource de la Section de la gestion de paie**, si la nouvelle professeure ou le nouveau professeur n'est pas résidente canadienne ou résident canadien au moment de son embauche.
 - Information en lien avec la fiscalité, les programmes de crédits d'impôt, etc.

RÔLE ET RESPONSABILITÉS GÉNÉRALES

2) FACULTÉS ET DÉPARTEMENTS

La faculté sera très certainement le port d'attache de la nouvelle professeure ou du nouveau professeur. C'est en effet à travers elle que la nouvelle recrue tissera des liens significatifs, créera des réseaux pratiques et des partenariats forts qui lui permettront d'élargir ses collaborations auprès des autres facultés et des organismes externes.

Ainsi, la faculté est responsable de mettre en place des actions favorisant le sentiment d'appartenance dès l'arrivée de la nouvelle professeure ou du nouveau professeur.

Plusieurs actrices et acteurs devraient avoir des rôles déterminants à jouer pour faire une différence dans l'accueil et l'intégration de la nouvelle professeure ou du nouveau professeur. Il est donc important de bien clarifier dans le plan d'accueil et d'intégration les actions de chacun au niveau du décanat ainsi que du département /programme.

La direction de la faculté et du département/programme

La **doyenne ou le doyen**, qui agit à titre de personne supérieure immédiate de la nouvelle professeure ou du nouveau professeur, devrait :

- être disponible pour rencontrer la nouvelle professeure ou le nouveau professeur au cours des premières semaines suivant son arrivée afin de lui présenter, entre autres, les défis, enjeux et projets de développement de la faculté ainsi que les valeurs qui y sont privilégiées.

Dans le plan d'accueil et d'intégration de la nouvelle professeure ou du nouveau professeur, il serait souhaitable que les membres de **l'équipe de direction facultaire** jouent un rôle actif en fonction de leurs responsabilités respectives (ex. : rencontre de la vice-doyenne ou du vice-doyen à la recherche pour traiter de la recherche).

La **directrice ou le directeur de département/programme**, à son tour, devrait :

- avant l'arrivée de la nouvelle recrue, faire la mise au point du plan d'accueil et d'intégration à l'aide des grilles proposées par le Service des ressources humaines et adaptées par la faculté (en annexe), puis identifier les personnes ou groupes de personnes clés afin d'assurer la réussite du plan;
- préparer l'équipe à accueillir la nouvelle professeure ou le nouveau professeur par le biais de diverses actions simples et concrètes ;
- partager avec la nouvelle recrue de l'information sur les enjeux, les défis, les valeurs et le fonctionnement propres au département/programme;
- se montrer disponible et effectuer des suivis réguliers auprès de la nouvelle professeure ou du nouveau professeur pour favoriser son intégration, son bien-être et la maîtrise de ses nouvelles fonctions;
- voir au développement professionnel à court terme de la nouvelle professeure ou du nouveau professeur selon le reflet du processus de sélection (ex. : coaching, plan de développement individuel, formation par l'action, etc.).

La marraine ou le parrain

Une marraine ou un parrain est une personne qui a été désignée pour jouer ce rôle par la direction de sa faculté ou de son département/programme. C'est une professeure ou un professeur qui connaît bien le milieu et qui saura guider et accompagner la nouvelle recrue dans son processus d'accueil et d'intégration pour qu'elle se sente rapidement à l'aise et en confiance. C'est un rôle qui doit être clairement défini et qui nécessite une certaine préparation avant l'arrivée de la nouvelle professeure ou du nouveau professeur. Entre autres, la marraine ou le parrain devrait :

- Connaître le plan d'accueil et d'intégration prévu par la faculté et le département/programme en vue de l'arrivée de la nouvelle professeure ou du nouveau professeur et, tout particulièrement, les volets qui lui sont confiés à titre de marraine ou parrain
- Faire preuve d'ouverture, de réceptivité et de disponibilité
- Prévoir un moment d'échanges informels avec la nouvelle recrue
- Offrir son aide, partager son expérience
- S'informer régulièrement de son bien-être et l'aiguiller au besoin vers les personnes-ressources qui pourront lui offrir le soutien et l'aide nécessaires

Les collègues

Les professeures et professeurs ainsi que l'ensemble des membres du personnel de la faculté et du département/programme seront appelés à côtoyer la nouvelle recrue et à collaborer avec elle à différents niveaux. Tous et chacun peuvent faire une différence dans la qualité de l'accueil et de l'intégration de la nouvelle recrue. De façon générale, les collègues sont encouragés auprès de la nouvelle recrue à :

- Se présenter le plus tôt possible et lui souhaiter la bienvenue
- Faire preuve d'ouverture, de réceptivité
- Participer aux rencontres ou activités visant l'accueil et l'intégration
- Prévoir un moment d'échanges informels
- Offrir leur aide
- S'informer régulièrement de son bien-être et l'aiguiller au besoin vers les personnes-ressources qui pourront lui offrir le soutien et l'aide nécessaires

Le comité social

À l'Université de Sherbrooke, plusieurs unités administratives ont constitué un comité social qui, par différents moyens, voit notamment à susciter des occasions d'échanges et de rassemblements au sein de l'organisation, ainsi qu'à créer une ambiance chaleureuse. Le mandat d'un comité social varie certes d'une unité administrative à l'autre.

À titre suggestif, voici quelques activités qui, en toute **simplicité**, pourraient être organisées par la direction d'une faculté, avec la collaboration de son comité social :

- Rassemblement des collègues et de la nouvelle recrue dans le salon du personnel, en début de journée ou à la pause, avec mot de bienvenue et service de café et de muffins (fonds social)
- Invitation des collègues et de la nouvelle recrue à un 5 @ 7 à l'extérieur du campus (chacun paie ses propres consommations)

RÔLE ET RESPONSABILITÉS GÉNÉRALES DANS SON INTÉGRATION

3) NOUVELLE PROFESSEURE OU NOUVEAU PROFESSEUR


La nouvelle professeure ou le nouveau professeur détient le principal rôle du processus d'accueil et d'intégration. Voici quelques suggestions susceptibles de l'aider à se familiariser avec son nouvel environnement de travail, à prendre sa place au sein de sa nouvelle équipe et à devenir un membre à part entière de la communauté universitaire :

- Prendre connaissance des guides d'accueil préparés par le Service des ressources humaines ainsi que par sa faculté ou son département/programme
- Consulter le site Internet de l'institution, lire la documentation sur le fonctionnement de l'Université (statuts, documents officiels), de la faculté, du département
- Connaître et clarifier au besoin sa description de tâches, ses mandats spécifiques et les attentes à son égard
- Faire preuve d'ouverture, de réceptivité
- Accepter de participer à des échanges informels, des activités sociales, etc.
- Démontrer son intérêt, sa volonté de faire partie intégrante de l'équipe professorale
- Demander au besoin la formation nécessaire pour l'utilisation de divers outils (courrier électronique, messagerie vocale, Intranet, Moodle, SIIG (Véo), SOFE, «[monemploi](#)», etc.).
- Offrir aux collègues son aide, chercher à apporter sa contribution et son expérience

ANNEXES

Grilles utiles pour la mise au point de plans d'accueil et d'intégration

*Les facultés sont invitées à adapter ces grilles
en fonction de leur réalité
et des besoins relatifs à la nouvelle professeure ou au nouveau professeur*

Quand	Qui								Quoi
PRÉPARATION AVANT L'ARRIVÉE	Serv. ress. hum.	Doyenne ou doyen	Dir. adm. faculté	Sec. de dir. faculté	Dir. département ou programme	Sec. de dir. départ./programme	Marraine ou parrain	Autre :	Rôle et responsabilités
	Date								
	<input checked="" type="checkbox"/>								DÈS LA CONFIRMATION OFFICIELLE DE L'EMBAUCHE
									<ul style="list-style-type: none"> Transmettre à la doyenne ou au doyen le contrat de travail de la nouvelle professeure ou du nouveau professeur avec la lettre de bienvenue du Service des ressources humaines. S'il y a lieu, assurer la préparation et le cheminement du dossier d'immigration (permis de travail).
	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> Déterminer le plan d'accueil et d'intégration de la nouvelle professeure ou du nouveau professeur (ex. : adapter la présente )
	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> Acheminer à la professeure ou au professeur le contrat de travail et la lettre de bienvenue reçus du Service des ressources humaines. Cette dernière comprend : <ul style="list-style-type: none"> Lien vers le Guide d'accueil général de l'Université Coordonnées de sa conseillère ou de son conseiller en gestion des ressources humaines et invitation à prendre contact pour fixer une rencontre au Service des ressources humaines
	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Transmettre à la professeure ou au professeur toutes les informations utiles en vue de son arrivée :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les informations pertinentes lorsqu'un déménagement est requis : <ul style="list-style-type: none"> Préférence Estrie si admissible (formulaire à soumettre par la doyenne ou le doyen au SRH) Directive sur le remboursement des frais de déménagement (2600-010) Lien vers le Guide d'accueil spécifique à la faculté ou au département/programme Lien vers le Guide d'accueil du Campus de Longueuil (si lieu de travail)
	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> Confirmer la date officielle d'entrée en fonction
	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> Préparer et diffuser un avis de nomination pour informer le personnel de la faculté de l'arrivée prochaine de la nouvelle professeure ou du nouveau professeur (présentation, date d'arrivée prévue) Aviser également le Service d'appui au Campus de Longueuil s'il s'agit du lieu de travail de la nouvelle recrue
	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> Réserver des périodes à l'agenda des différents intervenants pour accueillir et rencontrer la nouvelle professeure ou le nouveau professeur
	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	LOGISTIQUE – OUTILS DE TRAVAIL <ul style="list-style-type: none"> Réserver un bureau, s'assurer qu'il soit en dans un état impeccable, obtenir la clé à remettre à la nouvelle recrue Commander les équipements informatiques Demander la création d'un code d'utilisateur SOFE Demander l'installation de la ligne téléphonique Identifier les besoins de formation pour les logiciels et outils (Moodle, SOFE, outil «Ma tâche professorale» pour la saisie en ligne du rapport d'activité et du projet de tâche, etc.)
	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	JUMELAGE Identifier une professeure ou un professeur du département ou de la faculté qui pourrait agir comme mentor ou marraine ou

Quand	Qui								Quoi
PRÉPARATION AVANT L'ARRIVÉE	Serv. ress. hum.	Doyenne ou doyen	Dir. adm. faculté	Sec. de dir. faculté	Dir. département ou programme	Sec. de dir. départ./programme	Marraine ou parrain	Autre :	Rôle et responsabilités
									parrain et déterminer son rôle spécifique
Quand	Qui								Quoi
JOUR D'ARRIVÉE	Serv. ress. hum.	Doyenne ou doyen	Dir. adm. faculté	Sec. de dir. faculté	Dir. département ou programme	Sec. de dir. départ./programme	Marraine ou parrain	Autre :	Rôle et responsabilités
J1	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Transmettre à l'ensemble du personnel de l'unité un message de bienvenue afin de souligner l'arrivée de la nouvelle professeure ou du nouveau professeur
J1	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Accueillir la nouvelle recrue au moment et au point de rencontre convenus Remettre une pochette d'accueil de la faculté (si elle n'a pas été transmise en format électronique)
J1	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ESPACE DE TRAVAIL 5) Montrer l'espace de travail personnel, le bureau 6) Remettre les clés (bureau, classe, casier) 7) Mettre à la disposition un chariot ou un diable pour l'aménagement du bureau
J1	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	OUTILS – ORDINATEUR – TÉLÉPHONE – ACCÈS Expliquer le fonctionnement du système téléphonique (appels interurbains, boîte vocale) et mettre à sa disposition le guide d'utilisation Soutien au besoin pour l'activation du CIP, de l'adresse @ et ajout de coordonnées au bottin universitaire Indiquer comment obtenir un soutien informatique
J1	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	VISITE GUIDÉE DE LA FACULTÉ Accompagner la nouvelle professeure ou le nouveau professeur lors d'une visite guidée de la faculté : <ul style="list-style-type: none"> • Salon du personnel, salles de repos • Services alimentaires dans le pavillon • Salles de toilette • Emplacement où sont prodigués les premiers soins • Secrétariat du département <ul style="list-style-type: none"> • Présentation de la secrétaire de direction du département (rôles et responsabilités) et del'ensemble du personnel administratif • Casier à courrier, information sur le courrier interne/externe • Service de photocopie • Télécopie • Papeterie et fournitures de bureau

Quand	Qui								Quoi	
PREMIÈRE SEMAINE DE L'ARRIVÉE	Serv. ress. hum.	Doyenne ou doyen	Dir. adm. faculté	Sec. de dir. faculté	Dir. département ou programme	Sec. de dir. départ./programme	Marraine ou parrain	Autre :	Rôle et responsabilités	
J1 à J5	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<ul style="list-style-type: none"> • Tenir une activité d'accueil. Si par exemple un comité social est en place, tenir en toute simplicité une première activité d'accueil dans une ambiance chaleureuse et sympathique (exemple : mot de bienvenue en présence de collègues dans le salon du personnel, avec muffins et café).
J2 à J5	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<ul style="list-style-type: none"> • Présenter les pratiques pour les assemblées et les réunions • Expliquer les règles et les processus administratifs généraux pour les rapports de dépenses, les modalités pour le transport et les frais de déplacement, etc. • Effectuer un survol du site Internet/Intranet de la faculté, du département • Expliquer les modes de communications internes • Indiquer la marche à suivre pour les demandes médias, les ressources disponibles, le répertoire des spécialistes, le bulletin «Liaison Médias» • Indiquer la procédure pour la réservation de locaux • Fournir les informations de base sur l'équipement multimédia
J2 à J5	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<ul style="list-style-type: none"> • Expliquer le fonctionnement sur la mise au point d'outils personnalisés <ul style="list-style-type: none"> • Plaquette d'identification pour la porte du bureau (signalisation) • Cartes professionnelles • Page web personnelle dans la rubrique Web «Corps professoral» (prise de vue, rédaction du profil, mise en ligne, etc.) • Expertus (CV commun canadien)

Quand	Qui								Quoi
PREMIÈRE OU DEUXIÈME SEMAINE SUIVANT L'ARRIVÉE	Serv. ress. hum.	Doyenne ou doyen	Dir. adm. faculté	Sec. de dir. faculté	Dir. département ou programme	Sec. de dir. départ. /programme	Marraine ou parrain	Autre :	Rôle et responsabilités
J2 à J14	<input checked="" type="checkbox"/>	--	--	--	--	--	--	--	SÉANCE D'ACCUEIL ET D'ORIENTATION PAR LE SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES (un avant-midi) Cette séance a généralement lieu le premier ou le deuxième mardi du mois. L'inscription se fait auprès de sa conseillère ou de son conseiller en gestion des ressources humaines (coordonnées transmises dans la lettre de bienvenue qui accompagne le contrat de travail).
J2 à J14	<input checked="" type="checkbox"/>	--	--	--	--	--	--	--	1) Accueil à la réception du Service des ressources humaines, où la nouvelle professeure ou le nouveau professeur est invité à déposer certains formulaires (dépôt direct avec spécimen de chèque, programme d'accès à l'égalité en emploi, impôts, etc.).
J2 à J14	<input checked="" type="checkbox"/>	--	--	--	--	--	--	--	<ul style="list-style-type: none"> Rencontre personnalisée avec la conseillère ou le conseiller en gestion des ressources humaines rattaché à la faculté <ul style="list-style-type: none"> Mettre au point du dossier administratif Expliquer les conditions de travail Établir un premier contact pour besoins actuels ou éventuels (personnels ou organisationnels)
J2 à J14	<input checked="" type="checkbox"/>	--	--	--	--	--	--	--	<ul style="list-style-type: none"> Rencontre avec une personne-ressource en matière d'assurance collective <ul style="list-style-type: none"> Présenter le programme d'assurance collective et les options offertes Fournir de l'aide pour remplir les formulaires Présenter le Programme d'aide au personnel
J2 à J14	<input checked="" type="checkbox"/>	--	--	--	--	--	--	--	<ul style="list-style-type: none"> Rencontre avec une personne-ressource pour le régime de retraite <ul style="list-style-type: none"> Présenter sommairement le Régime de retraite Fournir de l'aide pour remplir les formulaires Expliquer les relevés annuels et la rémunération globale
J2 à J14	<input checked="" type="checkbox"/>	--	--	--	--	--	--	--	<ul style="list-style-type: none"> Présentation « Bienvenue au cœur de la communauté universitaire », adaptée selon le profil et les besoins des participantes et participants <ul style="list-style-type: none"> Mot de bienvenue de la direction de l'Université de Sherbrooke Historique, mission et valeurs de l'organisation Faits saillants, particularités de l'UdeS, notamment en matière d'enseignement, de recherche et de développement durable Structure organisationnelle, instances, campus, facultés, services administratifs, événements institutionnels Services et avantages offerts aux membres du personnel, milieu de vie, conditions de travail, mesures de sécurité Survol du site Internet institutionnel et présentation d'outils pratiques en ligne Au besoin, informations pour favoriser la découverte de la région, etc.
J2 à J14	<input checked="" type="checkbox"/>	--	--	--	--	--	--	--	<ul style="list-style-type: none"> Si la nouvelle professeure ou le nouveau professeur n'est pas résident canadien au moment de son embauche, rencontre avec une personne-ressource de la Section de la gestion de paie <ul style="list-style-type: none"> Fournir des précisions sur la fiscalité, les programmes de crédits d'impôt, etc.

Quand	Qui								Quoi
PREMIÈRE OU DEUXIÈME SEMAINE SUIVANT L'ARRIVÉE	Serv. ress. hum.	Doyenne ou doyen	Dir. adm. faculté	Sec. de dir. faculté	Dir. département ou programme	Sec. de dir. départ./programme	Marraine ou parrain	Autre :	Rôle et responsabilités
J2 à J14	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	DIRECTION FACULTAIRE <ul style="list-style-type: none"> • Rencontre avec la doyenne ou le doyen • Informations diverses de la direction facultaire et échanges (valeurs, défis, enjeux, projets de développement, campagne de La Fondation, etc.) • Présentation du personnel de direction et du personnel administratif du décanat
J2 à J14	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ENSEIGNEMENT <ul style="list-style-type: none"> • Prévoir une rencontre avec la directrice ou le directeur du département • Prévoir également, si possible, une rencontre d'échanges avec le vice-décanat aux études ou son équivalent
J2 à J14	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Planification, gestion <ul style="list-style-type: none"> • Calendrier scolaire facultaire • Planification annuelle des cours et élaboration des horaires • Gestion administrative et budgétaire en lien avec les activités d'enseignement • Cours en appoint
J2 à J14	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cours <ul style="list-style-type: none"> • Horaire du trimestre et locaux • Plan de cours-type • Entente de plan de cours • Modalités en cas d'absence de la professeure ou du professeur à une activité d'enseignement • Évaluation du cours et de l'enseignement par les étudiantes et les étudiants
J2 à J14	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Outils <ul style="list-style-type: none"> • Liste des étudiantes et étudiants • Joindre vos étudiantes et étudiants par courriel • Commande de volumes • Vente de notes de cours aux étudiantes et étudiants • Prêt de matériel pédagogique aux étudiantes et étudiants • Équipement informatique et audiovisuel dans les salles de cours • Moodle • Soutien technopédagogique (SSF)
J2 à J14	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Travaux étudiants, examens <ul style="list-style-type: none"> • Normes de présentation des travaux écrits • Remise des travaux • Travaux en retard • Travaux corrigés • Examen à choix multiples • Remise des notes • Révision des notes • Cas de fraudes, plagiat

PREMIÈRE OU DEUXIÈME SEMAINE SUIVANT L'ARRIVÉE	Serv. ress. hum.	Doyenne ou doyen	Dir. adm. faculté	Sec. de dir. faculté	Dir. département ou programme	Sec. de dir. départ./programme	Marraine ou parrain	Autre :	Rôle et responsabilités
J2 à J14	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ENSEIGNEMENT (suite) Encadrement des étudiantes et des étudiants <ul style="list-style-type: none"> Mobilisation sur la réussite étudiante, Ressources et services disponibles : <ul style="list-style-type: none"> Site «Ça va ?» Clinique médicale, psychologie, orientation, aide financière, services à la clé, etc. Supervision d'étudiantes et d'étudiants aux cycles supérieurs Plan de formation
J2 à J14	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Embauches <ul style="list-style-type: none"> Demandes d'auxiliaires d'enseignement Demandes d'appui à la formation, de conférenciers
J2 à J14	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Normes, encadrements (documents officiels), instances <ul style="list-style-type: none"> Qualité de l'enseignement Règlement des études Politique linguistique Prévention et soutien en matière de conflits, harcèlement et discrimination Protectrice des droits des étudiantes et des étudiants Etc.
J2 à J14	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Service de soutien à la formation (SSF) – Possibilité d'inviter une personne-ressource du SSF à la rencontre <ul style="list-style-type: none"> Soutien-conseil en pédagogie et technologies Fonds d'appui, programmes, outils et documentation Carrefour de l'information, organisation d'événements, visioconférence Appui à la production audiovisuelle Enseignement à distance Personnes-ressources à contacter Également : <ul style="list-style-type: none"> Microprogramme de 3e cycle en pédagogie de l'enseignement supérieur offert à la Faculté d'éducation
J2 à J14	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Service des bibliothèques et archives (SBA) <ul style="list-style-type: none"> Personnes-ressources à contacter Formations documentaires en classe sur demande Gestion de la réserve académique Achat de documents Reproduction de matériel didactique : déclaration de droits d'auteur Veille informationnelle Gestion du dépôt institutionnel en libre accès (Savoirs UdeS) Expertise en organisation et recherche d'information
J2 à J14	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Savoir qui fait quoi au sein de la faculté, du département et des diverses instances au niveau de l'enseignement <ul style="list-style-type: none"> Vice-rectorat aux études Vice-décanat aux études Responsables de programmes Commis aux affaires académiques Etc.

Quand	Qui								Quoi
PREMIÈRE OU DEUXIÈME SEMAINE SUIVANT L'ARRIVÉE	Serv. res. hum.	Doyenne ou doyen	Dir. adm. faculté	Sec. de dir. faculté	Dir. département ou programme	Sec. de dir. départ./programme	Marraine ou parrain	Autre :	Rôle et responsabilités
J2 à J14	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	RECHERCHE <ul style="list-style-type: none"> Prévoir une rencontre avec la directrice ou le directeur du département Prévoir également, si possible, une rencontre d'échanges avec le vice-décanat à la recherche ou son équivalent
J2 à J14	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Activités de recherche <ul style="list-style-type: none"> Définition et cadre des activités Contribution à la recherche et diffusion Etc.
J2 à J14	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Financement, gestion <ul style="list-style-type: none"> Fonds de démarrage Fonds de soutien départemental Fonds départemental de recherche Fonds d'éducation continue Programme d'appui aux activités de création et d'édition savante Chaires de recherche Soutien dans la préparation des demandes de subvention (SARIC) Gestion des fonds de recherche Personnes-ressources au Service des ressources financières
J2 à J14	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création (SARIC) <i>– Possibilité d'inviter une personne-ressource du SARIC à la rencontre</i> <ul style="list-style-type: none"> Personnes-ressources à contacter Contrats et subventions de recherche, propriété intellectuelle Centre de caractérisation des matériaux Survol de l'ensemble des services offerts par le SARIC
J2 à J14	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Normes, encadrements <ul style="list-style-type: none"> Santé et sécurité Éthique, intégrité, conflits d'intérêt Etc.
J2 à J14	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Embauches <ul style="list-style-type: none"> Demandes d'auxiliaires de recherche Personnel de soutien et personnel professionnel à la recherche Stagiaires postdoctoraux Personnes-ressources au Service des ressources humaines
J2 à J14	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Savoir qui fait quoi au sein de la faculté, du département et des autres unités administratives au niveau de la recherche <ul style="list-style-type: none"> Vice-rectorat à la recherche, à l'innovation et à l'entrepreneuriat Vice-décanat à la recherche Site Internet : www.USherbrooke.ca/recherche

Quand	Qui								Quoi
PREMIÈRE OU DEUXIÈME SEMAINE SUIVANT L'ARRIVÉE	Serv. ress. hum.	Doyenne ou doyen	Dir. adm. faculté	Sec. de dir. faculté	Dir. département ou programme	Sec. de dir. départ./programme	Marraine ou parrain	Autre :	Rôle et responsabilités
J2 à J14	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	PARTICIPATION À LA VIE UNIVERSITAIRE <ul style="list-style-type: none"> • Activités, distinctes de l'enseignement et de la recherche, liées au fonctionnement et à la vie de la communauté universitaire, dans les cadres pédagogique, administratif, syndical, scientifique ou culturel <ul style="list-style-type: none"> • Contribution aux activités d'organismes syndicaux, des conseils, comités, commissions ou assemblées de l'Université • Contribution aux activités liées à la gestion du département, de la faculté ou de l'Université • Etc.
J2 à J14	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	SERVICE À LA COLLECTIVITÉ <ol style="list-style-type: none"> 1. Activités externes de nature universitaire qui contribuent à la réputation de la professeure ou du professeur et au rayonnement de l'Université <ol style="list-style-type: none"> a. Contribution aux travaux d'organismes universitaires, scientifiques, professionnels, gouvernementaux, culturels ou sociaux b. Participation à des tables rondes, conférences, etc. c. Collaboration avec les médias à titre de spécialiste (ex. : bulletin Liaison-médias du Service des communications) d. Etc.
J2 à J14	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	CARRIÈRE <ol style="list-style-type: none"> 1. Conditions de travail 2. Renouveau, agrégation, permanence, dossier d'évaluation 3. Tâche professorale <ol style="list-style-type: none"> 3.1. Projet de tâche 3.2. Rapport d'activités 3.3. Calendrier des dates butoirs 3.4. Outil pour la saisie en ligne « Ma tâche professorale » (www.USherbrooke.ca/monemploi)
J2 à J14	--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	RELATIONS INTERNATIONALES <ul style="list-style-type: none"> • Coopération scientifique, partenariats • Stagiaires et étudiants internationaux • Survol des services de l'ARIUS

Quand	Qui								Quoi
UN MOIS SUIVANT L'ARRIVÉE	Serv. ress. hum.	Doyenne ou doyen	Dir. adm. faculté	Sec. de dir. faculté	Dir. département ou programme	Sec. de dir. départ./programme	Marraine ou parrain	Autre :	Rôle et responsabilités
J30 à J60	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> Assurer un suivi régulier auprès de la nouvelle professeure ou du nouveau professeur pour favoriser son intégration, son bien-être et la maîtrise de ses nouvelles fonctions (rencontres formelles et informelles) L'aiguiller vers les ressources auxquelles elle peut faire appel en cas de besoin (information complémentaire, aide, etc.).
J1 à J60	<input checked="" type="checkbox"/>								PLAN D'ACCUEIL ET DE DÉVELOPPEMENT DES GESTIONNAIRES <ul style="list-style-type: none"> Inscription de la nouvelle professeure ou du nouveau professeur, <u>si un mandat de gestion lui est confié au moment de son embauche</u>, au plan d'accueil et de développement des gestionnaires. Ce plan nécessite généralement la tenue de trois rencontres avec une conseillère ou un conseiller en gestion des ressources humaines.
J30 à J60	<input checked="" type="checkbox"/>								Volet 1 3. Présentation du Guide pour gestionnaires
J30 à J60	<input checked="" type="checkbox"/>								Volet 2 <ol style="list-style-type: none"> Présentation du programme CICCUS (Cheminement d'intégration des connaissances et des compétences inhérentes au rôle de gestionnaire à l'UdeS). Explications sur la gestion de la présence au travail
J30 à J60	<input checked="" type="checkbox"/>								Volet 3 <ol style="list-style-type: none"> Présentation de la <i>Politique sur la promotion des droits fondamentaux des personnes et la prévention de toute forme de harcèlement et de discrimination</i> (2500-015) Présentation du BRDI (Bilan de réalisation et de développement individuel)
Quand	Qui								Quoi
DEUX À TROIS MOIS SUIVANT L'ARRIVÉE	Serv. ress. hum.	Doyenne ou doyen	Dir. adm. faculté	Sec. de dir. faculté	Dir. département ou programme	Sec. de dir. départ./programme	Marraine ou parrain	Autre :	Rôle et responsabilités
J60 à J90	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> Assurer un suivi régulier auprès de la nouvelle professeure ou du nouveau professeur pour favoriser son intégration, son bien-être et la maîtrise de ses nouvelles fonctions (rencontres formelles et informelles) L'aiguiller vers les ressources auxquelles elle peut faire appel en cas de besoin (information complémentaire, aide, etc.).



Rectorat
Sherbrooke (Québec) J1K 2R1

Sherbrooke, le 24 septembre 2019

Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements
350, rue Albert, 16^e étage
CP 1610
Ottawa (Ontario) K1P 6G4

Objet : Synthèse des modifications apportées au Plan DÉFI4

Mesdames, Messieurs, les membres du comité externe en Équité, Diversité et Inclusion du Programme des Chaires de recherche du Canada,

En réponse aux commentaires formulés dans le sommaire des discussions du comité externe en ÉDI du Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC) ainsi qu'à ceux compris dans les évaluations individuelles, nous souhaitons d'abord vous remercier d'avoir souligné quelques-unes des grandes forces de notre plan tel que l'investissement de l'Université en matière d'ÉDI au-delà des exigences du PCRC et ce pour l'ensemble de notre institution, ainsi que la prise en charge des objectifs du Plan par plusieurs ressources vivement engagées envers l'ÉDI.

Nous vous sommes également reconnaissants d'avoir porté à notre attention les composantes du Plan nécessitant des améliorations. Pour ce faire, le *Plan d'action d'équité pour les programmes interorganismes (2017-2022) – Plan DÉFI4* de l'Université de Sherbrooke a été entièrement revu. Les composantes du Plan nécessitant des améliorations ont été rigoureusement analysées afin d'y apporter des correctifs et de les bonifier en regard des recommandations formulées par les évaluatrices et évaluateurs. Chacune de ces composantes est reprise dans la présente lettre et est suivie de la description des modifications apportées à la nouvelle version du Plan DÉFI4. Il est à noter que nous avons dorénavant un seul document de reddition de compte, lequel présente à la fois notre plan d'action et les progrès réalisés pour chaque action incluse dans celui-ci. Toutes les exigences demandées ont été remplies.

Retards dans l'atteinte des objectifs

Depuis la soumission du dernier rapport au PCRC en décembre dernier, de nombreux progrès dans l'atteinte des objectifs ont été réalisés : à cet effet, 74 % des actions associées aux six objectifs du Plan ont été complétées ^(45/61) et plusieurs actions sont en cours de réalisation. Par ailleurs, il est important de souligner que d'autres actions ont été ajoutées au plan et découlent des analyses réalisées à l'été 2019. Également, certaines des actions qui ne sont pas complétées pour le moment surpassent les exigences du PCRC ^(3/61). Bien que ces dernières ne soient pas requises, elles sont mises de l'avant par l'Université de Sherbrooke de façon à étendre ses bonnes pratiques à l'ensemble de la recherche et de la communauté universitaire.

Insuffisance des chiffres et des statistiques à l'appui du plan d'action

Les objectifs 2 – *Progression de carrière et inclusion*, 3 – *Formation* et 4 – *Communication* contiennent maintenant des analyses basées sur des données quantitatives recueillies par différentes ressources impliquées dans le plan :

- Objectif 2 – *Progression de carrière et inclusion*
 - Analyse de contexte portant sur le mentorat (p. #55-58);

- Analyse de contexte sur les obstacles systémiques auxquels sont confrontés les membres des quatre GD et les personnes issues de la communauté LGBT2+ (p. #58-65) ;
 - Analyse comparative du soutien, de la rémunération, de la progression de carrière, des absences des titulaires reliés à divers congés ainsi que le non-renouvellement de CRC après un mandat (p. #74-88)
 - Analyse de la représentativité des GD parmi les récipiendaires de prix institutionnels d'excellence, conformément à l'une des actions définies pour cet objectif (p. #93-95).
- Objectif 3 – *Formation*
 - Analyse de contexte entourant les formations à l'ÉDI disponibles incluant le nombre de formations données, le nombre de personnes formées ainsi que les rétroactions obtenues, le tout afin de s'assurer que toutes les personnes impliquées dans les processus d'embauche soient formées à l'ÉDI (p. #100-105).
 - Objectif 4 – *Communication*
 - Analyse de la représentativité des GD au sein des communications de l'institution visant à nous assurer que les contenus diffusés reflètent la diversité présente à l'Université de Sherbrooke (p. #115-118).

Toutes ces analyses présentent les plus récentes données et statistiques, le plus souvent sous forme de tableaux et de graphiques. De plus, la méthodologie utilisée pour recueillir ces données est mise en évidence et explicitée dans chaque analyse.

Absence d'analyse de contexte visant à appuyer la réflexion stratégique

Comme mentionné précédemment, une analyse de contexte portant sur les obstacles systémiques auxquels sont confrontés les membres des GD a été intégrée à l'objectif 2 (p. #58-65). Cette analyse est le fruit d'un sondage réalisé par le Service des ressources humaines auprès des 34 titulaires de CRC de l'institution. L'élaboration du questionnaire a été réalisée conformément aux recommandations mises de l'avant dans le *Guide des pratiques exemplaires du PCRC*. Le taux de réponse enregistré est de 88% et la totalité des titulaires issus des GD (6) y ont répondu. Au terme d'une analyse approfondie des réponses obtenues, des constats ont été établis et des actions spécifiques ont été définies en fonction de ces derniers de façon à remédier aux situations problématiques soulevées (p. #64-65).

Consultations insuffisantes avec des individus appartenant à chacun des quatre GD

Une section décrivant les consultations effectuées a été ajoutée au Plan (p. #21). Le sondage précédemment décrit auquel ont répondu les titulaires de CRC de l'Université de Sherbrooke, incluant les six membres des GD, et à partir duquel l'analyse de contexte sur les barrières systémiques a été réalisée, représente l'outil de consultation privilégié dans le cadre du présent Plan d'action (p. #58-65). Le questionnaire envoyé comprenait une section dédiée aux commentaires et aux recommandations, afin de nous assurer de couvrir l'entièreté des enjeux reliés à l'ÉDI et, ce faisant, d'identifier l'ensemble des obstacles systémiques pouvant potentiellement nuire à la progression de carrière et à l'épanouissement professionnel des GD. Par ailleurs, le comité consultatif du Plan DÉFI4 est composé de membres issus des GD et titulaires de CRC qui émettent des recommandations biannuellement sur chaque action du plan (p. #20-21).

Afin de bonifier les obstacles identifiés par les titulaires, une revue de la littérature portant sur les difficultés que peuvent vivre les personnes des quatre GD en milieu de travail (ainsi que les personnes LGBT2+) a également été réalisée, et est présentée aux pages #66 à 73. Cette recension des principales barrières répertoriées dans la littérature nous servira à travailler en amont, et à prévenir tout autre obstacle potentiel n'ayant pas été relevé par les titulaires de CRC actuellement en poste. Des pistes de solution qui pourront être examinées par notre comité stratégique ainsi que par les sous-comités de travail existants sont présentées.

Analyse plus approfondie des pratiques d'embauche et de l'équité salariale en tenant compte des bonus non comptabilisés dans la convention collective

L'objectif 1 – *Transparence de l'attribution des CRC et du processus de sélection* comprend une analyse exhaustive des pratiques d'embauche (p. #36-49) qui a été réalisée conjointement par le directeur de section des ressources humaines (l'agent d'équité institutionnel) et une conseillère en gestion des ressources humaines. Cette analyse a permis de révéler certaines failles, pour lesquelles des actions ont été ajoutées au Plan. L'analyse des pratiques d'embauche a notamment conduit à ajouter ou à bonifier des actions concernant, entre autres, l'auto-identification; l'évaluation des interruptions de carrière; les appels de propositions et les processus et le soutien quant aux mesures adaptatives. Des quatorze (14) actions découlant de l'analyse des pratiques d'embauche, treize (13) sont complétées. La seule action restante concerne : le développement d'une stratégie de repérage précoce des étudiantes et étudiants prometteurs appartenant aux GD. Il est à noter que cette dernière action ne représente pas une demande du PCRC et qu'il s'agit d'une initiative de l'Université de Sherbrooke, qui va au-delà des exigences. Par ailleurs, des précisions en regard de l'équité salariale se retrouvent dans la section concernant l'analyse comparative du soutien (sous-section « 2) Informations sur les salaires, les avantages, les conditions de travail et l'équité salariale ») à la page #76. Cette partie d'analyse a montré qu'aucun ajustement salarial n'était requis. Finalement, une note spécifiant que même si les conventions collectives régissent les conditions de travail des titulaires, elles n'affectent en aucun cas l'attribution des CRC a été ajoutée (p. #24-25).

L'absence de plaintes ne peut être interprétée comme l'absence de barrière systémique

La présente version du Plan DÉFI4 met en lumière le mécanisme de gestion servant à s'assurer que les personnes responsables puissent traiter de façon proactive les situations réelles, potentielles ou apparentes de manques en matière d'ÉDI (voir 1A, p. #30-31). Chaque situation signalée est traitée dans la plus stricte confidentialité, conformément à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*. Aussi, un rappel est lancé annuellement à la communauté, incluant les titulaires de CRC, pour l'inviter à poser ses questions et lui rappeler l'importance de signaler toutes préoccupations ou plaintes qu'elle pourrait avoir. L'Université de Sherbrooke est néanmoins consciente qu'une absence de plaintes ne peut être interprétée comme une absence de barrière, certaines personnes pouvant légitimement se sentir moins à l'aise de soulever des problèmes. La section 2H (p. #98) rappelle à cet effet que les doyennes et doyens ainsi que les gestionnaires responsables des titulaires jouent un rôle de soutien et d'accompagnement lors de telles préoccupations. De plus, les mentors de chaque titulaire jouent également ce rôle de proximité (voir 2A, p. #55-56).

Puiser davantage dans les pratiques exemplaires en ÉDI

Plusieurs actions relevant de pratiques exemplaires en ÉDI ont été ajoutées au Plan DÉFI4. Parmi de nombreuses autres, notons l'embauche d'une agente de recherche-équité, laquelle détient une expertise en matière d'ÉDI (voir 6.2., p. #20); l'utilisation d'un vocabulaire inclusif et l'inclusion de critères liés aux attitudes et aux habiletés relationnelles pouvant mettre en valeur des candidatures des GD dans les appels de propositions (1F3, p. #41-42); les compensations offertes aux personnes subissant une « taxe à l'équité » (2G, p. #97); la prise en charge des dossiers de candidature signalant des interruptions de carrière de façon à ce que ces dernières ne posent pas obstacle pour la suite du processus de sélection (1F2, p. #40-41) ; la personnalisation de la visite de la candidate ou du candidat lors des entrevues et la mise en place de pratiques d'accueil adaptées (1F13, p. #48); la mise en place d'un programme de mentorat pour les titulaires de CRC pour assurer le soutien, l'inclusion et la rétention (2A, p. #55-56); la création d'un comité consultatif (voir 6.3., p. #20-21); la diffusion d'un message fort et visible en matière d'ÉDI (4B, p. #111-114); et la prise en compte des initiatives et des accomplissements quant à l'ÉDI dans l'attribution des prix remis par l'Université (2F, p. #96).

Dans l'attente de vos nouvelles, recevez, Mesdames, Messieurs, les membres du comité externe en Équité, Diversité et Inclusion, mes salutations distinguées.

Le vice-recteur à la recherche et aux études supérieures,



Professeur Jean-Pierre Perreault, Ph. D.



Service des ressources humaines

Introduction au Guide de recrutement du personnel de recherche

S'inscrivant dans le plan d'action [DÉFI4](#), le présent guide est rendu disponible à l'ensemble des professeures ou professeurs qui recrutent et sélectionnent du personnel de recherche afin de partager les bonnes pratiques de recrutement, et en particulier celles liées à l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI).

Il contient différents outils :

- Un guide précisant le rôle des membres d'un comité de sélection quant à l'équité, la diversité et l'inclusion;
- Un gabarit d'affichage pour le personnel de recherche, incluant les moyens de diffusion courants;
- Un guide d'accompagnement des bonnes pratiques en sélection pour le personnel de recherche;
- Une grille d'entrevue de sélection pour le personnel de recherche;
- Un formulaire de consentement à la prise de références;
- Une grille de vérification des références.

Pour toutes questions, n'hésitez pas à communiquer avec [la conseillère ou le conseiller en gestion des ressources humaines de votre faculté](#).



CAMPUS PRINCIPAL DE SHERBROOKE



CAMPUS DE LA SANTÉ DE SHERBROOKE



CAMPUS DE LONGUEUIL

MON RÔLE

À TITRE DE MEMBRE
D'UN COMITÉ DE SÉLECTION
POUR L'EMBAUCHE

D'UNE PROFESSIONNELLE OU
D'UN PROFESSIONNEL DE RECHERCHE

MON RÔLE AU SEIN DU COMITÉ

À titre de professeure ou professeur ou de gestionnaire, lorsque vous êtes appelés à siéger sur un comité de sélection pour l'embauche d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche, votre rôle est encadré de certaines règles en lien avec **l'équité en matière d'emploi**.

Le comité est composé de membres représentant la diversité en lien avec les groupes désignés et les cibles en **matière d'équité**.

Vous trouverez ici toutes les informations et obligations que vous devez connaître dès votre nomination au sein d'un comité.

Pour vous soutenir et vous conseiller, une **technicienne ou un technicien** en gestion des ressources humaines est disponible. Vous êtes invités à communiquer avec cette personne pour toutes questions en **matière d'équité**.

NOTIONS POUR L'OPTIMISATION DES ENTREVUES

L'entrevue structurée est privilégiée dans le processus de sélection :

- elle permet une plus grande valeur prédictive de l'évaluation des compétences de la personne candidate;
- elle permet une meilleure prise de décision;
- elle comprend des questions variées de types comportementaux, situationnels, connaissances, expériences, intérêts et motivations.

ÉTAPES SOMMAIRES DU PROCESSUS D'ENTREVUE

- Analyse du besoin;
- Préparation de l'entrevue;
 - présélection des candidatures (*attention aux **biais** de perception*!*), grille d'observation
- Passation de l'entrevue (*attention aux **biais** de perception*!*);
- Prise de références;
- Prise de décision;
- Feedback aux personnes candidates et intégration.

**Voir diapositives no. 9 et 10*

Voir aussi le Guide de dotation: https://www.usherbrooke.ca/gestion-recherche/fileadmin/sites/gestion-recherche/documents/edi/HL-Documents/Guide_dotation_Chaires_et_Fonds.pdf

ATTENTION AU RESPECT DES LOIS

LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

La Loi sur l'**équité** en matière d'emploi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

ATTENTION AU RESPECT DES LOIS

CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Ainsi, les questions d'entrevue ne doivent en aucun cas porter sur un de ces aspects.

DÉFINITIONS DES GROUPES DÉSIGNÉS

Femme : Personne qui s'identifie comme femme.

Autochtone : "Personne faisant partie du groupe des Indiens de l'Amérique du Nord ou des Premières nations, ou un Métis ou Inuit. Les termes « Indiens de l'Amérique du Nord » et « Premières nations » signifient les Indiens inscrits, les Indiens non-inscrits et les Indiens couverts par traités."

Personne handicapée : "Une personne handicapée est une personne qui a une déficience durable ou récurrente soit de sa capacité physique, mentale ou sensorielle, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et qui

*considère qu'elle a des aptitudes réduites pour exercer un emploi;

*pense qu'elle risque d'être classée dans cette catégorie par son employeur ou d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.

*La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail. Les handicaps comprennent : coordination ou dextérité (difficulté à se servir de ses mains ou ses bras, par exemple pour saisir ou utiliser une agrafeuse ou pour travailler au clavier), mobilité (difficulté à se déplacer d'un local à l'autre, à monter ou à descendre les escaliers, etc.), cécité ou malvoyance (incapacité ou difficulté à voir), surdité ou malentendance (incapacité ou difficulté à entendre), élocution (incapacité à parler ou difficulté à parler et à se faire comprendre), autre handicap (difficulté d'apprentissage ou de développement et tout autre type de handicap)."

DÉFINITIONS DES GROUPES DÉSIGNÉS

Minorité visible : "Un membre de minorité visible au Canada est une personne (autre qu'un Autochtone défini ci-dessus) qui n'est pas de race ou de couleur blanche, peu importe son lieu de naissance, et qui appartient à l'un des groupes suivants : Noir, Chinois, Philippin, Japonais, Coréen, Asiatique du Sud ou Indien de l'Est (Indien de l'Inde, Bangladais, Pakistanais, Indien de l'Est «originaire de la Guyane, de la Trinité, de l'Afrique orientale, etc.), Asiatique du Sud-Est (Birman, Cambodgien, Laotien, Thaïlandais, Vietnamien, etc.), Asiatique de l'Ouest non blanc, Nord-Africain non blanc ou Arabe (Égyptien, Libyen, Libanais, etc.), Latino-Américain non blanc (Amérindiens de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud, etc.), personnes d'origine mixte (dont l'un des parents provient de l'un des groupes ci-dessus), autre minorité visible."

OBJECTIFS ET ÉCARTS

- Des objectifs et écarts propres à votre département, votre faculté et à l'Université relativement aux quatre groupes désignés peuvent vous guider. Pour les connaître, vous pouvez communiquer avec votre *conseillère ou conseiller en gestion des ressources humaines*.
- En cas de sous-représentation ou d'écart, sachez que des efforts de recrutement doivent être déployés pour atteindre les cibles.

Exemples: affichage ciblé selon les groupes désignés, recrutement sur les lieux de formation ou auprès des organismes d'intégration, favoriser l'embauche de candidatures étrangères, offrir des bourses, mettre en place des stratégies et mesures adaptées.

BIAIS INCONSCIENTS ET AVANTAGES DE LA DIVERSITÉ

Formation en ligne **INSPIRANTE** provenant du programme des CRC

<http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.aspx>

Objectifs:

- Déterminer vos préjugés potentiels, stéréotypes et autres;
- Trouver des moyens de s'affranchir de vos biais inconscients;
- Créer de l'ouverture face aux avantages qu'apporte la diversité;
- Faire davantage preuve de transparence;
- Mieux rencontrer les cibles d'embauches propres à notre université;
- Développer un engagement envers l'inclusion.

BIAIS DE PERCEPTION...

D'autres biais dont vous devez vous prémunir:

- ✓ *Effet de halo ou généralisation* : Se faire une impression générale positive à partir d'un élément positif.
- ✓ *Effet de Horns*: Se faire une impression générale négative à partir d'un élément négatif.
- ✓ *Confirmation* : Interpréter toute nouvelle information de façon à confirmer nos premières impressions.
- ✓ *Similarité* : Voir positivement ce qui nous ressemble.
- ✓ *Contraste* : Comparer les personnes évaluées entre elles. Il est inévitable d'en venir à une comparaison, mais il est préférable de comparer les personnes candidates par rapport à l'évaluation de leur performance objective (basée sur des critères) en entrevue à la fin du processus plutôt qu'au fur et à mesure.
- ✓ *Primauté ou récence* : Se rappeler davantage des premiers et des derniers éléments que de ceux du milieu.
- ✓ *Erreur de tendance centrale* : Éviter les risques et maintenir les évaluations dans la moyenne.
- ✓ *Sévérité ou clémence* : Se montrer trop sévère ou trop clément dans son évaluation.
- ✓ *L'effet Pygmalion*: Si on a des attentes élevées, le rendement d'une personne risque d'être effectivement plus élevé que si on a de faibles attentes. Il est donc important de rester objectif face à l'ensemble des personnes candidates.

PIÈGES À ÉVITER

Ne pas perdre de vue le fait que les personnes candidates les mieux qualifiées pourraient ne pas cumuler le plus d'années d'expérience, le plus grand nombre de publications ou le plus grand nombre de réalisations universitaires.

Éviter d'utiliser la capacité d'intégration comme moyen de discriminer ou de laisser libre cours à ses préjugés personnels.

Éviter de faire la moyenne des périodes productives et périodes non productives, telles que les périodes consacrées aux congés parentaux, congés pour obligations familiales ou congés de maladie.

MESURES UNIVERSITAIRES LIÉES À L'ÉQUITÉ EN EMPLOI

Engagement de l'UdeS en matière d'équité, diversité et inclusion

<https://www.usherbrooke.ca/gestion-recherche/equite-diversite-et-inclusion/>

Handicap et mesures adaptatives

<https://www.usherbrooke.ca/srh/emplois/emplois-disponibles/handicap-et-mesures-adaptatives/>

Vidéo sur l'équité, la diversité, l'inclusion et les groupes désignés

<https://www.youtube.com/watch?v=mbkl4qu4uQ4&list=PL6B71B3A89779727C&index=30&t=0s>

Accessibilité à l'agente ou l'agent d'équité

equite.recherche@usherbrooke.ca

MESURES UNIVERSITAIRES LIÉES À L'ÉQUITÉ EN EMPLOI

Capsule de formation sur l'ÉDI réalisées par la Chaire pour les femmes en sciences et en génie du Québec

<http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/formation-en-equite-diversite-et-inclusion/>

Autres mesures

- adaptation du vocabulaire dans les affichages, publications ciblées en fonction des besoins, création d'un comité EDI, ajouts et précisions sur des programmes et des ressources disponibles, etc.

EN CONCLUSION, CONSIDÉREZ-VOUS ...

Connaître et comprendre La loi sur l'équité en matière d'emploi?

OUI NON

Connaître et comprendre les définitions des groupes désignés?

OUI NON

Connaître et comprendre vos biais et comment les éviter?

OUI NON

Connaître et comprendre votre rôle en tant que membre du comité?

OUI NON

Si vous répondez non à une des questions, veuillez communiquer avec votre [conseillère ou conseiller](#) en gestion des ressources humaines.

MERCI

DE VOTRE ENGAGEMENT

À L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Gabarit d'un affichage pour le personnel à la recherche

Les textes en gris sont les informations à modifier d'un affichage à l'autre selon la faculté, le laboratoire de recherche et les cibles visées.

OFFRE D'EMPLOI

N° offre d'emploi 00000 (numéro transmis par le Service des ressources humaines)

Affichage interne et externe

La durée de l'affichage est de 10 jours ouvrables

AFFICHAGE SUR LE SITE WEB DES OFFRES D'EMPLOI DE L'UdeS:

Gabarit d'affichage POUR AFFICHAGE WEB SUR LE SITE DE L'UDES
Offre no 00000 (déterminé par le SRH)
Titre de la fonction XYZ Idéalement avoir un titre autre que professionnel de recherche ou bien spécifier professionnel de recherche en XYZ ou dans le domaine de XYZ (coordonnateur à la recherche...), <u>il faut que le titre soit explicite, parlant pour les personnes candidates qui prendront connaissance de cet affichage</u>
Texte promo- accroche promo 2-3 phrases pour publiciser cet emploi pour le rendre attrayant Pour exemple voir annexe A
Description de la fonction Bref résumé des responsabilités et tâches qui seront assumées par cette personne Pour exemple voir annexe B
Faculté XYZ Département XYZ
Lieu de travail : Campus principal OU Campus de la santé OU Campus de Longueuil
Groupe de recherche Ou Sommaire du projet de recherche

Gabarit d'affichage
POUR AFFICHAGE WEB SUR LE SITE DE L'UDES

Brève description de votre groupe de recherche

Pour exemple voir annexe C

Chercheuse ou chercheur responsable

Pasquale Roberge, Ph.D.

Psychologue

Département de médecine de famille et de médecine d'urgence

Université de Sherbrooke

Engagement de l'Université envers l'équité, la diversité et l'inclusion

L'Université de Sherbrooke valorise la diversité, l'égalité, l'équité et l'inclusion en emploi au sein de sa communauté. Elle s'est engagée à soutenir ces valeurs de façon prioritaire comme facteurs stratégiques d'excellence. Cet engagement est formulé dans son [Plan d'action d'équité pour les programmes interorganismes \(2017-2022\)](#).

L'Université invite toutes les personnes qualifiées à soumettre leur candidature, en particulier les femmes, les membres de minorités visibles et ethniques, les Autochtones et les personnes handicapées relativement au Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE). Les outils de sélection peuvent être adaptés aux besoins des personnes handicapées qui en font la demande, et ce, en toute confidentialité. L'Université de Sherbrooke encourage également les personnes de toutes orientations sexuelles et identités de genre à postuler. La priorité devra être accordée aux Canadiennes et Canadiens et aux résidentes permanentes et résidents permanents.

À propos de la Faculté

Ce texte est rédigé par le Service des ressources humaines, car il est déjà existant. Il est mis à jour au besoin.

Responsabilités

Lister les principales responsabilités

Pour exemple, voir annexe D

À titre d'information (Possibilité d'utiliser cette rubrique si vous avez des informations supplémentaires, si nécessaire, c'est à votre discrétion)

Lister les informations supplémentaires, si nécessaire

Pour exemple, voir annexe E

Qualifications requises

Lister les qualifications requises

Pour exemple, voir annexe F

Exigences requises

Lister les exigences requises

Pour exemple voir annexe G

Selon les échelles de la convention collective de travail entre l'Université de Sherbrooke et l'Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Sherbrooke (APAPUS), Unité « B » (Personnel de recherche).

Horaire de travail et durée de l'emploi

Emploi temporaire à temps complet, entre 35 à 40 heures par semaine (**spécifier le nombre d'heures exact par semaine**)

ou

Emploi temporaire à temps partiel, 10 à 35 heures par semaine (selon vos disponibilités).

Durée de l'emploi : 12 mois, avec possibilité de renouvellement.

ou

Durée de l'emploi : 3 mois, avec possibilité de prolongation.

Date d'entrée en fonction : dès que possible

ou

Spécifier une date

Annexe A

Exemple de 2-3 phrases pour publiciser cet emploi pour le rendre attrayant

Vous avez du génie? Mettez-le à profit au sein d'une équipe de recherche de haut niveau. Au cœur du Parc Innovation-ACELP de l'Université de Sherbrooke, le CTA-BRP-UdeS se consacre au développement de nouvelles technologies de pointe dans le domaine du transport.

Annexe B

Exemple de bref résumé des responsabilités et tâches qui seront assumées par cette personne

La programmeuse ou le programmeur voit à la conception des composants des logiciels et des systèmes informatiques développés par le groupe de recherche. La personne sélectionnée peut aussi être appelée à évaluer et à tester des composants logiciels tiers.

ou

La personne retenue travaillera en collaboration étroite avec les professeures et les professeurs responsables de projets de recherche et scholarship du Centre de formation continue (CFC).

ou

La coordonnatrice ou le coordonnateur assiste la directrice de recherche dans la coordination administrative de tous les aspects de la mise en œuvre des projets du groupe de recherche.

Annexe C

Exemple de Groupe de recherche

ou

Sommaire du projet de recherche

En pleine évolution, le CTA-BRP-UdeS recrute de nouveaux talents désirant relever des défis hautement stimulants. Joignez-vous à un réseau de collaboration international regroupant des chercheuses et des chercheurs du Québec, de l'Europe et des États-Unis.

Dans un environnement dynamique et sous la supervision du chef de services d'ingénierie, l'ingénieure ou l'ingénieur simulation effectue des travaux de conception, de modélisation, d'analyse et de validation expérimentale. Il sera appelé à travailler sur divers projets pour plusieurs clients tant internes au CTA que privés. La personne sélectionnée est appelée à développer des méthodologies rigoureuses pour prédire le comportement de systèmes complexes dans plusieurs domaines du génie mécanique, notamment en écoulement de fluides (CFD), transfert de chaleur, analyse par éléments finis appliquée à la résistance des matériaux dans le domaine non-linéaire, l'analyse des contraintes thermo-élastiques ou de dynamique de corps rigides (MBD). Avec son équipe de travail, la personne sélectionnée sera appelée à contribuer au développement et à l'implantation de l'optimisation topologique/paramétrique ainsi qu'à la co-simulation. En fonction de ses connaissances, la personne sélectionnée sera appelée à prendre en charge des projets de modélisation thermique de batteries.

Annexe D

Exemples de responsabilités

Génie

1. Réaliser les modèles d'analyse par éléments finis selon les meilleures pratiques afin de représenter la physique des systèmes étudiés et prédire leur comportement. Procéder à des simplifications de problèmes complexes lorsque nécessaire afin d'obtenir des résultats adéquats, dans un temps et un coût de calcul optimums.
2. Assurer la qualité des analyses à l'aide de calculs simplifiés et de corrélations avec des résultats expérimentaux.
3. Guider les sessions d'essai permettant de recueillir les données nécessaires à la validation de ses modèles, en coopération avec les techniciennes et les techniciens de laboratoire, les réalisatrices et les réalisateurs de projets ainsi que les ingénieures et les ingénieurs de projets.
4. En s'appuyant sur les résultats de simulation qu'elle ou il a obtenus, formuler des recommandations à ses clientes et clients internes ou externes sur les directions techniques à prendre tout en tenant compte des avantages et des inconvénients que les solutions proposées apportent.
5. Assurer une veille technologique pour les méthodes et les logiciels utilisés dans son champ d'activité ainsi qu'une amélioration continue des méthodes qu'elle ou il développe.
6. Guider le travail de techniciennes conceptrices et de techniciens concepteurs et de réalisatrices et de réalisateurs de projets afin de rencontrer ses objectifs.
7. Assurer une saine gestion de ses projets en élaborant des échéanciers et en prenant les actions nécessaires pour le rencontrer.
8. Entretien la communication sur l'avancement de ses projets avec ses clientes et ses clients internes et externes au CTA.
9. Rédiger les rapports et présentations nécessaires à la communication de ses résultats.
10. Contribuer au développement du département d'ingénierie prédictive en participant activement aux réunions d'équipe et aux travaux communs sous sa responsabilité.
11. Participer à la rédaction d'offres de services et au suivi du temps dépensé dans chaque projet.
12. Le cas échéant, encadrer les étudiantes et les étudiants gradués travaillant sur ses projets.

École de gestion

1. Rédiger annuellement le plan d'action de la recherche dans les créneaux en organisations intelligentes et en entrepreneuriat.
2. Préparer les demandes de subvention identifiées dans le plan d'action.
3. Soutenir l'organisation d'activités de valorisation de la recherche des créneaux.
4. Assurer une veille sur les appels à projets et les conférences dans les créneaux.
5. Maintenir à jour l'information sur les sites internet des créneaux.
6. Organiser les rencontres des comités (scientifique et d'orientation) et rédiger les comptes-rendus.
7. Préparer le rapport d'activité annuel des créneaux.

FMSS

1. Procéder à la microchirurgie : hépatectomie partielle, microdissection de la prostate, implantation orthotopique de tumeurs de la prostate et du foie.
2. Être responsable du maintien de la colonie de souris, du phénotypage et du génotypage des souris.
3. Appliquer les techniques en biologie moléculaire et cellulaire, d'histologie et d'immunohistochimie.
4. Analyser les cellules immunitaires dans les organes (foie, prostate) et des cellules infiltrant des tumeurs par cytométrie en flux.
5. Former les étudiantes et les étudiants travaillant dans des projets connexes.

Annexe E

Exemples de : À titre d'information (Possibilité d'utiliser cette rubrique si vous avez des informations supplémentaires, si nécessaire, c'est à votre discrétion)

1. Milieu de travail à la fine pointe : ateliers de formation et opportunités de discuter avec des professeurs et chercheurs experts.
2. Culture interne axée sur la synergie, la collaboration et le développement de chaque individu.
3. Occasion de relever des défis hors de l'ordinaire.
4. Occasion de contribuer à améliorer les soins de santé.
5. Opportunité de contribuer à des projets en code ouvert.
6. Conciliation travail-famille.
7. Poste de travail de dernière génération.

Annexe F

Exemples de qualifications requises

- Détenir une maîtrise en pharmacologie avec 2 à 3 années d'expérience en laboratoire ou un doctorat en sciences de la vie ou l'équivalent
- Détenir un baccalauréat en administration des affaires ou dans une discipline jugée pertinente
- Détenir une maîtrise en biologie cellulaire ou immunologie
- Posséder de l'expérience avec les modèles murins pour étudier la fibrose et le carcinome du foie et de la prostate.
- Avoir de l'expérience de recherche avec de jeunes adultes (16-30 ans) et/ou des populations marginalisées (un atout).
- Expérience en gestion de lignées murines
- Expérience en laboratoire - Organisation et gestion du temps

Annexe G

Exemples d'exigences requises

- Être en mesure de se déplacer pour réaliser les entrevues.
- Avoir de l'expérience en analyses statistiques et SPSS (un atout).
- Faire preuve de rigueur, de minutie et d'un excellent sens de l'organisation.
- Démontrer d'excellentes aptitudes organisationnelles (capacité à planifier et prioriser son travail) et d'autonomie.
- Démontrer d'excellentes habiletés de communication interpersonnelle.

- Avoir de l'expérience acquise en recherche quantitative et qualitative.
- Démontrer des capacités à élaborer des outils de collecte de données.
- Avoir de l'expérience en rédaction de protocoles d'éthique.
- Avoir une très bonne connaissance des langues française et anglaise, tant à l'oral qu'à l'écrit.

Avoir une bonne connaissance d'outils de recherche, d'outils de gestion bibliographique (p. ex. Zotero ou Mendeley) et de la suite Office

ANNONCES – PUBLICATIONS

MOYENS DE DIFFUSION COURANTS DU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES	SÉLECTION
Jobillico Annonce (placement par le SRH – abonnement annuel) Avantage : Permet d'accéder à l'offre d'emploi par le biais de moteurs de recherche https://www.jobillico.com/fr	OUI toujours
Site WEB de l'UdeS	OUI toujours
LinkedIn	OUI toujours
Ordre professionnel ou association en lien avec le domaine d'activité offrant un service d'affichage d'offres d'emplois À identifier selon l'emploi offert. Diverses suggestions peuvent être transmises par le Service des ressources humaines en fonction du domaine d'expertise.	À confirmer par vous, mais cela sera à vos frais
Autres publications spécialisées Divers sites peuvent être utilisés notamment pour rejoindre les groupes désignés dans le cadre de l'équité, la diversité et l'inclusion et selon le domaine d'expertise, notamment : Personnes handicapées http://www.orientationtravail.org/ http://www.sdem-semo.org/ https://www.disabledperson.com/ Minorités visibles pour ingénieurs http://www.nsbe.org/Home.aspx https://shpe.org/ Femmes pour ingénieures http://www.ccwestt.org/ Autochtones https://www.aboriginalprofessionals.org/ LGBTQ2+ https://prideatwork.ca/fr/joblist/	À confirmer par vous, mais cela sera à vos frais

CONFIDENTIEL – NE PAS DIFFUSER



Service des ressources humaines

**Guide d'accompagnement
des bonnes pratiques en sélection
pour le personnel à la recherche**

Objectif du guide :

Ce guide vise à présenter certaines notions permettant d'optimiser l'efficacité de vos entretiens. Le type d'entretien présenté est comportemental et permet donc d'obtenir de l'information factuelle de la part des candidates et candidats concernant leurs comportements antérieurs.

Avantages de l'entretien structuré

- Basée sur une analyse de ce que l'on recherche en termes d'indicateurs
- Permet une meilleure standardisation
- Permet de comparer les candidates et candidats sur des critères semblables
- Facilite l'évaluation de chacune des personnes candidates et la prise de décision en groupe

Type de questions d'entretiens :

Comportementales

- Objectif des questions : Décrire des expériences passées afin de prédire le comportement dans le futur.

Exemple de question : *Décrivez-nous un moment où... Parlez-moi de la dernière fois que...*

- Ce type de question permet de recueillir des informations concernant la situation ou la tâche, ce que la candidate ou le candidat a fait (gestes posés) et les résultats atteints. Il est donc important de relancer la personne candidate si certains de ces éléments d'information ne sont présentés par elle lorsqu'elle répond à la question. Par exemple, si la personne candidate omet de nous préciser comment s'est terminée son intervention ou la situation dans laquelle elle a été impliquée, on la relance à ce sujet avant de passer à une prochaine question.

Situationnelles

- Objectif : questionner sur les intentions face à une situation hypothétique. Cela pourra donner des informations sur la façon dont agira la candidate ou le candidat dans une situation semblable dans le futur.

Par exemple : « *Que feriez-vous si...* »

- On cherche des réponses détaillées par rapport aux gestes qui seraient posés ou les décisions qui seraient prises. Il ne faut donc pas hésiter à creuser les réponses de la personne candidate pour avoir la conviction de bien comprendre la façon dont elle réfléchit, les objectifs qu'elle poursuit et ses tendances naturelles dans les situations que vous lui soumettez.

Connaissances

- Objectif : Vérifier les connaissances de la candidate ou du candidat par rapport à son expertise ou à des éléments, par exemple techniques, nécessaires à la bonne exécution de sa fonction.

Par exemple : « *Comment élaboreriez-vous un processus de...* »

- On cherche des réponses détaillées par rapport aux connaissances de la personne candidate afin de s'assurer qu'elle peut utiliser adéquatement ses connaissances dans le cadre du poste que vous voulez combler.

Intérêt et motivations

- Objectif : Valider l'adéquation entre les intérêts et les sources de motivation de la personne candidate et le poste.

- Exemples:

- ✓ *Que savez-vous sur notre organisation ou sur notre département?*
- ✓ *Qu'est-ce qui vous a poussé à déposer votre candidature à cet emploi?*
- ✓ *Pour quelles raisons souhaitez-vous quitter votre emploi actuel? (Ou : Pour quelles raisons avez-vous quitté votre dernier emploi?)*

Expérience professionnelle

- Objectif : Valider et approfondir notre compréhension du parcours professionnel;
- Questionner sur les éléments plus ambigus du cv (ex. : période d'inoccupation, changement évident de carrière, raisons de départ, etc.);

Étapes du processus d'entrevue

- 1) Analyse de besoin
- 2) Préparation à l'entrevue
- 3) Passation de l'entrevue
- 4) Évaluation des compétences identifiées pour le poste
- 5) Prise de décision
- 6) Prises de références
- 7) Rétroaction aux candidates et candidats et intégration dans le poste

1) *Analyse des besoins*

Cette étape vise à établir les attentes pour l'emploi en termes de connaissances, de compétences et d'adéquation avec la culture et l'équipe en place.

2) *Préparation à l'entrevue*

- montage du questionnaire d'entrevue
- préparation de mises en situation

3) *Passation de l'entrevue*

- ✓ S'assurer de bien approfondir les réponses des personnes candidates pour avoir un maximum d'information.
 - S'assurer d'avoir le début, le cœur de l'histoire et la fin (le résultat, l'impact)
 - Qui, quand, où, comment, pourquoi?
 - Quel était le rôle unique de la personne candidate dans l'exemple qu'elle nous donne (qu'est-ce qu'elle a fait vs son patron, vs ses collègues, etc.)?
 - Qu'est-ce qu'elle ferait différemment la prochaine fois?

Attention aux biais de perception!

En cours d'entrevue de sélection, il est tout à fait normal d'avoir certains biais de perception qui influence la façon dont nous recueillons l'information, la façon dont nous posons ou creusons les questions ou encore ce que l'on retiendra comme le plus marquant chez la personne candidate. Il est donc essentiel d'être conscient de ces biais afin de se prémunir contre ceux-ci. Voici les différents biais que l'on peut retrouver.

- ✓ *Effet de halo ou généralisation* : Se faire une impression générale positive à partir d'un élément positif.
- ✓ *Effet de Horns*: Se faire une impression générale négative à partir d'un élément négatif.
- ✓ *Confirmation* : Interpréter toute nouvelle information de façon à confirmer nos premières impressions.

- ✓ *Similarité* : Voir positivement ce qui nous ressemble.
- ✓ *Contraste* : Comparer les personnes évaluées entre elles. Il est inévitable d'en venir à une comparaison, mais il est préférable de comparer les candidates et candidats par rapport à l'évaluation de leur performance objective (basée sur des critères) en entrevue à la fin du processus plutôt qu'au fur et à mesure.
- ✓ *Primauté ou récence* : Se rappeler davantage des premiers et des derniers éléments que de ceux du milieu.
- ✓ *Erreur de tendance centrale* : Éviter les risques et maintenir les évaluations dans la moyenne.
- ✓ *Sévérité ou clémence* : Se montrer trop sévère ou trop clément dans son évaluation.
- ✓ *L'effet Pygmalion*: Si on a des attentes élevées, le rendement d'une personne risque d'être effectivement plus élevé que si on a de faibles attentes. Il est donc important de rester objectif face à l'ensemble des personnes candidates.

4) *Évaluation des compétences identifiées pour le poste*

Une fois l'entrevue complétée, il est utile afin de faire le point sur l'évaluation des compétences importantes pour l'emploi d'attribuer une appréciation pour chacune d'elles. À cette étape, il est préférable de considérer chaque candidate et candidat en lien avec les compétences plutôt que de comparer les candidates et candidats entre eux pour mesurer les compétences. La comparaison sera faite à l'étape de prise de décision qui suit.

5) *Prise de décision*

À cette étape, vous pouvez prendre les évaluations individuelles de chacune des personnes candidates et les comparer entre elles. Cela vous permettra d'avoir un portrait global des forces et des points de vigilance de chacune et de prendre une décision en fonction de ces informations. À cette étape, il est possible de voir ce qui sera à développer chez les différentes personnes candidates et quelles seront les contributions distinctives de chacune.

6) *Prise de références*

Une fois l'évaluation des candidates et candidats faite par l'entrevue et la présentation, vous pouvez passer à l'étape de prise de références de vos candidates et candidats finalistes. La prise de références vous permettra de compléter l'information recueillie jusqu'ici et valider certains aspects qui vous préoccupent plus spécifiquement. Pour vous appuyer à cette étape, consultez les documents « Consentement à la prise de références » à faire signer par la personne candidate ainsi que « Vérification de références ».

7) Rétroaction aux candidats et intégration dans le poste

Lorsque la décision a été prise et que vous êtes prêt à communiquer avec les candidates et candidats, vous pouvez utiliser l'information récoltée afin de donner une rétroaction aux personnes candidates retenues et non retenues. Concernant les personnes candidates non retenues, cela leur permet de comprendre les raisons qui ont influencé votre décision. Cela optimise la crédibilité de votre processus et, malgré l'aspect décevant de la nouvelle, favorisera une attitude positive de la candidate ou du candidat en plus de contribuer positivement à la réputation de votre département (transparence, importance accordée aux personnes candidates même lorsque non retenues, etc.) En effet, peut-être partagez-vous des contacts dans des réseaux communs avec cette personne candidate ou peut-être que vos routes se croiseront dans le futur.

Grille d'entrevue

Professionnelle, professionnel de recherche

Offre d'emploi numéro et titre : _____

NOM DE LA PERSONNE CANDIDATE :

DATE DE L'ENTREVUE :

Plan de l'entrevue

- Déterminer avant l'entrevue qui du comité de sélection posera quelles questions.
 - Accueil de la personne candidate.
 - Présentation des membres du comité de sélection.
 - Présentation du déroulement de l'entrevue qui sera d'environ 60 minutes:
1. La personne candidate trace un portrait de sa formation et de ses expériences acquises et reliées à l'emploi pour lequel elle a posé sa candidature et les membres du comité posent les questions sur les points à vérifier au moment propice.
 2. Questions et mises en situation si nécessaire.
 3. Explication de l'emploi par la chercheuse et le chercheur.
 4. Questions de la personne candidate.
 5. Date d'entrée en fonction.
 6. Fin de l'entrevue.

Savoir- Connaissances professionnelles *(Pertinence de la formation, expérience et expertise)*

Qualifications professionnelles :

- Pouvez-vous nous parler de vos expériences de travail jusqu'à maintenant, en faisant des liens avec votre expertise et les éléments mentionnés dans l'affichage de cet emploi? N'hésitez pas à nous mentionner vos principales réalisations en recherche?
- Expliquez-nous ce qui vous a motivé à appliquer sur cet emploi?
- Et en lien avec votre expertise quels sont les 2 éléments les plus pertinents que vous apporteriez au sein de mon laboratoire?
 - Bien vérifier son expertise et ses compétences techniques.

Savoir-être / Personnalité (*Capacité de travailler en équipe, relations avec les différents intervenantes et intervenants, contrôle de soi, présentation et facilité d'élocution*)

- Parlez-nous de votre plus grand défi professionnel en recherche?
- Comment procéderiez-vous pour créer un climat constructif au sein d'une équipe?
- Expliquez-moi dans quel contexte de travail vous êtes le plus heureux et performant.
- Décrivez une situation où vous avez eu à convaincre vos collègues ou votre chercheuse, ou votre chercheur de la justesse de vos idées ou de la valeur de votre projet.
 - Comment vous y êtes-vous pris?
- Qu'avez-vous dit?
- En contexte de travail à la recherche, avec quel type d'encadrement vous sentez-vous le plus à l'aise ?
- Pouvez-vous nous parler d'une expérience de travail d'équipe dont vous êtes satisfait? Comment le travail se faisait-il et quel était votre rôle au sein de cette équipe?
- Parlez-moi de votre dernière mésentente que vous avez eue au travail, expliquez-moi le contexte et comment avez-vous réussi à gérer cette situation? Qu'avez-vous fait? Si c'était à refaire auriez-vous fait la même chose?
- Quels sont les événements ou les situations qui généralement vous font vivre du stress dans votre travail ?
 - Donnez-moi un exemple concret ?
 - Comment arrivez-vous à bien gérer votre stress, donnez-nous des exemples?
- Sur le plan professionnel, qu'aimeriez-vous améliorer?
- Si je devais prendre des références sur vous, que me dirait votre ancienne chercheuse ou votre ancien chercheur concernant vos principales compétences techniques et vos compétences d'équipe?
- Comment tenez-vous à jour vos connaissances dans votre domaine professionnel?

Savoir-faire / Expérience pratique (Aptitudes face aux tâches - maîtrise des différentes notions essentielles à l'exercice de la fonction).

Mise en situation

- C'est un exemple

Dans le cadre des études en cours, vous aurez à participer à la collecte des données comportant une analyse documentaire, des entrevues et des questionnaires à divers groupes d'acteurs. Comment allez-vous planifier la collecte des données?

- Analyse documentaire
- Questionnaires
- Entrevues

Mise en situation

- C'est un exemple

Les études en cours ont un volet de transfert intégré des connaissances. Pouvez-vous nous décrire ce à quoi cela réfère pour vous et comment voyez-vous votre contribution en tant que professionnelle ou professionnel de recherche?

Précisions de la part de la chercheuse ou du chercheur

1. Explication de l'emploi par la chercheuse ou le chercheur:

- **Expliquer les tâches et responsabilités**
- **Durée de l'emploi et valider la possibilité de prolongation ou non**
 - **Parler de l'équipe de travail**
 - **Environnement de travail**
 - **Les attentes**
 - **Les livrables**
 - **Dans quel contexte le travail s'effectuera-t-il?**
- **Questions de la personne candidate?**
- **Références, faire compléter le formulaire par la candidate ou le candidat**
- **Le délai nécessaire à la personne candidate pour occuper cette nouvelle fonction?**
- **Date d'entrée idéale en fonction au sein du labo (nos besoins).**
- **À quel moment allez-vous redonner des nouvelles à la personne candidate?**
- **Merci de vous être déplacé pour l'entrevue.**

Conclusion de l'entrevue

Savoir Connaissances :	Savoir-être Personnalité	Savoir-faire Expérience pratique
Dépasse les attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes
Correspond aux attentes	Correspond aux attentes	Correspond aux attentes
En dessous des attentes	En dessous des attentes	En dessous des attentes

Recommandation pour une embauche :	oui	non
---	------------	------------



UNIVERSITÉ DE
SHERBROOKE

Service des ressources humaines
Sherbrooke (Québec) J1K 2R1

CONSENTEMENT DE VÉRIFICATION DE RÉFÉRENCES

J'autorise l'Université de Sherbrooke ou son mandataire à obtenir auprès de tiers les renseignements nécessaires à l'évaluation de ma candidature incluant, le cas échéant, des renseignements sur des antécédents judiciaires. Ces renseignements peuvent être demandés, par téléphone ou par écrit, auprès d'institutions d'enseignement, d'anciens employeurs ainsi qu'auprès d'agents de renseignements personnels, d'institutions financières et d'établissements de santé. Par conséquent, ces personnes ou institutions sont autorisées à fournir les renseignements requis par l'Université de Sherbrooke ou par son mandataire.

Une photocopie de la présente peut être acheminée auprès du ou des employeurs concernés et possède, aux fins d'autorisation, la même valeur que l'original. Le présent consentement est valide pour la durée nécessaire à une décision relative à l'acceptation ou au refus de ma candidature.

IDENTIFICATION DE LA PERSONNE CANDIDATE *(lettres moulées)*

_____ Nom et prénom
_____ Adresse

AUTORISATION À COMMUNIQUER AVEC L'EMPLOYEUR ACTUEL

Oui

Non

Signature

Date



UNIVERSITÉ DE
SHERBROOKE

Service des ressources humaines
Sherbrooke (Québec) J1K 2R1

RÉFÉRENCES

Nom : _____ Prénom : _____

RÉFÉRENCES DE L'EMPLOYEUR ACTUEL

Dans l'affirmative, à titre indicatif seulement, j'ai inscrit les noms et les coordonnées de personnes pouvant fournir des références.

Employeur actuel	Personne représentante (nom et titre)	N° de téléphone

AUTRES RÉFÉRENCES

À titre indicatif seulement, j'ai inscrit les noms et les coordonnées de personnes pouvant fournir des références.

Nom de l'entreprise	Personne représentante (nom et titre)	N° de téléphone

Télécopieur: 819-821-7330

À l'attention de: _____

Service des ressources humaines
Sherbrooke (Québec) J1K 2R1

VÉRIFICATION DE RÉFÉRENCES

(Préalablement faire remplir le formulaire « Consentement à la prise de références »)

PERSONNE CANDIDATE

PERSONNE RÉFÉRENCE

Nom <input type="text"/>	Nom <input type="text"/>
Entreprise <input type="text"/>	Fonction <input type="text"/>
Emploi occupé <input type="text"/>	Lien d'emploi avec la personne candidate <input type="text"/>
Durée de l'emploi <input type="text"/>	Date de la prise de références <input type="text"/>

QUESTIONS

COMMENTAIRES

A. Vérification des informations de base (date d'emploi, poste occupé, tâches, etc.)

B. Expertise générale et spécifique de la personne candidate?

C. Points se démarquant au travail et en équipe ?

QUESTIONS

COMMENTAIRES

Comment évaluez-vous :

1. **Sa rigueur au travail** (respect des échéances / livrables, fiabilité français, présentation de document, etc.) ?
2. **Sa flexibilité interpersonnelle, le genre de relation qu'il entretenait avec l'équipe** (collègue, supérieur immédiat, collaborateur) ?
3. **Sa capacité d'adaptation?**
4. **Sa capacité à gérer ses émotions en situation de stress ?**
5. **Sa capacité d'initiative / créativité et d'autonomie ?**
6. **Son sens de l'engagement, sa loyauté ?**
7. **Une réalisation dont vous gardez un bon souvenir ?**
8. **L'évaluation globale de son rendement sur une échelle de 1 à 10 ?**
9. **Pourquoi a-t-il quitté cet emploi** (raison de départ) ?
10. **Réembaucheriez-vous cette personne ?
Sinon, quelles sont vos réserves ?**
11. **Y a-t-il autre chose à savoir sur la candidate / le candidat ?**

CONCLUSION :

Signature



Date



MODÈLE COURRIEL #1

Objet : Vidéo | Pour l'atteinte de nos objectifs en matière d'ÉDI

Bonjour **Prénom de la personne titulaire**,

Si tu n'as pas eu la chance de mettre à jour tes données d'auto-déclaration, voici le bon moment. Rappelons que ces renseignements permettent aux organismes subventionnaires de suivre nos progrès réalisés en matière d'ÉDI dans le milieu de la recherche. Pourquoi est-il si important de remplir le [formulaire d'auto-identification](#)? Je t'invite à prendre connaissance de la vidéo pour y trouver les réponses.



Cette vidéo est offerte en sous-titrage français ou anglais en ajustant les paramètres.

À partir de cette année, le Programme des chaires de recherche du Canada souhaite recueillir des renseignements supplémentaires à partir du formulaire de déclaration volontaire. Ainsi, des questions ont été ajoutées concernant l'identité de genre et l'orientation sexuelle. Chacun est libre d'y répondre ou non. Ces informations confidentielles ne sont pas partagées avec l'Université.

Si tu as des questions ou des préoccupations en matière d'équité, diversité et inclusion, communique avec equite.recherche@usherbrooke.ca

[Plus d'infos](#)

Jean-Pierre Perreault, Ph. D.

Vice-recteur à la recherche et aux études supérieures

Université de Sherbrooke

2500, boul. de l'Université

Bureau B1-3008

Sherbrooke (Québec) J1K 2R1

Téléphone : 819-821-8283

2018–2022

Plan stratégique

Oser Transformer



Un milieu d'études et de travail où tous
peuvent s'accomplir et contribuer

12. Faire de l'UdeS un milieu exemplaire sur le plan de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

QU'EST-CE QUE LE FORMULAIRE D'AUTO-IDENTIFICATION

- Déclaration volontaire portant sur :
 - Sexe (H/ F);
 - Appartenance aux peuples autochtones;
 - Appartenance aux minorités visibles et ethniques;
 - Personnes en situation de handicap.
- Données confidentielles et traitées par le Service des ressources humaines.

POURQUOI L'AUTO-IDENTIFICATION ?



Pour mieux répondre aux besoins de notre communauté

L'AUTO-IDENTIFICATION PERMET À L'UDES DE :

- Constater jusqu'à quelle proportion la composition de notre main-d'œuvre est similaire à celle du marché du travail, de la région ou d'un secteur spécifique. De formuler des objectifs par rapport à ces statistiques et de suivre les progrès réalisés.
- S'assurer que les membres des groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées) obtiennent les mêmes résultats et aient droit aux mêmes avantages que toute personne.
- Déployer des solutions durables pour contrer les obstacles que vivent les membres des groupes désignés. Ceci inclut des mesures de redressement temporaire.
- Soutenir le développement et l'épanouissement des membres de notre communauté en valorisant la diversité et les différences individuelles qui enrichissent notre milieu professionnel et favorisent l'excellence.
- Mettre en place des mesures visant à consolider un environnement respectueux et ouvert.

COMMENT PROCÉDER À L'AUTO-IDENTIFICATION ?

- Compléter le [formulaire sur l'accès à l'égalité en emploi](#), disponible sur le site web du Service des ressources humaines.

<https://www.usherbrooke.ca/srh/form-acces-egalite-emploi/>

- Vous avez des questions supplémentaires : equite-diversite-inclusion@USherbrooke.ca

⇒ Vous désirez en savoir plus : [formation en équité, diversité et inclusion](#)

<http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/formation-en-equite-diversite-et-inclusion/>

8.54. EXERCICE RÉALISÉ À LA FACULTÉ DE GÉNIE SUR LA PARTICIPATION DES PAIRS AU PROCESSUS D'ÉVALUATION

Nombre de professeurs et professeurs ayant participé aux étapes d'évaluation d'une candidature qui requièrent la présence des pairs (exemple de la faculté de génie)

LÉGENDE

En vert	Étapes d'évaluation d'une candidature qui requièrent la présence des pairs.
---------	---

#	Étapes du processus de recrutement	Ressources impliquées	Cumul nbr de professeur.e.s s'ajoutant à chaque étape
1	Définition du besoin et du profil de compétences	*Directeurs de départements *Comité de professeurs et professeurs *Conseillère en gestion des ressources humaines (CGRH)	
2	Présentation de la demande au Comité de direction de l'UdeS	Doyen	
3	Mise en place d'un comité de sélection	*Directeurs de département *Professeures et professeurs *CGRH	
4	Recrutement (affichage, etc.)	Conseillère en communication du Service des ressources humaines (SRH)	
5	Pré-sélection des candidatures en fonction des thématiques de recherche	Directeurs de département (4)	4
6	Présentation par la personne candidate	*Comité de sélection (10) *Professeures et professeurs avec intérêt (16)	30
7	Entrevue de sélection RH	*Comité de sélection *CGRH (1)	31
8	Visite des laboratoires et discussion des certaines possibilités de collaboration	Directeurs de département	31
9	Évaluation des candidatures en fonction du profil établi	*Comité de sélection *CGRH	31
10	Vérification des références et vérification des lettres de recommandation	CGRH	
11	Évaluation psychométrique Suivi d'un plan de développement individuel si la personne est engagée	*CGRH *Consultante externe	
12	Choix de la candidature	*Doyen (1) *Comité de sélection	32
13	Offre	Présidente ou président du comité de sélection	
14	Rétroaction aux candidatures non retenues	Présidente ou président du comité de sélection	
15	Accueil et intégration de nouvelles professeurs et nouveaux professeurs	*CGRH *Personne identifiée par le département	

GRAND CONCOURS

 BOURSES
POSTDOCTORALES
CLAIRE-DESCHÊNES

POUR FEMMES EN GÉNIE



Concours de bourses postdoctorales audacieux et inédit!

La Faculté de génie de l'Université de Sherbrooke amorce la phase 2 de son **Grand Concours de bourses postdoctorales Claire-Deschênes** pour les doctorantes et jeunes docteurs.

Ce Concours a pour but d'encourager la formation postdoctorale de femmes qui deviendront par la suite professeures en génie à l'Université de Sherbrooke. Au total, 8 bourses auront été attribuées, 4 ayant été remises lors de la phase 1 du Concours.

Soumettez votre candidature et vous pourriez obtenir l'une des quatre bourses de stage postdoctoral de la phase 2 (40 000\$/an, jusqu'à 2 ans), rattachée chacune à un poste de professeure à l'Université de Sherbrooke.

Bourses postdoctorales
disponibles :

- génie du bâtiment
- génie chimique
- génie informatique
- génie robotique

Bourses postdoctorales
ayant été attribuées en
phase 1 :

- génie biotechnologique
- génie civil
- génie électrique
- génie mécanique

**POUR CONNAÎTRE LES
DÉTAILS ET DÉPOSER VOTRE
CANDIDATURE**

Retirer mon courriel de cette liste d'envoi.

Ce bulletin électronique est envoyé par la Faculté de génie de l'Université de Sherbrooke.

Bourse Maternité en sciences

Un soutien financier pour les futures mères en recherche



Photo : Michel Caron - UdeS

La Faculté des sciences de l'Université de Sherbrooke fait preuve d'initiative pour soutenir les femmes engagées dans un de ses programmes de maîtrise de type recherche ou de doctorat dans une situation précaire liée à la maternité.

Une fois l'objectif du fonds atteint, la Faculté offrira un support financier de 5 000 \$ permettant aux jeunes mères de prendre un congé de 18 semaines au cours de leur maternité. Chaque femme qui abandonne la science est un peu de savoir envolé. Pour la Faculté, donner naissance à un enfant ne devrait pas être un obstacle à la poursuite d'une carrière en recherche.

Les étudiantes et étudiants aux cycles supérieurs en sciences bénéficient de bourses pendant la réalisation de leurs travaux de recherche. Toutefois, lors d'une maternité, les étudiantes doivent habituellement suspendre leurs travaux de recherche, ce qui mène alors à une suspension de leur bourse*. Dans cette situation, le gouvernement du Québec offre, dans certaines conditions, de reporter la dette d'étude ou même de la rembourser. Mais à quel prix pour un parcours déjà bien entamé? En recherche, les coûts associés aux reports de projets peuvent être très élevés. À noter aussi que le statut d'étudiante empêche l'accès aux subventions gouvernementales mises en place pour les travailleurs, telles que le RQAP.

« La maternité ne doit pas être perçue comme un frein aux études graduées en sciences, et pour ceci l'appui des différentes instances universitaires est primordial. Les personnes étudiantes de la Faculté des sciences doivent pouvoir se réaliser pleinement dans leurs études tout comme dans leur vie personnelle sans avoir à choisir entre les deux. »

- Professeure Pascale Beauregard, Département de biologie

« Dans les laboratoires, on fait tout notre possible pour accommoder les étudiantes enceintes, mais on n'avait jamais de solutions pour l'aspect financier. Cette bourse va combler ce besoin et résoudre bien des problèmes. Si on veut concrètement voir à l'enjeu de la représentativité des femmes en recherche en sciences, c'est évident qu'il faut offrir des conditions qui permettent la conciliation vie professionnelle - vie personnelle. »

- Professeur Jérôme Claverie, directeur du Département de chimie

Grâce aux dons et aux efforts de plusieurs, une femme en difficulté financière pourra bénéficier de ce fonds destiné à la poursuite de ses études et au bon déroulement de sa grossesse. Cette initiative s'inscrit dans le programme d'équité, de diversité et d'inclusion mis en place, entre autres, pour favoriser la diplomation des femmes en sciences.

*À l'exception de programmes gouvernementaux comme les bourses du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) ou du Fonds de recherche Nature et technologie (FRQNT).

8.57. AUTRES BOURSES ÉTUDIANTES SOUTENANT LES PERSONNES ISSUES DES GD

BOURSES DE LA FONDATION DE L'UDES AU 31 MARS 2021

Bourses ÉDI

Bourse	Par an	Valeur unitaire	Disponibilités	Facultés	Cycles	Groupe	Objectif
Bourse Abbott pour les femmes en sciences	1	1 000 \$	1 000 \$	Sciences	1er	Femmes	Encourager les femmes à étudier dans des domaines professionnels liés aux STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques).
Bourse Charette-Reid	1	8 000 \$	8 000 \$	Génie	Collégial	Femmes	Encourager les étudiantes* du niveau collégial, de toutes les régions du Québec, à entreprendre un baccalauréat (régime d'études coopératif) en génie électrique, informatique ou robotique à l'Université de Sherbrooke.
Bourse de la juge Julie Philippe Bourse du juge Mark Philippe	1 1	1 500 \$ 1 500 \$	3 000 \$	Droit	1er 1er	Personnes autochtones	Encourager des étudiantes et étudiants autochtones à poursuivre des études en droit à l'Université de Sherbrooke afin qu'ils puissent à leur tour entreprendre une carrière enrichissante à tout point de vue.
Bourse d'excellence dédiée aux étudiantes et étudiants chinois	1	1 000 \$	1 000 \$	Toutes les facultés	2e et 3e	Personnes de citoyenneté chinoise	Favoriser l'excellence et les études supérieures des étudiantes et des étudiants de la République populaire de Chine.
Bourse Jean Lussier - Recrutement volleyball féminin Vert & Or	1	3 000 \$	3 000 \$	Toutes les facultés	1er	Femmes (étudiantes-athlètes)	Permettre de soutenir une étudiante-athlète sélectionnée par un entraîneur et qui choisit l'Université de Sherbrooke comme lieu d'études, reconnaître l'excellence académique et sportive et soutenir les équipes de volleyball dans leurs efforts de recrutement.
Bourse Le tour d'une vie - Daniel Hurtubise	1	1 000 \$	1 000 \$	Toutes les facultés	1er, 2e et 3e cycle	Personnes vivant avec une maladie chronique	Soutenir une personne étudiante inscrite au 1er, 2e ou 3e cycle, à l'Université de Sherbrooke, qui est atteinte d'une maladie chronique, et engagé dans son milieu et/ou qui maintient un haut niveau d'activités diverses.
Bourses Cecile-Belval-et-Georges- Racicot	1	1 500 \$	1 500 \$	Toutes les facultés	Tous	Femmes	Soutenir des étudiantes qui effectuent un retour aux études à temps plein; Soutenir les étudiantes qui, à la suite d'un événement particulier, éprouvent des difficultés financières pouvant mettre en péril la poursuite des études dans le programme qu'elles ont choisi.

BOURSES DE LA FONDATION DE L'UDES AU 31 MARS 2021
Bourses ÉDI

Bourse	Par an	Valeur unitaire	Disponibilités	Facultés	Cycles	Groupe	Objectif
Bourses Ginette et Serge Racicot pour le financement de projets étudiants	selon la pertinence des projets	Selon la pertinence des projets	22 740 \$	Toutes les facultés	Tous	Femmes	Soutenir des projets qui améliorent de façon significative les conditions de vie des femmes. Les projets peuvent être réalisés au Québec ou ailleurs dans le monde.
Bourses FPPU / APAPUS	5	1 500 \$	7 500 \$	Toutes les facultés, sauf Sciences (qui bénéficient de la bourse APAPUS - Louis Lemieux) en 21-22	1er, 2e et 3e cycle	Personnes de 30 ans et plus	Encourager les personnes de 30 ans et plus à s'inscrire dans un programme d'études supérieures à l'Université de Sherbrooke, après plus de 5 ans sur le marché du travail.
Bourses Jeanne (Lisette)-et-Clément-Racicot	1 1 1	1 000 \$ 2 000 \$ 4 000 \$	7 000 \$	Toutes les facultés	1er 2e 3e	Femmes	Inciter des étudiantes à entreprendre et poursuivre des études supérieures dans un programme offert à l'Université de Sherbrooke, où les femmes sont minoritaires et les encourager à continuer aux cycles supérieurs.
Bourses Ubisoft Informatique au féminin	2	2 500 \$	5 000 \$	Génie Sciences	1er	Femmes	Encourager les étudiantes de l'Université de Sherbrooke qui poursuivent des études en informatique.
Réussir avec un handicap	Selon dispos fonds	Selon dispos fonds	2 000 \$	Toutes les facultés	Tous	Personnes en situation de handicap	Favoriser la persévérance et la réussite scolaire des étudiantes et des étudiants de l'Université de Sherbrooke qui ont à composer avec un handicap pouvant limiter, ou compromettre, la réussite de leurs études à l'Université de Sherbrooke, ou leur participation à un stage en entreprise.
TOTAL DES DISPONIBILITÉS			62 740 \$				

BOURSES DE LA FONDATION DE L'UDES AU 31 MARS 2021
Bourses ouvertes à toutes et à tous, incluant la communauté étudiante internationale

Bourse	Par an	Valeur	Disponibilités	Facultés	Cycles	Groupe	Objectif
Aide financière du Fonds de la fondation FORCE	Selon dispo du fonds	Selon dispo du fonds	319 000 \$	Toutes les facultés	1er, 2e, 3e	Inclut la communauté étudiante internationale	Soutenir des membres de la communauté étudiante de l'UdeS traversant des difficultés personnelles ou financières ponctuelles.
Aide financière du Fonds d'urgence pandémie	Selon dispo du fonds	Selon dispo du fonds	1 500 000 \$	Toutes les facultés	1er, 2e, 3e	Inclut la communauté étudiante internationale	Permettre aux membres de la communauté étudiante de l'UdeS de poursuivre leur projets d'études dans le contexte de la pandémie de la COVID-19.
Bourse APAPUS / Louis Lemieux	1	1 500 \$	1 500 \$	En rotation	1er, 2e, 3e	Inclut la communauté étudiante internationale	Reconnaître l'implication des étudiantes et des étudiants de l'Université de Sherbrooke.
Bourse de la Coopérative funéraire de l'Estrie	1	1 000 \$	1 000 \$	Programme de formation en gérontologie	1er, 2e, 3e	Inclut la communauté étudiante internationale	Appuyer la recherche sur la formation continue chez les personnes âgées, le vieillissement et le deuil.
Bourse du Juge Pierre E. Audet	1	1 000 \$	1 000 \$	Droit	1er	Inclut la communauté étudiante internationale	Souligner le mérite des étudiantes et des étudiants de la Faculté de droit de l'Université de Sherbrooke qui se démarquent par l'excellence de leurs résultats scolaires dans les domaines favorisant l'accès au droit et à la justice ou les modes de prévention et de règlements des différends.
Bourse EY	1	1 500 \$	1 500 \$	École de gestion	1er	Inclut la communauté étudiante internationale	Reconnaître l'engagement des étudiantes et des étudiants inscrits au baccalauréat en administration des affaires dans un cheminement en comptabilité, qui s'investissent auprès de leur communauté facultaire tout en démontrant de bons résultats scolaires.
Bourse In Memoriam Mohaned-Eisa	1	500 \$	500 \$	Génie	2e et 3e	Inclut la communauté étudiante internationale	Reconnaître une étudiante ou un étudiant inscrit en génie civil au 2e ou au 3e cycle, et qui se distingue par son implication parascolaire et professionnelle, son dossier académique et un intérêt marqué pour les matériaux composites.
Bourses Banque Laurentienne	2	3 000 \$	6 000 \$	École de gestion	1er	Inclut la communauté étudiante internationale	Reconnaître l'excellence académique des étudiantes et étudiants de l'Université de Sherbrooke inscrits en administration des affaires.



**QUESTIONNAIRE POUR LES TITULAIRES
D'UNE CHAIRE DE RECHERCHE DU CANADA
DONT LA CHAIRE SE TERMINE**

Nous vous invitons à remplir ce questionnaire et à représenter le plus fidèlement possible votre réalité à l'Université de Sherbrooke pendant la période où vous avez été titulaire d'une chaire de recherche du Canada. L'information recueillie sera traitée dans la plus grande confidentialité. Elle permettra d'assurer un suivi sur les améliorations qui pourraient être apportées au soutien institutionnel offert aux titulaires d'une chaire de recherche du Canada (CRC) et de remédier aux obstacles auxquels certains groupes peuvent être involontairement exposés. Votre participation est volontaire, mais serait grandement appréciée.

Ce questionnaire comporte 10 pages et ne prendra qu'une quinzaine de minutes à remplir.

Pour toutes interrogations, veuillez contacter votre conseillère ou conseiller en gestion des ressources humaines (**nom**), au (**poste ou @**). Par ailleurs, si vous le souhaitez, vous pouvez aussi remplir ce questionnaire avec cette même personne en lui adressant la demande ou tout simplement le compléter et le retourner à l'adresse courriel suivante : _____.

Merci de votre collaboration,

Le Service des ressources humaines

QUESTIONNAIRE

Pour chacun des facteurs ci-dessous, veuillez indiquer à l'aide d'un X votre appréciation selon l'échelle suivante :

- 4 : très satisfaisant
- 3 : moyennement satisfaisant
- 2 : peu satisfaisant
- 1 : insatisfaisant

Utilisez la case « COMMENTAIRES » pour clarifier vos réponses au besoin. Dans le cas où vous cochez 2 (peu satisfaisant) ou 1 (insatisfaisant), nous vous encourageons à préciser les raisons. Ne cochez qu'une seule case par ligne.

FACTEURS	4 Très satisfaisant	3 Moyen Satisfaisant	2 Peu satisfaisant	1 Insatisfaisant	COMMENTAIRES
Relation respectueuse avec les membres du personnel (collègues de travail et direction)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Accueil et intégration dans mon département et ma faculté (réseautage interne, familiarisation avec les structures facultaires et universitaires)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Aide financière reçue de l'UdeS (fonds de démarrage, fonds du doyen, fonds des fondations, primes reçues)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Allègement de la tâche d'enseignement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Espace de bureau et de laboratoire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

FACTEURS	4 Très satisfaisant	3 Moyen Satisfaisant	2 Peu satisfaisant	1 Insatisfaisant	COMMENTAIRES
Soutien administratif	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Soutien et informations reçus au niveau de la planification de la recherche (stratégie de financement (demandes de fonds), recrutement d'étudiantes et d'étudiants des études supérieures, gestion d'une équipe de recherche, plan de communication et de publication)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Soutien et informations reçus au niveau de la stratégie pédagogique et de la direction des étudiantes et des étudiants vers les cycles supérieurs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Mentorat reçu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
La chaire de recherche du Canada (CRC) dont j'ai été ou dont je suis titulaire a débuté après le 1er janvier 2018	<input type="checkbox"/> <u>oui</u>			<input type="checkbox"/> <u>non</u>	
Équilibre entre les tâches professorales (charge de travail)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Équilibre quant à l'implication dans divers comités institutionnels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

FACTEURS	4 Très satisfaisant	3 Moyen Satisfaisant	2 Peu satisfaisant	1 Insatisfaisant	COMMENTAIRES
Équilibre travail-vie personnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Horaire de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Rémunération	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Avantages sociaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Nature de vos tâches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Possibilité d'avancement ou de carrière	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Possibilité de formation et de perfectionnement professionnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Équité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Respect	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Reconnaissance non monétaire de votre contribution (p. ex : marque d'appréciation, félicitations, rétroaction sur votre travail, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

1. Avez-vous été en mesure de prendre les congés suivants.

a. Éducation continue

Oui entièrement Oui partiellement Non je ne les ai pas pris N/A Je n'ai pas eu à en prendre

b. Maternité (18 semaines) ou paternité (5 semaines)

Oui entièrement Oui partiellement Non je ne les ai pas pris N/A Je n'ai pas eu à en prendre

c. Parental (34 semaines)

Oui entièrement Oui partiellement Non je ne les ai pas pris N/A Je n'ai pas eu à en prendre

d. Autres motifs : situation personnelle, familiale, maladie

Oui entièrement Oui partiellement Non je ne les ai pas pris N/A Je n'ai pas eu à en prendre

e. Si vous avez répondu « Oui partiellement » ou « Non je ne les ai pas pris » à la question précédente, expliquez les raisons (ex. choix personnel, charge de travail/retard, autres.).

2. Quel est le motif de fin de votre chaire de recherche du Canada (CRC)?

- A- Chaire terminée après un 2^e mandat
 B- Chaire non renouvelée à la suite du 1^{er} mandat
 C- Départ volontaire

2.1. Si vous avez coché B, quelles raisons expliquant le non-renouvellement de votre chaire vous ont été fournies par la direction de votre Faculté ou par le Programme des chaires de recherche du Canada? Êtes-vous satisfait de ces raisons et si non pourquoi?

2.2. Si vous avez coché C, quelle est la principale raison de votre décision de ne pas solliciter de renouvellement?

2.3. Si vous avez coché C, est-ce que certains changements auraient été susceptibles de modifier votre décision de quitter l'UdeS?
 Oui Non *** Si vous avez répondu oui, veuillez indiquer lequel ou lesquels?

3. Avez-vous débuté votre chaire de recherche du Canada (CRC) après le 1er janvier 2018 ?

Oui Non

4. Avez-vous obtenu une chaire de recherche du Canada en même temps que votre poste professoral à l'UdeS?

Oui Non *** Si vous avez répondu oui, veuillez répondre aux 2 prochaines questions (4.1. [et](#) 4.2.).

4.1. Considérez-vous que le temps d'intégration et de démarrage dans vos nouvelles fonctions professorales ont eu un impact significatif sur le non-renouvellement de la CRC? Si votre réponse est oui, expliquez.

4.2 Avez-vous des commentaires ou des recommandations sur le mentorat dont vous avez bénéficié?

5. Quels sont selon-vous les obstacles au renouvellement d'une chaire de recherche du Canada? Si vous jugez qu'il y en a, avez-vous vécu ces obstacles?

6. Avez-vous des recommandations pour atténuer ou éliminer ces obstacles, s'il y a lieu?

7. Si vous faites partie d'un ou de plusieurs groupes désignés (femmes, minorités visibles, Autochtones, personnes en situation de handicap), considérez-vous que des obstacles spécifiques liés à ce ou ces groupes ont limité votre possibilité d'obtenir un renouvellement? Si oui, expliquez votre réponse.

8. Considérez-vous avoir été victime de discrimination à l'UdeS en raison de votre appartenance à un ou plusieurs des groupes visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* soit :
- les femmes;
 - les personnes handicapées au sens de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées* en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale;
 - les Autochtones, c'est-à-dire les Indiens, les Inuit et les Métis du Canada;
 - les membres des minorités visibles, c'est-à-dire les personnes qui sont membres d'une minorité en raison de leur race ou de la couleur de leur peau;
 - les membres des minorités ethniques, c'est-à-dire les personnes autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais.

Oui Non *** Si vous avez répondu oui, veuillez répondre aux 2 prochaines questions (7.1 ET 7.2)

8.1 Indiquer de quelle façon s'est manifesté cette discrimination, si possible en utilisant des exemples concrets?

8.2 Considérez-vous que la mise en place de certaines mesures aurait pu éviter la discrimination à votre endroit?

Oui Non *** Si vous avez répondu oui, laquelle ou lesquelles?

9. Avez-vous des suggestions qui permettraient à l'UdeS d'améliorer ces pratiques d'égalité en matière d'emploi?
 Oui Non *** Si oui, laquelle ou lesquelles?

10. Avez-vous des commentaires supplémentaires à nous fournir?

TREMP LIN POUR LA RECHERCHE

Reconnaitre annuellement des membres
du corps professoral en début de carrière
qui apportent une contribution
exceptionnelle à la recherche et à
la création

Prix Tremplin

Le prix Tremplin en recherche et en création est remis chaque année à des membres du corps professoral qui apportent une contribution exceptionnelle à la recherche et à la création à l'Université de Sherbrooke. Ces personnes sont reconnues pour leur intégrité et leur adhésion aux valeurs de notre institution. Le prix est remis pour chacun des secteurs suivants : médecine et sciences de la santé, sciences humaines et sociales, sciences naturelles et génie.

Ce prix vise à soutenir les professeures et professeurs en début de carrière afin qu'ils puissent repousser les frontières de la recherche et de la création dans un large éventail de disciplines.

Les récipiendaires sont choisis par un comité de sélection, dont la composition est diversifiée, est présidé par le vice-recteur à la recherche et aux études supérieures.

Valeur



Éligibilité



Pour être considérés comme éligibles, les candidates et candidats doivent, à la date du dépôt de leur candidature, avoir occupé un poste de professeure régulière ou de professeur régulier dans une université depuis moins de dix (10 ans)** ET détenir un poste de professeure ou professeur à l'Université de Sherbrooke. Une personne ayant déjà remporté le prix Tremplin ne peut déposer sa candidature à nouveau.

Par exemple, une personne candidate ayant occupé un poste de professeur(e) dans une université X pendant trois (3) ans et étant actuellement en poste comme professeur(e) à l'Université de Sherbrooke depuis quatre (4) ans serait éligible (total de 7 ans). Par contre, seules les réalisations effectuées depuis l'embauche à l'Université de Sherbrooke seraient considérées.

**les congés parentaux, pour raisons de santé ou à titre de proche-aidant seront considérés dans le calcul des années d'éligibilité.

Les questions reliées à l'éligibilité doivent être adressées au [vice-rectorat à la recherche et aux études supérieures](#) avant le dépôt de la candidature.

Dépôt de la candidature



Date limite



Annonce des résultats



Équité, diversité et inclusion

L'Université de Sherbrooke valorise la diversité, l'égalité, l'équité et l'inclusion en emploi au sein de sa communauté et invite toutes les personnes qualifiées à soumettre leur candidature, en particulier les femmes, les membres de minorités visibles et ethniques, les Autochtones et les personnes handicapées relativement au Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE). L'Université de Sherbrooke encourage également les personnes de toutes orientations sexuelles et identités de genre à postuler.



STRATÉGIE DE COMMUNICATION ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

MARS 2021

Mise en situation

Les objectifs liés à l'ÉDI sont portés par l'ensemble de notre communauté universitaire, notamment par nos membres qui œuvrent au sein de nos facultés, services et nos centres universitaires de formation. Être une université humaine, c'est l'une des valeurs au cœur de notre vision. Elle oriente chacune de nos actions.

S'assurer que les membres de certains groupes obtiennent les mêmes résultats et aient droit aux mêmes avantages que toute personne; favoriser le respect et la présence d'un éventail d'expériences et de vécus différents; mettre en place des mesures visant à consolider un environnement respectueux et ouvert : les étudiantes, les étudiants et le personnel de l'UdeS y contribuent sur une base quotidienne. C'est pourquoi en 2019, un plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion a été élaboré.

Ce document présente la stratégie de communication qui soutiendra les actions du plan d'action sur l'ÉDI.

Objectifs

Objectifs principaux

- Susciter l'adhésion et expliquer la démarche ÉDI au sein de la communauté universitaire de l'ensemble des campus.
- Augmenter la visibilité de l'ÉDI et des groupes désignés dans les communications de l'UdeS.

Objectifs secondaires

- Faire rayonner les initiatives, les travaux de recherche et les événements en lien avec l'ÉDI.
- Mettre de l'avant les actions et initiatives instaurées par les différents comités ÉDI.

Au Service des communications

- Le dossier de l'ÉDI est sous la responsabilité de Louise Lapalme et de Martine Lafleur.
- Une coordonnatrice de projets, Chantal Roy, est responsable d'assurer la réalisation des actions du plan de communication avec les différentes équipes du central et, lorsque nécessaire, avec les conseillers et conseillères en communications des unités.
 - Exemple : Chaire des IRSC au Campus de Longueuil : **Une première chaire de recherche canadienne sur le genre et les dépendances**
 - <https://www.usherbrooke.ca/actualites/nouvelles/sante/sante-details/article/44041/>

- Les équipes du Service des communications qui contribuent aux différentes actions sont : la promotion, les relations médias, l'information, les médias sociaux et les photographes-vidéastes.

Actions

Actions générales

Actions de communication	Suivi
Production d'un visuel <ul style="list-style-type: none"> • Élaboration d'un visuel institutionnel pour les outils ÉDI. • Coordination d'une séance photos. 	Fait
Rayonnement des actions/initiatives en ÉDI (globalement) <ul style="list-style-type: none"> • Production de contenus d'information et de promotion. • Élaboration de stratégies de diffusion et de rayonnement. 	En continu
Mise en valeur des groupes désignés Production de contenus d'information (nouvelles, vidéos et autres). Production de contenus promotionnels. Élaboration de stratégies de diffusion et de rayonnement.	En continu
Prise de position en lien avec des événements ou thèmes d'actualité qui touchent l'ÉDI <ul style="list-style-type: none"> • Réflexion stratégique sur la pertinence de prendre ou non position selon la situation. • Élaboration de stratégies de communication. • Élaboration de la prise de position et diffusion dans la forme la plus appropriée. 	Au besoin
Élaboration d'un site Web institutionnel <ul style="list-style-type: none"> • Réflexion sur la répartition des contenus institutionnels vs recherche. • Transfert et refonte du contenu ÉDI du site Gestion de la recherche vers le site ÉDI institutionnel. • Élaboration de la structure plus élaborée du site ÉDI institutionnel ainsi que de ses contenus. 	Fait Fait 2021-2022

Actions spécifiques reliées au plan d'action institutionnel

Axes du plan d'actions	Actions du plan d'actions	Actions de communication	Suivi
Attraction et recrutement	Favoriser l' <u>autodéclaration</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Rôle conseil. • Élaboration des outils et des messages. • Élaboration de la stratégie de diffusion. 	Annuellement
Accueil et intégration	Créer un environnement physique plus inclusif et diversifié.	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en valeur des actions faites en ce sens. 	2021
	Réduire les barrières (architecturales) à la mobilité en allant au-delà du code du bâtiment afin que les déplacements puissent être autonomes et plus fluides.	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en valeur des actions faites en ce sens. 	
Rétention, maintien, parcours d'étude et de carrière	Favoriser l' <u>autodéclaration</u> .	<ul style="list-style-type: none"> • Rôle conseil. • Élaboration des outils et des messages. • Élaboration de la stratégie de diffusion. 	Annuellement
Sensibilisation et information	Mener une campagne d'information/sensibilisation	Faire la promotion de la journée annuelle ÉDI.	2022
		Faire la promotion de la semaine annuelle de la diversité et promotion de la journée.	2022
		Révision, mise en pages et élaboration de la stratégie de diffusion des outils développés pour la trousse.	En continu
		Promotion du nouveau symbole (drapeau) pour la diversité.	2022
	Création d'une trousse d'outils ÉDI	<ul style="list-style-type: none"> • Révision des contenus. • Mise en pages. • Élaboration des stratégies de diffusion. 	2021
	Former à la gestion de la diversité et de l'interculturalité.	<ul style="list-style-type: none"> • Promotion des formations auprès des clientèles cibles. 	2020
	Former la communauté et en particulier les gestionnaires, conseillers et comités de sélection (3 formations).	<ul style="list-style-type: none"> • Promotion des formations auprès des clientèles cibles. 	2020

Actions spécifiques reliées au plan d'action institutionnel - suite

Axes du plan d'actions	Actions du plan d'actions	Actions de communication	Suivi
Gouvernance	Inclure les principes d'ÉDI dans les politiques, règlements et procédures	Élaboration de la stratégie de diffusion du Guide de rédaction inclusive.	2021, 2022, 2023
		Élaboration de la stratégie de diffusion de la Directive sur le prénom choisi.	2021, 2022, 2023
		Élaboration de la stratégie de diffusion de la Politique relative aux parents aux études.	2021, 2022, 2023
	Créer un comité institutionnel des affaires autochtones	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'un outil pour véhiculer le plan d'action de comité. • Élaboration et déploiement d'une stratégie de communication pour faire connaître l'existence du comité et mettre en valeur ses actions/initiatives. 	
	Intégrer l'ÉDI dans la planification et les orientations du service ou de la faculté / Analyser les résultats de l'indice de santé organisationnelle pour les éléments liés à l'ÉDI.	Élaboration de la stratégie de communication de la démarche et des résultats, si requis.	2021

Actions de communication liées aux autres actions transversales

Initiatives des différents comités ÉDI	Actions de communication
Programme d'accès à l'égalité en emploi	Élaboration et déploiement d'une stratégie de diffusion, si requis
Comité Chaires de recherche du Canada (CRC) ÉDI	<ul style="list-style-type: none"> • Élaboration et déploiement de stratégies de communication pour mettre en valeur les actions/initiatives du comité. • Site web gestion de la recherche : <ul style="list-style-type: none"> ○ Réflexion sur la répartition des contenus institutionnels vs Recherche. ○ Transfert et refonte du contenu ÉDI du site Recherche vers le site Gestion de la recherche (en collaboration avec Hélène Laurendeau et le SARIC). • Auto-identification dans le cadre de l'exercice du PCRC (promotion) : <ul style="list-style-type: none"> ○ Élaboration d'une stratégie de communication. ○ Rédaction de deux communications aux titulaires de chaires. ○ Production d'une vidéo avec le vice-recteur à la recherche. ○ Rayonnement (Bulletin de la recherche et courriel du vice-recteur aux chercheurs). • Coffre à outils : <ul style="list-style-type: none"> ○ Élaboration d'une stratégie de communication. ○ Élaboration de quelques actions de rayonnement afin de faire connaître le coffre à outils. ○ Production et/ou révision d'outils en lien avec l'ÉDI en recherche.
Comité pour l'inclusion de la diversité sexuelle et de genre	Élaboration et déploiement d'une stratégie de communication pour mettre en valeur les actions/initiatives du comité. Production d'outils, si requis
Comité des compétences interculturelles et linguistiques	Élaboration et déploiement d'une stratégie de communication pour mettre en valeur les actions/initiatives du comité.

Extrait tiré de : <https://www.usherbrooke.ca/gestion-recherche/outils/guide-encadrement/>

UDES

ÉTUDES SUPÉRIEURES EN RECHERCHE

GUIDE DES BONNES PRATIQUES



USherbrooke.ca/recherche

 UNIVERSITÉ DE
SHERBROOKE

VOUS ÉTUDIEZ À LA MAÎTRISE OU AU DOCTORAT DE TYPE RECHERCHE, ASSUREZ LA DIRECTION DE RECHERCHE DE PERSONNES ÉTUDIANTES OU ÊTES RESPONSABLE DES ÉTUDES SUPÉRIEURES?

Ce document a été conçu pour vous!

SE FAMILIARISER AVEC LES BONNES PRATIQUES

► PERSONNE ÉTUDIANTE

1. **Planifiez** votre cheminement en collaboration avec votre direction de recherche
2. **Établissez** une stratégie de financement pour la durée de vos études
3. **Engagez-vous** dans votre formation
4. **Assurez** une communication efficace
5. **Connaissez** et respectez la réglementation et les principes d'intégrité et d'éthique
6. **Planifiez** votre rédaction
7. **Préparez** votre insertion professionnelle

► DIRECTION DE RECHERCHE

1. **Accompagner** la personne étudiante dans la planification de son cheminement
2. **Accompagner** la personne étudiante dans ses démarches pour la recherche de financement
3. **Vous engager** dans la supervision
4. **Assurer** une communication efficace
5. **Respecter et promouvoir** la réglementation et les politiques en matière d'intégrité et d'éthique en recherche
6. **Soutenir** la personne étudiante pendant sa rédaction
7. **Accompagner** la personne étudiante dans la préparation de son insertion professionnelle

L'ENCADREMENT, UN SERVICE ESSENTIEL

Un bon encadrement est au cœur même de la réussite d'une personne étudiante. Il joue un rôle déterminant pour la qualité et la réussite du parcours d'études. La personne étudiante doit recevoir un accompagnement à toutes les étapes de son parcours, avec une supervision modulée selon ses besoins.

La compréhension mutuelle des attentes de la personne étudiante et de sa direction de recherche est essentielle. Une communication ouverte entre elles favorise une action commune efficace, le respect des délais et une plus grande satisfaction personnelle.

Ce document contient des informations et des ressources essentielles en lien avec l'encadrement pour vous guider tout au long du parcours d'études. L'objectif est de fournir des outils et de partager avec vous les meilleures pratiques en matière d'encadrement aux études supérieures en recherche afin de favoriser l'établissement d'une relation optimale entre la personne étudiante et sa direction de recherche.

LES PRATIQUES À PRIVILÉGIER POUR LES PERSONNES ÉTUDIANTES

1

PLANIFIER VOTRE CHEMINEMENT EN COLLABORATION AVEC VOTRE DIRECTION DE RECHERCHE

- Consulter les étapes et les exigences de votre programme d'études sur la fiche signalétique du programme et dans le Guide des études supérieures;
- Déterminer, s'il y a lieu, les activités pédagogiques à suivre en fonction de votre formation antérieure, de la structure du programme d'études et de votre plan de carrière;
- Établir et circonscrire un sujet de recherche intéressant et réaliste dans le contexte de votre programme d'études;
- Planifier votre plan de recherche et votre échéancier et voir à les respecter autant que possible;
- Conserver la documentation pertinente à tous les aspects de votre formation et de vos activités de recherche;
- Établir, de concert avec votre direction de recherche, un plan de formation et des modalités de collaboration afin de préciser les étapes obligatoires du parcours d'études et les attentes mutuelles;
- Produire conjointement et régulièrement avec votre direction de recherche, un bilan de vos progrès et de vos réalisations;
- Assurer le leadership de vos études, notamment en anticipant les étapes à venir (ex. via Gestform, SYGES, Guide des études supérieures ou autres outils disponibles) et en alimentant les rencontres avec votre comité de mentorat (pour certains programmes, ces comités sont en voie d'implantation).



Pour le document complet, consulter : <https://www.usherbrooke.ca/gestion-recherche/outils/guide-encadrement/>

Tirer le portrait de la santé organisationnelle de l'UdeS



L'UdeS souhaite se doter d'un indice institutionnel de santé organisationnelle, en prenant le pouls de l'ensemble de sa communauté.

Photo : Michel Caron - UdeS

Avec son indice BNB, ou « Bonheur national brut », le Bhoutan a fait le choix novateur de fonder sa croissance et son développement sur le bien-être de sa population. Cette position trouve en quelque sorte écho auprès de la démarche de santé organisationnelle entreprise par l'UdeS, destinée à favoriser l'épanouissement d'une communauté universitaire dans laquelle on apprend et on travaille mieux.

Si la santé organisationnelle est au cœur des préoccupations de l'institution depuis plusieurs mois, c'est qu'elle a été identifiée dans une large mesure comme étant une priorité pour ses membres. Tant le

personnel que les étudiantes et étudiants ont fait ressortir cette dimension dans le cadre de la vaste consultation ayant donné lieu au plan stratégique *Oser Transformer*, en 2018.

Qu'entend-on par « santé organisationnelle » ?

La santé organisationnelle se compose des éléments de l'environnement de travail et d'études qui contribuent au développement et à l'épanouissement, autant individuel que collectif. Le climat de travail et d'études, la culture organisationnelle et les pratiques de gestion en font notamment partie.

Le défi d'un indice institutionnel par et pour la communauté

L'UdeS souhaite ainsi broser le portrait de sa santé organisationnelle, en prenant le pouls de ses étudiantes et étudiants et de son personnel, de manière à pouvoir se doter d'un indice institutionnel qui lui est propre.

« C'est un défi des plus ambitieux que l'UdeS a souhaité relever ici, de mesurer à la fois l'expérience de la communauté étudiante et du personnel pour constituer un seul et même indice de santé pour toutes et tous. »

- P^r François Courcy, spécialiste de la santé au travail, ayant participé à la démarche



L'environnement de travail et d'études constitue l'un des domaines retenus pour mesurer la santé organisationnelle de l'institution.

Photo : Martin Blache - UdeS

Pour mener à bien cet exercice, l'institution a mis en place un comité stratégique composé de membres du personnel de soutien, professionnel, cadre et de la direction, ainsi que d'une personne étudiante. Ce groupe était appelé à identifier les différents domaines composant l'indice de santé organisationnelle, de même que les indicateurs s'y rattachant. Pour ce faire, il s'est inspiré d'indices de santé organisationnelle éprouvés, comme le Canadian Index of Wellbeing et le Bhutan's Gross National Happiness Index. Des membres issus de différentes catégories de personnel et des étudiantes et étudiants de tous les cycles ont ensuite contribué à la démarche, par l'entremise de consultations autour de ces domaines et des indicateurs.

Les six domaines suivants ont ainsi été retenus pour mesurer la santé organisationnelle de l'UdeS :

- Santé (santé psychologique, santé physique et saines habitudes de vie)
- Emploi du temps
- Environnement de travail et d'études
- Pratiques de gestion
- Éducation / Développement de compétences / Carrière
- Équité, diversité et inclusion

L'expertise du corps professoral mise à contribution

Afin de déterminer les échelles et les outils les plus pertinents pour mesurer les indicateurs associés à chacun des domaines, un comité de personnes chevronnées en matière de santé organisationnelle a été mis en place. Les professeurs François Courcy et Luc Touchette, respectivement du Département de psychologie de la Faculté des lettres et sciences humaines et du Département de psychoéducation de la Faculté d'éducation, la professeure Marie-Ève Major, de la Faculté des sciences de l'activité physique, de même que Patrice Daneau, doctorant en administration des affaires (DBA), ont contribué activement aux travaux de ce comité.

Pour l'étudiant, qui se spécialise en santé organisationnelle, le fait d'être intégré au comité d'experts d'une démarche de cette envergure constitue une occasion privilégiée de développement professionnel, qui s'inscrit en parfaite cohérence avec ce que représente la santé organisationnelle même.

« La santé organisationnelle est la somme des efforts de chacune et chacun. C'est donc la responsabilité de toutes et tous, incluant les étudiantes et étudiants, d'y contribuer à leur façon. »

- Patrice Daneau, doctorant

Vers la mise en place de mesures concrètes



Les étudiantes et étudiants de même que l'ensemble du personnel sont invités à prendre part à la démarche par l'entremise d'un questionnaire électronique confidentiel.

Photo : Martin Blache - UdeS

Un questionnaire électronique confidentiel a été acheminé à l'ensemble de la communauté universitaire, dans le but d'évaluer, pour la première fois, l'indice de santé organisationnelle de l'UdeS.

De l'avis du professeur François Courcy, le fait de prendre ainsi le pouls de la communauté constitue une excellente pratique de gestion, qui pourrait influencer les autres organisations :

« L'UdeS est un milieu apprécié par sa communauté étudiante, par son personnel, selon les résultats de différents palmarès. En ce sens, de voir qu'elle se

soucie en plus de son état de santé organisationnelle pourrait inciter d'autres employeurs à reproduire ce modèle. »

Dès l'hiver 2021, les faits saillants des résultats de l'indice de santé organisationnelle de l'UdeS seront acheminés sous forme de rapports succincts aux différentes unités académiques et administratives, de manière à planifier des actions, tant au bénéfice du personnel que de la communauté étudiante. Des actions visant à répondre à certaines préoccupations qui se situent davantage au niveau institutionnel seront aussi mises en place.

La collecte de données se fera tous les deux ans, de manière à pouvoir évaluer les actions mises en place et procéder aux ajustements nécessaires, en fonction de l'évolution de la communauté universitaire et de la société.

D'ici le 22 novembre, toutes et tous sont donc invités à prendre part à la démarche de santé organisationnelle en répondant au questionnaire s'y rattachant, dans l'objectif de favoriser une communauté universitaire en santé et dans laquelle il fait bon vivre.



Des actions concrètes seront proposées dans les unités académiques et administratives, de même qu'à l'échelle institutionnelle.

Photo : Michel Caron - UdeS

À propos d'*Oser Transformer*

Lors de la consultation pour l'élaboration du plan stratégique *Oser Transformer*, le personnel et la communauté étudiante de l'UdeS ont identifié dans une large mesure la santé organisationnelle comme priorité.

L'orientation « Développer la fierté et l'engagement de toute la communauté universitaire » et les objectifs stratégiques suivants ont été fixés :

- Se positionner comme une université conviviale où l'on apprend et travaille mieux.
- Concevoir des environnements de travail et d'études capacitants.

Information complémentaire

- [Démarche de santé organisationnelle et questionnaire](#)

Équité
Diversité
Inclusion

Ensemble contre la discrimination

Qu'est-ce que la discrimination?

C'est une conduite qui se manifeste par des paroles, des gestes, des actes volontaires ou involontaires ou des règles visant à exclure une personne, à l'inférioriser ou à lui refuser certains droits en raison de ses caractéristiques personnelles :

- Couleur de peau, origine ethnique
- Âge
- Identité et expression de genre
- Orientation sexuelle
- Conviction politique
- Religion
- État civil
- Handicap
- Langue
- Grossesse
- Condition sociale

 UNIVERSITÉ DE
SHERBROOKE



Je discrimine, moi?

Certains comportements, commentaires, préjugés ou environnements perpétuent la discrimination, de manière directe ou indirecte, alors que les personnes issues des groupes sous-représentés les vivent constamment.

LES BIAIS INCONSCIENTS

- ▶ Sont des préjugés positifs ou négatifs ou des conclusions hâtives qu'a une personne envers une autre sans avoir toute l'information pertinente.
- ▶ Peuvent être fondés sur des caractéristiques personnelles comme la couleur de peau, la religion, l'origine ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, l'expression de genre, etc.
- ▶ Sont façonnés par la socialisation, c'est à dire la famille, la culture, l'éducation, etc.
- ▶ Entraînent la prise de décision ou de comportement automatique qui peut être préjudiciable pour une personne et avoir une incidence néfaste pour l'environnement social, de travail ou d'apprentissage.

« Je vais me placer en équipe avec une personne asiatique, car elles sont reconnues pour exceller. »

« Cet étudiant est plus âgé et doit avoir des enfants; il n'aura pas de temps pour faire les travaux d'équipe. »

« Les personnes africaines ont une façon différente de la nôtre de travailler. »



LES COMPORTEMENTS OFFENSANTS

Ce sont des propos ou des gestes qui transmettent, parfois de manière involontaire, des messages blessants, voire hostiles, à des personnes en raison de leur appartenance à un groupe donné.

« T'as pas chaud avec ton voile? Je ne sais pas comment tu fais! »

« T'es bonne en math, pour une fille! »

LES CONSÉQUENCES DE LA DISCRIMINATION

Pour la personne discriminée

- ▶ Des effets néfastes sur sa santé mentale, dont :
 - manque de confiance en soi ou d'estime de soi,
 - tendance à l'isolement ou à se renfermer,
 - voire même de la détresse psychologique.
- ▶ Des répercussions sur son parcours académique et professionnel.

Pour la société

- ▶ Entrave la diversité, ce qui :
 - érode le climat social, de travail ou d'apprentissage et le sentiment de sécurité.
 - limite la capacité de recherche et d'innovation.
 - restreint le bassin de talent.

« Je ne vais pas poser ma question en classe, car je sens bien que ma présence dérange déjà suffisamment le groupe. »

« Je voudrais bien avoir le rôle du porte-parole pour mon équipe de travail, mais je n'ai aucune chance qu'on me l'accorde, alors je prendrai le rôle qui restera. »



Contre la discrimination, agissons de manière **inclusive!**

- ▶ En mettant « en place un environnement respectueux de la diversité qui intègre pleinement tous les membres de sa communauté, qui les accompagne et leur offre des mesures de soutien pour favoriser leur bien-être et leur accomplissement¹ ».
- ▶ En misant sur la communication et l'ouverture pour développer ce milieu plus inclusif.

Parce que :

- ▶ Toute personne a droit à l'égalité, ce qui la protège de toute discrimination fondée sur les caractéristiques personnelles.
- ▶ Des discriminations persistent envers certains groupes, l'équité vise à les corriger.
- ▶ Les gestes discriminatoires ont bien souvent un impact négatif majeur sur les personnes qui les vivent.

¹ Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec. « Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche : les principaux concepts », 2014.

Agissons en **PRO**

Prenons conscience du comportement discriminatoire.
Responsabilisons-nous : nous sommes tous concernés.
Osons agir.



À l'Université de Sherbrooke, nous sommes convaincus que les sujets sensibles et difficiles peuvent être nommés en utilisant les mots appropriés, dans un contexte de respect et d'ouverture, tout en développant la pensée critique nécessaire à la réalisation de notre mission et à l'avancement de notre société.

COMMENT?

En étant un témoin actif

- ▶ En manifestant son malaise ou sa désapprobation face aux propos ou au comportement.
- ▶ En exprimant son inconfort face à la discrimination.
- ▶ En rectifiant les paroles ou les gestes.
- ▶ En croyant et soutenant la personne subissant de la discrimination.

En corrigeant nos propres faux pas

- ▶ En reprenant ses propos.
- ▶ En s'excusant d'avoir fait un faux pas et d'avoir pu vexer la personne.
- ▶ En posant des gestes concrets visant à corriger l'incident auprès de la personne.

En étant un acteur de changement

- ▶ En créant un environnement inclusif, ouvert à la diversité et qui ne tolère aucune discrimination, notamment par :
 - L'affichage sur sa porte de bureau des affiches de campagne valorisant l'inclusion.
 - La prise d'information de façon préventive sur les impacts de la discrimination et les moyens de la contrer.
 - La participation à des colloques, conférences et événements portant sur le sujet.
 - La participation à des activités de soutien envers les personnes discriminées.



Vous pensez être victime de **DISCRIMINATION**? Vous avez besoin d'en **PARLER**?

- ▶ Des ressources existent
- ▶ De la documentation et des lois et politiques existent afin de protéger chaque personne de toutes formes de discrimination. Elles assurent aussi des procédures et sanctions en cas de manquement.
- ▶ **Pour toute information, vous pouvez contacter une personne-ressource EDI :**
Equite-diversite-inclusion@USherbrooke.ca

Quelques nouvelles et vidéos adressées à la communauté UdeS démontrant l'implication et l'engagement en ÉDI

Mise à jour au 24 mars 2021

Plusieurs nouvelles et vidéos sont diffusées régulièrement à la communauté universitaire afin d'informer, de sensibiliser et de partager les actions et les innovations réalisées en équité, diversité et inclusion (ÉDI). Ce document ne présente que quelques-unes de nos belles réalisations. Pour plus d'informations, sur toutes nos nouvelles UdeS, [cliquez ici](#).

- **24 mars 2021** – Lire la nouvelle : [Inclusion de la diversité sexuelle et de genre, Une première Semaine arc-en-ciel à l'UdeS](#)
- **8 mars 2021** – Lire la nouvelle : [Journée internationale des femmes](#)
- **8 mars 2021** – Lire la nouvelle : [Présence des femmes en sciences et génie au Québec- Vers plus d'ingénieures, d'informaticiennes, de physiciennes et de mathématiciennes ?](#)
- **17 février 2021** – Lire la nouvelle : [Avoir le droit de prendre sa place](#)
- **16 février 2021** – Lire la nouvelle : [Vers un monde transformé : celui de nous, l'autre](#)
- **15 février 2021** – Lire la nouvelle : [La faculté de droit poursuit son engagement auprès des peuples autochtones](#)
- **12 février 2021** – Lire la nouvelle : [Près de 400 000\\$ pour favoriser la réussite et l'inclusion des étudiantes et étudiants autochtones de l'Université de Sherbrooke](#)
- **11 février 2021** – Lire la nouvelle : [11 février- Journée internationale des femmes et des filles en sciences, La Fondation Lise Watier crée une bourse de maternité à la Faculté des sciences](#)
- **8 février 2021** – Lire la nouvelle : [Bourse pour la diversité à l'UdeS, Zoom sur un généreux don de Claude St-Hilaire](#)
- **10 décembre 2020** – Lire l'annonce : [Grand concours, bourses postdoctorales Claires-Deschênes pour femmes en génie](#)
- **30 novembre 2020** – Lire la nouvelle : [Racisme systémique : l'histoire pour mieux comprendre l'autre](#)

- **25 novembre 2020** – Lire la nouvelle : [Chaire des IRSC au Campus de Longueuil-Une première chaire de recherche canadienne sur le genre et les dépendances](#)
- **10 novembre 2020** – Lire la nouvelle : [Une première pour l’inclusion de la diversité sexuelle et de genre - L’histoire de la bourse d’Alain Harvey et Claude Villeneuve](#)
- **30 octobre 2020** – Message du recteur de l’UdeS, le professeur Pierre Cossette
– Visionner la vidéo : (double cliquez sur l’image)



Dans **ce message vidéo**, le recteur Pierre Cossette fait le point sur divers sujets.

- **22 octobre 2020** – Lire la nouvelle : [Un soutien financier pour les futures mères en recherche](#)
- **20 octobre 2020** – Lire la nouvelle : [Mieux comprendre les inégalités raciales et culturelles en sciences](#)
- **14 octobre 2020** – Lire la nouvelle : [Les Autochtones et l’Université](#)
- **7 octobre 2020** – Lire la nouvelle : [Solidarité envers les autochtones](#)
- **23 septembre 2020** – Lire la nouvelle : [Renouvellement de la Chaire CRSNG pour les femmes en sciences et en génie au Québec](#)
- **14 septembre 2020** – Lire la nouvelle : [Notre université parmi les plus inclusives au pays](#)
- **13 septembre 2020** – Lire la nouvelle : [Du soutien pour les parents aux études](#)
- **2 septembre 2020** – Lire la nouvelle : [Valorisation des savoirs traditionnels autochtones](#)
- **21 août 2020** – Lire la nouvelle : [L’UdeS cultive le savoir autochtone](#)

- **10 août 2020** – Lire la nouvelle : [De la Colombie à Sherbrooke, une histoire d’amour qui résiste](#)
- **11 juin 2020** – Lire la nouvelle : [Solidarité envers la communauté noire](#)
- **4 juin 2020** – Lire la nouvelle : [Une ingénieure de qualité pour relever les défis](#)
- **2 juin 2020** – Lire la nouvelle : [Création de deux nouvelles entités de recherche](#) (incluant un Centre de recherche en études autochtones)
- **20 mai 2020** – Lire la nouvelle : [Mise en ligne d’un livre blanc-Faire état de la recherche pluridisciplinaire liée au vivre-ensemble](#)
- **13 mai 2020** – Lire la nouvelle : [Violences à caractère sexuel \(VACS\), une formation obligatoire pour savoir où tracer la ligne](#)
– Visionner la vidéo :



- **4 mai 2020** – Lire la nouvelle : [Préparation d’un « Guide des bonnes pratiques en matière de gestion des différences culturelles et religieuses dans les établissements d’enseignement supérieur québécois »](#)

- Prix inspiration 2020 – Équipe inspirante

11 mars 2020 – Lire la nouvelle : [Équipe inspirante - Le comité pour l'inclusion de la diversité sexuelle et de genre et son Groupe de travail sur la Directive relative au choix du prénom, du nom et du genre](#)

– Visionner la vidéo :



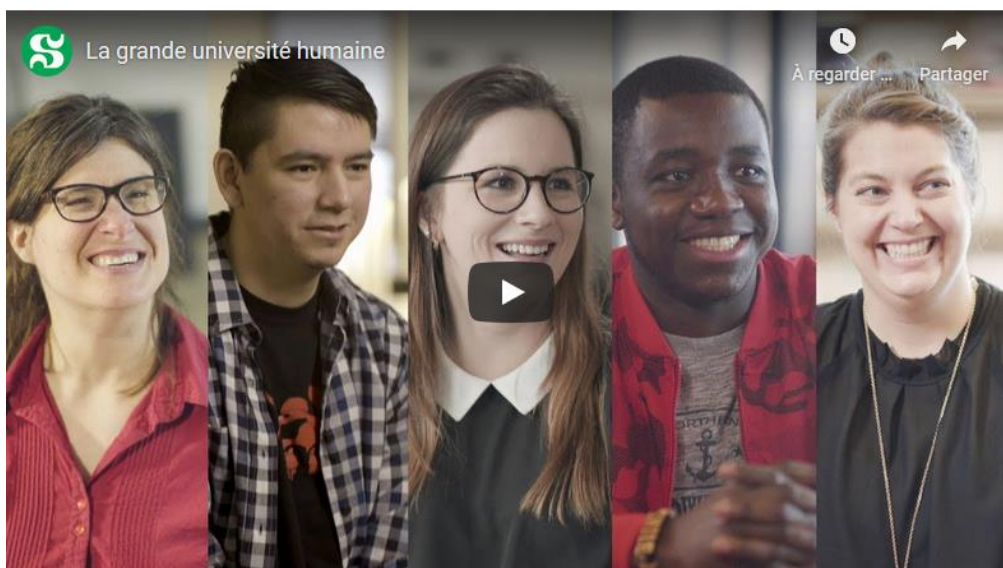
- **8 mars 2020** – Lire les articles : [Journées internationale des femmes](#)
- **7 mars 2020** – Lire la nouvelle : [Des femmes en sciences et génie, pour mieux avancer](#)
- **5 mars 2020** – Lire la nouvelle : [Un vent de diversité souffle sur la Faculté de génie](#)
- **29 février 2020** – Lire la nouvelle : Page 5 du cahier spécial- [Le mieux- vieillir dans la ligne de mire et Défier les conventions pour développer les savoirs](#)
- **20 février 2020** – Lire la nouvelle : [Mettre à contribution les langues : appuyer les élèves allophones et leur personnel enseignant](#)

- **18 février 2020** – Publication [Facebook UdeS](#) : La recherche au féminin dans le domaine de la santé brille à l’UdeS! En effet, TOUTES les études de l’UdeS retenues au concours des IRSC* 2019 sont dirigées par des femmes
- **14 février 2020** – Lire la nouvelle : [Pour une approche collaborative des archives des Premières nations, Marie-Hélène Jeannotte reçoit le Prix nouveau chercheur de la Société bibliographique du Canada](#)
- **9 janvier 2020** – Lire la nouvelle : [L’UdeS accueille ses étudiantes et étudiants internationaux](#)
- **18 décembre 2019** – Lire la nouvelle : [La station Longueuil-Université de Sherbrooke aura ses ascenseurs](#)
- **9 décembre 2019** – Lire la nouvelle : [Le cadeau de la diversité des genres](#)
- **3 décembre 2019**- Lire la nouvelle : [Définir l’excellence dans un contexte d’équité](#)
- **26 novembre 2019** – Lire la nouvelle : [Littérature québécoise : où en est l’égalité hommes-femmes ?](#)
- **19 novembre 2019** – Lire la nouvelle : [Promouvoir l’inclusion pour lutter contre la transphobie](#)
- **18 novembre 2019**- Lire la nouvelle : [Le grand Concours littéraire 2020 sur le thème de la langue abénaquise](#)
 - **19 mars 2020**-Lire la nouvelle : [Dévoilement des récipiendaires 2020](#)
- **13 novembre 2019** – Lire la nouvelle : [Le Centre sportif se dote d’un vestiaire universel, un concept aux multiples avantages](#)
- **12 novembre 2019** – lire la nouvelle : [Choisir une dénomination en phase avec son identité](#)
- **9 septembre 2019** – Lire la nouvelle : [Un milieu qui cultive l’excellence](#)
- **7 août 2019** – Lire la nouvelle : [Nouveau cours de langue abénaquise offert cet automne](#)
- **26 juin 2019** – Lire la nouvelle : [Des chaires de recherche du Canada majoritairement dirigées par des professeures](#)
- **5 juin 2019** – lire la nouvelle : [Briser le plafond de verre](#)
- **1 juin 2019** – Lire la nouvelle : [5 futures ingénieures et un mentor de l’UdeS couronnés !](#)

- Visite de la conseillère scientifique en chef du Canada
 - **7 mai 2019** – Lire la nouvelle : [Visite de la conseillère scientifique en chef du Canada- Les femmes, des actrices majeures en sciences](#)
 - Visionner la vidéo :



- **29 mars 2019** – Lire la nouvelle : [Soutenir les étudiants autochtones, soutenir des communautés](#)
- **15 mars 2019** – Lire la nouvelle : [Donner une voix retentissante et enracinées aux Autochtones](#)
- **13 mars 2019** – Lire la nouvelle : [« Ne doutez jamais de vous-mêmes »](#)
- **8 mars 2019** – Baladodiffusion : [Une vie consacrée à la cause de l'égalité des femmes \(entretien avec Charlotte Thibault\)](#)
- La grande université humaine
 - **20 février 2019** – Lire la nouvelle : [L'UdeS souhaite devenir exemplaire](#)
 - Visionner la vidéo :



- **11 février 2019** – Lire la nouvelle : [Journée internationale des femmes et des filles de science : malgré une lente progression, elles demeurent sous-représentées](#)
- **11 décembre 2018** – Lire la nouvelle : [Une subvention pour accroître les projets de collaboration entre les institutions](#)
- **27 novembre 2018** – Lire la nouvelle : [Mohamed Hadj Ali : le visage affable de l'Accueil des nouvelles et nouveaux étudiants internationaux](#)
- **7 novembre 2018** – Lire la nouvelle : [Créer des ponts entre autochtones et allochtones, une initiative à la fois](#)
- **Octobre 2018** – Lire la nouvelle : [Construire des rampes d'accès pour l'apprentissage ou l'éducation inclusive](#)
- **17 mai 2018** – Lire la nouvelle : [L'UdeS salue les initiatives en appui à la diversité sexuelle et de genre](#)
- **14 février 2018** – Lire la nouvelle : [L'amour arc-en-ciel](#)



POUR L'INCLUSION
DE LA DIVERSITÉ SEXUELLE
ET DE GENRE

DU 29 MARS
AU 2 AVRIL 2021



Dans le but de sensibiliser la communauté universitaire aux réalités des personnes issues des groupes LGBTQ2+ et de favoriser l'intégration de celles-ci, l'Université de Sherbrooke lance la toute première édition de la Semaine arc-en-ciel, pour l'inclusion de la diversité sexuelle et de genre.

Du 29 mars au 2 avril, les membres de la communauté de l'UdeS des trois campus sont invités à participer aux activités prévues à la programmation et à découvrir des visages de la communauté LGBTQ2+ de l'Université de Sherbrooke.

Programmation virtuelle

L'inscription aux activités de la Semaine arc-en-ciel est facultative. Vous pouvez vous inscrire si vous désirez recevoir des rappels par courriel et les consignes de participation relatives aux activités qui vous intéressent. Sinon, vous n'aurez qu'à vous connecter aux rencontres librement dans la semaine du 29 mars, à partir des liens des rencontres Teams. [Je veux m'inscrire.](#)

Lundi 29 mars

12 h à 13 h 30 - Les droits sont acquis, mais le travail continue : rendre les milieux universitaires libres d'homophobie et de transphobie, conférence par Bill Ryan

13 h 30 à 16 h 30 - Droits fondamentaux : Des mesures concrètes, atelier de Dominique Dubuc

Mardi 30 mars

12 h à 13 h 30 - Démystification des orientations sexuelles, atelier du GRIS Estrie

19 h à 21 h - Groupe de discussion pour la communauté LGBTQ2+

Mercredi 31 mars - Journée internationale de la visibilité trans

12 h à 13 h 30 - Le bien-être psychologique et la persévérance scolaire chez les personnes trans, non-binaires et en questionnement identitaire de genre, conférence par Julie-Christine Cotton

Jeudi 1er avril

12 h à 13 h - Les soins et services offerts aux personnes trans, non-binaires et en questionnement identitaire de genre: état de la situation, conférence par Julie-Christine Cotton

13 h 30 à 16 h 30 - De la diversité familiale aux stratégies pour en finir avec l'homophobie et la transphobie, formation par la Coalition des familles LGBT+

Psssst! Passez à la librairie de la COOP du Campus principal ou celle du Campus de Longueuil, on vous y a préparé un présentoir avec une multitude d'ouvrages à dimension LGBTQ2+. Vous y trouverez notamment le dernier roman de Gabrielle Boulianne Tremblay *La fille d'elle-même*, ainsi que plusieurs autres livres pour les enfants et les adultes!

Besoin de parler à quelqu'un?

Voici une liste des ressources qui sont disponibles en Estrie. N'hésitez surtout pas à les consulter.

Voir les organismes qui desservent la région

Liens complémentaires

- En apprendre plus sur la Directive relative au choix du prénom, nom et genre choisis
- Visiter la page Inclusion de la diversité sexuelle et de genre
- Consulter la page du Groupe d'action trans de l'UdeS (GATUS)
- Consulter la page du groupe LGBTQ+UdeS

8.66. ANALYSE ANNUELLE DE LA REPRÉSENTATION DES GD DANS LES COMMUNICATIONS EN TENANT COMPTE DE LA DIVERSITÉ PRÉSENTE À L'UDES

Année 2019 – TOTAL 36

- Femmes (25)
- Personnes des minorités visibles (moins de 5)
- Personnes handicapées (moins de 5)
- Personnes autochtones (moins de 5)
- Personnes LGBTQ+2 (moins de 5)
- Nouvelles regroupant plus d'un groupe désigné (7)

Année 2020 – TOTAL 23

- Femmes (6)
- Personnes des minorités visibles (moins de 5)
- Personnes handicapées (moins de 5)
- Personnes autochtones (moins de 5)
- Personnes LGBTQ+2 (moins de 5)
- Nouvelles regroupant plus d'un groupe désigné (8)

Année 2021 (jusqu'au 31 mars) – TOTAL 13

- Femmes (moins de 5)
- Personnes des minorités visibles (moins de 5)
- Personnes handicapées (moins de 5)
- Personnes autochtones (moins de 5)
- Personnes LGBTQ+2 (moins de 5)
- Nouvelles regroupant plus d'un groupe désigné (moins de 5)

Ces nouvelles ont pour la plupart été diffusées sur le site institutionnel, sur le site Actualités, dans le bulletin de nouvelles institutionnel, dans le Liaison médias et dans les médias sociaux (Facebook, LinkedIn, Instagram).

Sherbrooke, le 12 juillet 2021

Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements
350, rue Albert, 15e étage
CP 1610
Ottawa (Ontario) K1P 6G4

Objet : Synthèse des modifications apportées au Plan DÉFI4

Mesdames, Messieurs, les membres du comité externe en Équité, Diversité et Inclusion du Programme des Chaires de recherche du Canada,

En septembre 2019, le Plan DÉFI4 a été entièrement revu et il a fait l'objet d'un examen formel mené par un comité qui lui a attribué la note de satisfait entièrement aux exigences. Depuis cette révision, les avancées se sont poursuivies et c'est pourquoi nous souhaitons vous présenter cette progression. Le tableau 1, présente, la progression des actions du Plan pour chaque objectif s'y rattachant et par période. On y souligne qu'en date du 27 septembre 2019, 74% des actions étaient complétées et qu'en mai 2021, ce pourcentage augmentait à 97%. Au 28 mai 2021, seulement 2 actions liées entre elles restent à finaliser et 13 actions s'ajoutent à celles complétées antérieurement.

Tableau 1

	N. d'actions	N. d'actions complétées	
		27 septembre 2019	28 mai 2021
Objectif 1	26	23	26
Objectif 2	16	8	14
Objectif 3	7 à 6*	4	6
Objectif 4	4	3	4
Objectif 5	3	3	3
Objectif 6	5	4	5
TOTAL	61 à 60**	45	58
Pourcentage des actions complétées		74%	97%


N=nombre

* = 2 actions de l'objectif 3 ont été fusionnées après le 27 septembre 2019 par cohérence (actions 3C et 3G), abaissant à 6 le nombre total d'actions reliées à cet objectif. Une note explicative a été incluse à l'action 3C du Plan.

** = Considérant ce qui est précédemment décrit (en *), le nombre total d'actions est revu à 60 après le 27 septembre 2019.

Le tableau 2 présente les 2 actions qui restent à finaliser. Afin de bien les déceler dans le plan, elles sont assorties d'un code spécifique.

Tableau 2

TYPES D'ACTIONS	N. d'actions en cours	RÉFÉRENCES DANS LE PLAN	CODE ASSOCIÉ
Actions découlant des analyses de l'été 2019	2	2B3, 2C1	 nouveauté-analyse été 2019 avec un état d'avancement au-delà de 50%
TOTAL	2		N.-nombre

Par ailleurs, au tableau 3, nous souhaitons vous indiquer les principales sections du Plan ayant été modifiées et référant aux 13 actions complétées. Parmi celles-ci, vous retrouverez des actions qui ne sont pas exigées et qui vont au-delà des exigences du PCRC. Pour les reconnaître, elles sont assorties du code suivant :



 au-delà des exigences du PCRC


Tableau 3

Actions complétées pour lesquelles des modifications ont été apportées au Plan
<p>1D. Étendre l'utilisation du <i>Guide de dotation</i> à tous les postes de la recherche afin de s'assurer que les processus de recrutement soient transparents, ouverts et équitables. (Pages 36-37)</p> <p>NOTE : À la suite d'une analyse réalisée en 2020 avec le Service des ressources humaines, il a été convenu de modifier cette action et de créer un autre outil plus adapté aux autres postes de la recherche soit le <i>Guide de recrutement</i>. Les pages 36 et 37 expliquent en détails la raison de ce changement.</p> <p> <u>au-delà des exigences du PCRC</u></p>
<p>1F1. Mettre en place une stratégie pour encourager l'auto-identification et préciser le processus de collecte et de protection des données d'auto-identification. (Pages 40-42)</p>
<p>1F14. Développer une stratégie de soutien aux étudiantes et étudiants qui réalisent des études supérieures afin de maximiser leur réussite dans leur parcours de recherche ou de création. Ceci permettra d'atteindre les objectifs suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Soutenir le développement d'une relève potentielle de chercheur.euse.s; b) Identifier des obstacles pouvant nuire aux étudiant.e.s dont ceux et celles appartenant aux GD et voir à les enrayer ou les atténuer.

Cette action se réalisera entre autres à la faculté de génie. Elle permettra de développer un bassin de candidatures et ainsi augmenter les chances de recruter des personnes appartenant à des groupes cibles, à plus long terme et sur une base durable. (Pages 51-54)

 [au-delà des exigences du PCRC](#)

2B1. Bonifier l'application du programme de mentorat. (Pages 71-72)

 [nouveau-analyse été 2019](#)


2B2. Assurer un appui administratif facultaire adéquat. (Page 72)

 [nouveau-analyse été 2019](#)

2C2. Approfondir l'analyse de contexte entourant les non-renouvellements de CRC de niveau 2 afin d'identifier plus précisément les obstacles auxquels sont confronté.e.s les titulaires de CRC. Pour ce faire, exercer une vigilance accrue des statistiques de renouvellement, en particulier au N2, pour s'assurer que les progressions de carrière sont équitables pour les GD. Utiliser un questionnaire avec le groupe des titulaires non renouvelé.e.s. et réaliser des entrevues, au besoin. (Pages 96-97)

 [nouveau-analyse été 2019](#)

2C3. En référence à l'action 2B1, qui est de bonifier l'application du programme de mentorat, le Service des ressources humaines lors de ses discussions avec les responsables des facultés devra s'assurer qu'ils portent une attention particulière aux enjeux soulevés : 1) intégration rapide des titulaires dans leur milieu d'accueil; et, 2) défis au démarrage de la recherche après l'arrivée en poste. (Page 98)

 [nouveau-analyse été 2019](#)

2E1. Appliquer 3 pistes de solutions pour tous les types de prix de la recherche.

- Comptabiliser les candidatures reçues par GD afin de valider si les membres des GD déposent autant leur candidature que les non GD.
- Vérifier si les critères des prix peuvent nuire à certains GD et, s'il y a lieu, faire des modifications.
- Demander aux facultés d'inciter leurs professeur.e.s et les étudiant.e.s à déposer leurs candidatures en s'assurant d'encourager des candidatures des GD. (Pages 106-108)

 [nouveau-analyse été 2019](#)

2G. Compenser le temps, les conseils et le soutien offerts par les personnes consultées issues des GD dans le cadre de l'élaboration de mesures d'ÉDI (Compensation à l'*equity tax*). (Page 110)

 [nouveau-analyse été 2019](#)

3C. Créer des capsules interactives et réflexible de formation ÉDI qui seront accessibles par des personnes de divers campus et qui permettront de libérer Pre Eve Langelier de formation en présentiel. (Pages 121-124)

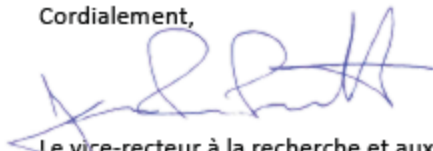
3E. Créer 3 registres servant à confirmer que les formations ÉDI ont été suivies : 1) Registre automatisé pour la formation obligatoire du PCRC sur les préjugés inconscients; 2) Registre automatisé pour la formation facultative portant sur 4 capsules de formation interactives ÉDI (voir action 3C); et, 3) Formulaire de présence pour la formation facultative et en présentiel « Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion : quoi et pourquoi? » (Pages 125-127)

4B. Préparer un plan de communication visant à diffuser un message institutionnel ainsi que des messages-clés prônant un engagement fort et visible en matière d'ÉDI, tel que les pratiques du PCRC le recommandent. (Pages 129-133)

6E. Viser une reconnaissance ou une certification externe d'ici 2022. (Pages 144-145)



Cordialement,



Le vice-recteur à la recherche et aux études supérieures,

Professeur Jean-Pierre Perreault, Ph. D.



Document de référence en cas de congé lié à une interruption de carrière à l'intention des titulaires de chaires de recherche du Canada et de leur décanat

Certaines situations, telles que les [interruptions de carrière et situations personnelles](#), peuvent avoir une incidence légitime sur le dossier des réalisations en recherche d'une personne candidate. En outre, les personnes appartenant à l'un des quatre groupes désignés sont plus susceptibles de connaître des interruptions de carrière.¹, selon le Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC).

Afin de limiter les impacts des interruptions de carrière sur le programme de recherche des titulaires, les universités sont encouragées par le PCRC à mettre en place des pratiques exemplaires soutenantes. En appui à cette demande, le présent document propose d'abord une série d'éléments à discuter entre la personne titulaire et son décanat, avant le début du congé, dans la mesure du possible (A). Puis, il expose les grandes étapes qu'une personne titulaire doit suivre lorsqu'elle s'absente (B).

A. ÉLÉMENTS À DISCUTER

L'UdeS encourage la personne titulaire et son décanat à discuter des éléments suivants, idéalement avant la prise du congé. À titre indicatif, lors d'un congé de maternité, il serait possible de discuter de ces éléments quelques mois à l'avance. Dans le cas d'une absence maladie et d'un départ subit, il peut être impossible de tenir cette discussion avant le congé.

1. Passer en revue les règlements du [Guide d'administration des programmes de chaire](#) relatifs aux congés et aux prolongations de mandat qui peuvent en découler.
2. Discuter de la situation propre à chaque titulaire² en abordant les sujets suivants :
 - a. Le type de congé et sa durée;
 - b. La possible prolongation du mandat de la chaire de recherche du Canada (CRC);
 - c. La subvention salariale du PCRC;
 - d. Le versement de primes (si applicable);
 - e. La poursuite des activités de recherche;
 - f. Le renouvellement de la CRC (s'il y a lieu).

Voici des éléments qui pourront alimenter vos discussions.

¹ https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/guidelines-lignes_directrices-fra.aspx

² Pour plus d'information, contacter le Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création (SARIC) : brigitte.leduc@usherbrooke.ca

Le type de congé et la durée envisagée du congé

- Quel congé sera pris et quelle sera sa durée (si connue)?

Selon le PCRC, la personne titulaire de chaire aura droit à un congé d'une durée maximale de deux ans dans le cas des congés de maternité, parentaux, d'invalidité prolongée et de soins de membres de la famille immédiate. Les politiques générales de chaque établissement concernant ces congés s'appliquent. Consulter le [Service des ressources humaines \(SRH\) de l'UdeS](#) pour plus d'information sur ces congés.

La subvention salariale du PCRC et la possible prolongation du mandat de la CRC

- Est-ce que la subvention (autant pour le financement du salaire que pour le financement des activités de la personne titulaire), tel que décrit dans [Balises institutionnelles pour les Chaires de recherche du Canada](#), couvrira la période de congé ou la période de prolongation ? Rappelons qu'en congé de maternité, en congé de conjoint ou conjointe et en congé parental une partie du salaire est défrayée par le Régime québécois d'assurance parental.

Il est très important de discuter de ces informations le plus rapidement possible avec le Service des finances et le Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création (SARIC) pour déposer une demande de prolongation.

Le versement de primes (si applicable) – Certaines facultés offrent des primes de CRC et les modalités de versement peuvent différer lors de congés.

La poursuite des activités de recherche – Lors d'un congé, l'UdeS ne s'attend pas à ce que la personne titulaire poursuive ses activités de recherche. Nous vous encourageons à discuter de moyens pour soutenir les activités de recherche durant la période d'absence qui pourraient par exemple se traduire par un apport de ressources humaines ou financières. D'ailleurs, l'UdeS a lancé en octobre 2021, au [Bulletin de la recherche](#), un programme d'appui pour soutenir le corps professoral de recherche lors de divers congés. L'objectif étant de réduire les impacts d'une absence, soit en soutenant la recherche lors de l'absence ou en aidant au redémarrage des activités de recherche. Il s'agit d'un projet pilote sur 2 ans qui sera réévalué à l'automne 2023. Pour en savoir plus, consultez votre décanat.

Le renouvellement de la CRC - Il est possible de demander un report du dépôt de la demande de renouvellement, conséquemment à un congé. Discutez avec le SARIC de la planification.

B. ÉTAPES IMPORTANTES À RÉALISER PAR LA PERSONNE TITULAIRE LORS DE LA PRISE D'UN CONGÉ

- **Étape 1** : Informez votre décanat et direction de département le plus rapidement possible, idéalement avant le congé. Discuter des éléments à considérer, tel que présentés précédemment et s'entendre sur la suite à leur donner.
- **Étape 2** : Informez le [SRH](#). Le SRH vous fournira plusieurs informations importantes relatives à votre congé, dont certains formulaires à compléter. Aussi, le SRH avisera le SARIC (Brigitte Leduc, conseillère aux chaires de recherche) de votre congé et cette dernière, conformément aux règlements du PCRC, informera le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements de votre congé.



Rectorat
Sherbrooke (Québec) J1K 2R1

Le 8 décembre 2023

Comité externe en équité, diversité et inclusion
Programme des chaires de recherche du Canada
Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements
350, rue Albert, 15^e étage
CP 1610
Ottawa (Ontario) K1P 6G4

Objet : Dernières modifications au Plan DÉFI4 de l'Université de Sherbrooke

Mesdames, Messieurs,

Nous souhaitons vous présenter les dernières modifications apportées au Plan DÉFI 4 de l'Université de Sherbrooke et qui clôturent sa réalisation. En septembre 2019, le Plan DÉFI4 a été entièrement revu et il a fait l'objet d'un examen formel mené par un comité qui lui a attribué la note de satisfait entièrement aux exigences. Depuis cette révision, les avancées se sont poursuivies.

Le tableau 6 du rapport (section « Objectifs du Plan DÉFI4 et progression » à la page 24) présente la progression des actions du Plan DÉFI4 pour chaque objectif s'y rattachant et par période de reddition de compte. On y souligne qu'en date du 27 septembre 2019, 74 % des actions étaient complétées, du 28 mai 2021, ce pourcentage augmentait à 97 %, pour finalement s'établir à 100 % au 8 décembre 2023.

Finalement, depuis la dernière mise à jour, des sections du Plan DÉFI4 ont été modifiées et deux actions ont été complétées :

- 2B3. Mettre en place une pratique exemplaire pour enrayer les obstacles à la prise des congés de maternité et parentaux (incluant même les congés pour maladie) – page 72
- 2C1. Déterminer la meilleure pratique concernant la prolongation du terme d'une chaire – page 96

Veuillez agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le vice-recteur à la recherche et aux études supérieures,

Professeur Jean-Pierre Perreault, Ph. D.

p.j. Plan DÉFI4 de l'Université de Sherbrooke