RAPPORT D'ÉTAPE RELATIF AU PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION DE L'ÉTABLISSEMENT

Établissement : Institut national de la recherche scientifique

Nom de la personne-ressource et coordonnées : Josée Charest, josee.chares@inrs.ca

Instructions

Il faut remplir les quatre parties du rapport. Les établissements doivent envoyer la version PDF du présent rapport dûment rempli et, le cas échéant, un exemplaire révisé de leur plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion au plus tard le 15 décembre 2018 à edi-edi@chairs-chaires.gc.ca. Si un établissement décide de réviser son plan d'action en prévision du processus d'évaluation, il doit en publier une version à jour sur sa page Web de reddition de comptes à la population.

Reconnaissance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

Chaque année, le Secrétariat des programmes interoganismes à l'intention des établissements reconnaît un établissement qui s'est doté de pratiques exemplaires en matière de recrutement, de mise en candidature ou de nomination de titulaires de chaire de manière à favoriser l'équité et la diversité. Indiquez ci-dessous si votre établissement souhaite être pris en considération pour cette reconnaissance de la part du programme. Le processus d'évaluation aux fins de la reconnaissance s'appuiera sur l'évaluation que fera le comité du présent rapport d'étape et du plan d'action connexe de l'établissement.

Oui : _____ Non : _____X_____

PARTIE A. Cibles et écarts en matière d'équité et de diversité

A.1) Insérez les cibles et les écarts actuels de votre établissement dans le tableau ci-dessous(en vous servant de l'outil d'établissement des cibles).

Groupe désigné	Cible (pourcentage)	Cible (nombre réel)	Représentation (nombre réel)	Écart (nombre réel)
Femmes	26 %	4	*	*
Personnes handicapées	4 %	1	*	*
Autochtones	1 %	0	*	*
Personnes de minorités visibles	15 %	2	*	*

Nombre de chaires en activité actuellement : ___15_____

Nombre de chaires sans titulaire : ___1_____

Nombre de chaires faisant l'objet d'une évaluation par les pairs : _____0_____

A.2) Fournissez des détails contextuels, notamment sur les chaires sans titulaire pour lesquelles des processus de recrutement sont en cours (limite de 200 mots).

Suite à la réattribution des chaires selon les différents organismes, la réorganisation des chaires actives pour atteindre les cibles et l'attribution de la nouvelle chaire, nous avons dû procéder à une ré-évaluation des chaires actives (incluant celle à venir) pour s'assurer que tout soit conforme selon les attentes du SPIIE. C'est pour cette raison que dans les prochains mois, la chaire sans titulaire sera affichée pour être comblée ainsi que deux autres chaires qui seront rendues disponibles.

PARTIE B. Conclusions de l'examen des pratiques d'embauche, de l'examen comparatif et de l'analyse du contexte de l'établissement

Lors de l'élaboration de leur plan d'action, les établissements ont dû définir des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) et inclure une stratégie de mesure afin de les suivre de près, de faire état des progrès effectués et de les modifier au besoin en fonction : 1) d'un examen des pratiques d'embauche, 2) d'un examen comparatif et 3) d'une analyse du contexte (consultez l'annexe A pour connaître les exigences établies par le Programme pour l'élaboration du plan d'action).

B.1) Décrivez les principales conclusions de l'examen des pratiques d'embauche mené au moment de l'élaboration du plan d'action (limite de 250 mots).

Le service de dotation de l'INRS a instauré des procédures et politiques qui répondent aux exigences du gouvernement du Québec, puisque l'INRS est visé par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (R.L.R.Q., c. A-2.1). L'INRS a établi son programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) avec pour objectif 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. De plus, pour ce qui est des candidatures pour les CRC, plusieurs éléments sont déjà en place tels que : former des comités de sélection comprenant des membres des groupes désignés, s'assurer que les membres du comité suivent la formation sur les préjugés involontaires et s'assurer que l'agent d'équité, présent lors des évaluations, fasse un suivi approprié auprès des membres de comité durant l'évaluation. Dans le cadre des prochains appels de candidatures pour les CRC, nous nous assurerons de recueillir de la part des membres des comités d'évaluation, le certificat qui sera émis après qu'ils aient suivi la formation sur les préjugés involontaires. Nous devons également, le cas échéant, étendre les affichages sur des sites non conventionnels pour atteindre un bassin de de candidats et candidates plus diversifié.

B.2) Décrivez les principales conclusions de l'examen comparatif mené au moment de l'élaboration du plan d'action (limite de 250 mots).

Les salaires et avantages sociaux sont conventionnés, donc aucun impact quant à cet élément; étant donné que l'INRS est un établissement universitaire à vocation de recherche, la recherche est l'activité principale des professeur(e)s de l'INRS (plus de 80% de leur temps), titulaires d'une CRC membres des quatre groupes désignés ou non; les tâches administratives sont peu nombreuses à l'INRS, et les titulaires d'une CRC (tout comme les autres professeur(e)s de l'INRS) sont peu sollicités à ce titre; tous les titulaires de CRC disposent d'un soutien de la part de leur centre, mais le type et le niveau de soutien est plus hétérogène et dépend du secteur de recherche du centre. Cependant et malgré le fait que les nombres soient très restreints, aucun élément ne permet de présumer que les titulaires de CRC des quatre groupes désignés soient désavantagés.

B.3) Décrivez les principales conclusions de l'analyse du contexte menée au moment de l'élaboration du plan d'action (limite de 250 mots).

Il faut mentionner que l'institution a mis en place plusieurs politiques pour s'assurer d'un milieu de travail sain, notamment à travers ses Codes d'éthique, et sa Politique contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité. À travers cette dernière, l'INRS veut promouvoir et maintenir un environnement de travail et d'étude sain, empreint de respect mutuel. En ce qui concerne l'équité, la diversité et l'inclusion à l'INRS, suite à la collecte de donnée dans le cadre du PAÉE, nous constatons avoir une bonne représentation au sein du corps professoral de personnes issus des minorités visibles ainsi qu'un bon nombre de femmes. Nous n'avons cependant pas de répartition par secteur mais selon une analyse sommaire, nous pouvons nettement constater des disparités dans la représentation des femmes selon les centres de l'INRS. Ce constat a un impact direct sur le recrutement et la possibilité d'offrir des CRC à des femmes et cela, particulièrement dans certains centres.

B.4) Donnez un aperçu des personnes consultées lors de l'élaboration du plan d'action. De quelle manière se sont déroulées les consultations et les interactions avec les personnes des quatre groupes désignés (c.-à-d. les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les personnes de minorités visibles) et d'autres personnes sous-représentées du corps professoral? Quels spécialistes de l'équité, de la diversité et de l'inclusion a-t-on consultés? Remarque : ne divulguez aucun renseignement personnel de tiers (limite de 250 mots).

Le plan est d'abord rédigé par le personnel du service à la recherche et à la valorisation. Une personne du service des ressources humaines, en charge du la gestion du Programme d'accès à l'égalité à l'emploi, a participé à l'élaboration de ce plan. Par la suite, la direction de la recherche et des affaires académique ainsi qu'un comité composé de membres des quatre groupes désignés ont revu le document pour commenter et bonifier le plan dans son ensemble. Les échanges se sont fait principalement par courriel. Considérant que le plan a été nettement amélioré cette année, avec plus d'éléments de mise en contexte, ce comité est mieux outillé pour évaluer le plan dans son ensemble.

PARTIE C. Objectifs, indicateurs et mesures

Indiquez les six objectifs clés de votre établissement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, ainsi que les indicateurs et mesures s'y rapportant (tels qu'ils sont mentionnés dans le plan d'action). Pour chaque objectif, décrivez les progrès réalisés en fonction des indicateurs. Utilisez la case réservée à l'information contextuelle pour faire état des progrès réalisés jusqu'à présent relativement à chaque objectif.

Objectif clé 1
Atteinte des cibles
Mesures correspondantes
Indicateur(s)
4 femmes, 2 personnes issues des minorités visibles, une personne en situation de handicap.
Progrès réalisés
Nous avons atteint la cible pour un des groupes désignés.
Prochaines étapes
Des affichages seront faits dans les premiers mois de 2019 pour le recrutement, le cas échéant, d'au moins trois femmes.
Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)
Considérant que l'INRS a vécu, dans la même année, la redistribution des chaires à travers le Canada (qui s'est soldé par l'équivalent de 5 «unités» de chaires à supprimer à l'INRS) et la réattribution des chaires pour atteindre les cibles en matière d'ÉDI, l'exercice a été difficile pour les titulaires de chaires actuels. Cela s'est révélé une situation délicate à appréhender pour une institution de petite taille comme l'INRS.

Objectif clé 2
Mesures correspondantes
Indicateur(s)
Progrès réalisés
Prochaines étapes

Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)

Objectif clé 3
Mesures correspondantes
Indicateur(s)
Progrès réalisés
Prochaines étapes
Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)

Objectif clé 4
Mesures correspondantes
Indicateur(s)
Progrès réalisés
Prochaines étapes

Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)
Objectif clé 5
Mesures correspondantes
Indicateur(s)
Progrès réalisés
Prochaines étapes
Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)

Objectif clé 6
Mesures correspondantes
Indicateur(s)
Progrès réalisés

Prochaines étapes
Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)

PARTIE D. Défis et possibilités

Exception faite des éléments déjà mentionnés ci-dessus, décrivez les défis et les possibilités et réussites, ainsi que les pratiques exemplaires découvertes jusqu'à présent dans le cadre de l'élaboration et de la mise en application du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement (limite de 500 mots).

L'INRS reconnait l'importance d'accorder à ses professeur(e)s déjà en poste, quel que soit leur avancement en carrière, une reconnaissance des travaux réalisés, de leur participation à la formation d'étudiant(e)s et au transfert des connaissances vers la communauté. Cette reconnaissance peut prendre différentes formes dont, entre autres, la possibilité d'être sélectionné pour déposer une candidature comme titulaire d'une chaire de recherche du Canada, ce qui peut être très valorisant pour la ou le professeur. Cette opportunité pour les membres actifs du corps professoral n'est pas négligeable pour plusieurs d'entre eux. Cette considération oriente grandement l'INRS dans le choix de rendre les chaires disponibles en premier lieu à ses professeur(e)s à l'interne et ainsi de contribuer à l'avancement de leur carrière. C'est même une priorité pour l'INRS. De plus, considérant que l'INRS possède un financement du gouvernement qui limite le nombre de postes de professeurs(s) qu'il peut embaucher à partir de ce même financement, le recrutement externe, spécifiquement pour une chaire et au-delà du nombre de postes possibles accordés, impose à l'institution de trouver du financement pour chacun de ces postes pour payer les professeurs (le montant de la chaire surtout de niveau 2 n'étant pas suffisant pour tout couvrir) particulièrement après les années couvertes par la chaire.

Notre plan actuel, considérant les chaires disponibles dans les prochains mois, nous permettra d'atteindre nos cibles. Pourtant, tel que mentionné, les changements apportés dans le nombre de chaires qui nous sont allouées alors même que nous travaillions à l'atteinte des cibles, ont constitué une source importante de discussions entre les directions de centres de l'INRS de manière à bâtir une vision institutionnelle, non plus seulement basée sur le centre (selon les octrois obtenus par chaque centre). L'exercice aura permis de bien saisir les opportunités présentes dans chacun des centres de l'INRS quant aux candidats et candidates potentiels et cela, au-delà du simple calcul des octrois totaux détenu par chaque centre. L'INRS est confiant que la prochaine année permettra d'atteindre les objectifs indiqués dans son plan d'action.

Une représentante du service à la recherche et à la valorisation a participé au Réseau interuniversitaire en matière d'ÉDI qui a récemment vu le jour au Québec. En intégrant cette communauté de pratique, nous visons à aller chercher, partager et nous informer sur les bonnes pratiques avec les autres universités québécoises, afin de les adapter à la réalité de l'INRS. L'exercice a également permis de développer le dialogue et les échanges entre des services de l'INRS, qui fonctionnaient de manière plutôt isolée, sur des questions relatives à l'ÉDI, notamment le service à la recherche et à la valorisation, la responsable des affaires professorales et le service des ressources humaines. La collaboration entre les représentants de ces services facilitera le suivi des mesures et les actions à identifier et réaliser dans le cadre du plan d'action.

Annexe A – Exigences établies pour l'élaboration du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement

Pour demeurer admissibles au Programme, tous les établissements auxquels cinq chaires ou plus ont été attribuées sont tenus d'élaborer et de mettre en application un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion qui devra les guider pour maintenir la représentation ou pour remédier à la sous-représentation (en fonction des écarts en matière d'équité mesurés dans l'établissement) des personnes des quatre groupes désignés (femmes, personnes handicapées, Autochtones, personnes de minorités visibles) dans l'attribution des chaires. On s'attend à ce que les établissements élaborent ce plan en collaboration avec des personnes de chacun des quatre groupes désignés, des titulaires de chaire, des professeurs et des administrateurs chargés de la mise en oeuvre du programme au sein de l'établissement.

Il est important de souligner que les établissements doivent attendre que des postes de titulaire de chaire se libèrent (c.-à-d. qu'ils doivent attendre la fin des mandats des titulaires de chaire en poste) pour remédier aux écarts. Les établissements doivent gérer soigneusement les chaires qui leur ont été attribuées de manière à atteindre leurs objectifs en matière d'équité et de diversité. Pour ce faire, ils pourraient choisir de ne pas renouveler le mandat d'un titulaire de chaire de niveau 1 ou de niveau 2, au besoin.

Les établissements doivent avoir publié un plan d'action sur leur site Web au plus tard le 15 décembre 2017 et avoir fait parvenir ce plan au Programme par courriel à edi-édi@chairs-chaires.gc.ca. Dans l'éventualité où un établissement ne satisferait pas aux exigences à la date limite précisée, **le Programme suspendra le versement de fonds et l'évaluation par les pairs des candidatures présentées dans le cadre du cycle de l'automne 2017 et des cycles ultérieurs, et ce, jusqu'à ce que les exigences soient respectées**.

S'ils apportent des modifications à leur plan d'action ou le mettent à jour, les établissements doivent en informer le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements en envoyant un courriel à edi-édi@chairs-chaires.gc.ca.

Chaque année le 15 décembre, les établissements doivent produire le Rapport d'étape relatif au plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement destiné au Programme et doivent, dans les pages Web qu'ils consacrent à la reddition de comptes à la population et à la transparence, faire état publiquement des progrès effectués dans la mise en application de leur plan d'action et dans l'atteinte de leurs cibles et objectifs en matière d'équité et de diversité.

Le plan d'action doit comprendre au moins tous les éléments mentionnés ci-dessous.

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

- Des objectifs, des indicateurs et des mesures en matière d'équité, de diversité et d'inclusion percutants qui permettront de réaliser des progrès rapidement pour ce qui est :
    - de remédier aux désavantages que subissent actuellement les personnes des groupes désignés;
    - d'atteindre les cibles et objectifs en matière d'équité de l'établissement d'ici décembre 2019 – il faut fixer des objectifs audacieux en fonction de cette échéance, en se fondant sur le nombre de chaires attribuées à l'établissement qui sont (ou deviendront) libres au cours des 18 à 24 mois qui suivent(18 mois à compter de la mise en oeuvre du plan d'action, soit à compter du 15 décembre 2017);

- les objectifs doivent être SMART (c'est-à-dire spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun), ce qui comprend une stratégie de mesure afin de suivre de près les progrès et de faire rapport à leur sujet, tout en corrigeant le tir au besoin, en fonction de ce qui suit :
    - un examen des pratiques d'embauche afin d'établir à quel point les pratiques de recrutement de l'établissement sont transparentes et font preuve d'ouverture, de cerner les obstacles ou les pratiques qui pourraient nuire à l'embauche de personnes des quatre groupes désignés et de déterminer les mesures qui seront prises afin de corriger les inégalités systémiques (on peut trouver sur le site Web de la Commission ontarienne des droits de la personne un exemple de mesures correctives que peuvent prendre les établissements de l'Ontario);
    - un examen comparatif – par sexe, par groupe désigné et par domaine de recherche – du degré de soutien (notamment en ce qui concerne le temps réservé aux activités de recherche, les salaires et les avantages sociaux, les fonds de recherche additionnels, les locaux à bureaux, le mentorat, le soutien administratif et l'équipement) que l'établissement offre à tous les titulaires de chaire en poste et qui comprend les mesures prises pour corriger les inégalités systémiques;
    - une analyse du contexte pour évaluer dans quelle mesure le milieu de travail de l'établissement est sain et les répercussions (positives ou négatives) que cela peut avoir sur la capacité de l'établissement d'atteindre ses objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, ainsi que les mesures qui seront prises pour résoudre les difficultés révélées;
    - les défis particuliers qui se posent en raison de caractéristiques propres à l'établissement (par exemple sa taille, ses exigences en matière de langue, son emplacement géographique) et la façon dont ils seront gérés et atténués.

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

Décrire :

- les politiques et les processus adoptés par l'établissement pour le recrutement des titulaires de chaires de recherche du Canada, ainsi que toutes les mesures de protection qui sont en place afin de garantir que les pratiques sont ouvertes et transparentes;
- la façon dont l'établissement gère les chaires qui lui sont attribuées, en précisant qui sont les personnes qui prennent part à la prise des décisions (par exemple le ou les

comités, les administrateurs à l'échelon de la vice-présidence, les doyens de faculté et les directeurs de département);
- le processus décisionnel de l'établissement en ce qui concerne les facultés, les départements et les domaines de recherche qui se verront attribuer les postes de titulaire de chaire, en précisant qui sont les personnes qui approuvent ces décisions;
- le processus décisionnel utilisé pour déterminer comment l'établissement se prévaut de la marge de flexibilité dont il dispose dans sa façon de gérer l'attribution des chaires, en précisant qui sont les personnes qui approuvent ces décisions;
- le processus décisionnel et les critères utilisés par l'établissement pour déterminer s'il demandera le renouvellement du mandat de titulaires de chaire de niveau 2 et de niveau 1, en précisant qui sont les personnes qui prennent part à la prise de ces décisions;
- le processus et les critères utilisés par l'établissement pour décider s'il fera passer des titulaires d'une chaire de niveau 2 à une chaire de niveau 1, en précisant qui sont les personnes qui prennent part à la prise de ces décisions;
- le processus et les critères utilisés par l'établissement pour décider de l'élimination de la chaire d'un titulaire, dans l'éventualité où l'établissement perd une chaire en raison d'un processus de réattribution, en précisant qui sont les personnes qui prennent part à la prise de ces décisions;
- le processus décisionnel utilisé pour établir le degré de soutien offert aux titulaires de chaire (notamment en ce qui concerne le temps réservé aux activités de recherche, les salaires et les avantages sociaux, les fonds de recherche additionnels, les locaux à bureaux, le mentorat, le soutien administratif et l'équipement), en précisant qui sont les personnes de l'établissement qui prennent part à la prise de ces décisions;
- les mesures prises pour garantir que les personnes des quatre groupes désignés ne sont pas désavantagées dans les négociations ayant trait au degré de soutien offert par l'établissement (notamment en ce qui concerne le temps réservé aux activités de recherche, le salaire et les avantages sociaux, les fonds de recherche additionnels, les locaux à bureaux, le mentorat, le soutien administratif et l'équipement);
- les mesures prises pour garantir que les personnes des quatre groupes désignés ne sont pas désavantagées quand elles posent leur candidature pour un poste de titulaire de chaire, dans l'éventualité où elles ont connu des interruptions dans leur carrière en raison d'un congé parental ou de maladie ou pour prendre soin de membres de leur famille;
- les activités de formation et de perfectionnement portant sur les préjugés involontaires, l'équité, la diversité et l'inclusion destinées aux administrateurs et aux professeurs qui prennent part aux processus de recrutement et de mise en candidature associés aux postes de titulaire de chaire (de façon à tenir compte du fait que la recherche a démontré que les préjugés involontaires peuvent avoir des effets néfastes non intentionnels sur la carrière et la réussite professionnelle de certaines personnes, en particulier de personnes des quatre groupes désignés).

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

Décrire :

- les mécanismes et les stratégies mis en place par l'établissement pour recueillir et protéger les données relatives aux personnes des quatre groupes désignés (en ce qui concerne aussi bien les personnes mises en candidature que les candidats retenus);
- les stratégies mises en place par l'établissement afin d'inciter les personnes à déclarer volontairement qu'elles font partie de l'un des quatre groupes désignés;

- comment se fait la déclaration volontaire en fournissant un exemplaire du formulaire de déclaration volontaire de l'établissement en annexe.

4) Maintien en poste et inclusion

Décrire :

- ce que fait l'établissement pour offrir un milieu de travail propice et inclusif à tous les titulaires de chaire (y compris à ceux qui font partie des quatre groupes désignés) et les mécanismes de surveillance par lesquels il s'en assure (par exemple sondage auprès des titulaires de chaire, suivi documenté des raisons des départs de titulaires de chaire);
- les procédures, les politiques et le soutien mis en place afin de favoriser le maintien en poste des personnes des quatre groupes désignés;
- le processus mis en place par l'établissement pour la gestion des plaintes déposées par les titulaires de chaires et les professeurs en ce qui concerne l'équité au sein du Programme;
- les coordonnées de la ou des personnes de l'établissement chargées de donner suite aux préoccupations et plaintes en matière d'équité qui ont trait à la gestion des chaires attribuées à l'établissement;
- le mécanisme qui permet d'assurer le suivi et le traitement de ces préoccupations et plaintes et d'en faire rapport à la direction.