Institut national de la recherche scientifique

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 efficients 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-chaires.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 assujetti 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.