

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

Dans le cadre du programme des Chaires de
recherche du Canada

(septembre 2019)



Institut national
de la recherche
scientifique

Préambule

L'INRS est tenu de déployer des efforts concertés pour atteindre ses objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) dans le cadre de l'attribution des chaires de recherche du Canada (CRC). En effet, dans le cadre du Plan d'action en matière d'équité, diversité et inclusion du Programme des Chaires de recherche du Canada (PCRC), tous les établissements auxquels cinq chaires de recherche ou plus ont été attribuées doivent élaborer un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion qui les guidera pour maintenir la représentation ou pour remédier à la sous-représentation des personnes des quatre groupes désignés, soit les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes en situation de handicap, dans l'attribution de ces chaires.

Ainsi, le présent plan d'action orientera les actions de l'INRS en matière d'équité, diversité et inclusion, ce qui lui permettra d'offrir un milieu de travail favorable et inclusif. Bien que ce plan d'action vise dans un premier temps à répondre aux exigences du PCRC dans le cadre de l'attribution des CRC, l'INRS est conscient que les enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion vont bien au-delà, qu'ils s'appliquent à toute sa communauté et nécessitent des efforts continus de sa part pour promouvoir l'excellence par la diversité.

Acronymes

CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CRC	Chaires de recherche du Canada
DRAA	Direction de la recherche et des affaires académiques
DRHAF	Direction des ressources humaines, administratives et financières
ÉDI	Équité, diversité et inclusion
INRS	Institut national de la recherche scientifique
INRS-EMT	Centre Énergie Matériaux Télécommunications de l'INRS
INRS-ETE	Centre Eau Terre Environnement de l'INRS
INRS-AFSB	Centre INRS Armand-Frappier Santé Biotechnologie
INRS-UCS	Centre Urbanisation Culture Société de l'INRS
PAÉE	Programme d'accès à l'égalité en emploi
PCRC	Programme des chaires de recherche du Canada
RGD	Répondants des groupes désignés
RIQEDI	Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion
RNGD	Répondants qui ne font pas partie des groupes désignés
SRH	Service des ressources humaines
SRV	Service à la recherche et à la valorisation
UQ	Université du Québec

Introduction

Créée en 1969, en tant que constituante à vocation spécifique de l'Université du Québec (UQ) et conformément à ses lettres patentes¹, l'INRS contribue à l'avancement d'une recherche multidisciplinaire dans des secteurs qu'il juge prioritaires et forme une relève scientifique hautement qualifiée au service de notre société.

Fort de cette double mission, l'INRS est structuré en quatre centres de recherche universitaires répartis sur le territoire québécois, regroupant une masse critique professorale dans des secteurs stratégiques de la recherche, tant au Québec que dans le reste du monde. Les enjeux de recherche et ceux de formation par la recherche y sont ainsi abordés selon une approche multidisciplinaire dans des créneaux de recherche prioritaires, soit les ressources hydriques et terrestres (Centre Eau Terre Environnement – INRS-ETE), les matériaux de pointe, les nanosciences et les nanotechnologies, la photonique, les télécommunications et l'énergie (Centre Énergie Matériaux Télécommunications – INRS-EMT), les sciences sociales (Centre Urbanisation Culture Société – INRS-UCS) et la santé (Centre INRS–Armand-Frappier Santé Biotechnologie – INRS-AFSB). Il offre également des programmes d'études de 2^e et 3^e cycles exclusivement, dans les thématiques de R&D de ces quatre centres.

Tel qu'indiqué dans son énoncé de principe joint à l'annexe 1, l'INRS reconnaît le caractère essentiel de l'apport des femmes, des Autochtones, des personnes issues des minorités visibles et des personnes en situation de handicap (les groupes désignés) dans le cadre de la poursuite de sa mission. Il est conscient que ces groupes de personnes sont plus susceptibles d'être victimes de discrimination en matière entre autres, de recrutement, de sélection et de nomination pour les CRC ainsi que pour toute autre activité de recherche au sein de son établissement.

Le nouveau plan stratégique 2019-2024 de l'INRS, lancé en mars 2019, définit, à travers ses trois priorités (Contribuer, Rassembler et Rayonner), les orientations stratégiques de l'INRS pour les cinq prochaines années. Un des objectifs de la priorité Rassembler² vise spécifiquement la promotion d'un milieu de vie équitable, diversifié et inclusif. Ceci démontre l'engagement de l'INRS et de la direction envers cet enjeu. Étant dans sa première année de déploiement, les actions du nouveau plan stratégique ne sont pas encore toutes définies. Nous pouvons tout de même souligner que le présent plan d'action en matière d'ÉDI du PCRC pourra se nourrir des éléments qui seront mis en œuvre pour l'ensemble de la communauté de l'INRS dans le cadre du plan stratégique, et vice-versa. À titre d'exemple, une des actions du plan d'actions de la priorité Rassembler vise la rédaction d'un protocole d'entente en vue de favoriser la réconciliation avec les peuples autochtones (nous l'avons intégrée au présent plan – mesure 2.5).

Le présent plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion a été développé par une équipe de travail coordonnée par la directrice du service à la recherche et à la valorisation (SRV),

¹ Lettres patentes de l'INRS :

http://www.inrs.ca/sites/default/files/inrs/politiques_procedures_reglements/2012/Lettres_Patentes_INRS.pdf

² Plan stratégique 2019-2024 : <http://inrs.ca/universite/orientations-strategiques> - Priorité Rassembler: - Former à l'INRS une communauté interdisciplinaire, unie et collaborative – 3 objectifs proposés : 1) Intensifier le sentiment d'appartenance à l'INRS de toute sa communauté; 2) Offrir à l'INRS un milieu de vie stimulant, créatif et ouvert; et 3) Promouvoir à l'INRS un milieu de vie équitable, diversifié et inclusif.

sous la gouverne du directeur de la recherche et des affaires académiques (DRAA) qui est responsable de l'application de ce plan. Elle incluait également la directrice du service des ressources humaines (SRH) ainsi que l'agente d'équité. Le plan a été révisé par des représentants des groupes désignés, incluant une personne titulaire de CRC. De plus, le comité ÉDI institutionnel de l'INRS, composé de personnes issues des groupes désignés, aura pour mandat de s'assurer, entre autres, du suivi des mesures proposées dans le présent plan afin qu'il reste conforme aux attentes du PCRC, et d'en mesurer les progrès. Ce comité, mandaté par le comité de direction avec l'approbation du conseil d'administration, guidera également les efforts de l'INRS pour offrir à tous les membres de sa communauté un environnement de travail et d'études sain, équitable et inclusif, exempt de toute forme de discrimination. Une description du mandat du comité ÉDI institutionnel se retrouve en annexe 2 du présent plan.

Pour répondre aux lignes directrices du PCRC, le plan comprend quatre sections qui présenteront :

1. Les objectifs de l'INRS en matière d'ÉDI et stratégies de mesure, incluant le plan d'action en matière d'ÉDI de l'INRS ;
2. La gestion des CRC attribuées à l'INRS ;
3. La collecte des données sur l'équité et la diversité ;
4. La rétention et le maintien en poste.

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

Le corps professoral de l'INRS compte 153 professeures et professeurs actifs. Le tableau suivant présente la composition du corps professoral d'après les 153 questionnaires d'accès à l'égalité en emploi complétés.

Tableau 1. Représentation des groupes désignés au sein du corps professoral de l'INRS (en date du 16 septembre 2019)

Groupes désignés	Nombre de personnes	%
Femmes	42	27.5%
Minorités visibles	23	15.0%
Minorités ethniques	13	8.5%
Personnes en situation de handicap	Non divulgué*	Non divulgué*
Autochtones	Non divulgué*	Non divulgué*

* Conformément à la [Loi sur la protection des renseignements personnels](#), les nombres inférieurs à cinq ont été supprimés pour protéger les renseignements personnels des répondants. Les informations de ce tableau reflètent le nombre de personnes qui se sont auto-identifiées en utilisant les groupes désignés selon la Loi provinciale (les femmes, les personnes issues des minorités visibles, des minorités ethniques, en situation de handicap et les Autochtones – à noter que les définitions de groupes désignés au niveau provincial peuvent différer de celles du niveau fédéral) dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE). Les déclarations volontaires, requises pour fins de statistiques et de suivi dans le cadre du PAÉE, sont colligées lorsque les nouveaux employés postulent à un emploi à l'aide du système de recrutement en ligne de l'INRS (sous la responsabilité du SRH).

La représentation des femmes dans le corps professoral de l'INRS (27,5%) est inférieure à celle dans les universités canadiennes (40 %)³. Ceci peut s'expliquer en partie par le fait que deux des quatre centres de l'INRS ciblent les domaines des sciences, technologies, ingénieries et mathématiques (STIM), pour lesquels historiquement on reconnaît une faible représentativité des femmes. Dans ces deux centres, les femmes représentent seulement 6% de l'ensemble du corps professoral de l'INRS.

En ce qui concerne les CRC, l'INRS dispose de 14 CRC actives (en date du 1^{er} septembre 2019). Tous les titulaires de CRC actuels ont rempli le formulaire de déclaration volontaire joint à l'annexe 3 (collecté par le SRV). Les résultats sont présentés dans le tableau ci-après.

³ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171128/dq171128b-fra.htm>

Tableau 2. Cibles et résultats en matière d'équité et de diversité pour les quatre groupes désignés à l'INRS

	Cibles en matière d'équité pour l'INRS**	Nombre de titulaires de CRC à l'INRS
Femmes	4	Non divulgué*
Minorités visibles	2	Non divulgué*
Personnes en situation de handicap	1	Non divulgué*
Autochtones	< 0,5	N/A

* Conformément à la [Loi sur la protection des renseignements personnels](#), les nombres inférieurs à cinq ont été supprimés pour protéger les renseignements personnels des titulaires.

** établies dans le cadre du PCRC

N/A Nombre de CRC nécessaires pour combler l'écart est inférieur à 0,5.

Les informations contenues dans ce tableau reflètent le nombre de personnes qui se sont auto-identifiées comme étant membre d'un des groupes désignés (en date du 4 décembre 2018).

En date de la rédaction de ce rapport, l'INRS ne rencontre pas certaines de ces cibles en matière d'ÉDI dans le cadre du PCRC (Tableau 2), mais les mesures mises en place (décrite ci-après) permettent de penser qu'il va atteindre ou dépasser ces cibles d'ici la fin de l'année 2019.

Afin de déterminer les barrières systémiques qui pourraient engendrer une sous-représentation des membres des quatre groupes désignés au niveau des CRC à l'INRS, des examens des pratiques d'embauche et du soutien offert aux titulaires de CRC ainsi que du contexte institutionnel ont été entrepris.

Pratique d'embauche des titulaires de CRC

Une analyse des pratiques d'embauche/sélection des titulaires de CRC a été faite, appuyée par la consultation des documents suivants:

1. Convention collective des professeures et professeurs de l'INRS
2. Politique relative aux chaires de recherche de l'INRS (la Politique)
3. Directive relative aux chaires de recherche du Canada de l'INRS (la Directive) présentée à l'annexe 4

Une section de la consultation effectuée auprès des membres du corps professoral (voir section *Contexte institutionnel* pour les détails sur la consultation) comportait également une question sur le processus de sélection des titulaires de CRC, pour les personnes qui ont déposé une candidature à l'interne dans les trois dernières années.

Les éléments suivants ressortent de ces analyses :

- Les processus de recrutement et de promotion des membres du corps professoral sont régis à l'INRS par la convention collective des professeures et professeurs de l'INRS. Les titulaires de CRC sont assujettis à cette convention au même titre que tous les membres du corps professoral de l'INRS. Aucun élément n'est spécifiquement dédié aux titulaires de CRC dans la convention collective.

- Pratiques exemplaires – plusieurs pratiques exemplaires ont été mises en œuvre dans le processus de sélection des candidatures de CRC :
 - Créer la fonction d'agente ou d'agent d'équité; son rôle est, entre autres, de participer aux différentes étapes du processus relatif aux CRC et de s'assurer qu'il soit équitable et transparent;
 - S'assurer que les comités de sélection incluent au moins deux membres issus d'un des groupes désignés (tel que mentionné à la section 6.6 de la Directive en annexe) ;
 - S'assurer de fournir aux membres des comités de sélection les lignes directrices sur la façon de limiter les préjugés involontaires, en plus d'exiger que chaque membre suive obligatoirement le module de formation en ligne à ce sujet disponible sur le site du PCRC⁴. Le certificat de complétion du module est exigé depuis septembre 2018 pour chaque membre du comité (cf. section 6.6 de la Directive);
 - S'assurer d'attirer d'excellents candidates et candidats appartenant aux groupes désignés, en diffusant les appels de candidatures pour élargir le bassin potentiel de candidates et candidats. Pour un affichage à l'interne, l'information est diffusée au corps professoral du centre auquel la CRC est attribuée ainsi qu'affichée sur le site Web de l'INRS. Advenant un affichage à l'externe le cas échéant, la diffusion se ferait sur divers médias et plateformes, notamment ceux ciblant les personnes des groupes désignés ;
 - Documenter le dossier de recrutement pour chaque nomination avec les éléments suivants : copie de l'appel de candidatures, critères d'évaluation, rapport du comité d'évaluation, information transmise aux membres du comité relativement aux préjugés involontaires ;
 - S'assurer d'offrir l'appui nécessaire pour soutenir les candidates et candidats avec besoins spéciaux reliés à un handicap;
 - S'assurer que les affichages d'appel de candidature pour une CRC contiennent un paragraphe qui encourage les membres des groupes désignés à déposer leur candidature et qui invite les candidates et candidats à inclure les interruptions de carrière dans leur dossier;
 - Rappeler aux membres du comité l'engagement de l'INRS en matière d'ÉDI, afin de s'assurer qu'ils tiennent compte, entre autres, des parcours moins traditionnels et des interruptions de carrière des candidates et candidats dans leur évaluation. Ceci est fait systématiquement par l'agente d'équité avant le début de chaque rencontre de comité.

- Recrutement/bassin de candidates et candidats - L'INRS recrute principalement ses titulaires de CRC par concours interne. En effet, de par son mode de financement particulier en lien avec sa mission institutionnelle, l'INRS dispose d'un financement du gouvernement du Québec pour un nombre déterminé de postes de professeures et

⁴ <http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.aspx?pedisable=false>

professeurs : 150,5, nombre qui demeure pratiquement inchangé depuis sa création en 1969. Cette situation peut rendre difficile le recrutement à l'externe spécifiquement pour un ou une titulaire de chaire. Pour tout recrutement à l'externe, l'offre de candidature à une CRC devra être assujettie à un poste de professeure ou professeur qui est libre ou qui se libèrera à la fin du mandat du ou de la titulaire de chaire. Ceci nécessite une planification à moyen terme plus serrée dans le cas où les embauches externes associées à une chaire seraient prévues, ce qui est plus complexe à prévoir.

- Répartition des Chaires à l'INRS - Historiquement, l'INRS a adopté une méthode similaire à la méthode de calcul utilisée par le PCRC, à savoir, une répartition des CRC dans ses quatre centres selon les octrois obtenus par les membres du corps professoral de chaque centre. Ainsi, puisque les subventions octroyées dans les domaines des sciences, technologies, ingénieries et mathématiques (STIM) sont généralement plus élevées qu'en sciences humaines et sociales, deux des centres œuvrant en STIM (INRS-EMT et INRS-ETE) récoltent un plus grand nombre de CRC. La répartition des CRC selon le centre est donnée ci-dessous (1^{er} septembre 2019) :

INRS-AFSB	INRS-EMT	INRS-ETE	INRS-UCS
3	5	4	2

- Selon les résultats de la consultation, les lignes directrices relatives aux CRC gagneraient à être clarifiées. Le processus est également perçu par certains comme peu transparent ou ouvert.

Barrières systémiques constatées

Les mesures mises en place depuis septembre 2018 (pratiques exemplaires) nous ont permis d'améliorer nos pratiques en matière de sélection des titulaires des CRC en tenant compte des enjeux de l'ÉDI. Cependant, l'obstacle principal pour recruter des représentants des quatre groupes désignés à l'INRS reste la diversification du bassin de candidates et de candidats potentiels compte tenu que :

1. La répartition des chaires se fait sur la base des octrois de chaque centre, qui sont souvent plus élevés dans les domaines des STIM, domaines dans lesquels historiquement on reconnaît une sous-représentation des femmes, par exemple. Il est donc nécessaire de revoir la méthode de distribution et le processus d'attribution des CRC à l'interne (mesure 1.1). Il sera également important de communiquer au corps professoral les changements apportés au processus (mesure 1.1).
2. Le recrutement se fait principalement à l'interne dû à la structure de financement gouvernementale de l'INRS. Or, dans certains centres, il y a actuellement un déficit en termes de représentants des quatre groupes désignés et tout particulièrement pour les femmes (les deux centres ayant le plus grand nombre de CRC regroupent seulement 6% de femmes sur l'ensemble du corps professoral). Il est donc nécessaire de s'assurer que les processus en amont de la sélection des titulaires de CRC, c'est-à-dire au moment du recrutement de tout membre du corps professoral, intègre les aspects de l'ÉDI (mesures 1.2 et 2.3), comme par exemple l'affichage à l'externe sur divers sites et médias ciblant les personnes des groupes désignés.

Soutien institutionnel pour les titulaires de CRC

Le soutien institutionnel pour les titulaires de CRC a été analysé à partir des trois éléments suivants :

1. Une revue des rapports financiers que l'INRS soumet auprès du PCRC pour chaque titulaire, et qui présente le soutien de l'institution, en particulier, les montants associés aux salaires (titulaires, personnel étudiant et non étudiant) et aux ressources telles qu'équipement, fournitures, frais de déplacement, etc.
2. Des entrevues téléphoniques avec les gestionnaires de l'administration des centres (n = 3). Une liste de questions a été élaborée et utilisée pour les entrevues afin de stimuler des échanges. À noter que l'information recueillie ici est qualitative.
3. Une section de la consultation effectuée auprès des membres du corps professoral (voir section *Contexte institutionnel* pour les détails sur la consultation) qui comportait des questions sur le soutien institutionnel pour les titulaires de CRC sélectionnés à l'interne dans les trois dernières années. Notamment des questions concernant le degré de satisfaction à propos de l'accompagnement reçu de la part du centre et de l'INRS au niveau de la préparation et de la rédaction de la candidature, et concernant le soutien matériel, financier, administratif, et de collègues. Neuf personnes titulaires de CRC ont répondu à ces questions.

Globalement, les points suivants sont ressortis de ces analyses :

- Les salaires et avantages sociaux sont conventionnés;
- Étant donné que l'INRS est un établissement universitaire à vocation de recherche, la recherche est l'activité principale des professeures et professeurs de l'INRS (plus de 80 % de leur temps) qu'ils soient titulaires d'une CRC et/ou membre des quatre groupes désignés. Le temps de dégagement pour la recherche ne représente donc pas un enjeu à l'INRS, comparativement à d'autres universités plus traditionnelles;
- Les tâches administratives sont peu nombreuses à l'INRS. Les titulaires d'une CRC (tout comme les autres professeures et professeurs de l'INRS) sont peu sollicités à ce titre. La Directive stipule d'ailleurs qu'« aucune tâche administrative n'est imposée aux titulaires » de CRC. Par contre, ils peuvent décider de leur propre gré de s'impliquer dans certaines tâches administratives qu'elles ou qu'ils jugent pertinentes d'accomplir pour leur carrière (à l'exception de la Direction d'un centre, tel que mentionné dans la section 6.5 de la Directive);
- Les titulaires de CRC disposent d'un soutien de la part de leur centre. Par exemple, chaque titulaire peut utiliser 100 000\$ (niveau 1) et 40 000\$ (niveau 2) de son financement CRC pour sa recherche, selon la Politique :
Dans le cas d'une chaire de recherche du Canada de niveau 1, la moitié du financement reçu doit couvrir la rémunération du Titulaire et les charges relatives (avantages sociaux). Pour la chaire de recherche du Canada de niveau 2, un montant de 60 000 \$ peut être prélevé à même le financement reçu afin de couvrir en partie la rémunération du Titulaire.

De plus, tel que mentionné à la section 6.8 de la Directive :

[...] le Titulaire doit profiter des conditions les plus favorables afin de remplir pleinement son mandat. En plus des espaces et des équipements et installations de recherche mis à

la disposition des professeurs, les membres des équipes des Titulaires ont accès aux autres laboratoires communs, au service de documentation et d'informations spécialisées à la fine pointe technologique, aux services d'administration et de secrétariat du Centre et à la participation active d'un agent de valorisation.

Cependant le type et le niveau de ce soutien est hétérogène d'un centre à l'autre, parfois d'une année à l'autre, selon l'analyse des rapports financiers. Il dépend notamment du secteur de recherche du centre : par exemple, on note un soutien financier lié à l'appareillage et aux ressources matérielles pour les centres EMT et ETE, à la différence du centre UCS;

- Le nombre limité de répondants (9) pour la section de la consultation visant les CRC, ainsi que le nombre très limité de membres des quatre groupes désignés au sein de cet échantillon, ne nous permet pas de dégager une conclusion concernant le degré de satisfaction des titulaires de CRC des groupes désignés envers le soutien offert. Malgré tout, la plupart des répondants sont généralement satisfaits du soutien offert par le service à la recherche et à la valorisation au niveau de la préparation et de la rédaction de la candidature ainsi que du soutien financier (*i.e.* soutien d'étudiants, fonds additionnels, etc.) et soutien administratif (gestionnaires financiers, bibliothèque, etc.).

Barrières systémiques relevées

Les éléments ci-dessus ne permettent pas de conclure qu'il existe des différences au niveau du soutien des titulaires de CRC appartenant aux groupes désignés. Afin d'avoir une meilleure appréciation des enjeux d'ÉDI relativement au soutien institutionnel pour les titulaires de CRC, et ce, dans le temps, en particulier pour les membres des quatre groupes désignés, il est proposé d'explorer une méthode de suivi plus standardisée (au niveau institutionnel, pour les quatre centres, en tenant compte des spécificités du domaine) et personnalisée (au niveau des titulaires de CRC) (mesures 1.3.1 et 1.3.2). Ce suivi dans le temps permettra de recueillir une information plus qualitative auprès des titulaires de CRC et nous permettra d'apporter les correctifs nécessaires, pour que les membres des groupes désignés ne soient pas désavantagés, le cas échéant.

Analyse du contexte de l'établissement

La direction de la recherche et des affaires académiques, en collaboration avec le service des ressources humaines, a effectué une consultation auprès du corps professoral en matière d'ÉDI à l'été 2019. La consultation en ligne était anonyme et sous forme de questionnaire à choix multiple avec possibilité d'émettre des commentaires. Des questions portaient entre autres sur le contexte institutionnel et celui du centre, sur la discrimination et le harcèlement, et sur le processus de sélection des candidatures pour une CRC au cours des trois dernières années. La première partie du formulaire comprenait une section d'auto-identification (genre, appartenance à des minorités visibles, Autochtones, situation de handicap) et les participants avaient le choix de ne pas répondre à ces questions. Des questions ouvertes étaient également incluses. Une relance a été effectuée pour maximiser le nombre de répondants.

Le taux de participation est de 48% (72 répondants). De ces répondants, 45% se sont identifiés comme appartenant à au moins l'un des quatre groupes désignés (33 répondants). Neuf répondants sont des professeurs ou professeurs titulaires de CRC sélectionnés à l'interne au cours des trois dernières années. Comme le nombre limité de répondants pour les CRC, en

particulier pour les représentants des groupes désignés titulaires de CRC, ne nous permet pas une analyse quantitative du contexte pour les titulaires spécifiquement, voici les principaux constats que nous avons pu tirer pour les répondants s'identifiant comme membres d'un groupe désigné.

- Plus de 80% des répondants des groupes désignés (RGD) ainsi que des répondants ne faisant pas partie des groupes désignés (RNGD) sont fortement ou plutôt en accord avec les énoncés qu'ils se sentent traités avec respect, qu'à l'INRS l'environnement de travail est ouvert et accepte les différences individuelles (c.-à-d. de sexe, de race, d'ethnie, d'orientation sexuelle, de religion, d'âge) et qu'ils se sentent intégrés dans leur centre. Par ailleurs, plus de 80% des RGD et des RNGD connaissent la Politique contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité⁵. L'INRS a mis en place plusieurs politiques pour s'assurer d'un milieu de travail sain, notamment à travers ses Codes d'éthique^{6,7}, sa Politique contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité, et sa Politique contre les violences à caractère sexuel⁸ qui est entrée en vigueur le 30 août 2019. Depuis 2017, le SRH est l'instigateur de l'initiative de la Semaine de sensibilisation et de prévention contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité qui offre diverses activités et séances d'information à la communauté sur ces enjeux dans les quatre centres.
- Pour plusieurs questions relatives à la diversité (*i.e.* J'ai le sentiment que l'INRS valorise la diversité, Mon centre démontre un engagement envers la diversité), on note que les proportions de réponses « fortement ou plutôt en accord » sont plus faibles pour les RGD que pour les RNGD (*i.e.* J'ai le sentiment que l'INRS valorise la diversité : 64% pour les RGD et 78% pour les RNGD). En ce qui concerne les possibilités d'implication et de représentation dans la vie académique du centre (présidence de comité, direction de programme, direction de centre, etc.), moins de la moitié des RGD sont fortement ou plutôt en accord avec le fait qu'il y ait un nombre suffisant de femmes (42%) et de représentants de minorités visibles (41%), ce qui est plus faible que pour les RNGD (47% et 55% respectivement). Par ailleurs, 30% des RGD (12% pour les RNGD) disent avoir perçu de la discrimination à l'INRS (envers eux-mêmes ou une autre personne) sur la base d'aspects tels que la race/ethnicité, le genre, l'orientation sexuelle, le handicap mental/physique, l'appartenance religieuse, l'âge ou autre. Nous demandions d'indiquer dans quel cadre cette discrimination avait été perçue, et le recrutement et la promotion figuraient parmi les réponses.
- Au sujet de la clarté des lignes directrices pour améliorer la diversité (page web de l'INRS dédiée à l'ÉDI – <http://www.inrs.ca/recherche/equite-diversite-inclusion>, etc.), un peu moins de la moitié de tous les répondants connaissaient ces éléments, et 25% les trouvaient peu ou pas clairs.

⁵ Politique contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité : [http :](http://www.inrs.ca/sites/default/files/inrs/politiques_procedures_reglements/POL-Harcelement-VFP.pdf)

[//www.inrs.ca/sites/default/files/inrs/politiques_procedures_reglements/POL-Harcelement-VFP.pdf](http://www.inrs.ca/sites/default/files/inrs/politiques_procedures_reglements/POL-Harcelement-VFP.pdf)

⁶ Code d'éthique de la communauté universitaire : [http :](http://www.inrs.ca/sites/default/files/inrs/politiques_procedures_reglements/POL-Code-Ethique-FR-VFP.pdf)

[//www.inrs.ca/sites/default/files/inrs/politiques_procedures_reglements/POL-Code-Ethique-FR-VFP.pdf](http://www.inrs.ca/sites/default/files/inrs/politiques_procedures_reglements/POL-Code-Ethique-FR-VFP.pdf),

⁷ Code d'éthique et de déontologie des administrateurs :

http://inrs.ca/sites/default/files/inrs/politiques_procedures_reglements/POL-Code-Ethique-Adm-VP.pdf

⁸ Politique contre les violences à caractère sexuel :

http://inrs.ca/sites/default/files/inrs/politiques_procedures_reglements/POL-Violences-caractere-sexuel-VFP.pdf

Barrières systémiques constatées :

Malgré le fait qu'une proportion importante des répondants se sentent respectés et valorisés, on note que les aspects de diversité restent des enjeux plus importants pour les représentants des quatre groupes désignés. Les aspects de l'ÉDI à l'échelle institutionnelle doivent donc être mieux encadrés, que ce soit à travers l'instauration de bonnes pratiques dans les processus institutionnels (mesure 2.3) incluant la collecte de données (mesure 2.4), l'implication de l'agente ou d'un agent d'ÉDI au niveau institutionnel (mesure 2.2) ou la mise en place d'un comité ÉDI institutionnel (mesure 2.1) qui fera des recommandations pour améliorer les politiques, procédures et processus en matière d'ÉDI en place à l'INRS. Par exemple, le comité pourra se pencher sur différents moyens (i.e. focus group, entrevue, etc.) pour recueillir l'information des personnes qui ont exprimé une réserve lors de la consultation (i.e. les 20% des répondants qui ne se sentent pas respectés, etc.), afin de mieux comprendre leurs situations et cibler les mesures adéquates pour y remédier.

Il y a également un manque au niveau de la formation, de la sensibilisation et de la diffusion d'information entourant l'ÉDI à l'INRS, comme l'illustre en particulier le dernier point ci-dessus. Différentes mesures (mesure 3.1, 3.2 et 3.3) sont proposées pour y remédier. L'amélioration des connaissances entourant l'ÉDI devrait permettre une meilleure appropriation de ces concepts par la communauté dans son ensemble (incluant les administrateurs), pour qu'elle puisse les intégrer dans son environnement.

Plan d'action

Fort des constats précédents, le plan d'action vise les trois objectifs suivants :

- 1- S'assurer que les processus institutionnels associés aux CRC appuient l'ÉDI
- 2- Améliorer la prise en compte de l'ÉDI au niveau institutionnel
- 3- Former, informer et sensibiliser sur les enjeux de l'ÉDI au niveau institutionnel

1. S'assurer que les processus institutionnels associés aux CRC appuient l'ÉDI

	Mesure	Responsable	Échéancier	Indicateurs	Progrès
1.1	<p>Revoir les modalités de distribution et d'attribution des CRC au sein de l'institution</p> <p>Les critères pour déterminer la distribution des CRC au sein de l'institution doivent être revus, pour tenir compte des financements, mais également des priorités institutionnelles scientifiques et en matière d'ÉDI. Il sera aussi nécessaire de communiquer au corps professoral les modifications apportées pour qu'il puisse se les approprier.</p>	DRAA (en collaboration avec SRH)	Printemps 2020	<p>Directive modifiée</p> <p>Cible : une directive modifiée</p>	En cours d'exécution
1.2	<p>Intégrer les pratiques exemplaires dans le processus de recrutement, promotion, rétention des titulaires de CRC.</p> <p>Plusieurs mesures sont déjà en place. Le texte des affichages pour les appels de candidature a été révisé. Il comprend notamment un paragraphe sur les interruptions de carrière, un paragraphe indiquant que l'INRS valorise l'équité, la diversité et l'inclusion, une phrase relative aux demandes d'accommodement.</p> <p>Il est prévu de diffuser l'affichage sur différents sites pour rejoindre des groupes désignés lors des affichages à l'externe.</p> <p>Le comité de sélection comprend au moins deux membres de l'un des groupes désignés et inclut l'agente d'équité en tout temps.</p> <p>Les membres du comité de sélection suivent le module de formation sur les préjugés involontaires et fournissent l'attestation de complétion</p>	DRAA et SRV	À tous les concours de CRC	<p>Nombre de candidats des 4 groupes désignés qui ont soumis une candidature</p> <p>Nombre de candidats des 4 groupes désignés qui ont été sélectionnés</p> <p>Cible : cibles du PCRC atteintes</p>	<p>Déjà en place depuis septembre 2018</p> <p>Au 3 derniers concours internes, nous avons reçu 7 candidatures de membres des groupes désignés.</p>
1.3.1	<p>Réunir une équipe au niveau administratif pour mettre en place une série de critères visant la standardisation du soutien aux titulaires de CRC (en tenant compte des spécificités des champs disciplinaires), afin de s'assurer que les titulaires de CRC faisant partie des groupes désignés ne soient pas désavantagés.</p>	DRAA et SRV	Printemps 2020	Élaboration de lignes directrices pour standardiser le soutien au niveau administratif	En cours de mise en place

	Mesure	Responsable	Échéancier	Indicateurs	Progrès
1.3.2	<p>Rencontrer de manière individuelle ou collective les titulaires de CRC au moins une fois par an pour colliger les données sur le soutien obtenu, afin de s'assurer que les titulaires de CRC faisant partie des groupes désignés ne soient pas désavantagés.</p> <p>Ce suivi permettra de réajuster le soutien advenant que des problématiques visant les membres des quatre groupes désignés émergent. Il offrira également l'occasion d'un suivi continu au niveau des éléments relatifs à la rétention des titulaires de CRC.</p>	Comité ÉDI institutionnel	D'ici l'été 2020	<p>Cible : un document finalisé</p> <p>Nombre de rencontres par an</p> <p>Cible : chaque titulaire rencontré une fois par an</p>	En cours de mise en place

2. Améliorer la prise en compte de l'ÉDI au niveau institutionnel

	Mesure	Responsable	Échéancier	Indicateurs	Progrès
2.1	<p>Mise en place du comité ÉDI institutionnel</p> <p>Le comité a pour mandat de guider les efforts de l'INRS pour offrir à tous les membres de sa communauté un environnement de travail et d'études sain, équitable et inclusif, exempt de toute forme de discrimination. Son rôle est d'offrir des avis et des recommandations au comité de direction concernant les enjeux d'ÉDI touchant sa communauté. Suite à l'élaboration de son plan d'action, son travail et ses recommandations permettront également d'alimenter le présent document pour le bonifier.</p>	DRHAF (en collaboration avec DRAA)	Élaboration du plan d'action d'ici le printemps 2020	<p>Élaboration d'un plan d'action</p> <p>Cible : un plan d'action</p>	Comité ÉDI institutionnel officiellement créé en juillet 2019
2.2	<p>Transfert et redéfinition des tâches de l'agente ou agent d'équité au niveau institutionnel.</p> <p>Actuellement, une personne du SRV agit à titre d'agente d'équité dans le cadre du PCRC. Elle participe notamment au processus de sélection des titulaires CRC, ainsi qu'à l'élaboration du présent plan. Puisque l'ÉDI est un enjeu institutionnel, il est</p>	DRAA et DRHAF/SRH	D'ici printemps 2020	Transfert et redéfinition des tâches de l'agente ou agent d'équité	En cours de mise en place

	Mesure	Responsable	Échéancier	Indicateurs	Progrès
	prévu de transférer les tâches de ce poste au SRH, qui gère les dossiers relatifs au personnel de l'INRS dans son ensemble. Dans un souci de pérennisation des mesures proposées, cette personne travaillera, entre autres, en étroite collaboration avec la conseillère ou le conseiller ÉDI du Bureau d'Équité, diversité, inclusion de l'UQ récemment créé, qui jouera un rôle conseil auprès des constituantes de l'UQ en matière d'ÉDI.			Cible : une personne du SRH agente d'équité au niveau institutionnel	
2.3	Intégration des pratiques exemplaires dans les processus institutionnels Notamment, il est prévu de donner aux membres des comités de sélection des professeures et professeurs, ainsi que des employées et employés, à ceux des comités d'évaluation et de promotion des membres du corps professoral, une formation de sensibilisation aux préjugés involontaires et de favoriser la présence d'un membre des groupes désignés sur les comités de sélection, de promotion, d'évaluation ⁹ .	DRHAF, SRH	Dès septembre 2019	Nombre de membres de comités ayant suivi la formation sur les préjugés involontaires Cible : 100% des membres	En cours de mise en place (ex. : comités de sélection des candidatures de CRC – cf. objectif 1)
		DRHAF, SRH	Au plus tard 2024	Suivi des personnes des 4 groupes désignés recrutées au sein du corps professoral et du personnel Cible : Atteindre la zone paritaire (40 % à 60 %) homme/femme	En cours de mise en place

⁹ Adapté du plan d'action de l'objectif "Promouvoir à l'INRS un milieu de vie équitable, diversifié et inclusif" de la priorité Rassembler

	Mesure	Responsable	Échéancier	Indicateurs	Progrès
	<p>Par ailleurs, le comité ÉDI institutionnel se penchera sur les politiques, procédures et processus de l'INRS avec une lentille ÉDI, pour émettre des recommandations, comme par exemple, la contribution au sein du comité d'éthique d'une représentante ou d'un représentant autochtone pour l'évaluation de projets portant sur les questions autochtones</p>	Comité ÉDI institutionnel	En continu	<p>lors de l'embauche du corps professoral</p> <p>Nombre de recommandations du comité ÉDI</p> <p>Cible : au moins deux recommandations par an</p>	Comité ÉDI institutionnel créé
2.4	<p>Améliorer la collecte des données, dans le but de suivre l'efficacité des mesures proposées et d'apporter au besoin des corrections.</p> <p>La consultation effectuée visait le corps professoral uniquement. Afin de mesurer les progrès du plan d'action, il sera nécessaire de refaire une consultation dans deux ou trois ans.</p> <p>Il est prévu qu'une collecte plus large, au niveau de l'engagement de la communauté envers l'institution, se fasse dans le cadre de la priorité stratégique Rassembler. Elle sera menée par le SRH. Bien qu'elle ne vise pas l'ÉDI spécifiquement, ces données pourront alimenter le présent plan d'action le cas échéant.</p>	SRH et DRAA	Dans 2 ans	<p>Consultation des membres du corps professoral</p> <p>Cible : Une consultation dans deux ans</p>	Première consultation faite à l'été 2019
2.5	Rédaction d'un protocole d'entente en vue de favoriser la réconciliation avec les peuples autochtone ⁹ . Le protocole vise notamment le développement d'un pôle d'enseignement en études autochtones.	INRS-UCS et DRAA	Printemps 2020	<p>Protocole rédigé et signé</p> <p>Cible : Un protocole signé</p>	Protocole adopté par le comité de direction le 12 septembre 2019

3. Former, informer et sensibiliser sur les enjeux de l'ÉDI au niveau institutionnel

Considérant que le comité ÉDI institutionnel doit élaborer son plan d'action, qui inclura une section sur la sensibilisation et la formation relativement à l'ÉDI en lien avec son mandat (cf. annexe 2), les cibles pour le tableau ci-dessous seront déterminées et arrimées à celles du plan d'action élaboré par le comité.

	Mesure	Responsable	Échéancier	Indicateurs	Progrès
3.1	<p>Offrir des ressources (documents, FAQ, outils) à la communauté.</p> <p>Diverses ressources sont disponibles pour la communauté sur <i>Espace RH</i> (l'intranet du SRH), un référentiel en ligne regroupant l'information liée à la vie au travail et aux conditions d'emploi. De l'information et des outils relatifs à l'ÉDI seront intégrés dans <i>Espace RH</i>. Il est notamment prévu de déployer une section dans <i>Espace RH</i> pour le corps professoral, offrant des ressources pour l'accueil et l'intégration des nouvelles professeures et professeurs, entre autres. La page dédiée à l'ÉDI de l'INRS (incluant la reddition de compte requise dans le cadre du PCRC) sera mise à jour régulièrement.</p>	SRH, DRAA	En continu	<p>Nombre de documents, outils accessibles sur la page web dédiée à l'ÉDI dans <i>EspaceRH</i></p> <p>Section professeures et professeurs dans <i>Espace RH</i> déployée</p>	Page web dédiée à l'ÉDI déjà disponible, comprenant notamment l'information dans le cadre du PCRC
3.2	Promouvoir l'ÉDI auprès de la communauté ⁹ .	SRV avec SRH et Service des communications	En continu	Nombre d'activités de promotion, de formation, de sensibilisation offertes à la communauté	Semaine de sensibilisation et de prévention contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité, chaque année par le SRH
3.3	Se tenir informé, au niveau de l'administration, des bonnes pratiques, enjeux, formations ÉDI pour pouvoir mieux informer les titulaires de CRC, les membres du corps professoral, du comité ÉDI institutionnel et de la communauté. Participation aux tables rondes, communautés de pratiques, échanges avec le bureau d'Équité, diversité, inclusion de l'UQ - les éléments discutés alimenteront la promotion à la communauté, le site web avec des ressources, etc.	SRV ou SRH selon la communauté de pratique	En continu	<p>Nombre de participations à des communautés de pratiques, à des rencontres</p> <p>Nombre de formations EDI suivies</p>	En cours, Participation de l'agente d'équité au RIQEDI

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

En annexe 4 se trouve la *Directive relative aux chaires de recherche du Canada de l'INRS*. Cette directive présente l'ensemble des règles qui régissent notamment l'attribution, la gestion, l'utilisation de la marge de flexibilité (section 6), le renouvellement (section 9), la réattribution (section 8) et la fin d'une CRC (section 7). Elle est révisée régulièrement afin de répondre aux exigences du PCRC relatives au recrutement et à la mise en candidature de titulaires de CRC. Toute personne peut se référer à l'annexe 4 pour de plus amples détails et le cas échéant, contacter la personne responsable de la directive pour toute question s'y rattachant.

En ce qui concerne le soutien offert par l'INRS aux titulaires de CRC, comme mentionné à la partie 1 du présent plan, la rémunération est conventionnée et le temps réservé aux activités de la recherche n'est pas un enjeu, puisque la recherche représente la principale activité (min. 80 % du temps) des professeures et professeurs de l'INRS. L'hétérogénéité dans le soutien relève plutôt du domaine scientifique dans lequel s'inscrivent les titulaires de CRC. La proposition de mettre en œuvre une méthode de suivi standardisée (mesure 1.3.1) permettra d'assurer un suivi plus formel du soutien institutionnel.

Par ailleurs, plusieurs mesures sont préconisées afin de garantir que les personnes des quatre groupes désignés ne soient pas désavantagées quand elles soumettront leur candidature. Désormais, outre le fait que le comité de sélection comprend des personnes issues d'au moins un des quatre groupes désignés, les membres du comité de sélection sont invités à prendre en compte ces interruptions, ainsi que, le cas échéant, les parcours moins traditionnels ou différents, étant donné que ceci peut apporter des perspectives nouvelles et intéressantes pour l'INRS. Aussi, ils doivent obligatoirement fournir à l'agente d'équité le certificat de complétion du module de formation sur les préjugés involontaires (mesure 1.2).

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

L'annexe 3 présente le formulaire utilisé pour recueillir la déclaration volontaire des candidates, candidats et des titulaires de CRC.

Cueillette de données

Le formulaire de déclaration volontaire, présenté à l'annexe 3, est transmis par courriel à tous les candidates, candidats et titulaires de CRC. Il explique de façon précise les raisons et le but de cette demande afin d'inciter les personnes sollicitées à y répondre. Il y est notamment indiqué que la déclaration est volontaire (les répondants ont la possibilité de cocher la case « je préfère ne pas répondre pour l'instant ») et que l'information recueillie est confidentielle.

Comme indiqué dans la partie 1 du présent plan, tous les titulaires de CRC ont rempli le formulaire de déclaration volontaire.

Les formulaires signés sont conservés et seuls l'agente d'équité et la direction du SRV ont accès à ces formulaires, de même que le Secrétariat des programmes inter-organismes à l'intention des établissements, sur demande.

Stratégies pour inciter à répondre

Les candidates, candidats et titulaires sont sollicités individuellement pour obtenir leur déclaration. Plusieurs mesures sont mises en œuvre pour les inciter à répondre :

- Des rappels sont envoyés par courriel au besoin, expliquant les raisons et le but de la demande, afin de les sensibiliser à l'importance de la démarche ;
- Les directrices et directeurs de centre sont contactés pour assurer un suivi auprès des titulaires, candidates et candidats à une CRC de leur centre afin d'insister sur l'importance institutionnelle de cette procédure et de s'assurer que cette dernière est bien comprise par chacune des personnes sollicitées ;
- Parmi les ressources à développer en matière d'information et sensibilisation à l'ÉDI, il est prévu d'élaborer une FAQ, exposant l'utilité de la collecte des données relatives à l'ÉDI (*i.e.* nécessité pour connaître le portrait actuel, pour suivre l'évolution, etc.). Cette FAQ serait disponible sur le site *Espace RH* et sur le site dédié à l'ÉDI de l'INRS (mesure 3.1).

4- Maintien en poste et inclusion

Milieu de travail

L'INRS s'assure de mettre en place les politiques et directives nécessaires à son bon fonctionnement et selon les règles des organismes subventionnaires. L'INRS souscrit à un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) du Québec, en vue de corriger, au besoin, ses pratiques du système d'emploi, plus particulièrement les politiques et pratiques en matière de recrutement, de formation et de promotion. Le but est d'offrir à sa communauté, incluant les personnes des quatre groupes désignées, un milieu de travail sain, équitable et inclusif.

A l'exception de la consultation menée dernièrement, l'INRS n'a pas de mesure systématique en place pour obtenir une rétroaction des titulaires de CRC en matière d'expérience, de soutien ou obtenir leur appréciation de leur milieu de travail. Les rencontres annuelles avec les titulaires de CRC (mesure 1.3.2) intégreront des questions en ce sens, ce qui permettra de faire un suivi adéquat. La consultation effectuée en 2019 pourra également être refaite dans deux à trois ans pour vérifier si les mesures mises en place ont amélioré les processus (mesure 2.4).

L'INRS participe également au *Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RIQEDI)* récemment mis sur pied, qui regroupe plusieurs responsables des questions d'équité au sein des universités québécoises. Cette communauté de pratique permet d'échanger sur les occasions de croissance et sur les solutions au quotidien relativement aux questions d'ÉDI (mesure 3.3). De plus, l'UQ vient de créer un Bureau d'Équité, diversité, inclusion qui jouera un rôle conseil auprès de ses constituantes en matière d'ÉDI. L'INRS pourra ainsi s'inspirer des bonnes pratiques en la matière et déjà en place ailleurs pour bonifier ses propres règles et processus internes ou développer des outils supplémentaires.

Politiques et directives

Voici la liste des autres documents normatifs concernés par le présent plan d'action :

- *Politique relative aux chaires de recherche de l'INRS* ;
- *Directive relative aux chaires de recherche du Canada* ;
- *Politique contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité de l'INRS* ;
- *Politique contre les violences à caractère sexuel de l'INRS* ;
- *Politique d'encadrement de la gestion des fonds de recherche de l'INRS*.

Plaintes

Toute personne peut déposer, auprès du directeur de la recherche et des affaires académiques, une plainte concernant un manquement à la *Directive relative aux chaires de recherche du Canada* ou une violation de celle-ci en ce qui a trait à l'équité, la diversité et l'inclusion. La plainte doit contenir suffisamment de faits à l'égard du manquement reproché pour en permettre l'évaluation et être accompagnée, le cas échéant, des documents pertinents.

Le directeur de la recherche et des affaires académiques, le comité ÉDI institutionnel et au moins deux membres des quatre groupes désignés issus de la communauté universitaire, et non impliqués dans le processus de sélection du titulaire de la CRC visée par la plainte, l'analyseront. Le directeur de la recherche et des affaires académiques présentera son rapport au comité de direction de l'INRS pour décision.

Tout commentaire ou question en lien avec le présent plan d'action ou le dossier d'équité, de diversité et d'inclusion peut être adressé par courriel à l'adresse générale edi@inrs.ca ou aux personnes-ressources présentées ci-dessous.

Personnes-ressources

M. Stéphane Roche

Directeur de la recherche et des affaires académiques

stephane.roche@inrs.ca

Téléphone : 418 654-2512

Mme Karine Herreyre

Agente d'équité pour l'INRS

Service à la recherche et à la valorisation

karine.herreyre@inrs.ca

Téléphone : 418 650-4726

Mme Josée Charest

Directrice du Service à la recherche et à la valorisation

josee.charest@inrs.ca

Téléphone : 418 654-3820

Mme Marie-Eve Boutin

Conseillère en ressources humaines – affaires professorales

marie-eve.boutin@inrs.ca

Téléphone : 418 654-2514

Me Lise Couillard

Conseillère juridique et responsable de l'accès à l'information

lise.couillard@inrs.ca

Téléphone : 418 654-3818

ANNEXES

Annexe 1 — Énoncé de principe en matière d'ÉDI

Annexe 2 — Description du mandat du comité ÉDI institutionnel

Annexe 3 — Formulaire de déclaration volontaire

Annexe 4 — Directive relative aux chaires de recherche du Canada

Annexe 1 — Énoncé de principe en matière d'ÉDI



ÉNONCÉ DE PRINCIPES DE L'INRS EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION POUR LES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA ET LES ACTIVITÉS DE RECHERCHE

PRÉAMBULE

L'INRS reconnaît le caractère essentiel de l'apport des femmes, des Autochtones, des personnes qui font partie des minorités visibles ou ethniques et des personnes en situation de handicap (groupes désignés) dans le cadre de la poursuite de sa mission. Il est conscient que ces groupes de personnes sont plus susceptibles d'être victimes de discrimination en matière, entre autres, de recrutement, de sélection et de nomination pour les Chaires de recherche du Canada ainsi que pour toute autre activité de recherche au sein de son établissement.

L'INRS est également sensible à l'importance d'accepter et d'encourager la diversité parmi sa communauté, diversité en matière de race, de couleur, de lieu d'origine, de religion, de statut d'immigrant, de statut d'Autochtone, d'origine ethnique, d'aptitudes, de sexe, d'orientation sexuelle, d'identité de genre et d'âge. À cela s'ajoute aussi la volonté de mettre en avant plan le principe d'équité entre les femmes et les hommes. L'institut se fixe des objectifs clairs pour favoriser l'équité envers toute personne (notamment les femmes, les Autochtones, les personnes des minorités visibles et les personnes en situation de handicap) en se basant sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du gouvernement du Québec tant en ce qui a trait au recrutement qu'aux nominations dans le cadre des Chaires de recherche du Canada et aux activités étroitement associées à la mission de l'INRS.

PRINCIPES

L'objectif de l'INRS est de maintenir une représentation équitable des groupes visés au sein de son personnel et d'adapter en conséquence ses politiques et ses pratiques en matière de sélection de candidatures pour une Chaire de recherche du Canada. Pour l'aider en ce sens, l'INRS s'inspire des principes déjà en place pour le recrutement, la formation et la promotion de son personnel. L'INRS vise à appliquer un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 % dans les regroupements d'emplois où une sous-représentation est constatée, et instaurer des mécanismes de contrôle efficaces à cet effet. Ainsi, au moins une fois sur deux lors d'embauches ou de promotions, l'INRS accordera une préférence à une personne compétente de l'un ou l'autre de ces groupes visés et sous-représentés.

Parallèlement à ce qui précède, l'INRS appuie les actions visant à reconnaître la valeur ainsi que l'importance de la contribution des représentants des groupes désignés dans leur domaine

respectif. Au même titre, il fait en sorte de susciter et maintenir un climat de travail cohérent avec les objectifs qu'il s'est fixés dans le cadre de son plan stratégique, exempt de toute forme de discrimination et favorisant des conditions équitables pour l'ensemble de ses employés.

L'INRS met en œuvre les mesures suivantes en matière de dotation :

- À chaque ouverture de concours, sensibilisation des responsables (les gestionnaires) sur la volonté de l'INRS de favoriser, à compétences égales et dans le respect des conventions collectives, le recrutement de personnes des groupes cibles où il y a sous-représentation. Le taux de nomination préférentielle de 50 % doit être appliqué;
- Inscription systématique sur les affichages, tant internes qu'externes, que l'INRS souscrit à un Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE);
- Dans la section *Emplois* du site Web de l'INRS, promotion du PAÉE de l'INRS (<http://www.inrs.ca/emplois/emplois>).

Plus spécifiquement, dans le cadre de l'attribution des Chaires de recherche du Canada, l'INRS notamment :

- Voit à la création de comités de sélection incluant des membres des groupes désignés;
- S'assure de fournir aux membres des comités de sélection les lignes directrices sur la façon de limiter les préjugés involontaires et oblige chaque membre à suivre la formation en ligne sur les préjugés involontaires (<http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.aspx?pedisable=false>) ;
- Offre l'appui nécessaire pour soutenir les candidats et candidates avec besoins spéciaux en listant les personnes-ressources disponibles pour les conseiller.

CONTEXTE

Au Québec, la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* (R.L.R.Q., c. A-2.1) (la Loi) vise à assurer une meilleure représentation des personnes issues de groupes qui sont victimes de discrimination sur le marché du travail. L'INRS est assujéti à cette Loi qui a pour but d'instituer un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi pour corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes plus susceptibles d'être victimes de discrimination en emploi, soit les femmes, les Autochtones, les personnes qui font partie d'une minorité visible ou ethnique et les personnes en situation de handicap. Concrètement, la Loi impose aux organismes qui y sont visés l'obligation d'établir un PAÉE et d'en effectuer le suivi approprié auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). L'INRS a établi son PAÉE en 2006 et l'a dûment soumis à la CDPDJ. Il a également procédé aux suivis appropriés depuis. Essentiellement, l'objectif du PAÉE de l'INRS est d'augmenter la représentation des personnes faisant partie de chaque groupe ciblé et de corriger au besoin les pratiques du système d'emploi, plus particulièrement les politiques et pratiques en matière de recrutement, de formation et de promotion.

Annexe 2 — Description du mandat du comité ÉDI institutionnel

Comité équité diversité inclusion de l'INRS

Mandat et rôle

Le mandat du comité équité, diversité, inclusion (ÉDI) consiste à guider les efforts de l'INRS pour offrir à tous les membres de sa communauté un environnement de travail et d'études sain, équitable et inclusif, exempt de toute forme de discrimination. Il offre un espace de partage d'information, de discussion et de collaboration autour des questions d'ÉDI à l'INRS. Le rôle du comité ÉDI est d'offrir des avis et des recommandations au comité de direction concernant les enjeux d'ÉDI touchant sa communauté, incluant sans nécessairement s'y limiter les tâches suivantes :

- élaborer un plan d'action en matière d'ÉDI à l'échelle de la communauté INRS qui s'inscrit dans les priorités de son plan stratégique 2019-2024 ¹;
- faire le suivi des actions réalisées conformément au plan d'action, mesurer les progrès institutionnels de l'INRS en matière d'ÉDI, recommander des corrections si les objectifs/cibles du plan d'action ne sont pas atteints et déposer un rapport annuel au comité de direction et à la communauté;
- s'assurer de l'arrimage entre les exigences en matière d'ÉDI (plan d'action ÉDI et atteinte ou dépassement des cibles) dans le cadre du programme des chaires de recherche du Canada (PCRC), le plan d'action ÉDI plus global de l'INRS et les actions en découlant ;
- réviser le rapport de progrès annuel à remettre le 15 décembre dans le cadre du programme des Chaires de Recherche du Canada;
- proposer au comité de direction de nouvelles politiques, procédures ou mesures spéciales ainsi que des avenues de révisions des politiques, procédures et mesures en place à la lumière de l'ÉDI de manière à favoriser l'inclusion des groupes désignés tels que, les femmes, les minorités visibles, les personnes en situation de handicap, les Autochtones, les personnes LGBTQ2+, etc., au sein de sa communauté et d'éliminer les barrières systémiques;
- formuler des recommandations en matière d'ÉDI notamment concernant la collecte de données et d'information au sein de la communauté universitaire, la mesure des besoins et des progrès de l'INRS (c.-à-d. collecte de données démographiques ou autres, recueil des suggestions des membres de la communauté au sujet des barrières et des actions à entreprendre pour y remédier dans les structures, politiques, pratiques actuelles de l'institution, consultation, enquête ou sondage, etc.);
- recommander, offrir et appuyer la formation et la sensibilisation aux questions et enjeux de l'ÉDI pour toute la communauté;
- promouvoir et communiquer à la communauté les bonnes pratiques, initiatives, succès, etc. en matière d'ÉDI de l'INRS.

¹ Dans son plan stratégique, l'INRS a notamment identifié dans la priorité « Rassembler », trois objectifs visant à former à l'INRS une communauté interdisciplinaire, unie et collaborative : 1) Intensifier le sentiment d'appartenance à l'INRS de toute sa communauté ; 2) Offrir à l'INRS un milieu de vie stimulant, créatif et ouvert ; 3) Promouvoir à l'INRS un milieu de vie équitable, diversifié et inclusif.

Composition

La composition du comité doit refléter une représentation diversifiée des personnes provenant de divers secteurs d'activités et centres de l'INRS, tout en incluant au minimum 50 % de personnes issues des groupes désignés. Le mandat d'un membre au sein du comité ÉDI est de deux ans, renouvelable pour une année additionnelle.

Suggestion de composition de comité (13 personnes)

1 dirigeante ou dirigeant (présidence du comité)
1 représentante ou représentant pour chacun des centres (4), dont au moins : <ul style="list-style-type: none">- une directrice ou un directeur de centre- une ou un titulaire de Chaire de recherche du Canada- une représentante ou un représentant du syndicat
2 étudiantes ou étudiants
2 employées ou employés
1 conseillère ou conseiller en ressources humaines responsable des affaires professorales
1 cadre
1 agente ou agent d'équité
1 représentante ou représentant externe

Fonctionnement

Le comité devra se rencontrer quatre fois par année. Les rencontres pourront avoir lieu par visioconférences ou conférences téléphoniques, mais au moins une rencontre en personne aura lieu chaque année.

Le comité devra prévoir un budget pour les déplacements afin de favoriser les rencontres en personne pour tous les membres, et minimalement pour la rencontre annuelle en personne.

Le comité pourra former au besoin divers groupes de travail sur des questions ou mandats spécifiques, pour l'aider à atteindre ses objectifs. Ces groupes de travail devront impliquer au moins un membre du comité ÉDI, et faire rapport au comité ÉDI.

Reddition :

Le comité ÉDI se rapportera au comité de direction sur une base annuelle au moyen d'un rapport écrit portant sur son mandat en général et sur ses activités. Le rapport sera approuvé par le comité ÉDI avant son dépôt. Le cas échéant, le comité ÉDI pourra se rapporter au conseil d'administration à la requête de ce dernier.

La version finale et approuvée du rapport sera publiée sur EspaceRH et la communauté en sera informée.

Annexe 3 — Formulaire de déclaration volontaire

FORMULAIRE DE DÉCLARATION VOLONTAIRE

Énoncé d'avis de confidentialité

L'INRS fait la promotion de l'équité et s'engage à assurer la représentation des groupes sous-représentés dans le cadre des différents programmes du Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements (SPIIE), comme le Programme des chaires de recherche du Canada. Dans ce contexte, l'INRS se doit de collecter des données sur l'appartenance des candidats et titulaires de chaires selon les groupes désignés, c'est-à-dire : femmes, minorités visibles, Autochtones et personnes handicapées. Les renseignements fournis par les candidats et les titulaires dans le formulaire de déclaration volontaire serviront à déterminer s'il y a des obstacles qui pourraient avoir des incidences sur les personnes appartenant aux quatre groupes désignés au sein des programmes du SPIIE, dont ceux sous la responsabilité de l'INRS. Pour le Programme des chaires de recherche du Canada, ils serviront également à évaluer les progrès réalisés par l'INRS en vue d'atteindre ses objectifs en matière d'équité et de diversité et à rendre compte de ces progrès.

La déclaration volontaire est un choix, mais cette dernière demeure importante. Le refus de fournir des renseignements dans les formulaires de déclaration peut entraîner une suspension du financement des chaires attribuées à l'INRS. Cette déclaration permettra entre autres d'aider l'établissement à atteindre ses cibles en matière d'équité et d'aider le Programme à évaluer de façon précise le profil d'équité. Au Canada, 35 % des postes de chaires doivent être occupés par des femmes et 7 % par des Autochtones. Nous devons tous œuvrer en ce sens. **Il est important de préciser qu'aucun renseignement nominatif ne sera divulgué.**

À titre informatif :

Tous les renseignements personnels fournis dans le présent formulaire seront utilisés et divulgués conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et à la *Loi sur l'accès à l'information*. Ces lois protègent les renseignements personnels contre toute cueillette, utilisation, conservation ou divulgation non autorisée, et accordent aux citoyens canadiens et résidents permanents, ainsi qu'à toutes les personnes ou sociétés présentes au Canada, le droit d'accéder à leurs renseignements personnels qui sont détenus par le gouvernement du Canada.

Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de ces droits ou de nos pratiques en matière de protection des renseignements personnels, veuillez communiquer avec la responsable, M^{me} Lise Couillard (lise.couillard@inrs.ca).



Institut national
de la recherche
scientifique

SECTION A

COORDONNÉES (facultatif)

Nom de famille

Prénom et initiales

Numéro de téléphone

Adresse courriel

SECTION B

DÉCLARATION VOLONTAIRE

Âge

Année de naissance : Je préfère ne pas répondre pour l'instant.

Veillez cocher la case (ou les cases) décrivant le mieux votre situation.

- Femme
- Homme
- Identité de genre fluctuante et (ou) non binaire. Veuillez préciser (facultatif) :
- Je préfère ne pas répondre pour l'instant.

Vous identifiez-vous comme Autochtone, c'est-à-dire comme faisant partie des Premières Nations (Indiens d'Amérique du Nord), des Métis ou des Inuits?

Remarque : les Premières Nations comprennent les Indiens inscrits et les Indiens non inscrits.

- Oui. Veuillez préciser (facultatif) :
- Non
- Je préfère ne pas répondre pour l'instant.

Vous identifiez-vous comme une personne faisant partie d'une minorité visible?

Font partie des minorités visibles les personnes qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche et qui ne se déclarent pas Autochtones. Cela comprend les Noirs, les Chinois, les Philippins, les Japonais, les Coréens, les personnes originaires de l'Asie du Sud, de l'Asie de l'Est, de l'Asie du Sud-Est, les personnes originaires de l'Afrique de l'Ouest et de l'Afrique du Nord qui ne sont pas de race blanche, les Arabes, les Latino-Américains non blancs, les personnes d'origine mixte (dont l'un des parents fait partie de l'un des groupes susmentionnés) ou qui font partie d'un autre groupe de minorité visible.

- Oui. Veuillez préciser (facultatif) :
- Non
- Je préfère ne pas répondre pour l'instant.

Initiales: _____



Vous identifiez-vous comme une personne handicapée?

Le terme « personnes handicapées » désigne les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et :

- *considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi; ou*
- *pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience;*
- *cette 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.*

- Oui. Veuillez préciser (facultatif) :
- Non
- Je préfère ne pas répondre pour l'instant.

Signature :

Date :

Annexe 4 – Directive relative aux chaires de recherche du Canada

**DIRECTIVE RELATIVE AUX CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA
DE L'INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**

ADOPTION		
INSTANCE	DATE	DÉCISION
Comité de direction	12 décembre 2017	106CD-2017-392

MODIFICATION(S)			
INSTANCE	DATE	DÉCISION	COMMENTAIRES
Comité des dirigeants	12 juin 2018	4CDi-2018-15	Modifications des titres de fonction en lien avec la nouvelle structure organisationnelle et des rôles et responsabilités du comité de direction et du comité des dirigeants ainsi que l'ajout de l'article Mesures transitoires
Comité des dirigeants	18 février 2019	23CDi-20190218-43	Les modifications concernent principalement l'article 6.5 et l'article 8.

RÉVISION	Au besoin ou, au minimum, tous les trois ans
RESPONSABLE	Directeur de la recherche et des affaires académiques
CODE	D-25-2019.3

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	1
1. OBJECTIFS	1
2. DÉFINITIONS	1
3. CHAMP D'APPLICATION	2
4. RESPONSABLE DE L'APPLICATION	2
5. RÔLE ET RESPONSABILITÉS DE L'AGENT D'ÉQUITÉ	2
6. PROCESSUS D'ATTRIBUTION DES CHAIRES	2
6.1 Chaire de niveau 1	2
6.2 Chaire de niveau 2	2
6.3 Nouvelle Chaire.....	3
6.4 Marge de flexibilité	3
6.5 Choix des Candidatures	3
6.6 Processus de sélection pour une Candidature à l'interne	4
6.7 Processus de sélection pour une Candidature à l'externe	4
6.8 Degré de soutien offert aux Titulaires	4
6.9 Approbation de l'attribution.....	5
7. FIN D'UNE CHAIRE	5
7.1 Départ d'un Titulaire	5
7.2 Perte d'une Chaire lors du processus de réattribution	5
8. MESURES TRANSITOIRES	6
8.1 Non-renouvellement.....	6
8.2 Réattribution.....	6
9. RENOUELEMENT	7
10. MESURES D'ENCADREMENT EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION	7
10.1 Formation – Les Préjugés involontaires et l'équité, la diversité et l'inclusion.....	7
10.2 Interruption de carrière et circonstances personnelles.....	8
10.3 Déclaration volontaire.....	8
11. PLAINTÉ	8
12. MISE À JOUR	8
13. DISPOSITIONS FINALES	8

PRÉAMBULE

Le gouvernement du Canada et le Programme des chaires de recherche du Canada (**Programme**) s'engagent à favoriser l'excellence de la recherche et de la formation en recherche. Ils souhaitent également que les travaux de recherche menés au Canada soient plus équitables, plus diversifiés et plus inclusifs afin de produire des résultats caractérisés par l'excellence, l'innovation et l'impact, lesquels sont nécessaires pour saisir les occasions qui se présentent et relever les défis mondiaux.

Par conséquent, l'Institut national de la recherche scientifique (**INRS**) est tenu de déployer des efforts concertés pour atteindre les objectifs cibles en matière d'équité et de diversité et d'offrir un milieu de travail favorable et inclusif. Ainsi, il s'engage à assurer la représentation des groupes sous-représentés c'est-à-dire : les femmes, les minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées dans l'attribution des Chaires.

1. OBJECTIFS

L'objectif de la *Directive relative aux chaires de recherche du Canada de l'INRS* (**Directive**) est d'en définir les mécanismes d'attribution, de gestion et de renouvellement.

2. DÉFINITIONS

Aux fins d'application de la Directive, les expressions définies revêtent le sens qui leur est donné dans le présent article.

Candidature : une personne sélectionnée pour déposer une demande au Programme à titre de Titulaire.

Centre : le Centre Eau Terre Environnement, le Centre Énergie Matériaux Télécommunications, le Centre INRS-Institut Armand-Frappier et le Centre Urbanisation Culture Société.

Chaire : les chaires de recherche du Canada émises par les Organismes subventionnaires fédéraux.

Communauté universitaire : les cadres, les Professeurs salariés, le personnel, les étudiants et les stagiaires, incluant les stagiaires postdoctoraux de l'INRS.

Organismes subventionnaires fédéraux : les trois conseils subventionnaires fédéraux, soit le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (**CRSNG**), le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (**CRSH**) et les Instituts de recherche en santé du Canada (**IRSC**).

Professeur salarié : un professeur régulier ou en voie de permanence à l'INRS.

Quatre groupes désignés : les quatre groupes désignés font référence aux femmes, aux autochtones, aux personnes de minorité visible ainsi qu'aux personnes avec un handicap.

Titulaire : une personne nommée à titre de responsable des activités d'une Chaire.

3. CHAMP D'APPLICATION

La Directive s'applique à tous les membres de la Communauté universitaire agissant, directement ou indirectement, dans le Programme.

4. RESPONSABLE DE L'APPLICATION

Le directeur de la recherche et des affaires académiques est responsable de l'application de la Directive.

5. RÔLE ET RESPONSABILITÉS DE L'AGENT D'ÉQUITÉ

Le directeur de la recherche et des affaires académiques agit à titre d'agent d'équité et il est entre autres responsable de :

- a) Coordonner les activités reliées à la gestion et l'attribution des Chaires;
- b) Voir à ce que les questions d'équité soient prises en considération dans le cadre de l'ensemble du processus de recrutement et de nomination associé au Programme;
- c) Participer à l'élaboration des procédures qui sont suivies par les comités évaluant les Candidatures et en assurer le suivi;
- d) Répondre aux questions et aux préoccupations et recevoir toutes les plaintes liées à l'équité, la diversité et l'inclusion en lien avec la gestion du Programme.

6. PROCESSUS D'ATTRIBUTION DES CHAIRES

De façon générale, le nombre de Chaires attribuées à l'INRS est proportionnel au financement total moyen obtenu auprès des Organismes subventionnaires fédéraux sur une période de trois ans. Ainsi, l'INRS peut recevoir des Chaires de niveau 1 et de niveau 2.

6.1 CHAIRE DE NIVEAU 1

Pour une Chaire de niveau 1 octroyée à un Professeur salarié d'expérience reconnu comme un chef de file mondial dans son domaine, l'INRS reçoit 200 000 \$ par année, pendant une période de sept ans.

6.2 CHAIRE DE NIVEAU 2

Pour une Chaire de niveau 2 octroyée à un Professeur salarié qui cumule moins de dix années d'expérience depuis l'obtention de son doctorat, l'INRS reçoit 100 000 \$ par année, pendant une période de cinq ans.

6.3 NOUVELLE CHAIRE

Les situations suivantes ne sont pas considérées comme des renouvellements de mandat, mais bien comme de nouvelles nominations :

- a) la nomination d'un Titulaire de Chaire de niveau 2 à une Chaire de niveau 1;
- b) la nomination d'une personne appelée à remplacer un Titulaire de Chaire actuel ou un ancien Titulaire de Chaire;
- c) la nomination d'un Titulaire de Chaire en poste dans un établissement à une Chaire dans un autre établissement;
- d) la nomination d'un Titulaire de Chaire actuel qui a dépassé la date limite de présentation de la demande de renouvellement de son mandat.

Dans ces situations, tous les candidats à une Chaire doivent suivre le processus décrit ci-après.

6.4 MARGE DE FLEXIBILITÉ

L'INRS dispose de Chaires dites « flexibles », c'est-à-dire dont il est possible de changer le niveau ou le domaine de recherche. Ainsi, le directeur de la recherche et des affaires académiques pourrait décider de changer une Chaire de niveau 1 en deux Chaires de niveau 2, ou vice-versa, ou encore de changer une Chaire du CRSNG en Chaire du CRSH, ou une Chaire du CRSH en Chaire des IRSC par exemple, et selon les besoins pour conserver ou atteindre les cibles en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

La décision d'utiliser la marge de flexibilité est prise en comité. Ce comité, composé du directeur de la recherche et des affaires académiques ainsi que des directeurs de Centre, doit considérer plusieurs éléments dans la prise de décision : l'atteinte des cibles en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, les orientations de développement des Centres et le choix d'offrir la Chaire à l'interne ou à l'externe.

6.5 CHOIX DES CANDIDATURES

Le Programme exige que le recrutement du Titulaire d'une Chaire se fasse selon une procédure transparente, favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion.

Lorsqu'une Chaire est disponible, le concours pour recruter le Titulaire de la Chaire peut s'adresser aux Professeurs salariés ou à l'externe, à l'exclusion des directeurs de centre. Le directeur de la recherche et des affaires académiques s'assure d'abord d'avoir le montant des octrois des Organismes subventionnaires fédéraux des trois dernières années et une répartition des octrois par Centre. Ensuite, avec l'appui des directeurs de Centre, il voit à la répartition des Chaires sur la base des octrois. Dans une perspective d'atteinte des cibles en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, les Chaires pourraient être redistribuées indépendamment de la répartition des octrois.

Lorsque le choix du Centre qui pourra soumettre une nouvelle Candidature est fait, le Service à la recherche et à la valorisation transmet une lettre au directeur du Centre concerné indiquant les options, la procédure et les documents à utiliser. La Chaire disponible est offerte à l'interne ou à l'externe, selon les besoins de développement du

Centre, et avec l'approbation de l'assemblée des professeurs de ce même Centre. Cette lettre informe également le directeur du Centre que le processus doit se faire de manière transparente et dans le respect de l'équité, la diversité et l'inclusion.

6.6 PROCESSUS DE SÉLECTION POUR UNE CANDIDATURE À L'INTERNE

Pour chaque dossier à sélectionner dans le cadre de l'attribution d'une Chaire, le directeur de la recherche et des affaires académiques crée un nouveau comité composé minimalement :

- du directeur de la recherche et des affaires académiques qui agit à titre de président et d'agent d'équité;
- du directeur du Centre concerné;
- d'un professeur du Centre concerné, nommé par l'assemblée des professeurs du Centre;
- d'un Titulaire d'une Chaire d'un autre Centre;
- deux personnes externes à l'INRS, dans le domaine d'expertise des dossiers en évaluation;
- du directeur du Service à la recherche et à la valorisation qui agit à titre de secrétaire du comité.

Le comité doit être composé d'au moins deux membres des Quatre groupes désignés et tous les membres du comité devront avoir obligatoirement suivi le module de formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion, incluant un module de formation sur l'accessibilité des personnes handicapées en milieu de travail.

La sélection du candidat devra être basée sur les critères du Programme, tout en considérant les besoins de développement de l'INRS, ainsi que les cibles à atteindre en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

À l'issue du concours, la personne choisie acquiert la possibilité de déposer une demande complète pour évaluation au Programme. Advenant que la demande soit refusée par le Programme, le concours visant le choix du Titulaire est automatiquement rouvert. La personne dont le dossier a été refusé peut soumettre à nouveau un dossier pour cette étape de présélection.

6.7 PROCESSUS DE SÉLECTION POUR UNE CANDIDATURE À L'EXTERNE

En plus du processus prévu à l'article 6.6 de la Directive, le processus de sélection pour une Candidature externe doit prévoir une diffusion externe des Chaires disponibles afin de cibler les Quatre groupes désignés.

6.8 DEGRÉ DE SOUTIEN OFFERT AUX TITULAIRES

L'INRS offrira à tous les Titulaires d'une Chaire de recherche du Canada l'opportunité de mettre en place un programme de recherche à la hauteur des attentes du Programme et du niveau de la Chaire. Dans ce contexte, l'INRS offrira tout le soutien attendu pour atteindre les objectifs de recherche. L'INRS s'est engagé à offrir aux Titulaires d'une telle Chaire tout l'appui administratif, institutionnel et matériel qu'il lui

est possible d'offrir dans le seul but de maximiser la performance des chercheurs qui ont maintenant acquis une excellente renommée.

À ce titre, le Titulaire doit profiter des conditions les plus favorables afin de remplir pleinement son mandat. En plus des espaces et des équipements et installations de recherche mis à la disposition des professeurs, les membres des équipes des Titulaires ont accès aux autres laboratoires communs, au service de documentation et d'informations spécialisées à la fine pointe technologique, aux services d'administration et de secrétariat du Centre et à la participation active d'un agent de valorisation.

Au niveau financier, l'INRS assure aux étudiants une portion du support financier pour les quatre premiers trimestres à la maîtrise et pour les huit premiers trimestres au doctorat. Les étudiants des Titulaires concernés par le Programme ont également accès à ce soutien financier. De plus, étant donné que l'INRS n'offre de la formation qu'aux 2^e et 3^e cycles, les professeurs donnent peu d'heures d'enseignement. Il en revient aux Titulaires de participer à l'enseignement dans les différents programmes de l'INRS pour ainsi maximiser leur chance de recrutement d'étudiants.

Finalement, aucune tâche administrative n'est imposée aux Titulaires.

6.9 APPROBATION DE L'ATTRIBUTION

Tout nouveau choix d'un Titulaire potentiel ou toute nouvelle demande de renouvellement doit obtenir l'approbation de la commission des études et de la recherche de l'INRS avant la transmission du dossier à l'organisme qui gère le Programme.

7. FIN D'UNE CHAIRE

7.1 DÉPART D'UN TITULAIRE

Un Titulaire qui quitte l'INRS ou qui n'a plus son statut de Professeur salarié n'est pas autorisé à conserver la Chaire. Dans ce contexte, la Chaire devient de nouveau disponible et le processus de sélection d'un nouveau candidat est alors enclenché.

7.2 PERTE D'UNE CHAIRE LORS DU PROCESSUS DE RÉATTRIBUTION

Le Programme fait une réattribution des Chaires à travers le Canada tous les deux ans. Dans ce contexte, toutes les universités du Canada peuvent obtenir de nouvelles Chaires, en perdre ou conserver le même nombre. Au moment de la réattribution, l'INRS doit revoir la répartition des Chaires pour l'ensemble de ses Centres.

Dans le cas où l'INRS perdrait une ou des Chaires, avec l'appui des directeurs de Centre, le directeur de la recherche et des affaires académiques revient à la répartition des Chaires sur la base des octrois, mais également dans une perspective d'atteinte des cibles en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ainsi que sur la base des besoins de développement des Centres à court et moyen terme.

Le Titulaire bénéficie de mesures transitoires prévues à l'article 8 de la Directive.

8. MESURES TRANSITOIRES

Le Titulaire dont la Chaire est perdue bénéficie de mesures transitoires lui permettant de conserver son titre pour toute la période restante de sa Chaire ainsi qu'une compensation financière versée par le Centre.

8.1 NON-RENOUVELLEMENT

Afin de respecter les cibles à atteindre en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour les Quatre groupes désignés, l'INRS doit préconiser toute intervention possible permettant de diminuer les écarts lors d'un renouvellement. Dans ce contexte, un Titulaire de niveau 2 pourrait ne pas pouvoir déposer une demande de renouvellement. Toutefois, ce Titulaire pourra bénéficier pendant deux ans après la fin de sa Chaire :

- a) d'un montant compensatoire annuel payé par le Centre, équivalent à ce que le Centre lui allouait pour couvrir le fonctionnement des travaux de recherche entrepris dans le cadre du premier mandat de la Chaire, dans la limite des capacités et contraintes budgétaires du Centre, tout en respectant un principe d'équité avec les autres Titulaires de chaire;
- b) du titre de : «Chaire INRS en ...» lui permettant de conserver le libellé spécifique de la Chaire dont il était Titulaire.

8.2 RÉATTRIBUTION

Dans le contexte où l'INRS perd une Chaire à la suite à sa réattribution à travers le Canada, l'INRS a deux mois pour intervenir et répondre à la demande de l'organisme subventionnaire. Plusieurs choix peuvent se présenter :

- a) si dans les six mois suivant l'annonce des réattributions, une Chaire vient à échéance, c'est cette Chaire qui sera cédée;
- b) si aucune Chaire ne se libère dans les six mois suivant l'annonce des réattributions, l'INRS doit céder une Chaire qui, dans la mesure du possible, permettra de conserver les cibles et d'assurer le développement de ses priorités de recherche.

Le mécanisme de cessation graduelle du financement de Chaires résultant de la réattribution débutera six mois après l'annonce. Le Secrétariat aux programmes inter-organismes à l'intention des établissements offrira un financement pour les Chaires perdue, à un taux de 100 p. 100 pour les six premiers mois, de 50 p. 100 pour les six mois suivants et de 0 p. 100 par la suite. Le Centre devra s'assurer que le Titulaire dont la Chaire est cédée bénéficie d'un financement complet et d'un support équivalent à ce que le Centre lui allouait pour couvrir le fonctionnement des travaux de recherche entrepris dans le cadre du début de mandat de la Chaire au cours des deux ans suivant l'annonce de la perte de sa Chaire. Ce financement est assuré dans la limite des capacités et contraintes budgétaires du Centre, tout en respectant un principe d'équité avec les autres Titulaires de chaire.

Les Titulaires de Chaire pourront conserver leur titre jusqu'à la fin de leur mandat.

9. RENOUELEMENT

L'INRS applique les principes de transparence, d'ouverture et d'équité à toute décision concernant une demande de renouvellement d'un Titulaire. Ainsi :

- a) Le Titulaire d'une Chaire de niveau 1 :
 - au terme d'un mandat de sept ans, la Chaire de niveau 1 est automatiquement ouverte par concours, auquel le Titulaire sortant peut postuler;
 - dans des circonstances exceptionnelles, l'INRS peut demander une nomination pour un troisième mandat du même Titulaire, à la condition de pouvoir démontrer publiquement le caractère exceptionnel de cette nomination.

- b) Le Titulaire d'une Chaire de niveau 2 :
 - l'INRS peut demander une nomination pour un deuxième mandat, sans que la Chaire soit ouverte par concours. Ainsi, au terme de la quatrième année du mandat de cinq ans, le Titulaire présente au directeur de la recherche et des affaires académiques un rapport d'activités résumant l'avancement des travaux liés au projet de la Chaire. Un comité composé du directeur de la recherche et des affaires académiques ainsi que des directeurs de Centre examine ensuite ce rapport d'activités, évalue l'avancement des travaux de la Chaire et recommande le renouvellement ou non de la Chaire selon les règles du Programme. Toutefois, si l'institution constate un débalancement au niveau des cibles à maintenir, le Titulaire ne pourra pas obtenir un deuxième mandat et la chaire sera ouverte par concours.

Dans cet exercice, le directeur de la recherche et des affaires académiques et les directeurs de Centre doivent faire le point, entre autres, pour s'assurer de toujours conserver les cibles comme objectif, ce qui implique de toujours revoir la répartition des Chaires entre les Centres, en utilisant les marges de flexibilité, s'il y a lieu.

10. MESURES D'ENCADREMENT EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

Au moment d'attribuer ses Chaires, l'INRS doit tenir compte de ses cibles en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. L'INRS doit adopter des mesures de protection afin de réduire l'impact potentiellement néfaste des préjugés involontaires dans le cadre de la prise de décisions.

10.1 FORMATION – LES PRÉJUGÉS INVOLONTAIRES ET L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Un module de formation destiné aux membres qui prennent part au processus de recrutement et de mise en candidature associé aux postes de Titulaire de Chaires a été créé par le Programme. Ce module est transmis à tous les intervenants lors des discussions entourant le choix des nouvelles Candidatures, tout comme pour les renouvellements ou la réattribution des Chaires.

10.2 INTERRUPTION DE CARRIÈRE ET CIRCONSTANCES PERSONNELLES

L'INRS 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 survenue, le cas échéant, pour permettre une évaluation juste de sa productivité de recherche. Ainsi, la productivité de recherche d'un candidat sera examinée attentivement en considérant les circonstances personnelles et en étant sensible à leur incidence. Ainsi, 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.)

10.3 DÉCLARATION VOLONTAIRE

Afin de se conformer aux exigences des Organismes subventionnaires fédéraux et ainsi atteindre les cibles en matière de représentation des Quatre groupes désignés dans l'attribution des Chaires, l'INRS encourage les Titulaires à procéder à une déclaration volontaire de leur statut. La déclaration volontaire est un choix, mais cette dernière demeure importante. Le Service à la recherche et à la valorisation s'assure de transmettre ce formulaire à tous les Titulaires et en conserve les résultats de façon confidentielle.

11. PLAINTÉ

Un Professeur salarié peut déposer, auprès du directeur de la recherche et des affaires académiques, une plainte concernant un manquement à la Directive ou une violation de celle-ci en ce qui a trait à l'équité, la diversité et l'inclusion. La plainte doit contenir suffisamment de faits à l'égard du manquement reproché pour en permettre l'évaluation et être accompagnée, le cas échéant, des documents pertinents.

Le directeur de la recherche et des affaires académiques et au moins deux membres des Quatre groupes désignés choisis parmi les membres de la Communauté universitaire, qui ne sont pas en conflits d'intérêts et non impliqués dans le processus de sélection du Titulaire de la Chaire visée par la plainte, l'analyseront. Le directeur de la recherche et des affaires académiques présentera son rapport au comité de direction de l'INRS pour décision.

12. MISE À JOUR

La Directive est mise à jour au besoin ou, au minimum, tous les trois ans.

13. DISPOSITIONS FINALES

La Directive entre en vigueur dès son adoption par le comité de direction.



Institut national
de la recherche
scientifique