



PAR COURRIEL

Québec, le 4 septembre 2026

Objet : Demande d'accès à des documents administratifs
Notre dossier : 16310/26-471

Bonjour,

Nous donnons suite à votre demande formulée en application de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, chapitre A-2.1, ci-après « la Loi »), visant à obtenir le ou les documents suivants concernant les politiques d'équité, diversité et inclusion (EDI) et pratiques de recrutement universitaire du 1er janvier 2023 à ce jour :

1. Toute note de breffage, note d'information, analyse, avis, rapport, présentation, correspondance ou autre document portant sur les politiques d'équité, diversité et inclusion (EDI) dans les universités québécoises.
2. Toute note de breffage, note d'information, analyse, avis, rapport, présentation, correspondance ou autre document portant sur les pratiques de recrutement, d'embauche ou de sélection du personnel enseignant, du personnel de recherche ou des titulaires de chaires universitaires lorsqu'elles tiennent compte de critères liés à l'identité, notamment le sexe, la race, l'origine ethnique ou l'appartenance à un groupe désigné.
3. Toute analyse, note d'information, correspondance ou autre document portant sur les exigences du Programme des chaires de recherche du Canada en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et sur leurs répercussions pour les universités québécoises.
4. Toute note, analyse, correspondance ou autre document portant sur les politiques, réformes ou changements adoptés ou envisagés dans d'autres provinces canadiennes relativement aux politiques d'EDI ou aux pratiques de recrutement universitaire, y compris les développements survenus en Alberta depuis le 1er janvier 2025.
5. Toute correspondance reçue par le ministère ou le cabinet de la ministre provenant de citoyens, d'organismes, de chercheurs, de groupes de réflexion, d'associations ou d'établissements d'enseignement relativement aux politiques d'EDI universitaires, aux déclarations EDI exigées lors des processus d'embauche ou aux pratiques de recrutement fondées sur des critères identitaires, ainsi que tout document produit en réponse à ces correspondances.

... 2

Vous trouverez ci-annexé des documents pouvant répondre aux points deux et trois de votre demande. Tous les renseignements étant susceptibles de révéler des renseignements personnels confidentiels, comme les signatures, ont été caviardés en application des articles 53, 54, 56 et 59 de la Loi.

Un document sous forme d'ébauche a été répertorié. Conformément à l'article 9 de la Loi, le droit d'accès ne s'applique pas à ce document.

Aussi un autre document ne peut vous être communiqué, puisqu'il s'agit d'un document adressé à la ministre ou pour son cabinet. La décision de ne pas vous le rendre accessible s'appuie sur l'article 34 de la Loi.

Finalement, un document est formé en substance d'une analyse effectuée dans le cadre d'un processus décisionnel en cours. Ces renseignements sont protégés en vertu des articles 14 et 39 de la Loi.

Vous trouverez ci-annexé une reproduction des articles de la Loi ainsi mentionnés.

Nous vous informons que vous pouvez demander la révision de cette décision auprès de la Commission d'accès à l'information. Vous trouverez ci-joint une note explicative à cet effet.

Veuillez agréer nos salutations distinguées.

La responsable de l'accès aux documents,

Originale signée

Ingrid Barakatt
IB/JG/mc

p. j. 5

MESSAGES CLÉS

- **Le gouvernement du Québec a adopté, en décembre 2000, la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*. Les universités, les cégeps et les collèges privés subventionnés qui emploient 100 personnes ou plus y sont assujettis.**
- **Les établissements universitaires se sont engagés à se doter d'un plan d'action en matière d'EDI et à mettre en œuvre des pratiques ayant pour but de remédier à la sous-représentation de certains groupes (femmes, autochtones, minorités visibles et personnes en situation de handicap) au sein de leur écosystème.**
- **Les principes d'EDI visent à implanter de manière pérenne une diversité de personnes dans les milieux universitaires, notamment en veillant à rendre équitable les processus de sélection comme ceux d'embauche, de promotion et d'octroi de financement. Ces principes sont mis de l'avant par les différents organismes subventionnaires. Toutefois, seul le Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC) lie l'attribution de financement (par l'octroi de chaire de recherche) à l'atteinte de cibles pour les groupes identifiés comme étant sous-représenté.**
- **Or, la prise en considération des principes d'EDI, en particulier par les organismes subventionnaires dans leurs critères d'octroi, ne fait cependant pas l'unanimité. Elle est critiquée par certains comme une atteinte à la liberté académique des personnes chercheuses dont les projets de recherche ne devraient pas être élaborés à partir d'autres critères que ceux de nature scientifique.**

État de situation

- Les principes d'EDI visent à déjouer la discrimination à laquelle pourraient être confrontés certains groupes, en particulier la discrimination de nature systémique.
- La prise en compte des principes d'EDI, dans la pratique de la recherche universitaire, à la fois dans les universités québécoises et canadiennes, a été développée en réponse à des demandes juridiques et politiques.
- Dans l'écosystème de la recherche universitaire, les contextes qui sont touchés par des enjeux d'EDI sont ceux qui concernent l'évaluation, soit les processus d'embauche, de promotion et d'octroi de financement ou encore lors de l'évaluation par les pairs des projets de recherche.
- C'est à la suite d'une entente de règlement d'une plainte à propos du PCRC que ces principes furent mis de l'avant. Déposée en 2003, cette plainte contre Industrie Canada (ministère responsable des organismes subventionnaires fédéraux de la recherche), alléguait que le programme exerçait une discrimination envers certains groupes allant ainsi à l'encontre de la Loi canadienne des droits de la personne.
- À la suite d'un accord avec la poursuite en 2006, il fut convenu de mettre en place diverses mesures pour favoriser l'intégration de quatre groupes désignés, soit les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les minorités visibles. La mesure principale consiste à **fixer des cibles** à l'égard des quatre groupes pour chaque établissement selon leur représentation au sein du bassin de candidats disponibles. Lors de la révision de 2017, la plupart universités des canadiennes n'avaient pas atteint les cibles adoptées.
- Ainsi, des choix politiques du gouvernement du Canada, dans le sillage de décisions judiciaires se fondant sur l'interprétation de l'article 5 de la Loi canadienne des droits de la personne, sont à l'origine de la mise en application par les organismes subventionnaires d'orientations en matière d'EDI.

Le programme des chaires de recherche du Canada dans les universités du Québec

- Mis sur pied en 2000, le PCRC verse jusqu'à 311 M\$ par année aux établissements d'enseignement postsecondaire et à leurs titulaires de chaires de recherche, par l'entremise de trois organismes fédéraux subventionnaires, soit le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH), le Conseil de recherche en sciences naturelles et génie (CRSNG) et les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC).

- Les établissements d'enseignement postsecondaire sont responsables de présenter la candidature des personnes pressenties pour occuper les postes de titulaire de chaire de recherche du Canada (CRC). Ils sont également chargés d'administrer les fonds obtenus pour les chaires, en collaboration avec les organismes subventionnaires. Ces derniers soutiennent les CRC afin de leur permettre d'atteindre l'excellence en recherche.
- Contrairement au reste du Canada, les établissements ne soumettent pas leurs candidatures des CRC directement aux organismes fédéraux. C'est le MEIE qui reçoit les candidatures et les transmet à Ottawa après une analyse sommaire des FRQ.
- En septembre 2022, il y avait 573 CRC occupées par un titulaire au Québec sur 1992 dans l'ensemble du Canada, soit 28.7 % du total canadien.
- Le financement attribué sur cinq ans est de 1 M\$ pour chaque chaire de niveau 1 et 500 K\$ pour celles de niveau 2. On peut donc estimer que les universités du Québec reçoivent environ 400 M\$ sur cinq ans ou 80 M\$ par année du programme fédéral.
 - Les exigences du PCRC ont un impact sur la gestion des ressources humaines dans les établissements universitaires sur le plan de l'embauche. Il est nécessaire de rappeler que la gestion des ressources humaines relève des universités, ce qui est de compétence exclusive des provinces. Par conséquent, il est nécessaire d'envisager que le gouvernement fédéral consulte les provinces à ce sujet considérant le fait que le décret d'exclusion n'a pas été renouvelé depuis 2017.
 -

Exigences du PCRC : Le Plan d'action en matière d'EDI de 2017

- Le plan du PCRC de 2017 relie l'octroi de financement de recherche via l'attribution de chaire à une **obligation** pour l'établissement demandeur d'instaurer un plan d'EDI à réaliser dans un horizon de deux ans. L'objectif de ce plan était d'accélérer les changements au sein du milieu de la recherche universitaire. Surtout que les établissements étaient tenus de satisfaire aux exigences en la matière, dans le respect des dates limites, sans quoi ils s'exposent à des **conséquences**.
- Ainsi un établissement qui n'aura pas atteint ses cibles d'EDI aux dates prévues (décembre 2019, 2022, 2025 et 2027) ne pourra soumettre une nouvelle candidature au programme fédéral que si la candidate ou le candidat déclare faire partie d'un ou de plusieurs des quatre groupes désignés, afin que l'établissement atteigne sa cible pour ce ou ces groupes.

Il en sera ainsi tant que les cibles de l'établissement en matière d'EDI ne seront pas atteintes.

- Les cibles à atteindre en décembre 2029 pour les titulaires de chaires sont 50,9 % de femmes, 4,9 % de personnes autochtones, 22,0 % de minorités visibles et 7,5 % de personnes en situation de handicap.
- En décembre 2019, deux établissements universitaires du Québec (sur six au Canada) se trouvaient en situation d'échec :
 - Le Collège militaire royal de Saint-Jean, qui avait un plan d'action en matière d'EDI jugé partiellement satisfaisant, a proposé des ajustements à son plan d'action. Celui-ci a été jugé satisfaisant à l'évaluation de juin 2022.
 - En décembre 2022, l'Université Laval n'avait toujours pas atteint ses cibles en matière d'EDI.
- En janvier 2022 à la suite de plusieurs critiques et débats concernant l'affichage de candidatures au poste de titulaire de CRC à l'Université Laval, cet établissement considère que les cibles à atteindre devraient refléter la composition de la société du Québec plutôt que celle de l'ensemble du Canada.

Le gouvernement du Québec et le MES

- Le gouvernement du Québec a adopté, en décembre 2000, la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics (LAEE). Les universités, les cégeps et les collèges privés subventionnés qui emploient 100 personnes ou plus y sont assujettis.
- Bien que des cibles de représentation peuvent être prévues dans le cadre des plans d'action issus de la LAEE chez les M/O publics, l'atteinte de ces cibles, au Québec n'est pas reliée au financement public.
- Le MES inclut les valeurs EDI parmi ses valeurs organisationnelles. Il déploie aussi des mesures pour soutenir l'EDI dans le réseau de l'enseignement supérieur, telles que le plan d'action sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur 2021-2026 (PASME) ainsi que le plan d'action visant à prévenir et à contrer les violences à caractères sexuels en enseignement supérieur 2022-2027.

Les valeurs EDI, les exigences du PCRC et la liberté universitaire

- Les avantages de la mise de l'avant d'une riche culture d'EDI sont soutenus par des données probantes et reconnus par les établissements du réseau universitaire. Ceux-ci se sont engagés dans la promotion de ses principes

pour renforcer l'excellence en recherche et en enseignement, en se dotant d'un plan d'action en matière d'EDI.

- Les principes d'EDI orientent de plus en plus les mesures, les actions et les décisions dans les universités. Cependant, certains obstacles, tel celui du bassin de candidatures disponibles selon les groupes sous-représentés, sont des défis qui ralentissent la progression de la diversité dans les universités.
- On doit aussi considérer que les principes d'EDI sont utilisés pour transformer la recherche : en modifiant le corps professoral on encourage du même coup une multiplicité de points de vue différents dans la recherche universitaire. L'adoption de ces principes se traduit également par un encouragement à intégrer la diversité dans les projets de recherche eux-mêmes, par exemple en prenant en considération la dimension du genre dans les recherches effectuées dans le domaine de la santé.
- La prise en considération des principes d'EDI, en particulier par les organismes subventionnaires dans leurs critères d'octroi, ne fait cependant pas l'unanimité. Elle est critiquée par certains comme une atteinte à la liberté académique des personnes chercheuses dont les projets de recherche ne devraient pas être élaborés à partir d'autres critères que ceux de nature scientifique.
- Les mesures mises en place par les organismes subventionnaires concernant l'EDI et les plans d'actions et politiques adoptées par les universités sont vues par certains comme une intervention dans le processus de recherche autonome. En effet, les mesures inspirées par la poursuite des principes d'EDI sont considérées comme des **contraintes extérieures qui portent atteinte à la liberté de recherche**. Des chercheurs universitaires y voient une menace des priorités institutionnelles sur la liberté universitaire ou encore une dérive idéologique (Yves Gingras).
- L'implantation de mesures d'EDI dans les universités suscite donc une certaine confusion. C'était aussi le constat de la Commission scientifique et technique indépendante sur la reconnaissance de la liberté académique dans le milieu universitaire (la Commission Cloutier).
- Cette position découle d'une conception de la liberté académique selon laquelle les activités de recherche universitaire doivent uniquement être élaborées et menées « par la curiosité scientifique des chercheurs et des chercheuses en premier lieu, tout comme les résultats des recherches et leur publication devraient être fondés et jugés sur une quête sincère du savoir » (Commission Cloutier, 2021, p. 48). Autrement dit, seuls les normes et les critères scientifiques devraient être utilisés dans l'évaluation de la recherche.

- En décembre 2022, les députés de l'Assemblée nationale ont adopté à l'unanimité une motion visant à « dénoncer l'exclusion de certaines candidatures à l'obtention de chaires de recherche du Canada sur la base de critères n'étant pas liés à la compétence », soulignant l'importance de faire primer l'excellence au-delà des critères d'EDI.

L'ÉDI et les Fonds de recherche du Québec (FRQ)

- Les FRQ se sont dotés d'une stratégie en matière d'EDI, dans laquelle ils se sont engagés à renforcer l'EDI en recherche. En plus de représenter une obligation morale, cet engagement vise à accroître la qualité, la pertinence, la créativité et les retombées de la recherche qu'ils soutiennent.
- La stratégie des FRQ n'est pas assortie d'exigences strictes, comme l'est le PCRC. Elle vise plutôt à faire de l'EDI une valeur phare de la recherche et à encourager des pratiques d'évaluation équitables.
- Plus largement, l'établissement s'engage à créer les conditions d'un véritable changement de culture organisationnelle, où la diversité et l'inclusion constitueraient des piliers indispensables à la réalisation de sa mission.
 - Une plus grande équité et des pratiques inclusives, afin que chaque personne puisse faire reconnaître son talent et sa capacité à contribuer à l'excellence de la recherche.
 - Une diversité de personnes, de perspectives, de méthodologies et de questions de recherche, qui reflètent les préoccupations et les besoins de l'ensemble de la société québécoise.
 - Des modèles d'excellence diversifiés et inclusifs, faisant en sorte que la recherche québécoise se démarque par sa qualité, sa pertinence, sa créativité et ses retombées.

Définitions :

- L'**équité** renvoie à un traitement juste, visant notamment l'élimination des barrières systémiques qui désavantagent certains groupes. Un traitement équitable n'est pas nécessairement identique pour toutes et tous, mais tient compte des différentes réalités, présentes ou historiques, afin que toutes les personnes aient accès aux mêmes opportunités en matière de promotion et de soutien à la recherche.
- La **diversité** renvoie à la présence, au sein de l'écosystème de la recherche et de la société, de personnes provenant de différents groupes, ce qui favorise l'expression de points de vue, d'approches et d'expériences variés, incluant ceux des groupes sous-représentés.

- **L'inclusion** renvoie à la mise en place de pratiques permettant à l'ensemble des membres de la société d'être et de se sentir valorisés, soutenus et respectés, en portant une attention particulière aux groupes sous-représentés au sein de la communauté de la recherche et dans la recherche elle-même.

PORTRAIT DES UNIVERSITÉS DU QUÉBEC
ÉQUITÉ, DIVERSITÉ INCLUSION (EDI)

Université	Engagement	Démarche d'analyse interne	Gouvernance	Révision des pratiques d'embauche	Rapport étape ¹	Rapport étape 2 ²	Commentaires
Collège militaire royal	X	X	Recteur, et vice-recteur à la recherche	NON	Partiellement Satisfaisant (SP)	SP	• 3 chaires en activité. • 2 chaires sans titulaire. • Chaires en cours d'évaluation par les pairs : non communiqué. • Lacunes en matière EDI : ○ Il est prévu que l'une des prochaines embauches des CRC visera un des quatre groupes désignés (la personne s'identifie comme une femme). ○ La mise à jour du plan d'embauche est en cours.
ÉTS	X	X	Comité consultatif	X	Satisfaisant (S)	-	• 12 Chaire de recherche du Canada (CRC), dont 2 sans titulaire. • Aucune lacune en matière EDI n'a été soulevée. • Aucune obligation de diffusion des catégories autres que femme. • Cette université fait partie du réseau interuniversitaire EDI. • Rappel PAE.
ENAP	X	X	DG	X	-	-	• 1 Chaire de recherche du Canada (femme). • Aucune évaluation recensée. • Une offre d'emploi publié en juin 2020 ciblant exclusivement les groupes EDI.
HEC	X	X	DG	X	SP	S	• 7 Chaire de recherche du Canada. • Les cibles de EDI sont atteintes :

¹ 1^{er} rapport étape Printemps 2020 données tirées de évaluations dans le site web des CRC

² 2eme rapport d'étape : printemps 2021

PORTRAIT DES UNIVERSITÉS DU QUÉBEC
ÉQUITÉ, DIVERSITÉ INCLUSION (EDI)

							○ Élargir le bassin de professeur(e)s qui représentent pleinement l'excellence et la diversité. ○ HEC offre un soutien aux titulaires des CRC et souhaite implanter l'EDI dans la culture organisationnelle, dans les activités de recherche et dans l'ensemble des processus d'accueil, d'intégration et de progression de carrière du corps professoral tout comme dans les politiques, processus et pratiques en matière de sélection, d'évaluation et de renouvellement des titulaires de CRC.
INRS	X	X	Comité EDI	X	SP	S	• 19 Chaires de recherche du Canada. • Les cibles sont atteintes (femmes), les autres catégories ne sont toujours pas publiées (5). • L'université est inscrite au Programme accès à l'égalité en emploi PAE (Québec). S'assure de l'excellence des candidats et appartenant aux groupes désignés. Offre un soutien pour les candidats ayant des besoins spéciaux en listant les personnes-ressources disponibles pour les conseiller.
Polytechnique	X	X	Comité EDI	X	S	-	• 23 CRC: 7 femmes, 2 minorités visibles, 1 handicapé. • Les pratiques d'embauche ont été analysées afin de détecter les sources de biais inconscients aux différentes étapes du recrutement et des méthodes proactives sont identifiées pour la recherche des candidats issus des minorités. Composition diversifiée des comités de sélection et de recrutement. Sensibilisation de ces comités aux enjeux d'EDI et à la réalité des biais inconscients. • Cibles pour décembre 2022 : 33 % de femmes.

PORTRAIT DES UNIVERSITÉS DU QUÉBEC
ÉQUITÉ, DIVERSITÉ INCLUSION (EDI)

Bishop's	X	X	Bureau de l'EDI	-	-	-	2 CRC- pas évaluées. Bishop a un plan d'action et une démarche avec des engagements en EDI.
Concordia	X	X	Bureau du vice-recteur à la recherche et études supérieures	X	ES (entièrement satisfaisante)	-	26 CRC (8 vacants), 6 femmes 23 % (cible 8). Membres des minorités visibles : cible 15%; situation actuelle 7 personnes (27%) - Bien que l'objectif principal de ce plan se rapporte à l'exigence de la CRC, les actions seront vues dans un contexte plus large de diversité, incluant les professeurs, le personnel et les étudiants.
Université de Montréal	X	X	Coordination à haut niveau des secteurs	S	S	-	111 CRC actives. Cibles femmes atteintes. Table des répondants facultaires en EDI. - Le Plan de l'UdM se concentre surtout dans le processus de recrutement et de formation. - Embauche de ressources et de conseillers en EDI. - Défi : accroître la représentativité des autochtones. (cible : 4 chaires).
Université de Sherbrooke	X	X	Vice rectorat à la recherche - Plan de gouvernance et comité consultatif	X	ES	-	37 CRC : Atteinte des cibles pour 2022 en progression. - Trousse de formation disponible et inclusion des catégories en diversité sexuelle. - Élargissement à la communauté étudiante. - Approches de recrutement proactives. - Chaque faculté s'est dotée d'une politique EDI. - Présence d'une chaire institutionnelle « Chaire pour les femmes en sciences et en génie » qui déploie des outils visant à répondre à un besoin de sensibilisation, de formation et d'accompagnement en matière d'EDI.
UQAC	X	X	Structure organisation Vice rectorat à la recherche	X	SP	S	8 CRC (non déclaratoires). L'objectif de l'UQAC est de maintenir une représentation équitable des groupes désignés au sein de son personnel et d'adapter en conséquence ses politiques et ses pratiques en matière

PORTRAIT DES UNIVERSITÉS DU QUÉBEC
ÉQUITÉ, DIVERSITÉ INCLUSION (EDI)

							de sélection de candidatures pour les CRC. Renvoi au Programme accès et égalité en emploi (PAE). Sélection des professeurs : adoption de pratiques exemplaires.
UQAM	X	X	Vice-rectorat à la recherche, à la création et à la diffusion	X	SP	SP	31 CRC. Cibles : 11 femmes (8 actuels), 5 minorités visibles (3 actuels). - UQAM pionnière en EDI. Adoption, dès 1988, des politiques afin de faciliter l'accès à l'égalité des femmes en emploi. EDI plus large que le programme des CRC. Mixité homme/femme presque atteinte chez les professeurs. - La formation élaborée à l'intention de tous les membres des comités de sélection des CRC
UQAR	X	X		X	S	-	7 CRC. Cibles 2 femmes et 1 minorité visible. - Plan de gouvernance et plan d'action : Stratégie de sensibilisation en EDI, mettant en valeur les avantages associés à ces principes. Des initiatives visant la formation du personnel et des gestionnaires, la gestion des ressources humaines, la sélection des candidates et des candidats au poste de titulaire de CRC et un mécanisme de reddition de comptes visant à assurer la transparence.
UQTR	X	X	Le Décanat de la recherche et de la création	X	ES	-	11 CRC. Cible de 6 femmes (actuel 6) et 2 minorités. - Module de formation et PAE. Adoption des meilleures pratiques visant à assurer la transparence du processus de sélection des titulaires, formation des évaluateurs, comité institutionnel EDI.
UQAT	X	X	Décanat de la recherche	X	ES	-	6 CRC (cibles non publiées sauf pour les femmes (3). Chaire de recherche du Canada sur les enjeux relatifs aux femmes autochtones (titulaire femme autochtone).

PORTRAIT DES UNIVERSITÉS DU QUÉBEC
ÉQUITÉ, DIVERSITÉ INCLUSION (EDI)

							• Plan de gouvernance.
UQO	X	X	Décanat de la recherche	X	SP	S	• 5 CRC, (2 femmes). • Intégration de l'EDI à toutes les étapes du cycle de gestion des CRC. Des directives sur le processus de sélection des titulaires et le démarrage des travaux de leur chaire sont diffusées à tous les niveaux par les membres des comités de section des titulaires de CRC et des professeurs en général.
LAVAL	X	X	Vice rectorat à l'EDI et aux ressources humaines (VREDIRH) et comité institutionnel	X	SP	ES	• 82 CRC (actives 78). Cibles en 2022 : 32 femmes, 13 minorités visibles, 4 handicapés 2 autochtones. • Engagement institutionnel, initiatives touchant les premiers peuples, événements EDI, ateliers et formation et sensibilisation. Resserrement des pratiques d'embauche. • En 2022, offre d'emploi adressé exclusivement aux groupes cibles EDI. Le programme l'empêche de créer de nouveaux CRC en dehors des groupes EDI avant l'atteinte des cibles d'étape.
MCGILL	X	X	L'équipe de direction et le Comité permanent d'examen interne	X	S	-	• 182 CRC (femmes 74 , minorités 47, handicapés 7). • McGill atteint ou dépasse actuellement les cibles pour les groupes désignés EDI (sauf pour autochtones - info non disponible car il y a moins de 5 chaires). • Engagement inscrit dans le plan stratégique. Actions de sensibilisation et de formation des évaluateurs et des comités de recrutement.

NOTES :

1) Définitions des notes attribuées aux plans et aux rapports d'étape par le programme des CRC :

PORTRAIT DES UNIVERSITÉS DU QUÉBEC

ÉQUITÉ, DIVERSITÉ INCLUSION (EDI)

- **Satisfait entièrement aux exigences (ES)** : L'efficacité (ou l'efficacité attendue) des mesures prises par l'établissement est très élevée. L'examen a démontré que, dans la plupart des aspects visés par ce critère, l'établissement intègre très fortement les pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. L'établissement peut être considéré comme un chef de file très solide en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la gestion des chaires qui lui ont été attribuées.
 - **Satisfait aux exigences (S)** : L'efficacité (ou l'efficacité attendue) des mesures prises par l'établissement est élevée. L'examen a démontré que, dans l'ensemble, l'établissement intègre fortement les pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. L'établissement satisfait aux exigences du Programme en ce qui a trait à la gestion des chaires qui lui ont été attribuées.
 - **Satisfait partiellement aux exigences (SP)**: L'efficacité (ou l'efficacité attendue) des mesures prises par l'établissement est élevée à certains égards. L'examen a démontré que, dans certains des aspects visés par ce critère, l'établissement intègre fortement les pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Cependant, des éléments importants sont manquants ou imprécis.
- 2) La mise à jour des informations trouvées sur les pages de référence du programme des chaires en lien avec les universités participantes n'est pas toujours synchronisée. Les rapports d'étape ne sont pas soumis aux mêmes moments.
- 3) Tous les établissements du réseau UQ s'engagent à mettre en œuvre des efforts concertés permettant l'inclusion des quatre groupes désignés – les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les membres de minorités visibles – et soutiendront les principes d'équité en matière d'emploi. Ces efforts répondent aux exigences du Programme des CRC en matière d'ÉDI, formulées dans le contexte de l'addenda de 2019 à l'entente de règlement en matière de droits de la personne ratifiée en 2006. De plus, on y trouve comme référence le Programme d'accès à l'égalité PAE de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJQ), qui considère les universités du réseau UQ comme des établissements publics.
- 4) Rappelons que selon la CDPDJQ un programme PAE ne doit pas permettre de :
- embaucher ou promouvoir des personnes sans tenir compte de leurs compétences;
 - nuire aux intérêts des personnes qui n'appartiennent pas à un groupe visé;
 - exclure l'application du critère de l'ancienneté.
- 5) On y trouve la démarche de consultation interne et l'engagement institutionnel dans tous les établissements.
- 6) Seulement deux établissements ont affiché des postes **exclusivement** adressés aux groupes cibles (L'Université Laval 2022 et l'ÉNAP).

PAR COURRIEL

Québec, le 16 janvier 2023

Mesdames, Messieurs, les dirigeants des établissements universitaires du Québec

En regard d'événements récents qui ont ponctué l'actualité et alimenté la polémique qui existe entre la poursuite d'objectifs favorisant la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur, et la protection de valeurs fondamentales et universelles, telles que la liberté d'enseignement et de recherche, une mise au point s'impose.

La Loi sur la liberté académique dans le milieu universitaire offre aux établissements tous les outils nécessaires afin d'assurer que ces valeurs fondamentales soient respectées et même, enrichies. L'objectif de la Loi est de mieux soutenir les établissements universitaires dans l'encadrement de la liberté académique et d'en promouvoir l'essor pour les décennies futures.

Sous aucune condition nous ne devrions tolérer la censure dans les milieux académiques. La censure inhibe la pensée, et la réflexion sous l'emprise de la peur entrave la poursuite de l'excellence qui est au cœur de la mission universitaire. Nous ne saurions sacrifier la liberté académique au nom de certaines luttes spécifiques, au risque d'y perdre les deux en bout de ligne.

La liberté académique constitue le socle même sur lequel s'est construit l'enseignement supérieur et doit continuer de l'être. Elle façonne nos actions, nos pensées et notre façon d'envisager l'enseignement supérieur non seulement au bénéfice de la communauté étudiante et enseignante, mais de la société québécoise dans son ensemble. Elle est indissociable du pluralisme démocratique qui représente la colonne vertébrale de nos institutions communes. Cette liberté académique est non seulement une valeur fondamentale, mais elle est également une valeur québécoise dont nous sommes fiers. Il est de mon devoir de vous le rappeler et de m'assurer qu'elle soit respectée.

Cela étant, la poursuite d'objectifs visant la diversité et l'inclusion au sein des établissements d'enseignement est légitime et nécessaire. Cette approche favorise l'égalité des chances car nous souhaitons tous des milieux d'enseignement qui encouragent l'épanouissement, tant au niveau personnel qu'académique.

Toutefois, ces objectifs ne doivent en aucun cas entraîner quelque forme que ce soit de discrimination ou d'injustice. Or, les exigences *Équité, Diversité et Inclusion* (EDI) des programmes de Chaires de recherche du Canada, fixées par le gouvernement fédéral, viennent plutôt restreindre certains droits et réduire la primauté des notions de compétence et d'excellence.

À la suite d'une motion que j'ai déposée à l'Assemblée nationale en décembre dernier, la classe politique québécoise, tous partis confondus, a dénoncé à l'unanimité ces façons de faire. J'y soulignais qu'une plus grande représentativité des groupes cibles, sous-représentés, doit toujours s'effectuer dans une logique de compétence égale. Cette façon de faire est au cœur du modèle québécois et ce, dans tous les secteurs de la société.

C'est dans ce même esprit que j'ai demandé au Scientifique en chef du Québec de revoir sa grille d'évaluation dans l'attribution des Fonds de recherche du Québec, afin que les critères EDI ne soient pas impérativement prédominants mais plutôt complémentaires. Le contraire mettrait en danger l'excellence, la recherche de la vérité et la liberté académique.

Il vous revient à présent d'atteindre cet objectif. Il en va de la qualité de l'enseignement, de la recherche et de la pertinence du milieu universitaire en général.

Ces attentes sont non seulement celles du gouvernement et les miennes, elles sont celles de la société québécoise. Répondre à ces attentes est une responsabilité délicate qui peut exiger des arbitrages difficiles. C'est pourquoi, chers dirigeants d'établissements universitaires, vous pouvez compter sur mon soutien total dans la poursuite de cet objectif.

Veuillez agréer mes plus chaleureuses salutations,



Pascale Déry

chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE II
ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION I
DROIT D'ACCÈS

9. Toute personne qui en fait la demande a droit d'accès aux documents d'un organisme public.

Ce droit ne s'étend pas aux notes personnelles inscrites sur un document, ni aux esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature.

1982, c. 30, a. 9.

14. Un organisme public ne peut refuser l'accès à un document pour le seul motif que ce document comporte certains renseignements qu'il doit ou peut refuser de communiquer en vertu de la présente loi.

Si une demande porte sur un document comportant de tels renseignements, l'organisme public peut en refuser l'accès si ces renseignements en forment la substance. Dans les autres cas, l'organisme public doit donner accès au document demandé après en avoir extrait uniquement les renseignements auxquels l'accès n'est pas autorisé.

1982, c. 30, a. 14.



34. Un document du bureau d'un membre de l'Assemblée nationale ou un document produit pour le compte de ce membre par les services de l'Assemblée n'est pas accessible à moins que le membre ne le juge opportun.

Il en est de même d'un document du cabinet du président de l'Assemblée, d'un membre de celle-ci visé dans le premier alinéa de l'article 124.1 de la Loi sur l'Assemblée nationale (chapitre A-23.1) ou d'un ministre visé dans l'article 11.5 de la Loi sur l'exécutif (chapitre E-18), ainsi que d'un document du cabinet ou du bureau d'un membre d'un organisme municipal ou scolaire.

1982, c. 30, a. 34; 1982, c. 62, a. 143; 1983, c. 55, a. 132; 1984, c. 47, a. 1.



39. Un organisme public peut refuser de communiquer une analyse produite à l'occasion d'une recommandation faite dans le cadre d'un processus décisionnel en cours, jusqu'à ce que la recommandation ait fait l'objet d'une décision ou, en l'absence de décision, qu'une période de cinq ans se soit écoulée depuis la date où l'analyse a été faite.

1982, c. 30, a. 39.



53. Les renseignements personnels sont confidentiels sauf dans les cas suivants:

- 1° la personne concernée par ces renseignements consent à leur divulgation; si cette personne est mineure, le consentement peut également être donné par le titulaire de l'autorité parentale;
- 2° ils portent sur un renseignement obtenu par un organisme public dans l'exercice d'une fonction juridictionnelle; ils demeurent cependant confidentiels si l'organisme les a obtenus alors qu'il siégeait à huis-clos ou s'ils sont visés par une ordonnance de non-divulgation, de non-publication ou de non-diffusion.

1982, c. 30, a. 53; 1985, c. 30, a. 3; 1989, c. 54, a. 150; 1990, c. 57, a. 11; 2006, c. 22, a. 29.



54. Dans un document, sont personnels les renseignements qui concernent une personne physique et permettent de l'identifier.

1982, c. 30, a. 54; 2006, c. 22, a. 110.



56. Le nom d'une personne physique n'est pas un renseignement personnel, sauf lorsqu'il est mentionné avec un autre renseignement la concernant ou lorsque sa seule mention révélerait un renseignement personnel concernant cette personne.

1982, c. 30, a. 56; 2006, c. 22, a. 110.



59. Un organisme public ne peut communiquer un renseignement personnel sans le consentement de la personne concernée.

Toutefois, il peut communiquer un tel renseignement sans le consentement de cette personne, dans les cas et aux strictes conditions qui suivent:

- 1° au procureur de cet organisme si le renseignement est nécessaire aux fins d'une poursuite pour infraction à une loi que cet organisme est chargé d'appliquer, ou au Directeur des poursuites criminelles et pénales si le renseignement est nécessaire aux fins d'une poursuite pour infraction à une loi applicable au Québec;
- 2° au procureur de cet organisme, ou au procureur général lorsqu'il agit comme procureur de cet organisme, si le renseignement est nécessaire aux fins d'une procédure judiciaire autre qu'une procédure visée dans le paragraphe 1°;
- 3° à un organisme qui, en vertu de la loi, est chargé de prévenir, détecter ou réprimer le crime ou les infractions aux lois, si le renseignement est nécessaire aux fins d'une poursuite pour infraction à une loi applicable au Québec;
- 4° à une personne à qui cette communication doit être faite en raison d'une situation d'urgence mettant en danger la vie, la santé ou la sécurité de la personne concernée;
- 5° à une personne qui est autorisée par la Commission d'accès à l'information, conformément à l'article 125, à utiliser ce renseignement à des fins d'étude, de recherche ou de statistique;
- 6° (*paragraphe abrogé*);
- 7° (*paragraphe abrogé*);
- 8° à une personne ou à un organisme, conformément aux articles 61, 66, 67, 67.1, 67.2, 68 et 68.1;
- 9° à une personne impliquée dans un événement ayant fait l'objet d'un rapport par un corps de police ou par une personne ou un organisme agissant en application d'une loi qui exige un rapport de même nature, lorsqu'il s'agit d'un renseignement sur l'identité de toute autre personne qui a été impliquée dans cet événement, sauf s'il s'agit d'un témoin, d'un dénonciateur ou d'une personne dont la santé ou la sécurité serait susceptible d'être mise en péril par la communication d'un tel renseignement.

1982, c. 30, a. 59; 1983, c. 38, a. 55; 1984, c. 27, a. 1; 1985, c. 30, a. 5; 1987, c. 68, a. 5; 1990, c. 57, a. 13; 2006, c. 22, a. 32; 2005, c. 34, a. 37.

Avis de recours

À la suite d'une décision rendue en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (la Loi).

Révision par la Commission d'accès à l'information

a) Pouvoir :

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne dont la demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels peut demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision. La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

Québec	525, boul René-Lévesque Est Bureau 2.36 Québec (Québec) G1R 5S9	Tél. : 418 528-7741 Numéro sans frais 1 888 528-7741	Télec. : 418 529-3102
Montréal	2045, rue Stanley Bureau 900 Montréal (Québec) H3A 2V4	Tél. : 514 873-4196 Numéro sans frais 1 888 528-7741	Télec. : 514 844-6170

b) Motifs :

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

c) Délais :

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La Loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).