

# Plan d'action en équité, diversité et inclusion

Programme des chaires de recherche du Canada  
(Novembre 2020)



Institut national  
de la recherche  
scientifique

## Message du directeur général

L'INRS, par sa mission, est voué à la recherche, au bénéfice du développement social, économique et culturel de la société. L'excellence, l'interdisciplinarité, l'engagement, l'intégrité et l'équité sont toutes des valeurs fondamentales ancrées dans sa mission et essentielles à l'avancement scientifique et sociétal.



Dans son plan stratégique 2019-2024, l'INRS s'est donné comme objectif de promouvoir un milieu de vie équitable, diversifié et inclusif. L'INRS reconnaît effectivement la contribution de ses membres – étudiantes et étudiants, professeurs et professeurs, employées et employés – et s'engage à favoriser un esprit de communauté et un environnement dynamique, où chaque personne se sent respectée et valorisée dans son travail. L'INRS reconnaît aussi que l'excellence et l'innovation en recherche ne peuvent être atteintes sans l'équité, la diversité et l'inclusion. Une

diversité de perspectives et d'individus est essentielle.

Afin d'accroître la coordination et l'impact de nos actions liées à cet enjeu transversal et institutionnel, la Direction de l'INRS a choisi de placer l'EDI directement sous la responsabilité de la Direction générale. En 2020, l'équité, la diversité et l'inclusion doivent se refléter au quotidien dans notre milieu de vie universitaire. Pour que ces principes fassent partie intégrante de notre identité, il faut d'abord reconnaître leur importance, en faire une priorité institutionnelle, et actualiser nos pratiques dans l'ensemble de nos décisions et de nos actions.

Je suis fier de vous présenter le Plan d'action en équité, diversité et inclusion, dans le cadre du Programme de chaires de recherche du Canada. Ce plan contribuera à la mission de l'INRS de façon significative. L'INRS reconnaît que les personnes des groupes en quête d'équité, soit les femmes, les personnes de minorités racisées, les personnes en situation de handicap, les Autochtones et les personnes des communautés LGBTQ2+, font face à des obstacles systémiques et l'INRS s'engage à mener des actions concrètes en vue de les éliminer.

*Mr. Marc Girard*

## Table des matières

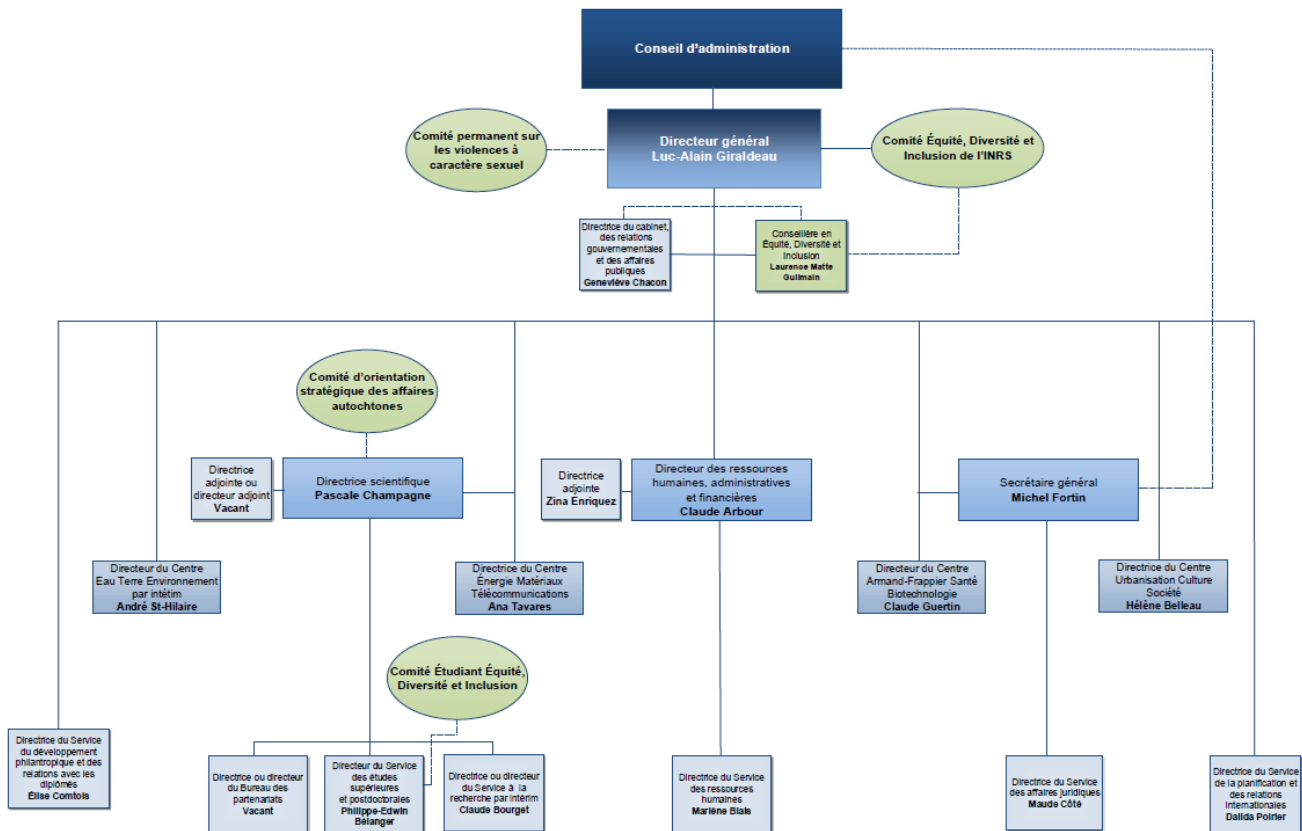
<b>Message du directeur général .....</b>	<b>1</b>
<b>Acronymes .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Structure de gouvernance en Équité, Diversité et Inclusion .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Portrait synthèse des initiatives en équité, diversité et inclusion à l'INRS (2019-2020) .....</b>	<b>6</b>
<b>3. Contexte .....</b>	<b>10</b>
<b>4. Méthodologie utilisée pour les trois analyses .....</b>	<b>15</b>
<b>5. Présentation des résultats.....</b>	<b>18</b>
<b>6. L'INRS, ses engagements et son travail en coconstruction avec les Peuples autochtones .....</b>	<b>57</b>
<b>7. Plan de formation .....</b>	<b>62</b>
<b>8. Plainte.....</b>	<b>63</b>
<b>9. Personnes-ressources.....</b>	<b>65</b>
<b>Annexe 1 : Mandat du Comité institutionnel</b>	
<b>Annexe 2 : Questionnaire (2019)</b>	
<b>Annexe 3 : Canevas d'entrevues semi-dirigées (2020)</b>	
<b>Annexe 4 : Formulaire d'auto-identification</b>	
<b>Annexe 5 : Réseau DIALOG et autres infrastructures et laboratoires de recherche de l'INRS en lien avec le domaine des études autochtones</b>	
<b>Annexe 6: Université NOMADE, Réseau DIALOG</b>	
<b>Annexe 7: Classe des Sages, Réseau DIALOG</b>	
<b>Annexe 8: Programme d'aide financière pour les membres du Réseau DIALOG</b>	
<b>Annexe 9: Directive relative aux chaires de recherche du Canada</b>	

## Acronymes

CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CRC	Chaires de recherche du Canada
DS	Direction scientifique
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-IAF	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
RIQEDI	Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion
SC	Service des communications
SESP	Service des études supérieures et postdoctorales
SG	Secrétariat général
SRI	Service des ressources informationnelles
SRH	Service des ressources humaines
UQ	Université du Québec

# 1. Structure de gouvernance en Équité, Diversité et Inclusion

INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE  
Structure de gouvernance en Équité, Diversité et Inclusion



## Conseillère en équité, diversité et inclusion

La conseillère se trouve à la Direction générale et relève du directeur général de l'INRS.

## Comité Équité, Diversité et Inclusion de l'INRS

Le Comité Équité, Diversité et Inclusion est placé sous la responsabilité de la Direction générale. La composition du comité reflète une représentation diversifiée des personnes provenant de divers secteurs d'activités et centres de l'INRS, et inclut des personnes provenant de divers secteurs d'activités et centres de l'INRS, et inclut des personnes des groupes désignés à plus de 50 % (femme.s, personne.s de minorités visibles, personne.s LGBTQ2+) et représentant.s des milieux éducatifs autochtones. Le comité se compose

d'un membre de la direction, d'une personne représentante pour chacun des centres (une directrice ou un directeur de centre, une ou un titulaire de chaire, une personne représentante du syndicat), deux membres de la communauté étudiante, deux employés et employés syndiqués, d'une personne conseillère en ressources humaines responsable des affaires professorales, d'une personne-cadre, de la personne conseillère en équité, diversité et inclusion d'une représentante ou représentant externe. Le mandat du comité se trouve à l'Annexe 1.

### **Comité d'orientation stratégique des affaires autochtones**

Le Comité d'orientation stratégique des affaires autochtones est placé sous la responsabilité de la Direction scientifique. Le Comité sera paritaire, soit formé de six membres issus des milieux éducatifs autochtones du Québec et six membres du corps professoral de l'INRS, chercheuses et chercheurs sur les questions autochtones. La Direction scientifique travaille actuellement à sa mise sur pied.

### **Comité Étudiant Équité, Diversité et Inclusion**

Le Comité Étudiant Équité, Diversité et Inclusion est placé sous la responsabilité du Service des études supérieures et postdoctorales. Le comité est composé de représentantes et de représentants étudiants de chaque centre de l'INRS, d'une personne responsable du service à la vie étudiante du Service des études supérieures et postdoctorales ainsi que de la conseillère en équité, diversité et inclusion de l'INRS.

### **Le Comité permanent sur les violences à caractère sexuel**

Le Comité permanent sur les violences à caractère sexuel est placé sous la responsabilité de la Direction générale. Il est composé d'un membre dirigeant, d'un membre de la direction des ressources humaines, de trois membres du corps professoral désignés par leur syndicat, d'une personne représentante par centre désignée par les associations étudiantes, un membre du personnel désigné par chacun des syndicats, un membre du personnel non syndiqué désigné par le Service des ressources humaines, un membre du personnel désigné par le Secrétariat général, un membre du personnel désigné par le Service aux études, un membre du personnel désigné par la personne responsable des affaires professorales, un membre en équité, diversité et inclusion ainsi qu'un membre du personnel responsable du soutien psychologique.

## 2. Portrait synthèse des initiatives en équité, diversité et inclusion à l'INRS (2019-2020)

- Une conseillère en équité, diversité et inclusion s'est jointe à l'équipe de l'INRS, à temps plein, en mai 2020. Pour renforcer son engagement envers cet enjeu transversal et institutionnel, la Direction générale a pris sous sa responsabilité ce volet stratégique.
- Le Comité institutionnel en équité, diversité et inclusion de l'INRS a contribué à l'élaboration de ce plan en offrant un espace de partage d'information, d'expériences et de collaboration autour de ces enjeux. Le comité a aussi contribué à son élaboration en offrant des recommandations, après avoir pris connaissance des résultats de la consultation et des recommandations pour répondre aux obstacles identifiés.
- En collaboration avec une consultante externe, spécialiste des questions d'équité, de diversité et d'inclusion en milieu universitaire, l'INRS a mené une consultation à l'été 2020, sous forme d'entrevues semi-dirigées, auprès du corps professoral. Le directeur général a envoyé une invitation à tous les membres du corps professoral, afin de solliciter leur participation aux entrevues. L'INRS a obtenu la participation de femmes, de personnes de minorités visibles, de personnes en situation de handicap et de personnes des communautés LGBTQ2+, membres du corps professoral.
- Dans l'esprit de l'*Addenda 2019 à l'entente de règlement en matière de droit de la personne ratifiée en 2006*, les personnes des communautés LGBTQ2+ ont été incluses aux démarches et ont participé à la consultation et à l'élaboration des actions de ce plan d'action. L'INRS s'engage effectivement à assurer une représentation et un milieu inclusif pour tous les groupes en quête d'équité, incluant les personnes LGBTQ2+.
- Une campagne de sensibilisation, contre l'homophobie et la transphobie, a été mise sur pied, par le Service des études supérieures et postdoctorales (SESP). Une campagne visuelle a été menée, notamment par des affiches dans les centres de l'INRS et par la diffusion d'information et de l'engagement de la haute direction, sur la question, sur le site web. Une subvention a aussi été reçue par l'INRS, du ministère de l'Enseignement supérieur (MES), afin de contribuer à cette initiative.

- L'INRS a obtenu une subvention de 50 000 \$, en 2020, par les Chaires de recherche du Canada (CRC), en équité, diversité et inclusion. Ces fonds supplémentaires ont contribué à approfondir la collecte de données avec les groupes en quête d'équité, par le biais d'entrevues semi-dirigées. Par une analyse rigoureuse, des obstacles systémiques ont été identifiés et ce plan d'action vise à y répondre.
- La conseillère en équité, diversité et inclusion s'est jointe au Comité permanent sur les violences à caractère sexuel de l'INRS. Le comité a la responsabilité d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la Politique. Il est également responsable de mettre en place, lors de l'élaboration ainsi que de toute révision de la Politique, un processus de consultation auprès de la communauté de l'INRS ainsi que de leurs syndicats et associations respectifs.
- Plusieurs membres de la direction de l'INRS et du corps professoral ont suivi la formation *Réalités et droits des peuples autochtones* de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). Il s'agit d'une formation de 7 heures abordant les réalités autochtones au Québec et au Canada. Un portrait général de la situation des droits de la personne et des Peuples autochtones est dressé, et ce, en abordant les causes structurelles des situations d'iniquité et de discrimination systémique.
- L'INRS met actuellement sur pied le Comité stratégique d'orientation des affaires autochtones. Le comité est paritaire, donc formé de six membres issus des milieux éducatifs autochtones du Québec et six membres provenant de l'INRS. Le comité vise à s'assurer que la recherche et l'enseignement au sein de l'INRS se fassent en respect des principes de la réconciliation et des dispositions de la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*, afin de permettre le déploiement de relations harmonieuses et constructives fondées sur l'équité, la réciprocité, le partage et le respect mutuel.
- L'INRS a mis sur pied le Comité Étudiant Équité, Diversité et Inclusion. Le comité est composé de représentantes et de représentants étudiants de chaque centre de l'INRS, d'une personne responsable du service à la vie étudiante du Service des études supérieures et postdoctorales ainsi que de la conseillère en équité, diversité et inclusion de l'INRS. Le comité conseillera et collaborera avec le SESP et la conseillère en équité, diversité et inclusion, concernant les mesures et actions, pour la communauté étudiante. Une première rencontre a eu lieu en novembre 2020 et a permis aux membres de discuter du mandat du comité. Une prochaine rencontre est prévue pour janvier 2021.



- La formation *Équité, Diversité et Inclusion en recherche : Exigences des organismes subventionnaires et pistes de réflexion*, donnée par le Réseau de l'Université du Québec, en collaboration avec le Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) a été offerte trois fois, à l'INRS, au mois d'août et septembre 2020. La formation a été suivie par un total de 79 personnes provenant de la communauté de recherche de l'INRS, tel que les membres du corps professoral, les associés et associées de recherche et les agentes et agents de recherche ainsi que de membres des services et des directions de l'INRS. L'objectif de ces formations est d'informer les personnes participantes des exigences des organismes subventionnaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, mais aussi, et prioritairement, de les informer et de les sensibiliser sur l'intégration de ces notions à la conception de projet et pour la composition des équipes de recherche. Il est prévu que cette formation soit donnée de façon cyclique, plusieurs fois par année, soit avant le début de chaque session et, au besoin, en période forte de demandes de subventions.
- Il y a eu une refonte de la *Politique contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité de l'INRS*. À partir de juin 2020, le Comité de direction de l'INRS a discuté des principales modifications proposées. Le projet de la Politique a également fait l'objet d'une consultation auprès du Syndicat des professeurs.es de l'INRS (SPINRS), du Syndicat des chercheurs de l'Université du Québec (SCUQ), du Syndicat des employés de soutien du Centre Armand-Frappier Santé Biotechnologie (SESIAF) et du Service des ressources humaines. La politique modifiée a été adoptée le 3 novembre 2020. Il y a eu notamment harmonisation du processus de plainte en matière de harcèlement, discrimination et incivilité.
- La mise sur pied et la diffusion d'un guide de rédaction inclusive sont en cours, au moment du dépôt de ce plan d'action. Une formation sur les communications inclusives sera offerte à l'hiver 2021.
- L'INRS travaille de près avec le Bureau d'équité, diversité et inclusion du Réseau de l'Université du Québec (ci-après, Réseau). La conseillère en équité, diversité et inclusion du Réseau est effectivement une ressource cruciale pour les établissements. Elle offre support et contribue au développement de la stratégie et des actions en équité, diversité et inclusion de l'INRS. Elle a notamment contribué à l'élaboration de ce plan, par le partage de bonnes pratiques et par la révision du plan, à plusieurs étapes de sa mise en œuvre.
- L'INRS collabore de façon mensuelle avec les conseillères et conseillers en équité, diversité et inclusion de tout le Réseau. L'INRS fait effectivement partie d'une Communauté de pratique formelle, qui relève de la Commission des secrétaires généraux et de la Commission de l'enseignement et de la recherche du Réseau.

Cette communauté de pratique permet une synergie entre les établissements, de la formation continue, le développement de l'expertise et la mise en commun des ressources.

- L'INRS continue son implication au sein du Réseau interuniversitaire québécois en équité, diversité et inclusion (RIQEDI) et s'est joint, en 2020, au groupe de travail LGBTQ2+ du RIQEDI. Ce groupe travaille sur les moyens de sensibiliser le milieu universitaire aux enjeux et réalités vécues par les personnes faisant partie des communautés LGBTQ2+.
- L'INRS fait partie de la Communauté de pratique Premiers Peuples du Réseau de l'Université du Québec, mis sur pied au début de l'année 2020. La communauté de pratique relève du Comité des services aux étudiants du Réseau et a pour objectif de permettre l'échange d'expériences et bonnes pratiques relatives au soutien et à l'accompagnement des personnes autochtones étudiant dans un établissement du Réseau, et ce, dans le but d'approfondir les connaissances et de développer de nouveaux savoirs.

## 3. Contexte

### Portrait de l'INRS

L'Institut national de la recherche scientifique (INRS) est un établissement universitaire de recherche et de formation de 2<sup>e</sup> et de 3<sup>e</sup> cycles du réseau de l'Université du Québec. Il s'agit du seul établissement au Québec dédié exclusivement à la recherche universitaire et à la formation aux cycles supérieurs. Sa mission est de contribuer au développement économique, social et culturel du Québec par la recherche scientifique et la formation d'une relève vectrice d'innovation. L'INRS s'appuie sur des valeurs d'excellence, d'interdisciplinarité, d'engagement, d'équité et d'intégrité.

L'INRS est organisé en quatre centres de formation et de recherche. Les enjeux de recherche et de formation de chaque centre sont abordés selon une approche multidisciplinaire dans des créneaux de recherche jugés prioritaires pour le Québec, soit les ressources hydriques, terrestres et l'environnement (Centre Eau Terre Environnement à Québec), les matériaux de pointe, les nanosciences et les nanotechnologies, la photonique, les télécommunications et l'énergie (Centre Énergie Matériaux Télécommunications à Varennes et Montréal), les études urbaines, l'étude des populations et la culture (Centre Urbanisation Culture Société à Montréal) et la santé humaine et environnementale et la biotechnologie (Centre Armand-Frappier Santé Biotechnologie à Laval).

La communauté étudiante de l'INRS se compose, à l'automne 2019 de 235 personnes à la maîtrise, soit 116 femmes et 119 hommes ainsi que 446 au doctorat, soit 197 femmes et 249 hommes. L'INRS compte 3 361 diplômées et diplômés depuis sa création. De plus, récemment, 65 % de la population étudiante provient de l'étranger, soit de plus d'une cinquantaine de pays. L'INRS compte aussi 133 stagiaires postdoctoraux.

## Programme d'accès à l'égalité en emploi

L'INRS, visé par *la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, est tenu d'implanter un Programme d'accès à l'égalité en emploi. Le PAÉE est encadré par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) et vise à contrer la discrimination systémique en emploi en assurant une représentation équitable des personnes faisant partie des groupes visés par le biais de mesures de redressement ainsi que par l'apport de changements nécessaires aux règles et aux pratiques potentiellement discriminatoires du système de gestion des ressources humaines. C'est par le biais du PAÉE que les données sur l'auto-identification de chaque employé de l'INRS, dont les membres du corps professoral, sont collectées. Pour les membres du corps professoral, un formulaire est acheminé, par la personne responsable du PAÉE, à chaque nouveau membre, suite à leur embauche.

Le Service de ressources humaines (SRH) de l'INRS est responsable de la mise en œuvre de ce programme. Le SRH en collaboration avec la conseillère en équité, diversité et inclusion afin de mettre en place les mesures du PAÉE et les mesures de ce plan d'action en équité, diversité et inclusion pour les chaires de recherche du Canada, et ce en co-construction.

### Personne responsable

Marlène Blais  
Directrice du Service des ressources humaines  
Service des ressources humaines  
T 418 654-3891  
[marlene.blais@inrs.ca](mailto:marlene.blais@inrs.ca)

## Auto-identification des membres du corps professoral

En date de dépôt de ce rapport, 155 personnes sont membres du corps professoral à l'INRS. En matière d'auto-identification, voici les dernières données recensées par le Service des ressources humaines (SRH), par le biais du *Programme d'accès à l'égalité en emploi* (PAÉE).

**Tableau 1 : Auto-identification des membres du corps professoral**

Groupe désigné	Nombre de personnes	Pourcentage
<b>Femmes</b>	38	25%
<b>Minorités visibles</b>	24	15%
<b>Personnes en situation de handicap</b>	Non divulgué*	Non divulgué*
<b>Autochtones</b>	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 membres du corps professoral. Les données sur les personnes LGBTQ2+ ne sont pas colligées dans le cadre de PAÉE.

On observe d'abord que 25 % des membres du corps professoral s'identifient comme femmes et 15 % comme personnes de minorités visibles. Pour les personnes en situation de handicap et les Autochtones, comme elles sont très peu, soit moins de 5 dans chaque catégorie, les pourcentages ne peuvent pas être divulgués, et ce par souci de confidentialité. Enfin, on note que les données sur les personnes LGBTQ2+ ne sont pas collectées dans le cadre du PAÉE. L'INRS ne possède donc pour l'instant pas de données sur la représentation des personnes LGBTQ2+ au sein du corps professoral. Il est aussi intéressant de souligner que les données d'auto-identification des membres du corps professoral ne sont pas à jour. Effectivement, des disparités ont été notées entre les données d'auto-identification du PAÉE, celles recensées par le Programme des chaires de recherche du Canada et celles déclarées, à l'oral, à la consultante chargée de mener les entrevues semi-dirigées. Des objectifs et actions, en lien avec l'auto-identification, afin de corriger la situation, sont proposés plus loin dans le plan.

## Femmes en sciences, technologies, génie et mathématiques

Les professeures œuvrant au sein des centres en sciences, technologies, génie et mathématiques soit aux centres Eau Terre Environnement (ETE), Énergie Matériaux Télécommunications (EMT) et Armand-Frappier Santé Biotechnologie (IAF) représentent 17 % du corps professoral de ces trois centres. Plus précisément, 11 % des membres du corps professoral en environnement et géosciences ainsi qu'en énergies, matériaux et télécommunications sont des femmes, contre 26 % en santé et biotechnologies. Ces données contrastent avec l'état de la situation au Centre Urbanisation Culture Société (UCS) qui compte 55 % de professeures.

Ces proportions rappellent l'état de la situation à l'échelle du Canada. L'Association canadienne des professeures et des professeurs rapporte toujours une sous-représentation importante des femmes dans ces postes de professeures, au sein des universités canadiennes. Des données de 2016-2017 rapportent, notamment, un taux de représentation féminine de 15,5 % en architecture, ingénierie et technologies connexes (légère hausse par rapport à 12 % en génie et sciences appliquées en 2006/07), de 20,6 % en mathématiques, informatique et sciences de l'information et de 24,8 % en sciences physiques et de la vie, et technologies<sup>1</sup>.

En outre, un rapport statistique a récemment été publié, par la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec, sur, notamment, les effectifs féminins et la représentation féminine au doctorat en sciences pures et appliquées et en génie au Québec. Bien que, par exemple, entre 2007 et 2019, la représentation féminine ait globalement augmenté en sciences pures et appliquées au doctorat, passant d'un taux de représentation de 35 % à 38 %, ces disciplines ont toujours un taux de représentation féminine très faible. Par exemple, en 2018-2019, on note un taux de représentation féminine de 22 % au doctorat en physique, un taux de 22 % au doctorat en informatique et un taux 20 % au doctorat en mathématique. Pour ce qui est du génie, il est le domaine dont la représentation féminine globale est la plus faible en 2018-2019, soit de 27 % au doctorat. En effet, si on retrouve un taux de représentation féminine de 41 % au doctorat en génie biologique et biomédical, soit le domaine du génie avec le taux le plus élevé, des domaines comme le génie mécanique et le génie électrique ont toujours un taux de représentation faible, soit respectivement 19 % et 20 %<sup>2</sup>.

Ces taux concordent avec ceux de l'ensemble du Canada. Statistique Canada rapportait, en 2018, un taux d'effectif féminin de 36,9 % au doctorat dans les STGM, soit en sciences, technologies, génie, mathématiques et sciences informatiques. Le génie est le domaine avec le taux d'effectif féminin le plus bas, soit de 24,9 % au doctorat. Les sciences et technologies de la science — regroupant les sciences physique et chimique, les sciences biologiques et les sciences générales et intégrées — ont un taux de 47,6 % de femmes au doctorat<sup>3</sup>.

En somme, on constate que les taux de représentation des femmes au sein du corps professoral des universités canadiennes et les taux de représentation des femmes au doctorat dans les domaines en STGM restent faibles. Cette situation est également observable à l'INRS, tout particulièrement en ce qui a trait au corps professoral. Ces constats et ces statistiques seront donc à prendre en compte afin d'assurer un bassin de

---

<sup>1</sup> Association canadienne des professeures et des professeurs, *Underrepresented & Underpaid, Diversity & Equity Among Canada's Post-Secondary Education Teachers*, 2018.

<sup>2</sup> Chaire pour les femmes en sciences et en génie, *Inscriptions des femmes en sciences et en génie au collégial et à l'université au Québec entre 2005 et 2019*, Université de Sherbrooke, 2020.

<sup>3</sup> Statistiques Canada, *Classification Internationale type de l'Éducation*, 2018.

candidatures diversifié, incluant notamment des femmes, lors du recrutement et de l'embauche de nouveaux membres au sein du corps professoral.

## Chaires de recherche du Canada

Actuellement, l'INRS compte 9 chaires actives et 3 « en cours d'évaluation ». Sur ces 12 chaires (1 chaire IRSC, 2 chaires CRSH, 9 chaires CRSNG), 8 sont de niveau 1 et 4 sont de niveau 2. La répartition des chaires de recherche, selon le centre, est donnée ci-dessous.

**Tableau 2 : Répartition des chaires par centre**

Armand-Frappier Santé Biotechnologie	Énergie Matériaux Télécommunications	Eau Terre Environnement	Urbanisation Culture Société
2	5	3	2

Le Tableau 3 indique les cibles en matière d'équité définies, en 2019, par le Programme des chaires de recherche du Canada. Au moment de la rédaction de ce rapport, l'INRS atteignait ou excédait<sup>4</sup> ses cibles en matière d'équité.

**Tableau 3 : Cibles et résultats en matière d'équité**

Groupes désignés	Cibles en matière d'équité pour l'INRS**	Nombre de titulaires de CRC à l'INRS
<b>Femmes</b>	4	Non divulgué*
<b>Minorités visibles</b>	2	Non divulgué*
<b>Personnes en situation de handicap</b>	1	Non divulgué*
<b>Autochtones</b>	< 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).

<sup>4</sup> Cette formulation a été choisie par souci de confidentialité, afin de protéger les renseignements personnels.

## 4. Méthodologie utilisée pour les trois analyses

L'INRS s'est engagé dans une collecte de données rigoureuse afin de procéder à trois analyses, soit l'examen des systèmes de recrutement, l'examen comparatif ainsi que l'analyse du contexte. L'INRS a collecté de l'information en trois temps. Une enquête par sondage a d'abord été menée à l'été 2019 (1), suivi par une série d'entrevues semi-dirigées à l'été 2020 (2) et la recension des documents normatifs pertinents (3).

D'abord, une enquête par sondage, auprès du corps professoral, a été menée en juillet et août 2019. Le 22 juillet 2019, une invitation a été envoyée par le directeur de la recherche et des affaires professorales<sup>5</sup>, aux membres du corps professoral des quatre centres de l'INRS. Une relance a été effectuée pour maximiser le nombre de personnes participantes et la consultation a pris fin le 26 août 2020. La consultation en ligne était anonyme et sous forme de questions à choix multiples avec possibilité d'émettre des commentaires. Des questions ouvertes étaient également incluses. La première partie du formulaire comprenait une section d'auto-identification (identité de genre, personnes de minorités visibles, personnes autochtones et personnes en situation de handicap). Les personnes participantes avaient le choix de ne pas répondre à ces questions. La deuxième section du questionnaire portait sur le contexte institutionnel, les pratiques et efforts de recrutement et d'embauche, les ressources, l'accompagnement et l'implication, ainsi que quelques questions sur les chaires de recherche du Canada. Le questionnaire se retrouve à l'Annexe 2 de ce document.

Sur une population de 153 membres du corps professoral, au moment de la consultation, il y avait 72 personnes répondantes, donc pour un taux de réponse de 47 % sur l'ensemble du corps professoral. Sur ces 72 personnes répondantes, 45,8 % (33) se sont identifiées comme appartenant à au moins un des groupes désignés, soit les femmes, les minorités visibles, les personnes en situation de handicap et les personnes autochtones. Sur ces 33 personnes répondantes, 29,1 % (21) se sont identifiés comme appartenant au groupe désigné des femmes<sup>6</sup> et 18,1 % (13) se sont identifiés comme appartenant au groupe des minorités visibles. On identifie cependant quelques limites liées à la participation à la consultation de 2019. On note un taux de participation différent par centre, soit des taux de participation allant de 12,5 % à 36,11 % selon les centres.

Ensuite, de juin à août 2020, une consultation sous forme d'entrevues semi-dirigées, par une consultante externe, spécialiste des questions d'équité, de diversité et d'inclusion en milieu universitaire, a été réalisée. La consultation a été menée auprès de membres du

---

<sup>5</sup> En raison d'une réorganisation de structure à l'INRS, le titre est maintenant celui de directrice scientifique ou directeur scientifique.

<sup>6</sup> On note aussi qu'en 2019, il y avait la possibilité de noter une « Identité fluctuante, non binaire ou autre ». Moins 5 individus ont noté cette identité.



corps professoral de l'INRS. Le 15 juin 2020, le directeur général de l'INRS a fait un appel à l'ensemble du corps professoral afin de susciter une participation volontaire aux entrevues. Deux rappels ont par la suite été faits. Les personnes intéressées devaient communiquer directement avec la consultante, afin d'assurer la confidentialité. Effectivement, aucun membre du personnel ou de la direction de l'INRS n'a eu accès aux prénoms et noms, et toutes autres informations susceptibles d'identifier les personnes participantes, et ce pour que chaque personne participante se sente à l'aise de partager ses expériences et points de vue.

Au total, 32 personnes ont participé aux entrevues, dont 5 titulaires de chaires de recherche. On note une participation égale pour les quatre centres. Voici un portrait des personnes qui ont participé et qui se sont auto-identifiées verbalement à la consultante, en fonction des catégories de groupes désignés par le programme des chaires de la recherche du Canada. On note la participation de personnes en situation de handicap et celle des personnes LGBTQ2+. Les nombres exacts, à des fins de confidentialité, ne peuvent cependant pas être divulgués pour ces catégories. À des fins de confidentialité, il ne sera pas possible de partager, non plus, les statistiques d'auto-identification des personnes participantes par centre.

**Tableau 4 : Personnes participantes aux entrevues**

Participant.e.s	Nombres de participant.e.s
<b>Femmes</b>	14
<b>Hommes*</b>	17
<b>Minorités visibles</b>	5
<b>Personnes en situation de handicap</b>	Non divulgué**
<b>LGBTQ2+***</b>	Non divulgué**

\* Les hommes ne font pas partie d'un groupe désigné.

\*\*\*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.

\*\*\*Bien que les personnes LGBTQ2+ ne fassent pas partie actuellement des groupes désignés, elles sont tout de même considérées par le programme des chaires de recherche du Canada. La consultante a donc permis aux participantes et participants de s'identifier comme membres des communautés LGBTQ2+.

Dans le contexte de la pandémie du COVID-19, les entrevues se sont déroulées par le biais de la plateforme Zoom. Les entrevues ont été menées entre le 29 juin et 7 août 2020. Un canevas d'entrevue semi-dirigée, en Annexe 2 de ce document, a été élaboré et a été validé auprès de la conseillère en équité, diversité et inclusion de l'INRS. Des « focus group » avaient été initialement prévus, mais personne n'a répondu à l'appel. Plusieurs personnes se sont dites inconfortables de parler en compagnie de leurs collègues. Ainsi, la consultante, en concertation avec l'INRS, a décidé de procéder uniquement à des entrevues semi-dirigées individuelles. Dans un souci de rendre les personnes participantes plus à l'aise de partager leurs expériences, les entrevues n'ont pas été enregistrées. Une preneuse de notes a assisté aux entrevues afin de faire des comptes

rendus de celles-ci. Les entretiens ont duré en moyenne entre 1h et 1h15. Lors de la prise de notes, aucun nom ni aucune information pouvant permettre d'identifier une personne participante n'a été transcrit. Les notes ne furent pas non plus partagées à la conseillère en équité, diversité et inclusion de l'INRS, ni à aucun autre membre de l'INRS.

Afin de compléter la collecte de données, la conseillère en équité, diversité et inclusion a recensé les documents normatifs se rapportant à l'attribution et à la gestion des chaires de recherche du Canada et tout document pertinent en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Par documents normatifs, on entend notamment la *Directive relative aux chaires de recherche du Canada*, la *Convention collective des professeurs de l'INRS (2017-2022)* ainsi que la *Politique contre le harcèlement, l'intimidation et l'incivilité*. Elle a analysé d'un œil critique les politiques et les processus en place afin d'identifier de potentiels obstacles systémiques, pouvant avoir des effets nocifs sur le recrutement et l'embauche, sur la nomination à titre de titulaires de chaires de recherche des personnes des groupes désignés, sur le soutien apporté aux titulaires et sur le maintien d'un climat d'inclusion. Les documents en question ainsi que l'analyse faite par la conseillère ont été partagés avec la consultante.

C'est à partir de ces données que la consultante a pu faire une analyse et identifier les obstacles systémiques dans les systèmes de recrutement et d'embauche de l'INRS, dans le soutien apporté aux titulaires de chaires, lors de l'examen comparatif et au sein de l'environnement de l'INRS, lors de l'analyse de contexte. La conseillère en équité, diversité et inclusion a aussi collaboré à l'analyse des données et à l'identification des obstacles systémiques.

Enfin, la consultante a présenté les résultats de son analyse lors d'une réunion de direction. La réunion était composée des membres de la haute direction, soit du directeur général de l'INRS, du directeur des ressources humaines, administratives et financières, de la directrice scientifique et du secrétaire général. La directrice de cabinet, des relations gouvernementales et des affaires publiques, la directrice du Service des ressources humaines ainsi qu'une conseillère en ressources humaines, aux affaires professorales, étaient aussi présentes. Cette réunion a été aussi l'occasion, pour la conseillère en équité, diversité et inclusion, de présenter ses recommandations, à la lumière des résultats de la consultation, pour des objectifs, des actions et un échéancier pour le plan d'action. Les résultats de la consultation ainsi que les recommandations de la conseillère en équité, diversité et inclusion ont ensuite été présentés aux membres du comité institutionnel en équité, diversité et inclusion. Les commentaires, critiques et suggestions ont été recueillis et intégrés à l'élaboration du plan. Les résultats de la consultation et les recommandations ont aussi été présentés, aux membres du comité de direction, comité regroupant les directions de chacun des centres. Ces trois présentations ont permis d'abord d'échanger sur les recommandations et obtenir de la rétroaction, mais aussi furent deux leviers de mobilisation importants pour la suite. On note aussi que tous les services et directions de l'INRS se sont mobilisés, ont travaillé de pair avec la conseillère en équité, diversité et inclusion et se sont engagés afin d'améliorer leur pratique et de mettre sur pied un plan global.

## 5. Présentation des résultats

Dans cette section, l'analyse des données est présentée en trois parties : l'analyse des systèmes de recrutement, l'examen comparatif et l'analyse de contexte. Pour chaque section, il y a un retour sur la collecte de données présentée précédemment et l'analyse des données, suivi d'une présentation des obstacles systémiques identifiés et finalement des objectifs et les actions qui permettront d'y répondre.

### Analyse des systèmes de recrutement

L'analyse des systèmes de recrutement visait principalement à identifier les obstacles systémiques, dans le processus de recrutement et de nomination des titulaires de chaires de recherche, obstacles qui pourraient avoir des effets néfastes sur les personnes des groupes désignés. L'analyse a été menée en deux temps.

En premier lieu, l'analyse des politiques et des processus de recrutement et d'embauche des membres du corps professoral et de nomination de titulaires de chaires a été menée. Des documents normatifs, tels que la *Convention collective des professeurs de l'INRS (2017-2022)* (ci-après, la Convention), ainsi que la *Directive relative aux chaires de recherche de l'INRS* (ci-après, la Directive) ont été analysées du point de vue de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. En effet, à l'INRS, la nomination de titulaires de chaires de recherche se fait à l'interne uniquement, soit au sein du corps professoral de l'établissement. Il était donc primordial d'analyser, d'un œil critique, les politiques régissant les processus de recrutement et d'embauche du corps professoral dans son ensemble, puisque les membres du corps professoral composent le bassin de candidatures pour la nomination des titulaires de chaires. Considérant qu'actuellement, **tous les groupes désignés sont sous-représentés au sein du corps professoral de l'INRS**, il devient essentiel d'améliorer la situation. Cette analyse a été complétée par la conseillère en équité, diversité et inclusion, par plusieurs consultations avec la conseillère aux ressources humaines aux affaires professorales, avec les gestionnaires de centres ainsi qu'avec les directrices et directeurs des centres afin d'identifier la mise en application des procédures et les pratiques informelles lors du recrutement et l'embauche des membres du corps professoral. Cette analyse a aussi été menée en collaboration avec le Service de la recherche, responsable de la coordination du processus d'attribution des chaires de recherche à chacun des centres et du processus de nomination des titulaires des chaires.

En second lieu, lors la consultation menée à l'été 2020, les membres du corps professoral ont été questionnés sur, notamment, le processus de recrutement, d'embauche et d'intégration des nouveaux membres du corps professoral. Les participantes et participants ont aussi été questionnés sur le processus de nomination des titulaires de chaires de recherche.

Le Tableau 5 présente les étapes du processus de recrutement et d'embauche des membres du corps professoral à l'INRS. Le Tableau 6 présente les étapes du processus d'attribution des chaires de recherche aux centres et de nomination des titulaires. Des obstacles systémiques, tirés des données de l'analyse en deux temps sont identifiés, par étapes, dans ces deux tableaux. Les dispositions et documents normatifs pertinents sont aussi identifiés à chaque étape.

**Tableau 5 : Recrutement et embauche d'un membre du corps professoral**

Étapes	Description	Dispositions pertinentes	Obstacles identifiés
<b>Étape 1 : Définition de poste</b>	<p>Lors de l'ouverture d'un poste, la direction du centre rédige la définition de poste et ses exigences, et ce, appuyé par une résolution de l'assemblée des professeurs et des professeurs du centre. La description du poste et de ses exigences est ensuite envoyée au Responsable des affaires professorales<sup>7</sup> pour approbation et confirmation d'ouverture du poste.</p> <p>Au même moment, la description du poste est acheminée au Service des ressources humaines (SRH). La conseillère en ressources humaines responsable des affaires professorales s'assure de vérifier les considérations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Elle ajoute un énoncé sur le <i>Programme d'accès à l'égalité en emploi</i>, encourageant les personnes candidates des groupes désignés à déposer leurs candidatures. Elle ajoute aussi un énoncé, et ce depuis octobre 2020, indiquant qu'il est possible d'adapter les outils de sélection aux personnes candidates en situation de handicap. Elle ajoute aussi un énoncé indiquant que les comités de sélection prendront en compte les interruptions de carrière, lors de l'évaluation des candidatures, et ce depuis août 2020.</p>	<p>Art. 12.1 à 12.5 et 12.9 Convention collective des professeurs de l'INRS (2017-2022) (ci-après, Convention collective)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il n'y a aucune obligation d'une rédaction neutre et inclusive et aucune obligation de prendre en compte l'équité, la diversité et l'inclusion pour la rédaction des affichages de postes. Ne pas prendre en compte ces éléments est susceptible d'exclure ou de défavoriser des personnes candidates des groupes désignés.</li> <li>• Selon la procédure, chaque affichage de poste, après rédaction, doit être acheminé, par le centre concerné, au Service des ressources humaines (SRH). N'ayant possiblement pas été envoyés au Service des ressources humaines, certains affichages de poste ont pu être diffusés sans répondre aux exigences d'équité, de diversité et d'inclusion, ce qui pourrait avoir désavantagé des personnes des groupes désignés.</li> </ul>
<b>Étape 2 : Affichage de poste</b>	<p>L'INRS diffuse les affichages de poste sur son site web ainsi que par le biais plusieurs canaux de diffusion, identifiés par le centre concerné, par une liste qu'il fait parvenir au SRH. Le SRH envoie la liste à une firme externe pour que celle-ci prenne en charge l'affichage à l'externe.</p>	<p>Art.12.8 Convention collective</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• On constate, par l'analyse des données, que les bassins de candidatures ne sont pas assez diversifiés, ce qui constitue un obstacle à l'embauche des personnes de groupes désignés et pourrait traduire des obstacles systémiques notamment dans la rédaction et la diffusion des affichages de postes.</li> <li>• Il n'y a pas de mesure prise par l'INRS, par le centre concerné ou par la firme, afin d'identifier des médias de diffusion qui pourrait favoriser le contact avec des personnes des groupes désignés.</li> <li>• Lors des entretiens, plusieurs rapportent la difficulté de recruter des femmes puisque trois</li> </ul>

<sup>7</sup> La directrice ou le directeur scientifique occupe aussi la fonction de Responsable des affaires professorales.

Étapes	Description	Dispositions pertinentes	Obstacles identifiés
			centres sur quatre, à l'INRS, œuvrent en STGM (sciences, technologies, génie, mathématiques).
<p><b>Étape 3 : Sélection</b></p>	<p>Lorsque, dans un centre, un poste de professeur.e doit être comblé, la directrice ou le directeur du centre constitue un comité de sélection formé de lui/elle-même qui le préside, d'au moins deux membres du corps professoral du centre, désignés par l'assemblée des professeurs, et d'une personne extérieure au centre désignée par la directrice scientifique.</p> <p>Les membres internes du comité de sélection précisent ensuite les exigences du poste et fixent les critères de sélection. Le processus d'entrevues est ensuite amorcé, notamment par une conférence devant l'assemblée par la personne candidate et ensuite par l'entrevue devant le comité.</p> <p>Par la suite, les membres du comité de sélection évaluent les candidatures reçues et procèdent à une première sélection. Des recommandations sont ensuite faites à l'assemblée des professeur.e.s</p>	<p>Art. 12.6 ; 12.7 ; 12.9 Convention collective</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il n'y a aucune obligation de formation sur les biais inconscients pour les membres siégeant au comité. Cela pourrait laisser place, entre autres, aux biais inconscients et créer des obstacles à la sélection des personnes des groupes désignés. Les données des entrevues rapportent des biais, lors de l'évaluation des candidatures de femmes ou de personnes de minorités visibles.</li> <li>• Les données indiquent que des questions potentiellement discriminatoires ont été posées lors d'entrevues d'embauche pour des positions au sein du corps professoral.</li> <li>• Il n'y a aucune obligation d'avoir une personne spécialiste sur les questions d'équité, de diversité et d'inclusion, sur les comités de sélection. Il n'y a aucun membre responsable de s'assurer que les principes d'équité, de diversité et d'inclusion sont respectés, ce qui peut laisser place, entre autres, aux biais inconscients et créer des obstacles à la sélection des personnes des groupes désignés.</li> </ul>

Étapes	Description	Dispositions pertinentes	Obstacles identifiés
<p><b>Étape 4 : Processus de décision</b></p>	<p>L'assemblée des professeur.e.s du centre étudie les candidatures retenues par le comité de sélection et formule pour chacune un avis favorable ou non. Le cas échéant, elle dresse, par ordre de préférence, une liste des personnes candidates ayant reçu un avis favorable. L'assemblée recommande ensuite au Responsable des affaires professorales l'engagement de la personne candidate retenue. Sur recommandation du Responsable des affaires professorales et de la Commission des études et de la recherche, le Comité des dirigeants nomme, s'il y a lieu, la personne candidate retenue à titre de professeur.e régulier, en précisant le rang académique et l'échelon de son classement tel qu'établis par la Convention collective. Si le Comité des dirigeants rejette la recommandation de l'assemblée, il doit lui en faire connaître les motifs par écrit. On note cependant qu'il soit rare qu'une recommandation soit rejetée par le Comité des dirigeants.</p>	<p>Art. 12.10 à 12.5 Convention collective</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il n'y a aucune obligation formelle de rétroaction, par le comité de sélection, sur les personnes candidates des groupes désignés, non retenues après entrevue.</li> </ul>
<p><b>Étape 5 : Accueil et intégration</b></p>	<p>Un guide d'intégration est fourni aux directions de centre afin de les appuyer pour l'intégration d'un nouvel employé, dont un nouveau membre du corps professoral. Effectivement, chaque centre doit actuellement s'occuper de mettre en œuvre l'accueil et l'intégration d'un nouveau membre du corps professoral. On note que l'accueil et intégration est fait différemment d'un centre à l'autre.</p>	<p>Guide à l'intention des responsables de l'accueil et de l'intégration du personnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les données indiquent qu'il semble y avoir des lacunes au niveau de la mise en application du guide, et ce à des degrés différents d'un centre à l'autre. Les données indiquent un manque d'intégration formelle et complète des nouveaux membres du corps professoral, ce qui ne semble pas favoriser un climat d'inclusion et un sentiment d'appartenance au centre et à l'INRS.</li> <li>• Le guide d'accueil et d'intégration ne semble pas adapté aux besoins des nouveaux membres du corps professoral. Il y a un besoin d'être mieux outillés pour différents aspects de la carrière professorale.</li> <li>• Les occasions d'échange entre les professeur.e.s sont peu présentes. Les nouveaux membres du corps professoral ont le sentiment d'être laissés à eux-mêmes, sans les outils et les informations nécessaires pour débiter leurs fonctions.</li> <li>• Le désir d'être jumelé avec un.e professeur.e en poste, à son arrivée, a été exprimé à plusieurs reprises.</li> </ul>

Étapes	Description	Dispositions pertinentes	Obstacles identifiés
<b>Étape 6 : Auto-identification</b>	La sélection de la personne candidate doit être basée sur les critères du Programme, tout en considérant les besoins du développement de l'INRS, ainsi que les cibles à atteindre en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.	Art. 6.6 de la Directive [Sélection]	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'objectif des cibles et des exigences en matière d'équité, de diversité et d'inclusion est mal compris par la communauté de l'INRS, ce qui engendre de la frustration et de la résistance.</li> <li>• Les parcours « atypiques » ne semblent pas valorisés et il semble qu'il serait difficile de faire valoir une telle candidature.</li> <li>• Plusieurs ont indiqué, par exemple, que l'embauche des membres du corps professoral « devrait être basée uniquement sur l'excellence des personnes candidates ». Les mythes de la méritocratie et de la neutralité ont été exprimés à plusieurs reprises.</li> </ul>
<b>Déclaration volontaire</b>	À l'embauche, les nouveaux membres du corps professoral reçoivent, par le SRH, le formulaire d'auto-identification à remplir et à lui retourner. L'embauche est le seul moment durant lequel le nouveau membre du corps professoral sera sollicité pour l'auto-identification.	Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'INRS n'a pas de données sur la représentation des groupes désignés dans les bassins de candidatures. Lorsque les personnes candidates postulent à une position au sein du corps professoral, elles n'ont pas la possibilité de remplir le formulaire d'auto-identification. Effectivement les personnes candidates pour d'autres postes à l'INRS remplissent le formulaire lors du dépôt de la candidature, parce qu'il est généré automatiquement sur la plateforme web. Cependant, les personnes candidates pour les postes de professeur.e.s ne déposent pas leur candidature par le biais de cette plateforme.</li> <li>• L'auto-identification est demandée qu'à l'embauche et il n'y a pas de suivi, ensuite, tout au long de la carrière professorale. Il n'y a pas non plus de possibilité pour un membre du corps professoral de changer son auto-identification par lui-même.</li> </ul>



**Tableau 6 : Processus d'attribution et de gestion d'une nouvelle chaire de recherche du Canada**

Étapes	Description	Dispositions pertinentes	Obstacles identifiés
<p><b>Étape 1 : Attribution de la chaire à un centre de l'INRS</b></p>	<p>En vertu de la <i>Directive relative aux chaires de recherche du Canada</i> (ci-après, Directive), avec l'appui des directions de centre, la directrice scientifique voit à la répartition des chaires, par centre, sur la base des octrois des organismes subventionnaires fédéraux des trois dernières années.</p>	<p>Art. 6.5 de la Directive</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le fait d'octroyer des chaires par centre, sur la base du montant des octrois de chacun, selon les données fournies par les organismes fédéraux, réduit la possibilité pour l'INRS de répondre à ses besoins transversaux, tels que ceux en matière d'équité, de diversité et d'inclusion</li> <li>• Le fait d'octroyer des chaires par centre, sur la base du montant des octrois de chacun, peut générer un sentiment d'iniquité pour des professeur.e.s œuvrant, par exemple, dans des domaines de recherche comme les sciences sociales, dont les octrois et les subventions des organismes fédéraux sont moins élevés que dans les domaines des STGM.</li> <li>• Les trois centres en STGM, de l'INRS, se voient attribuer plus de chaires, mais ont un taux de représentation féminine bas, soit entre 10 % et 26 %. Cette façon de faire crée un obstacle à la nomination de personne de groupes désignés, dont les femmes, au titre de titulaires de chaires.</li> <li>• Cette façon de faire ne favorise pas la prise en compte de l'excellence inclusive.</li> </ul>
<p><b>Étape 2 : Octroi de la chaire de recherche/Choix des candidatures</b></p>	<p>Suite à l'attribution d'une chaire de recherche, à un centre de l'INRS, selon les dispositions de la Directive, la chaire disponible peut être 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.</p> <p>Dans les faits, le recrutement de titulaires de chaires ne se fait qu'à l'interne. Il y a ensuite, suivant l'attribution d'une chaire à un centre, mise en ligne de l'affichage du concours, sur le site web de l'INRS, pour une période d'au moins 30 jours.</p> <p>On note aussi que la Directive prévoit que 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. »</p>	<p>Art. 6.5 de la Directive</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le recrutement des titulaires de chaires se fait actuellement qu'à l'interne. Aucun titulaire de chaire ne provient de l'externe. Le bassin de candidatures est donc réduit et, compte tenu de la sous-représentation des groupes désignés au sein du corps professoral, il est difficile d'augmenter la performance de représentation au sein des titulaires de chaires.</li> <li>• Les données indiquent un manque de transparence, par rapport à la procédure d'octroi et de renouvellement des chaires. Les participant.e.s aux entrevues ont rapporté ne pas disposer des informations nécessaires lors de l'ouverture d'une chaire, afin de pouvoir y déposer leur dossier de candidatures. La diffusion de l'information ne semble pas se faire de façon optimale.</li> </ul>
<p><b>Étape 3 : Processus de sélection pour une candidature</b></p>	<p>Pour chaque dossier à sélectionner dans le cadre de l'attribution d'une chaire, la directrice scientifique crée un nouveau comité composé minimalement d'elle-même qui préside et agit à titre d'agente d'équité, du directeur ou de la directrice du centre concerné, d'un membre du corps professoral du centre concerné, nommé par l'assemblée des professeur.e.s du centre, d'un titulaire d'une chaire d'un autre centre, de deux personnes externes à l'INRS, dans le domaine d'expertise des dossiers en évaluation ainsi que du directeur du Service à la recherche qui agit à titre de secrétaire du comité. Les</p>	<p>Art. 6.6 de la Directive [Comité de sélection]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bien qu'il y ait l'obligation de comités de sélection diversifiés, la directrice scientifique n'a pas accès à l'auto-identification des employés de l'INRS. Il s'agit effectivement d'une démarche personnelle, volontaire et confidentielle. La situation actuelle pourrait mener la direction à présumer de l'identification des membres et à la sursollicitation de certaines personnes des groupes désignés.</li> </ul>



Étapes	Description	Dispositions pertinentes	Obstacles identifiés
	comités doivent être composés d'au moins deux membres des quatre groupes désignés.		
	<p>La directrice scientifique agit à titre d'agente d'équité, et est entre autres responsable, selon la Directive de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Coordonner les activités reliées à la gestion et l'attribution des Chaires ;</li> <li>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 ;</li> <li>c) Participer à l'élaboration des procédures qui sont suivies par les comités évaluant les candidatures et en assurant le suivi ;</li> <li>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</li> </ul>	Art. 5 de la Directive [Agent.e d'équité]	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La directrice scientifique ne devrait pas avoir le rôle de présidente et d'agente d'équité, parce que cela pourrait la placer dans de possibles situations de conflits d'intérêts.</li> </ul>
	<p>Tous les membres d'un comité de sélection doivent avoir obligatoirement suivi le module de formation sur les préjugés inconscients, par le Programme des chaires de recherche du Canada. Ce module est transmis à tous les intervenant.e.s lors des discussions entourant le choix des nouvelles candidatures, tout comme pour les renouvellements ou la réattribution des chaires.</p> <p>Les membres du comité de sélection doivent transmettre au Service à la recherche l'attestation de complétion du module avant la rencontre du comité.</p>	Art. 6.6. et 10.1 de la Directive [Module de formation sur les préjugés inconscients]	
	<p>L'INRS est conscient que certaines situations peuvent nuire au dossier des réalisations en recherche d'une personne candidate. Il incite celui-ci à expliquer toute situation personnelle particulière survenue, le cas échéant, pour permettre une, l'évaluation juste de sa productivité de recherche.</p> <p>Les membres du comité 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.</p>	Art. 10.2 [Interruption de carrière]	

Étapes	Description	Dispositions pertinentes	Obstacles identifiés
	<p>La sélection de la personne candidate doit être basée sur les critères du Programme, tout en considérant les besoins du développement de l'INRS, ainsi que les cibles à atteindre en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.</p>	<p>Art. 6.6 de la Directive [Sélection]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'objectif des cibles et des exigences en matière d'équité, de diversité et d'inclusion est mal compris par la communauté de l'INRS, ce qui engendre de la frustration et de la résistance.</li> <li>• Les parcours « atypiques » ne semblent pas valorisés et il semble qu'il serait difficile de faire valoir une telle candidature.</li> <li>• Plusieurs ont indiqué, par exemple, que les nominations de titulaires de chaires ainsi que l'embauche des membres du corps professoral « devraient être basées uniquement sur l'excellence des personnes candidates ». Les mythes de la méritocratie et de la neutralité ont été exprimés à plusieurs reprises.</li> </ul>
<p><b>Déclaration volontaire</b></p>	<p>L'INRS encourage les titulaires à procéder à une auto-identification. Le Service à la recherche s'assure de transmettre le formulaire du PCRC à tous les titulaires et en conserve les résultats de façon confidentielle.</p>	<p>Art. 10.3 de la Directive</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un nombre restreint de personnes doivent avoir accès à ces données, afin d'assurer la confidentialité de ces informations.</li> </ul>
<p><b>Marge de flexibilité</b></p>	<p>L'INRS dispose de Chaires dites « flexibles », c'est-à-dire dont il est possible de changer le niveau ou le domaine de recherche. Cette marge de flexibilité peut être utilisée selon les besoins pour conserver ou atteindre les cibles en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.</p> <p>La décision d'utiliser la marge de flexibilité est prise en comité. Ce comité, composé de la directrice scientifique ainsi que des directrices et 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.</p>	<p>Art. 6.4 de la Directive</p>	

Étapes	Description	Dispositions pertinentes	Obstacles identifiés
Renouvellement	<p>L'INRS applique les principes de transparence, d'ouverture et d'équité à toute décision concernant une demande de renouvellement d'un Titulaire. Ainsi :</p> <p>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</p> <p>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 à la directrice scientifique un rapport d'activités résumant l'avancement des travaux liés au projet de la Chaire. Un comité composé de la directrice scientifique 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.</p> <p>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, la directrice scientifique et les directeurs et directrices 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.</p>		
Plainte	<p>Un.e professeur.e peut déposer, auprès de la directrice scientifique, 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 directrice scientifique 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.</p>	Art. 11 de la Directive	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La directrice scientifique ne peut recevoir une plainte en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, concernant l'attribution des chaires, puisqu'elle est partie prenante au processus d'octroi. (voir objectif 20)</li> </ul>

Enfin, cette analyse a permis d'identifier plusieurs obstacles systémiques pouvant contribuer à la sous-représentation des personnes des groupes désignés, soit des femmes, des personnes de minorités visibles, des personnes en situation de handicap et des personnes autochtones, au sein du corps professoral et potentiellement à titre de

titulaires de chaires de recherche. Effectivement, le recrutement des titulaires de chaires de recherche du Canada de l'INRS se fait à l'interne. Il y a cependant une sous-représentation de personnes des groupes désignés au sein du corps professoral, ce qui crée une barrière majeure à la nomination de titulaires de chaires des groupes désignés. Les premiers obstacles identifiés à la Figure 1 sont donc en lien avec les pratiques de recrutement et d'embauche des membres du corps professoral et sont des obstacles susceptibles de maintenir la sous-représentation. Les obstacles suivants sont directement en lien avec les modalités d'attribution et de nomination des titulaires de chaires, modalités en vertu de la *Directive relative aux chaires de recherche du Canada*.

Le Tableau 7 reprend ensuite tous ces obstacles et présente des objectifs et actions qui permettront d'y répondre et de favoriser une meilleure représentation des personnes des groupes désignés.

**Figure 1 : Synthèse des obstacles identifiés dans l'analyse des systèmes de recrutement**

- L'utilisation d'un langage genré, et une rédaction non inclusive est susceptible de créer un obstacle pour les personnes des groupes désignés, plus particulièrement les femmes et les personnes LGBTQ2+. (Objectif 1)
- Les bassins de candidatures, lors de l'embauche d'un nouveau membre du corps professoral, ne sont pas assez diversifiés. Il y a un obstacle dans la diffusion des affichages de postes, parce qu'ils ne rejoignent pas les membres des groupes désignés. (Objectif 2)
- Le processus d'évaluation des candidatures est susceptible de laisser place à des biais inconscients pouvant créer un obstacle à l'embauche des personnes de groupes désignés. (Objectif 3)
- L'intégration des nouveaux membres du corps professoral est insuffisante et crée un obstacle au sentiment d'inclusion. (Objectif 4)
- Les modalités d'attribution des chaires, par centre, sur la base du montant des octrois fédéraux de chacun, créent un obstacle systémique pour la nomination des personnes des groupes désignés, particulièrement des femmes, au titre de titulaires de chaire. (Objectif 5)
- On perçoit un manque de transparence sur les processus de recrutement et de nomination des titulaires de chaire. (Objectif 6)
- Les critères de définition de l'excellence selon les paramètres de publication, d'impact et de financement créent un obstacle systémique, à la sélection des candidatures des personnes des groupes désignés. (Objectif 7)

Tableau 7 : Obstacles, objectifs et actions découlant de l'analyse des systèmes de recrutement des professeur.e.s

Obstacles	Objectifs	Actions	Indicateurs	Stade	Échéancier	Responsable	Commentaires
<p><b>L'utilisation, par l'INRS, d'un langage genré, et une rédaction non inclusive pour les affichages de postes est susceptible de créer un obstacle pour les personnes des groupes désignés, plus particulièrement les femmes et les personnes LGBTQ2+.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Il n'y a aucune obligation d'une rédaction neutre et inclusive et aucune obligation de prendre en compte l'équité, la diversité et l'inclusion pour la rédaction des affichages de postes.</li> <li>Selon la procédure, chaque affichage de poste, après rédaction, doit être acheminé, par le centre concerné, au Service des ressources humaines (SRH). N'ayant possiblement pas été envoyés au Service des ressources humaines, certains affichages de poste ont pu être diffusés sans répondre aux exigences d'équité, de diversité et d'inclusion, ce qui pourrait avoir désavantagé des personnes des groupes désignés.</li> </ul>	<p><b>(1) Intégrer pleinement l'équité, la diversité et l'inclusion dans la rédaction des affichages de postes</b></p>	<p>Rédiger des affichages de postes avec un langage inclusif et non genré</p>	<p>Guide sur la rédaction inclusive à l'INRS</p> <p>Plan d'action et de communication pour assurer la promotion du guide et des nouvelles pratiques.</p> <p>Participation, de tous les membres du Service des ressources humaines (SRH), à la formation sur la rédaction inclusive</p>	<p>En cours</p>	<p>1 avril 2021</p>	<p>SC, SG et ÉDI en appui</p>	<p>En septembre 2020, l'INRS a confié, à l'externe, le mandat de rédiger un guide de rédaction inclusive, et ce, pour novembre 2020. En novembre 2020, la mise sur pied d'un plan d'action et de communication, afin d'assurer la promotion du guide et des nouvelles pratiques a été amorcée. La mise en œuvre du plan de communication est prévue à partir de janvier 2021. Une formation sur la rédaction inclusive, par le Réseau de l'Université du Québec, fera partie de ce plan. La communauté de l'INRS aura accès à cette formation à partir de mars 2021 et les gestionnaires en ressources humaines y participeront obligatoirement.</p> <p>Le Service des communications (SC) porte ce dossier. Un groupe de travail, composé du Secrétaire général, de la directrice des communications, de la directrice des affaires juridiques, de la directrice de cabinet, des relations gouvernementales et des affaires publiques, de la conseillère en équité, diversité et inclusion et de deux techniciennes en administration a été formé à titre de groupe consultatif.</p>
		<p>Identifier uniquement les qualifications et compétences réelles et nécessaires à chaque poste</p>	<p>Participation obligatoire, de tous les membres du Service des ressources humaines (SRH), à la Formation « Équité, Diversité et Inclusion à l'INRS » sur les biais inconscients</p> <p>Procédure interne pour que tous les affichages de postes soient validés par le SRH, avant diffusion</p>	<p>À débiter</p>	<p>15 avril 2021</p>	<p>SRH et ÉDI</p>	<p>Chaque affichage de poste doit être transféré au SRH afin que les normes en matière d'ÉDI soient respectées.</p> <p>Les gestionnaires en ressources humaines recevront la formation « Équité, Diversité et Inclusion à l'INRS » en priorité afin de mettre en œuvre ces mesures, pour un cycle de dotation respectant les bonnes pratiques. Ils seront notamment formés sur l'identification des biais inconscients dans le processus de recrutement. Les gestionnaires pourront suivre la formation à partir de février 2021.</p>

Obstacles	Objectifs	Actions	Indicateurs	Stade	Échéancier	Responsable	Commentaires
			Vérification, par le SRH, des principes d'équité, de diversité et d'inclusion				
		Indiquer que les interruptions de carrière seront prises en compte par le comité de sélection	Énoncé, dans les affichages de poste, sur les interruptions de carrière	Atteint (1 octobre 2020)	En continu	SRH	L'énoncé a été inclus, à partir d'août, à tous les affichages de postes pour les positions de professeur.e.s.  Afin que les interruptions de carrière soient prises en compte dans l'évaluation des candidatures, les impacts des interruptions sur la carrière professorale et la valorisation des parcours atypiques seront inclus dans la formation sur les biais inconscients que recevra chaque membre d'un comité de sélection.
		Inclure de l'information sur l'accessibilité des lieux et des outils de sélection	Indication, dans les affichages de postes, que les outils de sélection pourront être adaptés selon les besoins des personnes en situation de handicap.	Atteint (1 octobre)	En continu	SRH et ÉDI	

Obstacles	Objectifs	Actions	Indicateurs	Stade	Échéancier	Responsable	Commentaires
		Inclure de l'information sur l'engagement de l'INRS en matière d'équité, de diversité et d'inclusion	<p>Inclusion, dans chaque affichage de poste, d'un énoncé expliquant les objectifs et les mesures du Programme d'accès à l'égalité en emploi</p> <p>Inclusion, dans l'énoncé, d'un lien vers la page web sur l'équité, la diversité et l'inclusion de l'INRS</p> <p>Inclusion, dans l'énoncé, d'information sur la politique institutionnelle en équité, diversité et inclusion de l'INRS</p>	<p>Atteint</p> <p>À débiter</p>	<p>1 octobre 2020</p> <p>1 juillet 2021</p>	SRH et ÉDI	<p>Un énoncé a été reformulé et uniformisé pour l'ensemble des affichages de postes de l'INRS, en octobre 2020.</p> <p>La page ÉDI du site web de l'INRS sera modifiée lorsqu'il y aura la mise sur pied d'une politique institutionnelle en équité, diversité et inclusion. Un énoncé sera ensuite ajouté à chaque affichage de poste de l'INRS.</p>
<p><b>Les bassins de candidatures, lors de l'embauche d'un nouveau membre du corps professoral, ne sont pas assez diversifiés. Il y a un obstacle dans la diffusion des affichages de postes, parce qu'ils ne rejoignent pas les membres des groupes désignés.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Il n'y a pas de mesures de prises par l'INRS afin d'identifier des médias de diffusion qui pourraient favoriser le contact avec des personnes des groupes désignés.</li> <li>Plusieurs rapportent la difficulté de recruter des personnes des femmes pour les centres de l'INRS en STGM (sciences, technologies, génie, mathématiques).</li> <li>Plusieurs rapportent la difficulté de recruter des personnes en situation de handicap et indiquent ne pas se sentir outillés pour l'inclusion d'une personne en situation de handicap sur leur milieu de travail</li> </ul>	<b>(2) Rendre les bassins de candidatures plus diversifiés lors du recrutement pour les postes de professeur.e.s</b>	Veiller à diffuser les affichages de postes auprès des groupes cibles ou désignés	<p>Liste de regroupements professionnels, d'associations et autres organismes qui rejoignent les quatre groupes cibles</p> <p>Ajout d'un média/une plateforme de diffusion, qui rejoint les personnes des groupes cibles, pour chacun des groupes cibles</p> <p>Augmentation du nombre de personnes candidates des groupes désignés</p>	En cours	1 décembre 2021	SRH et ÉDI	<p>Une liste de regroupements professionnels, d'associations et d'organismes qui rejoignent les personnes des groupes cibles est actuellement en préparation. À partir de février 2021, il y a aura ajout d'un média/plateforme de diffusion, par groupe cible, pour chaque affichage de poste de professeur.e.</p> <p>En décembre 2021, l'INRS voudrait observer une augmentation du nombre de personnes candidates des groupes désignés</p>



Obstacles	Objectifs	Actions	Indicateurs	Stade	Échéancier	Responsable	Commentaires
		Diffuser les affichages de postes auprès des personnes diplômées de l'INRS, membres des groupes désignés	Procédure de suivi des personnes diplômées et stagiaires postdoctoraux, membres des groupes désignés  Augmentation de la diffusion à des réseaux diversifiés	À débiter	1 février 2021	SDPRD et SRH Direction des centres en appui	Le Service du développement philanthropique et des relations avec les diplômés (SDPRD), en collaboration avec le SRH et les directions de centres, contribuera à la diffusion des affichages de postes auprès des stagiaires postdoctoraux et des personnes diplômées, et ce à partir de février 2021.
		Établir un partenariat avec un organisme spécialisé pour l'emploi des personnes en situation de handicap, afin d'accompagner et de former les gestionnaires en ressources humaines sur le recrutement et l'inclusion des personnes en situation de handicap	Formation obligatoire aux gestionnaires en ressources humaines, sur le recrutement et l'inclusion, en milieu de travail, des personnes en situation de handicap	À débiter	1 février 2021	SRH et ÉDI	Des démarches auprès d'organismes spécialisés en intégration et maintien des personnes en situation de handicap ont démarré en novembre 2020. L'objectif est d'offrir une formation en février 2021 et un accompagnement aux gestionnaires en ressources humaines afin, d'abord, de contribuer à un meilleur recrutement de personnes en situation de handicap. Les organismes ont aussi des banques de candidatures et offrent des services d'accompagnement pour une meilleure intégration sur le milieu de travail.
		Permettre à toute personne candidate de s'identifier comme appartenant aux groupes désignés par le biais d'un formulaire d'auto-identification	Procédure interne pour que les personnes candidates, pour les postes de professeur.e remplissent et joignent le formulaire d'auto-identification à leur candidature	À débiter	30 janvier 2021	SRH et ÉDI	

Obstacles	Objectifs	Actions	Indicateurs	Stade	Échéancier	Responsable	Commentaires
<p><b>Le processus d'évaluation des candidatures est susceptible de laisser place à des biais inconscients pouvant créer un obstacle à l'embauche des personnes de groupes désignés.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'analyse des données indique qu'aucune formation sur les biais inconscients n'est offerte pour les membres des comités de sélection.</li> <li>• L'analyse des données indique la présence de biais inconscients lors de l'évaluation des candidatures</li> <li>• Il a été rapporté que les candidatures des femmes seraient parfois évaluées d'une façon différente que celles des hommes.</li> <li>• Des questions discriminatoires auraient été posées lors d'entrevues d'embauche pour des positions au sein du corps professoral</li> </ul>	<p><b>(3) Intégrer pleinement l'équité, la diversité et l'inclusion dans les discussions et décisions, par le comité de sélection, pour l'embauche d'un.e professeur.e.</b></p>	<p>S'assurer que chaque comité de sélection soit diversifié et soit composé d'au moins un membre des groupes désignés</p>	<p>Tableau de bord sur la composition des comités de sélection</p> <p>Reddition de compte au comité des dirigeants qui accorde les postes</p>	En cours	1 février 2021	DG et directions de centres et ÉDI	<p>Selon l'article 12.6 de la Convention collective des professeurs de l'INRS, chaque comité est composé de 4 membres avec un rôle décisionnel. Les comités de sélection devront maintenant être composés d'au moins un membre des groupes désignés</p>
		<p>Offrir dès février 2021 une formation à toutes personnes membres d'un comité de sélection. Négocier avec le syndicat en vue de rendre cette formation obligatoire au terme de la prochaine convention collective (2022)</p>	<p>Formation « Équité, Diversité et Inclusion à l'INRS » sur les biais inconscients</p> <p>Attestation de participation à la formation</p> <p>Reddition de compte au comité des dirigeants qui accorde les postes</p>	À débiter	<p>À partir de février 2021</p> <p>2022 (Renouvellement convention collective)</p>	ÉDI et DS	<p>Une formation sera offerte dès février 2021. Une attestation de participation sera envoyée à la directrice scientifique et aux directions de centre, responsables de former le comité de sélection.</p> <p>Il y aura négociation avec le syndicat en vue de rendre cette formation obligatoire au terme de la prochaine convention collective (2022)</p>

Obstacles	Objectifs	Actions	Indicateurs	Stade	Échéancier	Responsable	Commentaires
		Négocier avec le syndicat afin qu'au terme de la prochaine convention collective (2022), chaque comité de sélection compte sur ses rangs un.e professeur.e responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion	<p>Rapport de la personne responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.</p> <p>Plus grande prise en compte l'ÉDI dans le processus de sélection</p> <p>Augmentation de l'embauche, au sein du corps professoral, de personnes membres des groupes désignés</p>	À débiter	2022 (Renouvellement convention collective)	DS	
		Rendre une rétroaction, à la Commission des études et de la recherche, concernant les personnes candidates sélectionnées et celles n'ayant pas été retenues.	<p>Grille d'évaluation transparente et neutre qui respecte les principes d'équité, de diversité et d'inclusion</p> <p>Rétroaction de la personne responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.</p>	À débiter	2022 (Suite à l'ajout d'une personne responsable de l'ÉDI sur les comités de sélection)	DS	

Obstacles	Objectifs	Actions	Indicateurs	Stade	Échéancier	Responsable	Commentaires
<p><b>L'intégration des nouveaux membres du corps professoral est insuffisante et crée un obstacle au sentiment d'inclusion</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il y a un besoin par les membres du corps professoral d'être mieux outillés pour différents aspects de la carrière professorale : informations sur les procédures de demandes de subvention, procédures pour trouver des subventions pour partir leur laboratoire, procédures en ressources humaines (assurances, formation, etc.), avancement de carrière, demandes d'agrégation, connaître d'autres professeur.e.s pour bâtir des collaborations, etc.</li> <li>• Le désir d'être jumelé avec un professeur.e en poste a été exprimé à plusieurs reprises.</li> </ul>	<p><b>(4) Assurer un accueil et intégration des nouveaux membres du professoral à leur centre favorisant un sentiment d'inclusion au sein de l'institution</b></p>	<p>Bonifier le Guide à l'intention des responsables de l'accueil et de l'intégration du personnel pour un accueil complet et personnalisé</p>	<p>Proportion des nouveaux membres de la communauté ayant reçu un accueil personnalisé</p> <p>Jumelage de chaque nouveau membre employé de l'INRS, dont les nouveaux membres du corps professoral, à un membre employé de la même fonction afin de garantir un accueil et une intégration complète</p> <p>Suivi, par le SRH, auprès de chaque nouveau membre du corps professoral afin de faire le point sur son intégration et répondre à ses questions</p>	En cours	1 avril 2021	SRH	<p>Le Guide à l'intention des responsables de l'accueil et de l'intégration du personnel entrera en vigueur à partir d'avril 2021. Le nouveau guide prévoit une procédure de jumelage des nouveaux membres employés à des employés en poste.</p> <p>Un suivi sera fait, par le SRH, après 1 mois de l'arrivée d'un nouveau membre du corps professoral, afin de s'assurer qu'il a reçu un accueil personnalisé et pour l'accompagner en cas de besoins supplémentaires.</p>
		<p>Organiser une séance d'accueil et intégration pour les nouveaux membres du corps professoral</p>	<p>Séance d'accueil et intégration en septembre de chaque année</p> <p>Suivi, par la direction scientifique, en janvier, avec les nouveaux membres du corps professoral</p>	À débiter	1 septembre 2021	SRH	<p>Une séance d'accueil et d'information sera organisée avec tous les nouveaux membres du corps professoral, en septembre, afin de présenter les différents services et directions de l'INRS et afin de répondre aux questions.</p> <p>Un suivi sera fait, avec chacun de ces nouveaux membres, par la direction scientifique, en janvier.</p>
<p><b>Les modalités d'attribution des chaires, par centre, sur la base du montant des octrois fédéraux de chacun, créent un obstacle systémique pour la nomination des personnes des groupes désignés, particulièrement des femmes, au titre de titulaires de chaire</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le fait d'octroyer des chaires par centre, sur la base du montant des octrois de chacun, peut générer un sentiment d'iniquité pour des professeur.e.s œuvrant, par exemple, dans des</li> </ul>	<p><b>(5) La direction scientifique veillera à la modification de la formule d'attribution et de définition des chaires afin de tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion</b></p>	<p>Effectuer une analyse comparative des processus d'attribution et de gestion des chaires de recherche du Canada, au sein des universités canadiennes</p>	<p>Rapport sur l'analyse comparative des processus d'attribution et de gestion des chaires de recherche du Canada et recommandations de bonnes pratiques</p>	En cours	15 décembre 2020	DS et ÉDI	<p>Il s'agit d'un dossier prioritaire pour l'INRS, comme la volonté est de mettre en œuvre la nouvelle Directive et les nouvelles modalités dès la prochaine nomination d'un titulaire de chaire de recherche. La direction scientifique (DS) a donc travaillé, en étroite collaboration avec les directions de centre et la conseillère en équité, diversité et inclusion, afin d'élaborer un calendrier menant à l'adoption d'une nouvelle directive en mars 2021.</p> <p>Modifications à prévoir afin de respecter les principes d'équité, de diversité et d'inclusion : Formation « Équité,</p>

Obstacles	Objectifs	Actions	Indicateurs	Stade	Échéancier	Responsable	Commentaires
<p>domaines de recherche comme les sciences sociales dont les octrois et les subventions des organismes fédéraux sont moins élevées que dans les domaines des STGM.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les trois centres en STGM, de l'INRS, se voient attribuer plus de chaires, mais ont un taux de représentation féminine bas, soit entre 10 % et 26 %.</li> <li>• L'obligation de comité diversifié, mis en place par la directrice scientifique, pourrait mener la direction à présumer de l'identification des membres et à la sursollicitation de certaines personnes des groupes désignés, puisque la direction scientifique n'a pas accès à l'auto-identification</li> <li>• La directrice scientifique a présentement le rôle de présidente et d'agente d'équité, ce qui pourrait engendrer des situations de conflits d'intérêts (voir objectif 20)</li> </ul>		<p>Modifier la <i>Directive relative aux Chaires de recherche du Canada</i> afin de s'assurer que le processus d'attribution et de gestion des chaires de recherche respecte les principes d'équité, de diversité et d'inclusion</p> <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 chaires faisant partie des groupes désignés ne soient pas désavantagés.</p>	<p>Entrée en vigueur de la nouvelle Directive relative aux chaires de recherche du Canada</p> <p>Une augmentation de la diversité et de l'équité, dans l'attribution des chaires et dans la nomination des titulaires</p> <p>Rapport de rencontre</p> <p>Nombre de rencontres par an</p> <p>Chaque titulaire rencontré une fois par an</p>	<p>À débiter</p> <p>À débiter</p>	<p>15 mars 2021</p> <p>À partir de janvier 2021</p>	<p>DS et ÉDI</p> <p>DS et ÉDI</p>	<p>Modifications à prévoir afin de respecter les principes d'équité, de diversité et d'inclusion: Formation «Équité Diversité et Inclusion à l'INRS» obligatoire aux membres d'un comité de sélection; Agente en équité, diversité et inclusion formée pour siéger sur les comités de sélection. L'agente en équité, diversité et inclusion n'aura pas de rôle décisionnel, mais veillera, tout au long du processus d'évaluation des candidatures, à ce que les principes en équité, diversité et inclusion soient respectés. Elle sera aussi consultée, par la directrice scientifique afin de confirmer que l'exigence d'un comité diversifié soit respectée. On veillera aussi à ce que les membres des groupes désignés ne soient pas sursollicités, tel que mentionné précédemment</p> <p>Ce suivi, par la directrice scientifique, permettra de réajuster le soutien advenant que des problématiques visant les membres des quatre groupes désignés émergent. Ce soutien offrira également l'occasion d'un suivi continu au niveau des éléments relatifs à la rétention des titulaires des chaires de recherche.</p>
<p><b>On perçoit un manque de transparence en matière de recrutement et de nomination des titulaires de chaire.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Des membres du corps professoral rapportent ne pas disposer des informations nécessaires afin de déposer leur dossier de candidature.</li> <li>• La diffusion de l'information ne semble pas se faire de manière optimale par les centres.</li> </ul>	<p><b>(6) Assurer que le processus de définition, de recrutement, d'attribution et de gestion des chaires de recherche du Canada, soit transparent</b></p>	<p>Informar le corps professoral du nouveau processus d'attribution et de définition des chaires de recherche du Canada ainsi que des exigences en matière d'équité, de diversité et d'inclusion</p>	<p>Séances d'information pour chacun des quatre centres</p> <p>Affichage du processus d'attribution sur le site web de l'INRS</p>	<p>À débiter dès que la nouvelle directive sera adoptée, le 15 mars 2021</p>	<p>15 juin 2021</p>	<p>DS et ÉDI</p>	<p>Dès que la nouvelle Directive sera adoptée, la Direction scientifique organisera des séances d'information, au sein des quatre centres de recherche, afin d'informer le corps professoral et les directions de centres des nouvelles modalités. Une partie importante des séances sera accordée à l'explication des cibles et exigences en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.</p>

Obstacles	Objectifs	Actions	Indicateurs	Stade	Échéancier	Responsable	Commentaires
<p><b>Les critères de définition de l'excellence selon les paramètres de publication, d'impact et de financement créent un obstacle systémique, à la sélection des candidatures des personnes des groupes désignés.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• On retrouve de l'incompréhension et de la frustration, par certains membres du corps professoral, concernant les cibles en matière d'équité du Programme des chaires de recherche du Canada. Plusieurs personnes énoncent que des chaires ont été données à des personnes appartenant à des groupes désignés uniquement dans l'objectif d'atteindre des cibles et doutent des compétences de ces personnes.</li> <li>• L'interprétation de la notion d'excellence est restreinte à la recherche, le financement et les publications, sans intégrer la notion de diversité comme étant essentiel à celle-ci et sans prendre en compte les autres éléments essentiels à la carrière de chercheur.se, tels que la qualité de l'enseignement et l'implication dans son milieu.</li> <li>• Lorsqu'une personne n'a pas un parcours « classique » de chercheur.se, il semble qu'il serait difficile pour elle de faire valoir sa candidature pour une chaire. Il a été rapporté dans les entrevues que les parcours atypiques n'étaient pas valorisés puisqu'il était difficile de les évaluer.</li> </ul>	<p><b>(7) Mobiliser la communauté de l'INRS sur la notion d'excellence inclusive, afin de l'intégrer au processus d'octroi des chaires de recherche du Canada et appuyer le comité de sélection dans l'évaluation des candidatures</b></p>	<p>Recenser la littérature sur le principe d'excellence inclusive et effectuer une analyse comparative sur les configurations et sur la mobilisation de l'excellence inclusive dans les universités canadiennes et d'ailleurs</p>	<p>Recension des écrits sur l'excellence inclusive et rapport d'analyse sur les configurations et sur la mobilisation du principe d'excellence inclusive dans les universités canadiennes et d'ailleurs</p>	À débiter	1 février 2021	DS et ÉDI	<p>En parallèle du travail sur la modification de la Directive relative aux chaires de recherche du Canada, un travail de recension et d'analyse sera mené sur les des travaux menés dans d'autres institutions d'enseignement et dans la littérature. La recension permettra de mettre sur pied un outil/fiche d'information (format à déterminer selon la recension) pour sensibiliser la communauté INRS au principe d'excellence inclusive. Cet outil viendra appuyer la direction dans les autres actions en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et la mobilisation de la communauté INRS.</p>
		<p>Mettre sur pied un guide (outil/fiche d'information), pour de nouveaux paramètres et critères pour une excellence inclusive</p>	<p>Guide (outil/fiche d'information) sur l'excellence inclusive</p> <p>Inclusion du principe d'excellence inclusive dans la Politique institutionnelle en Équité, Diversité et Inclusion (voir objectif 16)</p>	À débiter	1 mai 2021	DS et ÉDI	
		<p>Sensibiliser la communauté de l'INRS à la notion d'excellence inclusive</p>	<p>Inclusion de la notion d'excellence inclusive au plan de communication interne en équité, diversité et inclusion qui sera mis en application à partir de janvier 2021 (voir objectif 16)</p> <p>Diffusion du guide [outil/fiche d'information] sur l'intranet [autres canaux de diffusion à déterminer]</p>	À débiter	1 juillet 2021	DS et ÉDI	

## Analyse comparative

L'analyse comparative visait à effectuer une évaluation globale auprès des titulaires de chaire, afin de savoir s'ils jouissent d'un soutien équitable et afin d'identifier de potentielles iniquités ou désavantages dans le traitement accordé aux titulaires des groupes désignés. Par soutien, on entend notamment, le salaire, les avantages sociaux, le mentorat et l'appui administratif, le soutien matériel et l'accès aux locaux, aux laboratoires ainsi que l'accès à l'équipement nécessaire.

D'abord, dans l'enquête par sondage menée en 2019, les membres du corps professoral ont été sondés sur la qualité, la quantité et l'accès aux ressources fournies par les centres ou l'INRS. Les titulaires de chaire ou anciens titulaires de chaire recherche étaient aussi invités à se prononcer sur le soutien reçu en termes financiers, administratif et matériel.

Ensuite, dans le cadre des entrevues semi-dirigées, les personnes participantes ont été questionnées sur le processus d'attribution et de gestion des chaires de recherche, soit notamment sur le soutien obtenu pour la préparation de leur candidature au soutien accordé, lorsque titulaire d'une chaire. Étant donnée le petit nombre de titulaires de chaires, particulièrement des groupes désignés, les données ont été analysées de façon agrégée, afin d'identifier les obstacles de rétention et de développement carrière des membres du corps professoral.

Enfin, pour compléter la collecte de données, une analyse des salaires ainsi que des avantages sociaux des mesures de soutien prévus à la *Convention collective des professeurs de l'INRS [2017-2022]* (ci-après, la Convention collective) ainsi que dans la *Directive relative aux chaires de recherche de l'INRS* (ci-après, la Directive) a été réalisée. Les rapports financiers sur la contribution du centre pour les titulaires de chaires ont aussi été analysés. Le tout nous a permis de tirer les constats présentés dans la sous-section suivante.

### Constats

D'abord, on observe des différences de soutien entre les centres – qui peuvent s'expliquer par les disciplines ou domaines de recherche notamment – mais une contribution similaire, en termes de dépenses, pour les titulaires à l'intérieur d'un centre et d'une discipline. Ensuite, l'ensemble des titulaires bénéficient de salaires et d'avantages sociaux qui respectent les dispositions de la Convention collective. Cependant, l'analyse indique que les personnes des groupes désignés font face à des obstacles supplémentaires. Effectivement, un besoin de mentorat a d'abord été exprimé par plusieurs des personnes



des groupes désignés. Plusieurs ont exprimé le désir d'être jumelés à une personne mentore pour travailler à des objectifs d'avancement de carrière professorale et d'intensification du sentiment d'inclusion au sein de leur centre respectif. Actuellement, plusieurs cas démontrent que les membres du corps professoral doivent se trouver une personne mentore, de façon informelle, pour pouvoir avoir certaines informations et échanger sur des expériences qui pourraient leur être utiles. En effet, les données indiquent que certains membres du corps professoral sensibles à cet enjeu accompagnent les nouvelles personnes à leur arrivée en poste.

Ensuite, les données recueillies lors des entrevues indiquent que l'enjeu de la conciliation travail et vie personnelle et professionnelle affecte davantage les femmes. En effet, étant plus souvent chargées des obligations familiales et du travail émotionnel, il existe une barrière importante, pour les femmes titulaires de chaires de recherche et pour les professeures, à concilier les responsabilités professionnelles et familiales. Les femmes ayant vécue une maternité à l'INRS considèrent, entre autres, qu'elles n'ont pas pu prendre un réel congé de maternité et ont dû rapidement se remettre au travail afin d'assurer un suivi avec leurs étudiantes et étudiants, de faire du travail administratif pour leur laboratoire, de faire des demandes de subventions, de préparer de cours et d'écrire des articles scientifiques.

De plus, les participantes aux entrevues rapportent des difficultés exacerbées par le contexte de la pandémie et du confinement, ayant des impacts importants sur leur productivité et leurs recherches. Ce constat rappelle la littérature récente sur la question. Les études démontrent notamment un recul de la production scientifique des femmes depuis le début du confinement. La littérature rapporte aussi que le type de recherche faite majoritairement par les femmes est plus vulnérable aux effets du confinement. Si l'INRS a offert un report, pour certaines professeures, des charges d'enseignements, plusieurs ont indiqué que ce report n'était pas une mesure suffisante pour offrir une meilleure conciliation travail et vie personnelle.

Enfin, l'analyse comparative rapporte des disparités importantes dans les montants des allocations professionnelles à la performance, accordées aux membres du corps professoral et du même fait, aux titulaires de recherche. Une analyse statistique a été menée sur les montants moyens des allocations professionnelles, sur les trois dernières années. Les données agrégées ont permis d'obtenir les montants moyens par domaines de recherche ainsi que les montants moyens par groupe désigné. On observe des allocations professionnelles en moyenne plus basses pour les femmes. On observe aussi des montants d'allocations professionnelles plus bas pour les membres du corps professoral œuvrant au Centre Urbanisation Culture Société. Comme il s'agit du centre de recherche avec l'effectif féminin le plus important, que la différence est significative et comme les femmes sont majoritaires dans les domaines des sciences sociales, il s'agit d'une situation potentielle de discrimination systémique envers les femmes. Les données



des entrevues vont dans le même sens. Les membres du corps professoral en sciences sociales se sentent désavantagés par les critères du calcul des allocations professionnelles. Ils sont basés, selon eux, en fonction de profils de chercheuses et chercheurs en sciences et génie. On note que les critères utilisés pour calculer la performance des membres du corps professoral se trouvent à l'article 27.3 b) ainsi qu'à l'Annexe B de la Convention collective. Le calcul de l'allocation professionnelle se base sur trois critères, soit le financement de recherche, la production scientifique ainsi que l'enseignement et l'encadrement. À ceci s'ajoute le facteur de rayonnement externe et d'implication interne à l'article 27.3 c) et l'Annexe C de la Convention collective. Une analyse du calcul par notamment une évaluation des critères et de leur pondération devrait être faite pour assurer le respect des principes d'équité de diversité et d'inclusion. Il faudrait assurer une transparence. Actuellement, la procédure ainsi que les détails du calcul des allocations professionnelles ne semblent pas être clairs et connus par tous les membres du corps professoral.

La Figure 2 présente les obstacles identifiés par cette analyse comparative. Ces obstacles permettent d'orienter, par la suite, les objectifs et les actions de l'INRS, au Tableau 8, relativement au soutien des titulaires de chaires de recherches et dans une autre mesure l'entièreté des membres corps professoral.

**Figure 2 : Synthèse des obstacles identifiés dans l'analyse comparative**

- Les membres du corps professoral des groupes désignés sentent qu'ils n'ont pas accès aux informations nécessaires à leur progression de carrière. (Objectif 8)
- Les données rapportent des barrières importantes à la productivité et à la recherche, dues au confinement et à la pandémie, plus particulièrement pour les professeures. Cette situation est susceptible de causer un obstacle, de façon plus importante pour les femmes, au processus d'agrégation. (Objectif 9)
- La méthode de calcul des allocations professionnelles, est fondée essentiellement sur les mêmes critères que celles qui servent présentement à l'attribution des chaires aux centres : productivité en recherche et dépenses de recherche. De ce fait, les domaines de recherche qui sont moins onéreux, comme les sciences sociales, se voient désavantagées par cette méthode de calcul des allocations professionnelles. Puisqu'il y a plus de femmes professeures en sciences sociales le calcul peut contribuer à une discrimination systémique envers des femmes membres du corps professoral et titulaires de chaires (Objectif 10)
- Il y a un manque de flexibilité et des difficultés importantes en matière de conciliation des responsabilités professionnelles et familiales, ce qui crée une barrière importante, pour les femmes titulaires de chaires de recherche et professeures. (Objectif 11)

Tableau 8 : Obstacles, objectifs et actions découlant de l'analyse comparative

Obstacles	Objectifs	Actions	Indicateurs	Stade	Échéancier	Responsable	Commentaires
<p><b>Les membres du corps professoral des groupes désignés sentent qu'ils n'ont pas accès aux informations nécessaires à leur progression de carrière.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Il y a un désir important, au sein du corps professoral, particulièrement pour les personnes des groupes désignés, d'avoir un.e mentor.e, dans des objectifs, notamment, de développement de carrière et de développement d'un sentiment d'appartenance à leur milieu.</li> </ul>	<p><b>(8) Assurer l'accessibilité au mentorat, à tous les membres du corps professoral</b></p>	<p>Mettre sur pied un programme de mentorat</p>	<p>Démarrage du programme de mentorat : Première cohorte à l'automne 2021</p>	<p>À débiter</p>	<p>1 septembre 2021 (Démarrage du projet pilote)</p>	<p>DS, ÉDI et partenaires externes</p>	<p>Sous une perspective d'équité, de diversité et d'inclusion, la mise sur pied d'un programme formel et structuré est optimale. La littérature montre que le mentorat est une bonne pratique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Le mentorat peut effectivement contribuer, et ce de façon significative pour les membres des groupes désignés, tels que les femmes et les personnes de minorités visibles, à faire tomber des barrières de leur milieu, à la satisfaction, la motivation et la rétention au travail, à l'inclusion à une culture organisationnelle ainsi qu'à l'avancement de carrière.</p> <p>Le programme se trouvera au niveau de l'institution - et non seulement par centre - et sera mené, en partenariat avec le Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion et l'Institut Équité, Diversité Inclusion Intersectionnalité (ÉDI2).</p>
		<p>S'assurer que les effets de la pandémie soient pris en compte lors des demandes de renouvellement de contrat, demandes de promotion et demandes de sécurité d'emploi</p>	<p>Lettre d'entente entre la direction et le Syndicat d'ici le renouvellement de la convention collective permettant le report de l'évaluation d'un an et de le faire dans le respect des principes d'équité, de diversité et d'inclusion</p>	<p>En cours</p>	<p>15 juillet 2021 (en continu)</p>	<p>DS et SPINRS</p>	<p>Une lettre d'entente a été signée entre le Syndicat des professeurs de l'INRS (SPINRS) et la personne responsable des affaires professorales à l'été 2020, permettant aux membres du corps professoral de reporter d'un an le processus d'évaluation en vue d'une promotion (agrégation), au besoin. Les dates et modalités sont cependant à revoir.</p>

Obstacles	Objectifs	Actions	Indicateurs	Stade	Échéancier	Responsable	Commentaires
<p><b>Les données rapportent des barrières importantes à la productivité et à la recherche, dues au confinement et à la pandémie, plus particulièrement pour les professeures. Cette situation est susceptible de causer des obstacles, de façon plus importante pour les femmes, au processus de promotion (agrégation).</b></p> <p>• Actuellement, la pandémie engendre beaucoup de stress auprès des professeures puisque la majorité d'entre elles se voient confier davantage la charge familiale et voient un impact important sur leurs recherches.</p>	<p><b>(9) S'assurer que l'avancement de carrière des membres des groupes désignés, plus particulièrement les femmes, ne soit pas affecté de manière disproportionnée par la pandémie du COVID-19 et du confinement</b></p>	<p>Négocier avec le syndicat afin qu'au terme de la prochaine convention collective (2022), chaque comité d'évaluation compte sur ses rangs un.e professeur.e responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion</p>	<p>Rapport de la personne responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.</p> <p>Plus grande prise en compte l'ÉDI dans le processus d'évaluation</p>	À débiter	2022 (Renouvellement convention collective)	DS et ÉDI	La personne responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion veillera, tout au long du processus d'évaluation, se tenant à chaque automne, dans chacun des centres, à ce que les principes en équité, diversité et inclusion soient respectés.
		<p>Offrir dès février 2021 une formation à toutes personnes membres d'un comité d'évaluation. Négocier avec le syndicat en vue de rendre cette formation obligatoire au terme de la prochaine convention collective (2022)</p>	<p>Formation « Équité, Diversité et Inclusion à l'INRS » sur les biais inconscients</p> <p>Attestation de participation à la formation</p> <p>Reddition de compte au comité des dirigeants</p>	À partir de février 2021	Formation dès février 2021  2022 (Renouvellement convention collective)	DS et ÉDI	
<p><b>La méthode de calcul des allocations professionnelles, est fondée essentiellement sur les mêmes critères que celles qui servent présentement à l'attribution des chaires aux centres : productivité en recherche et dépenses de recherche. De ce fait, les domaines de recherche qui sont moins onéreux, comme les sciences sociales, se voient désavantagées par cette méthode de calcul des allocations professionnelles. Puisqu'il y a plus de femmes professeures en sciences sociales le calcul peut contribuer à une discrimination systémique envers des femmes membres du corps professoral et titulaires de chaires.</b></p> <p>• Les données rapportent des disparités importantes dans les montants des allocations professionnelles à la performance, accordées aux membres du corps professoral et du même fait, aux titulaires de recherche.</p>	<p><b>(10) Intégrer pleinement l'équité, la diversité et l'inclusion à la procédure de calcul des allocations professionnelles</b></p>	<p>Procéder à une analyse de la procédure de calcul et formuler des recommandations au syndicat des professeures, afin de s'assurer que la procédure d'allocations professionnelles respecte les principes d'équité, de diversité et d'inclusion.</p> <p>Négocier une nouvelle formule d'allocation professionnelles, avec le syndicat, au terme de la prochaine convention collective</p>	<p>Rapport d'analyse de la procédure de calcul des allocations professionnelles</p> <p>Fiche d'information simplifiée expliquant la procédure de calcul des allocations professionnelles, respectant les principes d'équité, de diversité et d'inclusion.</p> <p>Séances d'information, pour chacun des quatre centres de l'INRS, ayant pour objectif de clarifier la procédure de calcul des allocations professionnelles.</p>	À débiter	30 avril 2021  2022 (Renouvellement convention collective)	DRHAF, DS et ÉDI	

Obstacles	Objectifs	Actions	Indicateurs	Stade	Échéancier	Responsable	Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les données montrent des allocations professionnelles plus basses pour les professeur.e.s en sciences sociales et pour les femmes.</li> <li>Le processus ainsi que les détails du calcul des allocations professionnelles ne sont pas clairs et connus par tous les membres du corps professoral.</li> </ul>							
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Il y a un manque de flexibilité et des difficultés importantes en matière de conciliation des responsabilités professionnelles et familiales, ce qui crée une barrière importante, pour les femmes titulaires de chaires de recherche et professeures.</b></li> <li>Lors des entrevues, plusieurs professeur.e.s - parent ont soulevé la difficulté de concilier carrière professorale et obligations personnelles-familiales</li> <li>Les femmes ayant vécu une maternité à l'INRS considèrent, entre autres, qu'elles n'ont pas pu prendre un réel congé de maternité et ont dû rapidement se remettre au travail afin d'assurer un suivi avec leurs étudiantes et étudiants, de faire du travail administratif pour leur laboratoire, de faire des demandes de subventions, de préparer de cours et d'écrire des articles scientifiques.</li> <li>Il existe des difficultés importantes, difficultés exacerbées par la pandémie et le confinement, ce qui crée une barrière importante, pour les femmes titulaires de chaires de recherche et professeures, à concilier les responsabilités professionnelles et familiales</li> </ul>	<p><b>(11) Soutenir une conciliation travail-vie personnelle adéquate, pour les membres du corps professoral</b></p>	<p>Démarrer une réflexion, en groupe de travail, sur les mesures de conciliation travail-vie personnelle pour les professeur.e.s de jeunes familles.</p>	<p>Groupe de travail diversifié composé de membres du corps professoral des divers centres qui se penchera sur la question</p> <p>Rapport avec recommandations concrètes sur la façon d'opérationnaliser cette conciliation.</p> <p>Mesures de conciliation travail-vie personnelle</p>	À débiter	30 avril 2021	DS et Direction des centres	
		<p>Démarrer une réflexion, en groupe de travail, sur les impacts de la pandémie sur les membres du corps professoral et de formuler des recommandations à la direction scientifique</p>	<p>Groupe de travail diversifié et composé de membres du corps professoral des divers centres de l'INRS</p> <p>Rapport sur l'état des lieux et recommandations pour faire face aux impacts de la pandémie sur la carrière professorale, pour la Direction scientifique</p> <p>Mesures de conciliation travail-vie personnelle, en lien avec la pandémie</p>	À débiter	30 avril 2021	Groupe de travail, DS et ÉDI en appui	

## Analyse de contexte

L'examen de contexte avait pour objectif d'analyser la culture organisationnelle de l'INRS afin d'identifier son effet sur les titulaires de chaires de recherche et sur tous les membres du corps professoral et afin d'identifier les obstacles systémiques auxquels font face les personnes des groupes désignés. Les données recueillies par le biais du sondage de 2019 et de la consultation de 2020 ont permis de dresser un portrait rigoureux.

Les résultats du sondage de 2019, sur le corps professoral, ont permis de recueillir des pistes d'analyse intéressantes concernant le contexte institutionnel et son impact sur le corps professoral. Les personnes répondantes ont fourni de l'information sur leur expérience et leur perception du climat de travail. Elles ont été questionnées notamment sur leur perception d'être traité avec respect, sur leur sentiment d'être valorisé dans leurs recherches ainsi que sur les notions de harcèlement. Elles ont été aussi questionnées sur leur perception de l'engagement de leur centre et de l'INRS en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Ensuite, par les entrevues semi-dirigées, un portrait plus approfondi du contexte de l'INRS, a été dressé. En effet, cette méthode a permis d'obtenir de l'information pour mieux comprendre les résultats du sondage et d'identifier les obstacles systémiques présents au sein de l'environnement de l'INRS et identifiés dans cette section.

Enfin, la conseillère en équité, diversité et inclusion a travaillé en collaboration avec des membres du personnel et des membres de la direction de l'INRS afin d'identifier les initiatives en cours, ayant des effets sur la culture organisationnelle et le climat de travail. Le tout nous a permis de formuler les constats présentés dans la sous-section suivante.

### Constats

D'abord, par la collecte de données, notamment par les entrevues semi-dirigées, la possibilité était donnée, aux personnes participantes, de s'auto-identifier de manière confidentielle. Par l'analyse, on observe que les données sur l'auto-identification des membres du corps professoral, collectées par le Service des ressources humaines (SRH) par le biais du *Programme d'accès à l'égalité en emploi* (PAÉE), ne sont pas à jour. En effet, les données d'auto-identification pour les membres du corps professoral ne le sont qu'au moment de l'embauche de ceux-ci. Cependant, bien que l'auto-identification peut changer dans le temps ou une personne peut devenir plus sensible à l'importance de s'auto-identifier, pour l'instant, il n'est pas possible pour le personnel de s'auto-identifier

ou de modifier son auto-identification lui-même, à tout moment. De plus, le formulaire d'auto-identification (voir Annexe 4) ne correspond pas aux pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, du Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC)<sup>8</sup>. Actuellement, il est demandé d'identifier le sexe et les seules variables sont « féminin » et « masculin ». Il est aussi uniquement demandé de s'identifier comme personnes de minorités visibles, sans offrir la possibilité de s'auto-identifier comme Arabe, Noir, Chinois, Philippin, Japonais, Coréen, Latino-américain, Sud-Asiatique, Asiatique du Sud-Est, Asiatique de l'Ouest, Blanc ou une autre ethnicité. Il est aussi uniquement demandé de s'identifier comme personne autochtone, sans possibilité de s'auto-identifier comme membre des Premières Nations, Métis ou Inuit. Il n'y a pas non plus la possibilité d'indiquer le type de handicap ni de question, dans le formulaire, concernant les personnes des communautés LGBTQ2+. Finalement, par l'analyse du contexte, on observe d'abord une incompréhension des objectifs de l'auto-identification par les différents membres de la communauté de l'INRS ainsi qu'un malaise et une réticence, par les personnes des groupes désignés, à s'auto-identifier par crainte d'être stigmatisés par leurs collègues.

Lors des entrevues, il a été mentionné par plusieurs que l'INRS avait un bassin diversifié d'étudiantes et d'étudiants, notamment parce que 65 % d'entre elles et eux viennent de l'étranger. On note cependant que l'INRS n'a pas un portrait approfondi de ses membres étudiants. Bien que l'INRS collecte quelques informations lors de l'inscription, dont le genre (femme ou homme) et le pays d'origine, les membres étudiants n'ont pas la possibilité de s'auto-identifier de manière confidentielle comme faisant partie des groupes désignés. L'INRS fait aussi face à un manque d'information détaillée sur le sentiment d'inclusion ressenti par ses membres étudiants.

Ensuite, les données de l'enquête par sondage font ressortir la perception, parmi les membres du corps professoral et de façon plus importante chez les personnes des groupes désignés, d'un manque d'engagement et d'actions de l'établissement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Cette perception est ressortie aussi lors des entrevues semi-dirigées. De plus, lorsque questionnées sur les efforts déployés par l'INRS pour l'embauche des groupes désignés, une majorité des personnes répondantes rapportaient soit ne pas savoir, soit qu'aucun effort n'était fait pour le recrutement de personnes issues de minorités visibles, les personnes autochtones et les personnes en situation de handicap. L'analyse met aussi en lumière une frustration d'une partie du corps professoral selon laquelle l'INRS s'est engagé trop tard en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. De plus, on observe que les notions d'équité, de diversité et d'inclusion ne sont pas bien comprises par les membres du corps professoral. Certains ont indiqué qu'il n'y avait pas d'obstacles à l'équité, la diversité et l'inclusion dans un milieu universitaire où l'excellence était prônée avant tout.

---

<sup>8</sup> À note que le formulaire actuel respecte les exigences de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE).

On observe aussi un manque de connaissance et un désir, par le corps professoral, d'être davantage outillé afin d'intégrer les notions d'équité, de diversité et d'inclusion dans leurs recherches. Ceci a été rapporté par plusieurs lors des entrevues semi-dirigées. Le Service à la recherche et la conseillère en équité, diversité et inclusion ont aussi reçu plusieurs demandes sur la question de membres du corps professoral qui désiraient être appuyés, afin d'intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion à la conception des projets de recherche et à la composition de leur équipe. Des demandes ont aussi été reçues de membres du corps professoral et de la communauté étudiante qui ont soulevé qu'aucune formation sur la recherche en contexte autochtone, sur l'éthique de la recherche en contexte autochtone et sur les savoirs et les cultures autochtones n'était fournie, par l'INRS, malgré le besoin pour plusieurs de ses membres d'adopter des pratiques plus optimales.

Les données font aussi mention d'un climat d'inclusion à améliorer au sein des centres de l'INRS. Bien que certaines personnes mentionnent un climat positif au sein de leur centre, le climat, par d'autres, a été qualifié de toxique. Des situations d'intimidation et de harcèlement psychologique par des collègues ont été évoquées. Des personnes des groupes désignés ont aussi indiqué être la cible de micro-agressions. Des micro-agressions, vécues, entre autres, par les personnes LGBTQ2+, les personnes de minorités visibles et les femmes ont été soulevées lors des entrevues. Ces incidents créent une barrière importante à l'inclusion des titulaires de chaires ainsi qu'à tous les membres du corps professoral des groupes désignés qui n'œuvrent pas actuellement toutes et tous dans un environnement où ils se sentent valorisés et respectés. On note aussi que le mécanisme de plainte prévu à l'article 11 de la *Directive relative aux chaires de recherche du Canada* (ci-après, la Directive) ne répond pas aux bonnes pratiques en matière d'équité. La directrice ou le directeur scientifique a présentement le rôle de présidente ou président et d'agente ou d'agent d'équité. C'est aussi la personne responsable de recevoir toute plainte pour manquement à la Directive et pour toute violation de celle-ci en ce qui a trait à l'équité, la diversité et l'inclusion et la personne responsable de former et de siéger sur un comité responsable de réviser la plainte. La direction scientifique participant au processus d'attribution, de nomination de gestion des chaires de recherche, cette disposition est susceptible d'engendrer des situations de conflits d'intérêts.

On observe une sous-représentation importante, au sein du corps professoral de l'INRS, concernant les personnes des Peuples autochtones. La présence étudiante autochtone au sein de l'INRS est aussi encore peu répandue. Selon Statistique Canada, les personnes autochtones sont moins nombreuses, soit à près de 10 %, que les allochtones (25 %) à détenir un diplôme universitaire. Les cohortes étudiantes autochtones qui fréquentent les universités québécoises se concentrent à plus de 95 % dans les programmes d'études de premier cycle. On se doit de rappeler ici le caractère distinctif de l'INRS en matière de recherche et d'enseignement aux cycles supérieurs.



Il est néanmoins pertinent de souligner que des dizaines d'étudiantes et d'étudiants autochtones ont déjà suivi les deux cours/séminaires offerts par l'INRS dans le cadre de leur cheminement académique respectif, soit *Pratiques de recherche et action publique en contexte autochtone* et *Logiques et dynamiques urbaines des Premiers Peuples*. Ces personnes sont généralement inscrites comme étudiantes régulières dans d'autres universités québécoises; cependant, par une collaboration interuniversitaire, à travers le Réseau DIALOG (voir Annexe 5) elles ont l'opportunité d'y participer. Des détails se trouvent dans la section suivante. De plus, plusieurs personnes se sont également inscrites à ces cours à titre d'étudiantes et d'étudiants libres. Plusieurs ont également reçu les enseignements prodigués à travers le programme de formation de l'Université nomade (Annexe 6) depuis 2007 et de la Classe des Sages (Annexe 7), depuis 2016. La proportion d'effectifs autochtones parmi les effectifs totaux mobilisés à l'occasion des cours de l'INRS consacrés aux réalités autochtones est estimée à au moins 25 %. L'intérêt pour ces cours est principalement motivé par les formules d'enseignement interactif, alliant savoirs scientifiques et savoirs autochtones, et par la présence d'équipes de formation polyvalente formées de chercheurs et d'intellectuels autochtones et non autochtones.

Le document *Étudiants des Premiers Peuples en enseignement supérieur*, un dossier du Consortium d'animation sur la persévérance et la réussite scolaire (CAPRES), rapporte des obstacles à l'accessibilité à l'éducation supérieure. D'abord, l'éloignement géographique est un obstacle rapporté, soit la mobilité géographique qui implique des contraintes économiques importantes pour les étudiantes et étudiants de communautés éloignées des grands centres. Le manque de financement comme obstacle premier à l'éducation postsecondaire des jeunes avait également été soulevé par le Conseil en éducation des Premières Nations, en 2009. La perte de repères et de soutien est un autre obstacle à l'accessibilité. Cette distance entraîne souvent une perte de soutien communautaire, en plus de la charge de responsabilités parentales et financières qui reposent sur les étudiantes et étudiants. Le rapport indique aussi le choc intergénérationnel, soit une méfiance par des parents, grands-parents et aînés envers l'enseignement allochtone, vu des expériences traumatiques. Ceci peut engendrer une perception d'inaccessibilité pour certaines personnes autochtones.

La Figure 3 présente les obstacles identifiés par l'analyse du contexte au sein de l'INRS. Ces obstacles orientent, par la suite, les objectifs et les actions, au Tableau 9, afin de soutenir et intégrer les titulaires de chaires, et les membres du corps professoral, à l'INRS.



**Figure 3 : Synthèse des obstacles identifiés dans l'analyse de contexte**

- Le formulaire d'auto-identification n'est disponible uniquement qu'au moment de l'embauche des membres du corps professoral et lors de la nomination des titulaires de chaires. Un membre du corps professoral ne peut pas facilement modifier son auto-identification à tout moment. (Objectif 12)
- Le formulaire d'auto-identification, dans sa forme actuelle, n'est pas inclusif et ne permet pas d'obtenir de l'information détaillée et représentative de la communauté de l'INRS. (Objectif 13)
- Il y a un manque de sensibilisation sur l'importance de l'auto-identification, ce qui peut créer un malaise et une réticence à le faire, pour les personnes des groupes désignés. (Objectif 14)
- Les données sur l'auto-identification de tous les membres de la communauté de l'INRS ne sont pas à jour, ce qui peut créer une barrière à l'évaluation de l'environnement et à la détermination de stratégies pour remédier à tout obstacle. (Objectif 15)
- Il y a une perception, parmi les membres du corps professoral, d'un engagement faible de l'INRS en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, ce qui peut entraîner une faible mobilisation autour de ces enjeux. (Objectif 16)
- Il y a un manque de représentation et de participation des personnes autochtones au sein de l'INRS. (Objectif 17)
- Les membres du corps professoral désirent avoir plus de connaissances en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et désirent être davantage outillés pour être en mesure d'intégrer ces concepts en recherche (Objectif 18)
- Des micro-agressions à l'encontre des personnes des groupes désignés, au sein du corps professoral, ont été rapportées, tout comme des situations de harcèlement psychologique et d'intimidation. (Objectif 19)
- Le processus actuel de plainte, en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, pour les titulaires de chaires, ne respecte pas les bonnes pratiques. (Objectif 20)

**Tableau 9 : Obstacles, objectifs et actions découlant de l'analyse de contexte**

Obstacles	Objectifs	Actions	Indicateurs	Stade	Échéancier	Responsable	Commentaires
<p><b>Le formulaire d'auto-identification n'est disponible uniquement qu'au moment de l'embauche des membres du corps professoral et lors de la nomination des titulaires de chaires. Un membre du corps professoral ne peut pas facilement modifier son auto-identification à tout moment.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'auto-identification peut changer dans le temps ou comme une personne peut devenir plus sensible à l'importance de s'auto-identifier. On retrouve ces cas dans les données recueillies à l'INRS.</li> </ul>	<p><b>(12) Assurer l'accessibilité, en tout temps, à l'auto-identification</b></p>	<p>Permettre, par le biais du portail employé, l'auto-identification ou la mise à jour de l'auto-identification</p> <p>(*Voir aussi objectif 2 pour l'auto-identification des personnes candidates aux postes de professeur.e.s)</p>	<p>Option d'auto-identification sur le portail employé</p> <p>Annonce, par courriel et sur l'intranet de cette nouvelle option</p> <p>Énoncé, sur la page Équité, Diversité et Inclusion du site web de l'INRS</p>	En cours	15 février 2021	SRH et SRI	<p>Le Service des ressources humaines (SRH) et la conseillère en équité, diversité et inclusion travaillent actuellement avec le Service des ressources informationnelles (SRI) pour ajouter l'option d'auto-identification, dans le portail employé. Effectivement, l'INRS veut que chaque membre du personnel ait accès au formulaire d'auto-identification en tout temps et qu'il puisse le transmettre facilement, et de manière confidentielle, à qui de droit.</p>
<p><b>Le formulaire d'auto-identification dans sa forme actuelle, n'est pas inclusif et ne permet pas d'obtenir de l'information détaillée et représentative de la communauté de l'INRS.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Le formulaire d'auto-identification ne respecte pas les bonnes pratiques en équité, diversité et inclusion. Il ne respecte pas non plus le nouveau formulaire de 2020 des Chaires de recherche du Canada.</li> <li>•Il est demandé d'identifier le sexe et les seules variables sont « féminin » et « masculin ».</li> <li>•Il est uniquement demandé de s'identifier comme personnes de minorités visibles, au lieu de donner la possibilité de s'auto-identifier comme Arabe, Noir, Chinois, Philippin, Japonais, Coréen, Latino-américain, Sud-Asiatique, Asiatique du Sud-Est, Asiatique de l'Ouest, Blanc ou une autre ethnicité.</li> <li>•Il est uniquement demandé de s'identifier comme personne autochtone sans possibilité de s'auto-</li> </ul>	<p><b>(13) Développer un formulaire d'auto-identification inclusif, en élargissant les catégories et l'information d'auto-identification</b></p>	<p>Ajouter des questions concernant l'appartenance aux communautés LGBTQ2+</p>	<p>Questions concernant l'appartenance aux communautés LGBTQ2+ ajoutées au formulaire</p>	À débiter	15 février 2021	SG et ÉDI	<p>Ce dossier est prioritaire puisque le formulaire d'auto-identification devrait être bonifié rapidement pour le diffuser par le biais du plan de communication interne. Le cadre juridique québécois auquel l'INRS doit se conformer devra être pris en compte dans cette démarche.</p>

Obstacles	Objectifs	Actions	Indicateurs	Stade	Échéancier	Responsable	Commentaires
<p>identifier comme membre des Premières Nations, Métis ou Inuit.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Il n'y a pas la possibilité d'indiquer le type de handicap.</li> <li>•Il n'y a pas de possibilité de s'identifier comme personne LGBTQ2+</li> </ul>		<p>Bonifier, pour chaque groupe désigné, la précision et la portée de l'information recueillie, de manière à être plus inclusif. De plus, s'assurer d'ajouter de l'information sur la confidentialité des renseignements recueillis et sur l'importance de s'auto-identifier.</p>	<p>Formulaire d'auto-identification bonifié, inspiré de celui des Chaires de recherche du Canada</p> <p>Faire la promotion du nouveau formulaire dans le plan de communication interne (objectif 16)</p>	À débiter	15 février 2021	SG et ÉDI	
<p><b>Il y a un manque de sensibilisation sur l'importance de l'auto-identification , ce qui peut créer un malaise et une réticence à le faire, pour les personnes des groupes désignés.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•L'auto-identification est une thématique sensible qui engendre beaucoup de questionnements au sein de l'INRS. Il y a une incompréhension importante sur l'importance de l'auto-identification, ce qui peut créer un malaise et une réticence à le faire, pour les personnes des groupes désignés.</li> </ul>	<p><b>(14) Sensibiliser la communauté de l'INRS à l'importance de s'auto-identifier de manière volontaire</b></p>	<p>Diffuser une fiche informative sur l'importance de l'auto-identification, par le biais du plan de communication interne</p>	<p>Fiche d'information, avec un lien vers le formulaire d'auto-identification, déposé sur l'intranet et partagé par courriel</p> <p>Inclusion de la fiche informative au plan de communication interne (voir objectif 16)</p> <p>Rappel à chaque année, par courriel</p>	À débiter	15 mars 2021	SC et ÉDI	<p>Cette action sera menée dès que le formulaire d'auto-identification bonifié sera disponible (voir commentaire précédent)</p>

Obstacles	Objectifs	Actions	Indicateurs	Stade	Échéancier	Responsable	Commentaires
<p><b>Les données sur l'auto-identification de tous les membres de la communauté de l'INRS ne sont pas à jour, ce qui peut créer une barrière à l'évaluation de l'environnement et à la détermination de stratégies pour remédier à tout obstacle.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Les données sur l'auto-identification des membres du personnel, incluant les membres du corps professoral, ne sont pas à jour.</li> <li>•Les données sur la diversité à l'INRS ne sont pas diffusées à l'interne ni à l'externe.</li> <li>•L'INRS a un bassin diversifié d'étudiantes et d'étudiants, mais un manque d'information, en termes de représentation des groupes désignés et sur leur sentiment d'inclusion.</li> </ul>	<p><b>(15) Recenser des données quantitative et qualitative de la communauté de l'INRS</b></p>	<p>Produire, tous les deux ans, un rapport sur l'équité en emploi à l'INRS, soit sur la représentation des personnes des groupes désignés et sur le climat d'inclusion</p>	<p>Diffusion à la communauté de de l'INRS, des informations sur cette nouvelle initiative et sollicitation, des membres du personnel, de mettre à jour leur auto-identification</p> <p>Augmentation de l'auto-identification par les membres du personnel et mise à jour par les membres du personnel de leur auto-identification</p> <p>Rapport sur l'équité en emploi à l'emploi, à partir de 2021</p>	À débiter	15 janvier 2022	SRH et ÉDI	<p>Ce rapport sera produit à des fins de transparence et afin d'informer la population sur les progrès menés, d'une année à l'autre, en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Quelques mois avant, dans l'esprit d'une stratégie institutionnelle en équité, diversité et inclusion, les membres du personnel seront sollicités et encouragés à mettre à jour leur auto-identification.</p>
		<p>Mener une consultation auprès de la communauté étudiante</p>	<p>Questionnaire sur la représentation étudiante et le sentiment d'inclusion</p> <p>Distribution du questionnaire par courriel et sur le portail étudiant</p> <p>Rapport sur les résultats de la consultation</p>	En cours	15 avril 2021	SESP et ÉDI	<p>Dans cette consultation, de l'information sur la représentation des groupes désignés, ainsi que sur le sentiment d'inclusion sera récoltée.</p> <p>Une enquête par sondage sera faite par le SESP en collaboration avec l'ÉDI. Le questionnaire sera bâti en collaboration avec les représentantes et les représentants des associations étudiantes, et ce à partir du mois de décembre 2020. Le lancement de la consultation, soit la diffusion du questionnaire à la communauté se fera à partir du 15 janvier 2021. L'objectif est d'avoir un rapport avec l'analyse des résultats, le 15 avril 2021.</p>
<p><b>Il y a une perception, parmi les membres du corps professoral, d'un engagement faible de l'INRS en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, ce qui peut entrainer une faible mobilisation autour de ces enjeux.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•L'analyse met en lumière le besoin, pour l'INRS, de mettre de l'avant son engagement en matière d'équité, de diversité et inclusion, notamment en ce qui a trait à ses initiatives pour l'embauche d'un corps professoral diversifié.</li> </ul>	<p><b>(16) Mobiliser la communauté de l'INRS en matière d'équité, de diversité et d'inclusion</b></p>	<p>Mettre sur pied une Politique institutionnelle en Équité, Diversité et Inclusion s'adressant à toute la communauté de l'INRS</p>	<p>Politique institutionnelle en Équité, Diversité et Inclusion</p> <p>Plan d'action stratégique en équité, diversité et inclusion</p>	À débiter	<p>15 avril 2021</p> <p>30 mai 2021</p>	DG et ÉDI	<p>Les travaux, à la Direction générale (DG), avec la conseillère en équité, diversité et inclusion, pour la mise en place de la politique institutionnelle en équité, diversité et inclusion de l'INRS démarreront en janvier. Des consultations auront lieu en février, pour qu'il y ait mise sur pied d'une politique en avril. Cela sera suivi par la mise sur pied d'un plan d'action institutionnel en équité, diversité et inclusion, qui sera présenté aux instances à la fin mai.</p>

Obstacles	Objectifs	Actions	Indicateurs	Stade	Échéancier	Responsable	Commentaires
<p>•Les données montrent qu'une partie du corps professoral a l'impression que l'INRS s'est engagé tardivement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.</p> <p>•Les notions d'équité, de diversité et d'inclusion ne sont pas bien comprises</p>		Mettre sur pied un plan de communication interne en ÉDI	Plan de communication (activités et canaux à déterminer)	En cours	Janvier 2021 à décembre 2021 pour la mise en application	SC et ÉDI	<p>Le plan de communication interne sera mis en application, par le Service des communications (SC) sur une période, d'abord, d'un an, soit de janvier 2021 à décembre 2021</p> <p>Objectif du plan de communication : Souligner l'engagement de la direction de l'INRS en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, informer la communauté de l'INRS des actions menées par l'INRS, mobiliser toute la communauté de l'INRS sur les enjeux en lien avec l'ÉDI et sensibiliser à l'importance de l'auto-identification,</p> <p>Thématiques à aborder ; Excellence inclusive, équité, diversité et inclusion en milieu universitaire, auto-identification, micro-agressions, racisme et discrimination systémique.</p>
		Bonifier la page équité, diversité et inclusion du site web de l'INRS	Page équité, diversité et inclusion du site web de l'INRS	À débiter	15 juin 2021	SC et ÉDI	La page actuelle en équité, diversité et inclusion en recherche, sur le site web de l'INRS, sera bonifiée pour en faire une page institutionnelle abordant l'entièreté des dimensions, soit la recherche, l'enseignement, la politique institutionnelle, le plan d'action institutionnel, etc.
		Offrir une formation pour tous les membres de la direction et tout le corps professoral, en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, et de biais inconscients	Formation « Équité, Diversité et Inclusion à l'INRS » sur les biais inconscients  Taux de participation des cadres, des gestionnaires et du corps professoral (75 %)	À débiter	1 décembre 2021	ÉDI	La formation sera disponible à partir de janvier 2021. En décembre 2021, l'INRS a comme objectif d'avoir formé 75 % des cadres, gestionnaires et membres du corps professoral.

Obstacles	Objectifs	Actions	Indicateurs	Stade	Échéancier	Responsable	Commentaires
		Établir un partenariat avec un organisme spécialisé pour l'emploi des personnes en situation de handicap, afin d'offrir, à toute la communauté de l'INRS, des séances d'information/sensibilisation générales pour la création d'un milieu plus inclusif pour les personnes en situation de handicap	Séances de sensibilisation pour un milieu plus inclusif	À débiter	1 février 2021	ÉDI	Des démarches auprès d'organismes spécialisés en intégration et maintien des personnes en situation de handicap ont démarré en novembre 2020. L'objectif est d'offrir cette séance à partir de février 2021.  Thématiques traitées : Préjugés, stéréotypes, capacitisme, les handicaps invisibles, les ressources et les mesures pour une meilleure inclusion.
<p><b>Il y a un manque de représentation et de participation des personnes autochtones au sein de l'INRS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il y a sous-représentation au sein du corps professoral</li> <li>• Il y a sous-représentation au sein des membres étudiants</li> </ul>	<p><b>(17) Accroître la collaboration et la participation des Autochtones en matière de recherche et d'enseignement afin de poursuivre les efforts de réconciliation et de décolonisation</b></p>	Mettre sur pied le Comité d'orientation stratégique des affaires autochtones	Comité d'orientation stratégique des affaires autochtones	En cours	15 janvier 2021 (En continu)	DS et Comité	<p>La mise sur pied du Comité s'inscrit dans une démarche de coconstruction de l'INRS avec les Peuples autochtones. L'INRS est actuellement à la phase de mise sur pied du Comité et une première rencontre est prévue à la mi-janvier 2021.</p> <p>Le Comité aura comme mandat, notamment, de soutenir activement le recrutement d'étudiants, d'employés et de professeurs autochtones à l'INRS par divers mécanismes et sensibiliser la communauté de l'INRS aux enjeux éthiques liés spécifiquement à la recherche et l'enseignement universitaire relatifs aux Peuples autochtones.</p> <p>La mise sur pied du Comité vise aussi à s'assurer que la recherche et l'enseignement au sein de l'INRS se fassent en respect des principes de la réconciliation et des dispositions de la <i>Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones</i>, afin de permettre le déploiement de relations harmonieuses et constructives fondées sur l'équité, la réciprocité, le partage et le respect mutuel.</p>
		Adopter un Protocole d'entente en vue de favoriser la réconciliation avec les peuples autochtones	Protocole d'entente en vue de favoriser la réconciliation	À débiter	1 novembre 2021	DS et Comité	Dès que le Comité sera mis sur pied, l'INRS s'engage à œuvrer à l'adoption d'un Protocole de réconciliation avec les peuples autochtones visant notamment le développement d'un pôle d'enseignement en études autochtones

Obstacles	Objectifs	Actions	Indicateurs	Stade	Échéancier	Responsable	Commentaires
		Offrir à la communauté de l'INRS des séances de formations axées sur la sensibilisation aux réalités autochtones	<p>Deux formations par le Réseau DIALOG</p> <p>1. Savoirs et cultures autochtones 2. Éthique en recherche autochtone</p> <p>Tous les membres de la communauté étudiante en recherche en contexte autochtone doivent suivre obligatoirement la séance de formation en éthique en recherche autochtone</p> <p>Proportion des membres de la communauté de l'INRS ayant participé aux deux formations de façon volontaire</p>	À débiter	1 décembre 2021	DS et Réseau DIALOG	Les formations seront données chaque session, et ce à partir de janvier 2021, pour toute l'année, et pour les années à venir. En décembre 2021, tous les membres étudiants faisant de la recherche en contexte autochtone devront avoir suivi la formation sur l'éthique en recherche autochtone, en plus d'une proportion importante de la communauté de l'INRS.
<p><b>Les membres du corps professoral désirent avoir plus de connaissances en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et désirent être davantage outillés pour être en mesure d'intégrer ces concepts en recherche</b></p> <p>•Le Service de la recherche, ainsi que la conseillère en équité, diversité et inclusion, reçoivent aussi des demandes des professeur.e.s qui désirent être appuyés, afin d'intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion à la conception des projets de recherche et à la composition de leur équipe.</p>	<p><b>(18) Appuyer les membres de la communauté de l'INRS, pour une meilleure compréhension de l'intégration des principes d'équité, de diversité et d'inclusion à la recherche</b></p>	Offrir une formation, de manière cyclique, sur l'intégration de l'équité, de la diversité et de l'inclusion en recherche	Formation « Équité, Diversité et Inclusion en recherche : Exigences des organismes subventionnaires et pistes de réflexion » par le Réseau de l'Université du Québec et le CRSNG	Atteint (Août et Septembre 2020)	En continu	DS, ÉDI et Réseau de l'UQ	<p>Trois séances de formations ont été offertes au mois d'août et de septembre 2020. La formation a été suivie par un total de 79 personnes provenant de la communauté de recherche de l'INRS, tel que les membres du corps professoral, les associé.e.s et les agent.e.s de recherche ainsi que quelques membres des services et des directions de l'INRS. La formation est donnée par la conseillère en équité, diversité et inclusion du Réseau de l'Université du Québec, en collaboration avec un directeur au conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG). Il est prévu que cette formation sera donnée de façon cyclique, chaque année, soit avant le début de chaque session et, au besoin, en période forte de demandes de subventions.</p> <p>L'objectif de ces formations est d'informer les participant.e.s des exigences des organismes subventionnaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, mais aussi, et prioritairement, de les informer et de les sensibiliser sur l'intégration de ces notions à la conception de projet et à la composition des équipes, pour l'excellence et l'innovation en recherche.</p>

Obstacles	Objectifs	Actions	Indicateurs	Stade	Échéancier	Responsable	Commentaires
		Mettre sur pied et offrir, en collaboration avec le Réseau de l'Université du Québec, de la formation sur l'intégration de l'équité, la diversité et l'inclusion dans les bourses, aux cycles supérieurs	Formation sur l'intégration de l'équité, la diversité et l'inclusion en recherche et dans les demandes bourses, aux cycles supérieurs, en collaboration avec le Réseau de l'Université du Québec	À débiter	15 mai 2021	SESP, ÉDI et Réseau de l'UQ	L'INRS s'est engagé à travailler en collaboration avec le Réseau de l'Université du Québec et le CRSNG, afin de mettre sur pied une formation sur l'intégration de l'équité, la diversité et l'inclusion, en recherche aux cycles supérieurs.  Lorsqu'elle sera mise sur pied, tout comme la formation ci-haut, elle sera offerte de façon cyclique à tous les étudiant.e.s de l'INRS.
		Fournir une boîte à outils afin d'appuyer la communauté de l'INRS sur l'intégration de l'ÉDI en recherche	Boîte à outils sur l'équité, la diversité et l'inclusion en recherche  Veille, en continu, sur les études et initiatives concernant l'équité, la diversité et l'inclusion en recherche	Atteint (Octobre 2020)	En continu	ÉDI et DS	Une page « Ressources utiles sur l'équité, la diversité et l'inclusion » a été créée sur le site web de l'INRS. Un travail de veille scientifique et informationnelle sera à faire, chaque année, pour une mise à jour de la page.  *On note aussi que cette page sera intégrée à la refonte de la page sur l'équité, la diversité et l'inclusion du site web de l'INRS (voir objectif 16)
<b>Des micro-agressions à l'encontre des personnes des groupes désignés ont été rapportées, tout comme des situations de harcèlement psychologique et d'intimidation, et ce, entre membres du corps professoral.</b>  •Le climat d'inclusion est à améliorer au sein des centres de l'INRS.  •Des personnes des groupes désignés, notamment des personnes issues de minorités visibles et des femmes, ont rapporté avoir été la	<b>(19) Sensibiliser et mobiliser le corps professoral sur les notions de harcèlement au travail, d'intimidation et de micro-agression</b>	Mettre à jour la <i>Politique contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité</i> et son mécanisme de plainte	<i>Politique contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité</i> mise à jour	Atteint	3 novembre 2020	SG	
		Offrir une formation par un organisme externe, pour tous les cadres/gestionnaires et tout le corps professoral	Formation sur le harcèlement, l'intimidation et les micro-agressions au travail	À débiter	1 février 2021	SRH	Une formation sur le harcèlement, l'intimidation et les micro-agressions au travail sera donnée par un organisme externe. Des démarches ont été entreprises en septembre 2020 afin de cibler les organismes disponibles à donner ces formations, en milieu universitaire. L'INRS travaillera en collaboration avec l'organisme afin d'adapter le contenu de la formation à la réalité du milieu de la recherche, du milieu universitaire et plus spécifiquement à l'environnement de l'INRS.



Obstacles	Objectifs	Actions	Indicateurs	Stade	Échéancier	Responsable	Commentaires
cible de micro-agressions.		Mettre sur pied une campagne contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité	Campagne contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité pour toute la communauté de recherche l'INRS (titre et activités à déterminer)	À débiter	1 mars 2021	SRH et ÉDI en appui	Chaque année, pendant une semaine en mars, une campagne contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité est menée à l'INRS, avec des activités de sensibilisation de toutes sortes. En 2021, le SRH s'engage à collaborer avec l'ÉDI afin de mener des activités en lien avec les résultats de cette consultation. Des thématiques telles que les micro-agressions, le harcèlement psychologique et le harcèlement discriminatoire feront partie de cette semaine de sensibilisation.
		Mettre sur pied un programme de pairs aidants au sein des tous les centres de l'INRS	Programme de pairs aidants : Nomination de pairs-aidants par centres, Formation des pairs aidants par un organisme externe, Trousse d'outils, en soutien aux pairs-aidants, Affichage, sur l'intranet, des détails de cette initiative	À débiter	1 juin 2021	SESP	La psychologue du Service aux études supérieures et postdoctorales est chargée de mettre en place un programme de pair-aidants, soit des personnes-ressources dans chaque centre formée et disponible pour accueillir, écouter et orienter une personne vers les ressources appropriées.  La conseillère en équité, diversité et inclusion appuiera la psychologue au besoin.
<p><b>Le processus actuel de plainte, en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, pour les titulaires de chaires, ne respecte pas les bonnes pratiques en matière d'ÉDI.</b></p> <p>•Le mécanisme de plainte prévu à l'article 11 de la <i>Directive relative aux chaires de recherche du Canada</i> ne répond pas aux bonnes pratiques en matière d'équité. La directrice scientifique a présentement le rôle de présidente et d'agente d'équité, ce qui pourrait engendrer des situations de conflits d'intérêts</p>	<p><b>(20) Développer un mécanisme de plaintes, en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, au sein du programme des chaires de recherche du Canada pour qu'il soit clair, équitable, transparent et accessible</b></p>	Développer et clarifier le processus de plainte, en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.	<p>Mécanisme de plainte mis à jour dans la <i>Politique contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité de l'INRS</i></p> <p>Ajout d'un mécanisme de plainte clair, équitable, transparent et accessible, à la nouvelle <i>Directive relative aux chaires de recherche du Canada</i></p>	<p>Atteint</p> <p>À faire</p>	<p>3 novembre 2020</p> <p>1 mars 2021</p>	<p>SG</p> <p>DS et ÉDI</p>	<p>Les titulaires de chaires de recherche du Canada peuvent déposer une plainte, en vertu de la nouvelle <i>Politique contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité à l'INRS</i>.</p> <p>La procédure actuelle de plainte, prévue dans la <i>Directive relative aux chaires de recherche du Canada</i> ne répond pas aux exigences et aux bonnes pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Un nouveau processus de plainte clair, équitable, transparent et accessible sera mis en place dans la nouvelle Directive.</p>

## **6. L'INRS, ses engagements et son travail en coconstruction avec les Peuples autochtones**

Ce portrait des réalisations de l'INRS, dans le domaine des études autochtones, a été rédigé par la professeure Carole Lévesque, professeure titulaire de l'INRS, qui collabore avec les organisations et instances autochtones depuis plus de 45 ans; elle est également la fondatrice du Réseau DIALOG. La mise sur pied de la démarche de coconstruction entre l'INRS et les Peuples autochtones est présentée dans les prochaines pages, afin, notamment, de répondre aux obstacles identifiés précédemment, soit le manque de représentation et de participation des personnes des Peuples autochtones au sein de l'INRS.

### **État de la situation : Réalisations et engagement envers les Peuples autochtones**

Au cours des deux dernières décennies, l'INRS s'est positionné comme un acteur incontournable du domaine des études autochtones au Québec, mais aussi au Canada et à l'international. Dès la fin des années 1990, dans la foulée des retombées de la Commission royale sur les peuples autochtones, l'INRS a innové à plus d'un titre en mettant sur pied une infrastructure de recherche en réseau spécialement dédiée au renouvellement du dialogue, des pratiques et des connaissances entre universitaires et partenaires autochtones. Sous le leadership de l'INRS, cette infrastructure — toujours existante — a permis de mobiliser des centaines de personnes de tous horizons, de plusieurs disciplines et de plusieurs universités québécoises, canadiennes et internationales autour du défi que posent la création, l'approfondissement et l'actualisation des connaissances sociales et environnementales à la fois scientifiques et autochtones. En travaillant dans ce contexte de collaboration avant-gardiste pour l'époque, l'INRS, reconnaissait officiellement l'apport des Autochtones à la recherche universitaire en mettant de l'avant des pratiques de recherche interactives et socialement engagées avec de nombreuses instances et organisations autochtones et en instaurant des modes de gouvernance partagée entre ses chercheurs et les leaders, intellectuels et détenteurs de savoirs autochtones. Au fil des ans, à travers leurs projets conjoints, se sont développées et maintenues entre les uns et les autres des relations respectueuses, éthiques et constructives, qui se sont traduits par :

- la réalisation de plusieurs dizaines de projets de coconstruction et de mobilisation des connaissances portant, entre autres, sur le développement durable, les

changements climatiques, les savoirs écologiques, l'éducation, la société civile autochtone, l'activisme autochtone, la famille, la gouvernance, le territoire, la mobilité, l'affirmation identitaire et politique, la condition des femmes, la présence citadine, la transmission des connaissances, la santé et le mieux-être ;

- la conception de cours spécialisés de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles orientés vers la compréhension des enjeux autochtones contemporains, combinant savoirs autochtones et savoirs scientifiques et s'inscrivant dans les programmes en vigueur à l'INRS ;
- la création d'un programme unique de stages auquel ont déjà participé plus d'une centaine d'étudiants, en collaboration avec les instances autochtones. Ce programme de stages en recherche et mobilisation des connaissances relatives aux réalités autochtones, s'adresse à tous les étudiantes et étudiants de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles de diverses universités québécoises. Ce programme offre une immersion de 15 semaines dans le domaine des études autochtones et permet aux étudiants d'acquérir, dans le cadre de projets réels, des compétences méthodologiques, éthiques et analytiques.
- la mise sur pied, à travers la province et en territoire autochtone, de dizaines de sessions de formation destinées aux acteurs/actrices institutionnels des Premières Nations et du Peuple Inuit en réponse à leurs demandes de perfectionnement ;
- un soutien constant apporté aux initiatives collectives émanant autant de l'université que des organisations autochtones et privilégiant la recherche partenariale et la coproduction des connaissances ;
- la reconnaissance exceptionnelle d'acteurs/actrices clés du monde autochtone par l'attribution de doctorats *honoris causa* ;
- le déploiement de relations de collaboration active avec des instances internationales de la communauté scientifique et des grands réseaux autochtones engagés dans des actions de décolonisation et de reconstruction sociale et environnementale.

Par ses actions novatrices, l'INRS a directement contribué à réduire la distance entre l'université et le monde autochtone en multipliant les occasions d'échange et de rencontre, que ce soit à l'université même ou au sein des organisations autochtones et des communautés. Les retombées ont été nombreuses : 1) reconnaissance du rôle et de la pertinence de la recherche universitaire dans la conception et l'élaboration de politiques publiques destinées aux populations autochtones ; 2) augmentation des liens des chercheurs de différentes disciplines et universités avec le monde autochtone ; 3) transformation des modalités d'interaction avec les milieux autochtones ; 4) conscientisation accrue à l'égard des bénéfices de la coproduction des connaissances par l'arrimage des perspectives autochtones et des schèmes d'analyses scientifiques ; 5) mise en valeur, à travers la recherche et la formation avancée, de la contribution des Peuples autochtones au devenir des sociétés et au patrimoine culturel de l'humanité.

## Expérience étudiante développée à l'échelle de la province grâce au Réseau DIALOG

Si l'expérience étudiante aux études de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles, parmi les étudiantes et étudiants autochtones, est encore peu répandue à l'INRS, son impact à ce sujet se fait néanmoins sentir au niveau du premier cycle dans plusieurs universités québécoises partenaires du Réseau DIALOG : Université Concordia, Université Laval, Université du Québec à Montréal (UQAM) et Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT). En effet, un des programmes d'aide financière proposés aux membres et partenaires de DIALOG (Annexe 8) consiste en un appui à la circulation et à la présence des chercheuses et chercheurs et des collaborateurs autochtones dans différents cours offerts dans ces universités extérieures à l'INRS. Plusieurs étudiantes et étudiants autochtones en reçoivent ainsi les bénéfices.

De plus, la venue d'actrices et d'acteurs autochtones, établis habituellement en région, engendre des coûts que les membres du corps professoral ne peuvent généralement pas couvrir. Le Réseau DIALOG permet d'agir à ce niveau en assumant les frais reliés aux séjours de ses membres autochtones dans les cours universitaires de ses membres chercheurs, de même que les honoraires afférents le cas échéant.

À l'inverse, ce programme permet également aux instances et communautés autochtones d'inviter, selon leurs besoins de connaissances ou de recherche, des chercheuses et chercheurs ou des étudiantes et étudiants susceptibles d'apporter un éclairage particulier sur différents sujets.

Ainsi la vision collégiale de la recherche et de la formation telle que privilégiée à l'INRS s'incarne au-delà de ses murs à travers le soutien apporté aux initiatives du Réseau DIALOG.

## Démarche de coconstruction avec les personnes des Peuples autochtones

L'INRS s'engage à mettre sur pieds trois mesures d'action, s'inscrivant sous l'objectif 17 du plan d'action, soit celui **d'accroître la collaboration et la participation des Autochtones en matière de recherche et d'enseignement afin de poursuivre les efforts de réconciliation et de décolonisation**. L'INRS s'engage aussi à mener ce travail en mode collaboratif avec les Autochtones. D'abord, il y a actuellement mise sur pied du *Comité d'orientation stratégique des affaires autochtones* (le Comité) (1). Le Comité sera paritaire, soit formé de six membres issus des milieux éducatifs autochtones du Québec et six membres provenant de l'INRS. Il sera présidé par la directrice scientifique de l'INRS. Le Comité s'inscrit, en plus, dans une orientation stratégique de

l'INRS, soit celle d'accroître le bassin des compétences en matière de recherche interactive et de formation en misant sur des approches novatrices de collaboration et de participation avec les chercheuses et chercheurs et membres étudiants de différentes disciplines scientifiques, les actrices et acteurs institutionnels et personnes détentrices de connaissances du monde autochtones. L'INRS est actuellement en à la phase de mise sur pied du Comité et une première rencontre est prévue à la mi-janvier 2021.

Le Comité aura comme mandat, notamment, de soutenir activement le recrutement d'étudiants, d'employés et de professeurs autochtones à l'INRS par divers mécanismes et sensibiliser la communauté de l'INRS aux enjeux éthiques liés spécifiquement à la recherche et l'enseignement universitaire relatifs aux Peuples autochtones. De plus, dès que le Comité sera mis sur pied, l'INRS s'engage à œuvrer à l'adoption d'un Protocole de réconciliation avec les peuples autochtones visant notamment le développement d'un pôle d'enseignement en études autochtones (2). Enfin, en parallèle de la mise sur pied du Comité, l'INRS s'engage à offrir à la communauté de l'INRS, en partenariat avec le Réseau DIALOG, des sessions de formation en matière de sensibilisation sur les savoirs et les cultures autochtones ainsi que sur l'éthique en recherche autochtone (3). Si les sessions de formation seront disponibles à l'entièreté de la communauté de l'INRS, on note que la formation sur l'éthique en recherche autochtone sera obligatoire pour les étudiantes et les étudiants de l'INRS qui mènent des recherches en contexte autochtone.

Finalement, on note que les travaux de ce Comité viendront s'ajouter à deux autres instances de gouvernance qui permettent le déploiement de la mission de recherche et de formation avancée au regard des études autochtones au sein de l'INRS.

#### 1) Le Bureau de direction paritaire du Réseau DIALOG

Dès 2003, à travers les activités du Réseau de recherche et de connaissances relatives aux peuples autochtones (DIALOG), l'INRS a soutenu et encouragé le développement de modes de gouvernance partagés entre les universités québécoises et canadiennes d'une part, et les instances et communautés autochtones d'autre part. Le Bureau de direction paritaire du Réseau DIALOG est formé de 10 personnes regroupant les codirectrices (nb : 2), des représentants de partenaires universitaires du Québec et du Canada (nb : 3) et des représentants de partenaires autochtones du Québec (nb : 3), auxquelles s'ajoutent 2 étudiants (autochtone et non autochtone). Ce Bureau a comme rôle principal la définition des orientations scientifiques et stratégiques et voit à leur mise en œuvre. Il s'assure de la réalisation des différentes activités par l'attribution des fonds nécessaires et par un soutien en ressources humaines et logistiques. Il définit et met à jour les indicateurs de progrès et de performance associés au fonctionnement du Réseau et tient les registres à cet effet. Il veille à la mise en application des dispositions de l'entente de partenariat générale, des valeurs et principes directeurs, des politiques internes et des mécanismes de gouvernance.

## 2) Le Comité consultatif des sages autochtones du Réseau DIALOG

Ce comité consultatif formé de quatre sages autochtones participe à la définition des grands axes de la programmation scientifique et sociale du réseau. Les membres individuellement ou collectivement, s'investissent également dans la réalisation de différents projets de recherche sociale et jouent le rôle de guides auprès des étudiants de l'INRS et des autres universités québécoises partenaires de l'INRS.

## **Mandat du Comité d'orientation stratégique des affaires autochtones**

La mise sur pied du *Comité d'orientation stratégique des affaires autochtones* (le Comité) vise à s'assurer que la recherche et l'enseignement au sein de l'INRS se fassent en respect des principes de la réconciliation et des dispositions de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, afin de permettre le déploiement de relations harmonieuses et constructives fondées sur l'équité, la réciprocité, le partage et le respect mutuel.

Le mandat du comité permettra à l'INRS de

1. doter l'institution d'objectifs et de principes directeurs communs au regard de la recherche et de l'enseignement relatifs aux Peuples autochtones;
2. s'assurer leur mise en œuvre en vertu de pratiques de recherche équitables, éthiques, interactives et partenariales;
3. favoriser la mise sur pied d'une offre d'enseignement reflétant les réalités autochtones;
4. soutenir activement le recrutement d'étudiants, d'employés et de professeurs autochtones à l'INRS par divers mécanismes (développer une sensibilité dans les Centres, offre de bourses, de stages pour des étudiants autochtones, etc.);
5. développer des programmes d'études axés sur les réalités autochtones (Université nomade, Classe des Sages, formation continue, diplômes de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles, études postdoctorales);
6. sensibiliser la communauté de l'INRS aux enjeux éthiques liés spécifiquement à la recherche et l'enseignement universitaire relatifs aux Peuples autochtones
7. adopter une déclaration de reconnaissance territoriale, propre à chacun des Centres, selon leur localisation.

## 7. Plan de formation

<b>Formation en équité, diversité et inclusion (2021)</b>			
<b>Titre</b>	<b>Participant.e.s</b>	<b>Responsable</b>	<b>Contenu</b>
<b>Équité, Diversité et Inclusion à l'INRS</b>	Accessible à toute la communauté INRS	Conseillère ÉDI, en collaboration avec un partenaire externe	Les notions d'équité, de diversité et d'inclusion; Excellence inclusive; Biais inconscients; Bonnes pratiques ÉDI en milieu universitaire (recherche et enseignement).
<b>Harcèlement, intimidation et micro-agressions en milieu de travail</b>	Accessible à toute la communauté INRS	Partenaire externe	Harcèlement psychologique; Harcèlement discriminatoire; Micro-agressions; Mythes; Conséquences; Recours.
<b>Équité, Diversité et Inclusion en recherche: Exigences des organismes subventionnaires et pistes de réflexion</b>	Accessible à toute la communauté de recherche de l'INRS	Réseau de l'UQ; CRSNG	Concepts de base; Avantages et défis de la diversité en recherche; Exigences et attentes des organismes subventionnaires; « Réflexe ÉDI » dans la gestion des équipes de recherche.
<b>Équité, Diversité et Inclusion en recherche: Exigences des organismes subventionnaires et pistes de réflexion pour les demandes de bourses (titre à déterminer)</b>	Accessible à toute la communauté étudiante de l'INRS	Réseau de l'UQ; CRSNG et ÉDI	Formation sur l'intégration de l'équité, la diversité et l'inclusion en recherche et dans les demandes bourses, aux cycles supérieurs, en collaboration avec le Réseau de l'Université du Québec
<b>Personnes en situation de handicap et inclusion en emploi (titre à déterminer)</b>	Gestionnaires en ressources humaines Accessible au corps professoral pour la gestion d'équipe	Partenaire externe	Séance 1 : Introduction à l'organisme; Perception des employeurs; Qui sont les personnes en situation de handicap? Séance 2 : Affichage d'une offre d'emploi inclusive; Entrevue de sélection; Intégration; Accessibilité, adaptation et accommodement; Ressources à la disposition des employeurs.
<b>Savoirs et cultures autochtones</b>	Accessible à toute la communauté INRS Membres étudiants en recherche autochtone	Réseau DIALOG	Approches, méthodes et perspectives autochtones dans la compréhension des réalités historiques et contemporaines des mondes autochtones
<b>Éthique en recherche autochtone</b>	Accessible à toute la communauté de recherche de l'INRS Membres étudiants en recherche autochtone	Réseau DIALOG	Outils de connaissance théoriques, éthiques, méthodologiques et épistémologique en matière d'études autochtones



## 8. Plainte

Tel que mentionné précédemment, le mécanisme de plainte prévu à la *Directive relative aux chaires de recherche du Canada* doit être révisé, afin qu'il soit clair, équitable, transparent et accessible. Actuellement, les titulaires de chaires de recherche peuvent déposer une plainte en matière d'équité, de diversité et d'inclusion au moyen du mécanisme de plainte prévu à *Politique contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité de l'INRS*. Pour une plainte formelle, la personne plaignante peut déposer sa plainte par écrit au Secrétariat général, en acheminant un courriel à l'adresse [bureaudesplaintes@inrs.ca](mailto:bureaudesplaintes@inrs.ca) ou sous pli confidentiel à l'attention du « Bureau de prévention et de traitement des plaintes », au 490, rue de la Couronne, Québec (Québec) G1K 9A9, ou encore verbalement en joignant par téléphone la ligne 418 654-3890.

Lorsque la Personne plaignante ou la Personne mise en cause est une Dirigeante ou un Dirigeant ou est l'une ou l'un des membres du personnel relevant du Secrétariat général, elle doit déposer sa plainte par écrit au CGE de gouvernance et d'éthique (**CGE**), en acheminant un courriel à l'adresse suivante : [cge@inrs.ca](mailto:cge@inrs.ca).

Pour déposer une plainte anonyme, la Personne plaignante peut transmettre sa plainte par écrit via le site Web [www.clearviewconnects.com](http://www.clearviewconnects.com) ou le faire verbalement, en composant le numéro sans frais 1 877 733-0417. Ce site est administré par une entreprise indépendante qui transmet l'information à l'INRS de manière anonyme. L'information utile au traitement de la plainte est ainsi communiquée au Secrétariat général ou au CGE, si la Personne mise en cause est une Dirigeante ou un Dirigeant ou l'une ou l'un des membres du personnel relevant du Secrétariat général, en préservant l'identité de la Personne plaignante. La Personne plaignante qui dépose une plainte anonyme doit s'assurer de fournir de l'information suffisamment précise pour permettre à l'INRS d'intervenir efficacement.

Le traitement d'une plainte est illustré à la Figure 4. La *Politique contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité est aussi disponible*, en ligne, sur le site de l'INRS.

Il est aussi possible de s'adresser, en toute confidentialité, à la Conseillère en Équité, Diversité et Inclusion.

**Laurence Matte Guilmain**

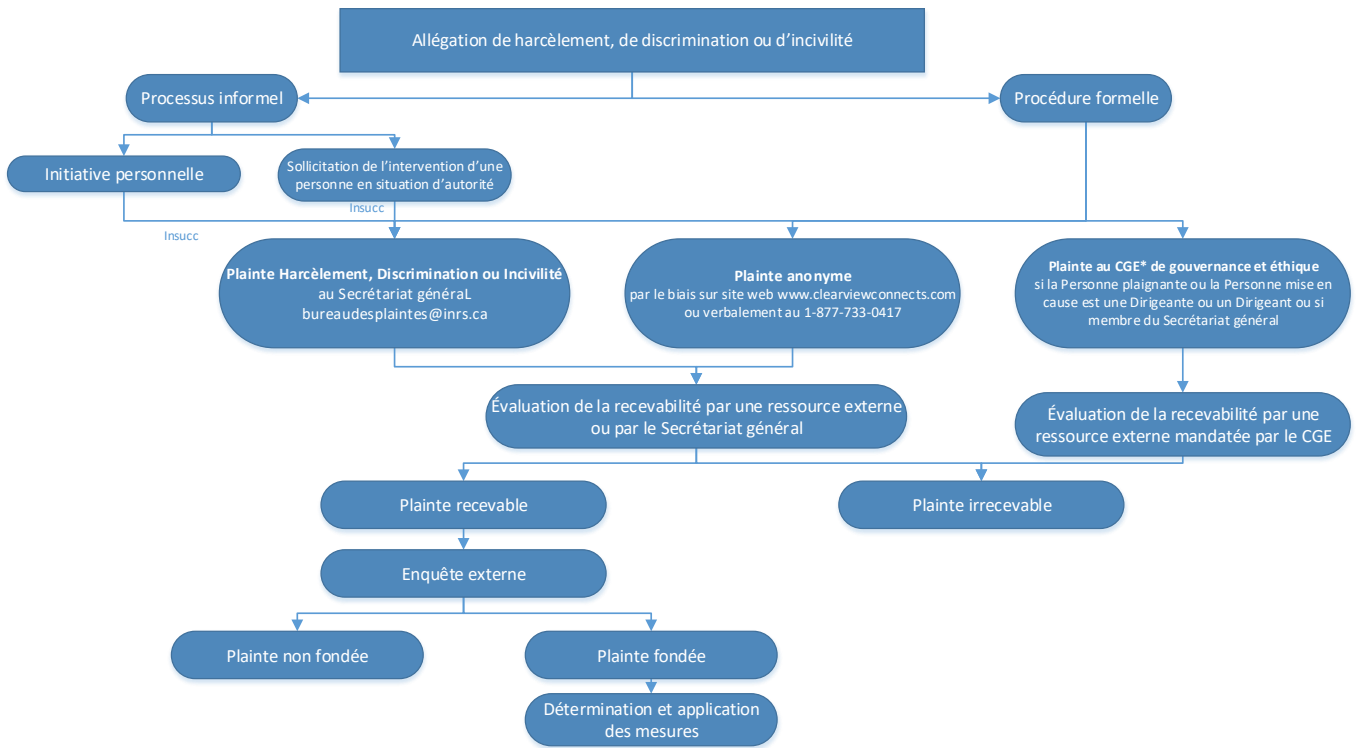
Direction générale

418 654-2520, poste 2582

[laurence.matte\\_guilmain@inrs.ca](mailto:laurence.matte_guilmain@inrs.ca)



**Figure 4 : Harcèlement, discrimination et incivilité**



\*Comité de gouvernance et d'éthique

## 9. Personnes-ressources

**Mme Pascale Champagne**

*Directrice scientifique*

[pascale.champagne@inrs.ca](mailto:pascale.champagne@inrs.ca)

Téléphone : 418 654-2512

**Mme Laurence Matte Guilmain**

*Conseillère en équité, diversité et inclusion*

*Direction générale*

[laurence.matte\\_guilmain@inrs.ca](mailto:laurence.matte_guilmain@inrs.ca)

Téléphone : 418 654-2582

**Mme Marie-Ève Boutin**

*Conseillère en ressources humaines – affaires professorales*

[marie-eve.boutin@inrs.ca](mailto: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](mailto:lise.couillard@inrs.ca)

Téléphone : 418 654-3818

## **Annexe 1 : Mandat du Comité institutionnel**

## Comité équité diversité inclusion de l'INRS

### Mandat et rôle

Le mandat du comité équité, diversité, inclusion (EDI) 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'EDI à l'INRS. Le rôle du comité EDI est d'offrir des avis et des recommandations au comité de direction concernant les enjeux d'EDI touchant sa communauté, incluant sans nécessairement s'y limiter les tâches suivantes :

- élaborer un plan d'action en matière d'EDI à l'échelle de la communauté INRS qui s'inscrit dans les priorités de son plan stratégique 2019-2024 <sup>1</sup>;
- faire le suivi des actions réalisées conformément au plan d'action, mesurer les progrès institutionnels de l'INRS en matière d'EDI, 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'EDI (plan d'action EDI et atteinte ou dépassement des cibles) dans le cadre du programme des chaires de recherche du Canada (PCRC), le plan d'action EDI 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'EDI 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'EDI 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'EDI de l'INRS.

---

<sup>1</sup> 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 EDI 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"><li>- une directrice ou un directeur de centre</li><li>- une ou un titulaire de Chaire de recherche du Canada</li><li>- une représentante ou un représentant du syndicat</li></ul>
2 étudiantes ou étudiants
2 membres du personnel
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 EDI, et faire rapport au comité EDI.

## Reddition :

Le comité EDI 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 EDI avant son dépôt. Le cas échéant, le comité EDI 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 2 : Questionnaire (2019)**

# Questionnaire (2019)

## Partie 1

### Déclaration volontaire et information générale

Q1 —Veuillez identifier votre centre :

AFSB,  ETE,  EMT,  UCS

Q2 – Êtes-vous une chercheuse ou un chercheur en début de carrière (détenant un poste universitaire depuis 5 ans ou moins)?

Oui  
 Non

Q3 —À quel genre vous identifiez-vous ?

Femme  
 Homme  
 Identité de genre fluctuante, non binaire, autre  
 Je préfère ne pas répondre

Q4 —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  
 Non  
 Je préfère ne pas répondre

Q5 —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 blanches ou qui n'ont pas la peau blanche et qui ne se déclarent pas Autochtones (selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi). 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 blanches, 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  
 Non  
 Je préfère ne pas répondre

Q6 —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  
 Non  
 Je préfère ne pas répondre

## Partie 2

### Contexte institutionnel

Q7 —Concernant le climat au sein de votre centre dans les 3 dernières années, quel est votre niveau d'accord avec les déclarations suivantes :

	Fortement en accord	Plutôt en accord	Plutôt en désaccord	Fortement en désaccord	Ne s'applique pas
Je me sens traitée ou traité avec respect	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me sens exclue ou exclu des réseaux formels au sein de mon centre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me sens exclue ou exclu des réseaux informels au sein de mon centre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me sens à l'aise de soulever des préoccupations dans mon centre sans crainte que cela affecte ma carrière	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me sens valorisée ou valorisé pour ma recherche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je dois travailler plus fort que mes collègues pour être valorisée ou valorisé au même titre que mes collègues	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'ai mon mot à dire dans la prise des décisions qui affectent le climat et la direction de mon centre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mon centre m'encourage à rapporter des situations de harcèlement et de discrimination	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mon centre démontre un engagement envers la diversité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me sens intégrée ou intégré dans mon centre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'ai le sentiment que l'INRS valorise la diversité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Q8 - Si vous avez des commentaires sur les facteurs listés ci-dessus ou d'autres aspects qui contribuent positivement ou négativement au climat de votre centre, vous pouvez le faire ici :  
Taper votre texte ici

Q9 – Considérant les 3 dernières années, quel est votre niveau d'accord avec les déclarations suivantes à propos de votre directrice ou directeur de centre :

	Fortement en accord	Plutôt en accord	Plutôt en désaccord	Fortement en désaccord	Ne s'applique pas
Elle ou il traite tous les champs disciplinaires du centre équitablement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elle ou il m'implique de manière équitable dans la vie du centre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les tâches d'enseignement sont gérées de manière équitable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je suis satisfaite ou satisfait des efforts de ma directrice ou de mon directeur pour m'aider à obtenir des ressources (matérielles, humaines, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q10 - Si vous souhaitez apporter des commentaires sur vos réponses, veuillez le faire ici :  
Taper votre texte ici

Q11 – Avez-vous déjà été victime de harcèlement ou observé une situation de harcèlement envers une autre personne à l'INRS?

- Oui  
 Non

Q12 - Avez-vous déjà perçu de la discrimination à l'INRS (envers vous-même 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?

- Oui  
 Non

Q13 - Si oui, veuillez indiquer dans quels domaines ces comportements discriminatoires ont été perçus (c.-à-d. embauche, promotion ou titularisation; salaire; accès à de l'espace de laboratoire, à des ressources, à de l'équipement ou du soutien administratif; disponibilité d'un mentor; occasion de leadership, etc.) :

Taper votre texte ici

Q14 - Si vous avez répondu Oui à la question relative au harcèlement ou à la question relative à la discrimination, avez-vous fait des démarches informelles ou formelles pour les rapporter?

- Oui  
 Non

Q15 - Dans la négative, pour quelle(s) raison(s)?

Taper votre texte ici

Q16 - Connaissez-vous la [Politique contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité](#) de l'INRS?

Oui

Non

### Recrutement et promotion

Q17 – En ce qui concerne le recrutement des membres du corps professoral, selon vous, votre centre a-t-il déployé les efforts nécessaires pour attirer :

	Aucun effort	Quelques efforts	Beaucoup d'efforts	Je ne sais pas
des femmes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
des personnes issues des minorités visibles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
des personnes en situation de handicap	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
des Autochtones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q18 - Si vous souhaitez apporter des commentaires sur vos réponses ou des suggestions, veuillez le faire ici :

Taper votre texte ici

Q19 - En ce qui concerne le recrutement, la sélection ou la promotion des membres du corps professoral dans votre centre, veuillez indiquer si les éléments suivants sont clairs :

	Pas clair	Peu clair	Assez clair	Très clair	N'existe pas	Je ne sais pas
Documents normatifs relatifs aux comités d'embauche, de promotion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lignes directrices pour améliorer la diversité (page web sur l'équité, la diversité et l'inclusion de l'INRS, accès à l'égalité à l'emploi, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lignes directrices relatives aux Chaires de recherche du Canada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Ressources, accompagnement et implication

Q20 - En ce qui concerne la qualité, la quantité et l'accès aux ressources que le centre ou l'INRS vous ont fournies (à l'exclusion de vos propres fonds), veuillez indiquer votre satisfaction relativement aux éléments suivants :

	Très satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Insatisfait	Ne s'applique pas
Votre bureau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Votre laboratoire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Votre salaire pour le travail que vous faites	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accompagnement pour	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

préparer les demandes de subvention					
Accompagnement pour rédiger les articles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accompagnement pour la supervision d'étudiantes et étudiants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accompagnement dans des tâches administratives	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accompagnement pour la titularisation ou la promotion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres ressources (soutien technique, administratif, etc.) pour soutenir votre recherche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres ressources (soutien technique, administratif, etc.) pour votre enseignement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres ressources (soutien technique, administratif, etc.) pour des activités de rayonnement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q21 - Si vous souhaitez apporter des commentaires sur vos réponses, veuillez le faire ici :  
Taper votre texte ici

Q22 - Dans les 3 dernières années, à combien de comités (comité de programme, comité d'éthique, comité de sélection de candidatures, comité de santé-sécurité, etc.) dans votre centre ou à l'INRS avez-vous participé? Si vous avez participé à un même comité sur plusieurs années, comptez toutes les années.

Nombre :

Q23 - Comparé à vos collègues du centre, combien de temps pensez-vous avoir passé sur ces comités?

- Moins de temps
- Autant de temps
- Plus de temps

Q24 - 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.), veuillez indiquer votre niveau d'accord avec les déclarations suivantes :

	Fortement en accord	Plutôt en accord	Plutôt en désaccord	Fortement en désaccord	Ne s'applique pas
Les possibilités dans mon centre sont ouvertes pour moi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les critères concernant ces possibilités sont clairs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Le processus concernant ces possibilités est ouvert et transparent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il y a un nombre suffisant de représentants de minorités visibles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il y a un nombre suffisant de femmes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q25 - Si vous souhaitez apporter des commentaires sur vos réponses, veuillez le faire ici :  
Taper votre texte ici

**Chaires de recherche du Canada**

Q26 - Dans les 3 dernières années, avez-vous soumis une candidature dans le cadre d'un appel à l'interne à l'INRS pour les Chaires de recherche du Canada?

- Oui
- Non

Si Oui, passez à la question 29 (Partie 3)

Q27- Si Non, pourquoi (pas d'intérêt, vous n'étiez pas admissible, on vous a déconseillé de soumettre une candidature, vous n'aviez pas le temps pour préparer la candidature, etc.)?

Taper votre texte ici

Q28 -Si vous avez des commentaires additionnels concernant l'équité, la diversité et l'inclusion dans votre centre et à l'INRS, nous vous invitons à nous en faire part ici :

Taper votre texte ici

Merci de votre participation.

### Partie 3

#### Chaires de recherche du Canada

Q29 - Dans le cadre des appels à candidature à l'interne pour les Chaires de recherche du Canada (CRC), quel est votre niveau d'accord avec les déclarations suivantes :

	Fortement en accord	Plutôt en accord	Plutôt en désaccord	Fortement en désaccord	Ne s'applique pas	Ne sais pas
Le processus de sélection à l'interne des candidatures CRC est ouvert et transparent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quelqu'un de mon centre m'a encouragée ou encouragé à poser ma candidature	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quelqu'un en dehors de mon centre m'a encouragée ou encouragé à poser ma candidature	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les interruptions de carrière sont prises en compte dans l'évaluation du dossier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'ai reçu une rétroaction adéquate à la suite du processus de sélection interne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selon moi, il n'y a pas de défi particulier pour les membres des groupes désignés (femmes, autochtones, personnes issues de minorités visibles et personnes en situation de handicap) à poser leur candidature	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les pratiques actuelles de sélection encouragent les membres des groupes désignés à poser leur candidature	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q30 - Si vous souhaitez apporter des commentaires sur vos réponses, veuillez le faire ici :  
Taper votre texte ici

Q31 - Si vous détenez actuellement ou avez détenu une CRC dans les 3 dernières années, quel est votre niveau de satisfaction concernant les éléments suivants :

	Très satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Insatisfait	Ne s'applique pas
Accompagnement reçu de la part du centre au niveau de la préparation et de la rédaction de la candidature	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Accompagnement reçu de la part de l'administration de l'INRS (c.-à-d. Service à la recherche et la valorisation) au niveau de la préparation et de la rédaction de la candidature	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soutien matériel (c.-à-d. accès à des locaux, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soutien financier (c.-à-d. soutien d'étudiants, fonds additionnels, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soutien administratif (c.-à-d. soutien des gestionnaires financiers, bibliothèque, secrétariat, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soutien de la part de collègues (c.-à-d. partage d'exemple de demande, relecture, mentorat, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q32 - Si vous souhaitez apporter des commentaires sur vos réponses, veuillez le faire ici :  
Taper votre texte ici

Q33 - Si vous avez des suggestions pour améliorer les pratiques de l'INRS en termes de processus de recherche, sélection, rétention des titulaires de CRC issus des groupes désignés vis-à-vis de l'équité, la diversité et l'inclusion, nous vous invitons à les indiquer ici :  
Taper votre texte ici

Q34 – Si vous avez des commentaires additionnels concernant l'équité, la diversité et l'inclusion dans votre centre et à l'INRS, nous vous invitons à nous en faire part ici :  
Taper votre texte ici

Merci de votre participation.

## **Annexe 3 : Canevas d'entrevues semi-dirigées (2020)**



## **CANEVAS D'ENTREVUES — INRS CONSULTATION CORPS PROFESSORAL CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (CRC)**

*(Entrevue de 1h)*

### Introduction :

- Contextualisation de la situation actuelle en lien avec les plans ÉDI en recherche pour les CRC (refus du dernier plan)
- Consultation auprès de l'ensemble du corps professoral par CIDI
- Diagnostic et accompagnement pour la nouvelle rédaction du plan

### Questions semi-dirigées :

1. Parlez-moi de votre parcours académique à partir de vos études doctorales jusqu'à votre arrivée à l'INRS. (institutions antérieures et thématiques de recherche)
2. Comment avez-vous été mis au courant de l'ouverture de votre poste ?
3. Comment s'est déroulé votre processus de recrutement pour votre poste de professeur(e) ?
4. Comment s'est passée votre intégration au sein de votre centre ? Avez-vous eu des outils et des conseils pour débiter votre poste de professeur(e) ? (accompagnement, mentorat, autres ressources)
  - Si non, quelles ressources auriez-vous eu besoin ?
5. Comment définissez-vous la notion d'excellence dans le milieu universitaire ? Comment votre département et votre institution définissent l'excellence ?
6. Avez-vous déjà postulé à une Chaire de recherche du Canada ? Envisagez-vous postuler à une chaire ?
  - Êtes-vous mis au courant de l'ouverture de chaires de recherche ?



- Avez-vous toutes les informations et ressources nécessaires pour vous accompagner dans la préparation de votre candidature ?
  - Si vous avez une chaire, quels sont vos besoins ?
7. Avez-vous déjà participé à un comité de sélection ? Comment s'est passé le processus ? Avez-vous suivi une formation préalable sur les biais inconscients ?
  8. Comment décrivez-vous votre climat de travail ? (avec vos pairs, votre centre et sa direction)
  9. Pourriez-vous me parler de votre situation familiale/personnelle ? (en couple, enfants ou personnes à charge, conciliation travail-vie personnelle, maladie, congé parental, handicap, maladie, etc.)
  10. Avez-vous vécu des obstacles depuis le début de votre carrière professorale ?
    - Si oui, lesquels ? Comment êtes-vous passé à travers ces obstacles ?
    - Avez-vous eu du soutien ?
  11. Avez-vous des étudiant(e)s aux études supérieures (doctorat — post-doctorat) ? Constatez-vous des obstacles auxquels ces étudiant(e)s peuvent faire face ? (ex. financement, recherche d'un poste de professeur(e), etc.)
  12. L'INRS a un manque de représentativité de professeur(e)s provenant des groupes sous-représentés. Quelles sont vos recommandations pour arriver à une meilleure représentativité et inclusion des personnes provenant de ces groupes ?
  13. Avez-vous des suggestions, des commentaires, des idées, des plaintes qui pourraient alimenter notre réflexion ?

## **Annexe 4 : Formulaire d'auto-identification**

## QUESTIONNAIRE D'IDENTIFICATION ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI - ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

### CONFIDENTIEL LORSQUE REMPLI

La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2001 et vise à favoriser une représentation équitable des groupes qui sont fréquemment victimes de discrimination en emploi. Elle oblige des organismes publics à procéder à l'analyse de leurs effectifs afin que soit déterminé, pour chaque emploi, le nombre de personnes faisant partie de chacun des groupes désignés dans le présent questionnaire, soit les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et, depuis le 17 décembre 2005, les personnes handicapées.

Le questionnaire a pour objet d'identifier les personnes membres de ces groupes afin de pouvoir ensuite vérifier si elles sont en proportions suffisantes dans les différents emplois de l'organisme.

Les renseignements recueillis lors de cette identification ne serviront qu'aux fins de l'application de la Loi, seront strictement confidentiels et ne seront connus que des personnes responsables de l'application du programme d'accès à l'égalité en emploi.

Ces renseignements permettront notamment de mettre en œuvre des mesures d'accès à l'égalité, de mesurer les progrès réalisés et de rendre compte des résultats de la représentation des membres des groupes visés dans notre organisme à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Les femmes et les personnes handicapées peuvent faire partie de plus d'un groupe visé. Par ailleurs, les définitions pour les Autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques sont mutuellement exclusives, c'est-à-dire qu'une personne ne peut s'identifier qu'à un seul de ces trois groupes.

Enfin, les personnes qui ne font partie d'aucun de ces groupes doivent néanmoins le signifier en répondant simplement « NON » à la question se rapportant à chaque groupe.

Pour toutes questions ou commentaires, nous vous invitons à communiquer avec **Madame Isabelle Genest** du Service des ressources humaines au numéro suivant 418 654-2515 ou par courriel à l'adresse [isabelle.genest@inrs.ca](mailto:isabelle.genest@inrs.ca)

**QUESTIONNAIRE D'IDENTIFICATION  
ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI - ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI**

<b>CONFIDENTIEL LORSQUE REMPLI</b>	
<b>DONNÉES PERSONNELLES</b>	<b>MINORITÉS VISIBLES</b>
<p>_____ Emploi postulé ou titre d'emploi occupé</p> <p>_____ Nom</p> <p>_____ Prénom</p> <p>_____ Date</p>	<p>Les membres des minorités visibles sont des personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race ou de couleur blanche. À titre indicatif, voici quelques exemples de personnes qui sont considérées comme faisant partie d'une minorité visible au sens de la Loi (veuillez noter que cette liste n'est pas exhaustive) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Noirs (Africains, Haïtiens, Jamaïquains, etc.)</li> <li>• Personnes originaires de l'Asie du Sud et du Sud-Est (Vietnamiens, Cambodgiens, Thaïlandais, Tamouls, Indiens de l'Inde, etc.)</li> <li>• Chinois (Hong Kong, Chine, Mongolie, etc.)</li> <li>• Coréens et Japonais</li> <li>• Personnes originaires d'Asie occidentale et Arabes (Libanais, Marocains, Égyptiens, etc.)</li> <li>• Latino-américains (Brésiliens, Colombiens, Cubains, Péruviens, Guatémaltèques, etc.)</li> </ul> <p><b>Faites-vous partie d'une minorité visible?</b></p> <p align="center"> <input type="checkbox"/> OUI                      <input type="checkbox"/> NON         </p>
<b>SEXE</b>	
<input type="checkbox"/> Féminin <input type="checkbox"/> Masculin	
<p><b>ATTENTION : Vous ne pouvez-vous identifier qu'à un seul des trois groupes suivants : autochtones, minorités visibles et minorités ethniques.</b></p>	
<b>AUTOCHTONES</b>	<b>MINORITÉS ETHNIQUES</b>
<p>Les autochtones sont réputés êtres Indiens, des Inuits ou des Métis du Canada.</p> <p><b>Faites-vous partie des peuples autochtones du Canada?</b></p> <p align="center"> <input type="checkbox"/> OUI                      <input type="checkbox"/> NON         </p>	<p>Les membres des minorités ethniques sont des personnes, autres que les autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais. La langue maternelle est celle que vous avez apprise en premier dans votre enfance et que vous devez encore comprendre. Cette langue ne doit pas être le français ni l'anglais.</p> <p><b>Faites-vous partie d'une minorité ethnique?</b></p> <p align="center"> <input type="checkbox"/> OUI                      <input type="checkbox"/> NON         </p>

**QUESTIONNAIRE D'IDENTIFICATION  
ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI - ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI**

**CONFIDENTIEL LORSQUE REMPLI**

**PERSONNES HANDICAPÉES**

La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (L.R.Q., c. E-20.1, a. 1) définit une « personne handicapée » comme suit :

« ...toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. »

Plus explicitement, une personne handicapée est une personne ayant :

- une **déficience** (soit une perte, une malformation ou une insuffisance d'un organe ou d'une structure, de naissance ou acquise au cours de la vie);
- entraînant une **incapacité** (soit une réduction de la capacité à fonctionner sur le plan intellectuel, psychologique, physiologique ou anatomique d'une façon ou dans des limites considérées comme normales);
- **significative** (dont le degré de sévérité et de gravité rend impossible la restauration à un niveau normal des capacités de la personne par l'utilisation d'une prothèse telle que des lunettes, des lentilles cornéennes ou d'une prothèse auditive ou encore d'une orthèse telle que des semelles ou des chaussures orthopédiques);
- et **persistante** (dont on ne peut prévoir la disparition);
- et qui est sujette à rencontrer des **obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.**

À titre indicatif, voici quelques exemples de situations problématiques que les personnes qui ont des incapacités significatives et persistantes sont susceptibles de vivre dans le contexte d'un emploi (*veuillez noter toutefois que cette liste n'est pas exhaustive et qu'il ne s'agit pas de définitions légales*) :

- difficulté à se servir de leurs mains ou de leurs bras, par exemple, pour saisir ou utiliser une agrafeuse ou pour travailler au clavier;
- difficulté à se déplacer d'un local à un autre, à monter ou à descendre les escaliers, etc.;
- incapacité ou difficulté à voir, à l'exception du port de lunettes ou de lentilles cornéennes;
- incapacité ou difficulté à entendre;
- incapacité à parler ou difficulté à parler et à se faire comprendre;
- difficulté à conduire un véhicule non adapté;
- difficulté à fonctionner sur le plan mental ou intellectuel.

**Compte tenu de ce qui précède, êtes-vous une personne handicapée?**

OUI

NON

## **Annexe 5 : Réseau DIALOG et autres infrastructures et laboratoires de recherche de l'INRS en lien avec le domaine des études autochtones**

TABLEAU 2A: DIALOG : UN REGROUPEMENT STRATÉGIQUE DE CONNAISSANCES UNIQUE

INFRASTRUCTURE	PRÉSENTATION GÉNÉRALE
<p><b>Réseau de recherche et de connaissances relatives aux peuples autochtones (DIALOG)</b></p> <p>Professeure responsable : Carole Lévesque INRS, Centre UCS</p>	<p><b>DESCRIPTION</b></p> <p>DIALOG est un forum de partage et de rencontre entre le monde autochtone et le monde universitaire fondé sur la coconstruction, la mobilisation et la transmission des connaissances, et voué au développement de rapports sociaux justes, égalitaires et équitables entre les peuples. Regroupement stratégique de connaissances interuniversitaire, interinstitutionnel, interdisciplinaire et international créé en 2001, DIALOG est ancré à l'Institut national de la recherche scientifique et soutenu depuis sa création par la direction de l'INRS. Subventionné par le Fonds de recherche du Québec – Société et Culture (FRQ-SC) et par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH), DIALOG réunit plus de 120 personnes et bénéficie de l'étroite collaboration de plusieurs partenaires universitaires et partenaires autochtones.</p> <p>Les membres de DIALOG, qu'ils soient chercheurs/chercheuses, étudiants/étudiantes, leaders, intervenants/intervenantes et intellectuels/intellectuelles autochtones, proviennent d'horizons disciplinaires multiples, partagent des pratiques, des méthodologies et des intérêts de recherche diversifiés et ont pour objectif commun l'avancement des connaissances scientifiques et autochtones pour une société plus juste et une reconnaissance à part entière des cultures,</p>

des savoirs, des droits, des valeurs et des visions du monde des Premiers Peuples.

Par ses travaux de recherche qui allient questionnements scientifiques et défis sociétaux, par ses activités d'animation scientifique, ses programmes de soutien à la recherche collaborative et partenariale, à la formation et à l'édition, ses initiatives en matière de mobilisation des connaissances, ses mécanismes de diffusion et ses banques de données statistiques et spatiales, DIALOG contribue à la démocratisation des savoirs relatifs au monde autochtone à l'échelle nationale comme à l'échelle internationale. À l'heure de la société du savoir, DIALOG participe pleinement aux efforts de réconciliation avec les Peuples autochtones et au déploiement du vivre-ensemble.

### **MISSION**

Le mandat de DIALOG comporte cinq volets :

- CONTRIBUTER À LA MISE EN PLACE ET AU MAINTIEN D'UN DIALOGUE ÉTHIQUE, novateur et durable entre l'université et les instances et communautés autochtones afin de dynamiser et de promouvoir la coproduction des connaissances et la recherche interactive et collaborative.
- DÉVELOPPER UNE MEILLEURE COMPRÉHENSION des réalités historiques, sociales, économiques, culturelles et politiques du monde autochtone, des enjeux contemporains et des relations entre Autochtones et non-Autochtones en misant sur la coconstruction des connaissances et en favorisant la prise en compte des besoins, savoirs, pratiques, perspectives et approches des Autochtones en matière de recherche et de politiques publiques.
- SOUTENIR LA FORMATION ET L'ENCADREMENT des étudiants universitaires, et plus particulièrement des étudiants autochtones, en les associant aux activités et réalisations du réseau et en mettant à leur disposition des programmes d'aide financière et des bourses d'excellence.
- PARTICIPER À L'ENRICHISSEMENT ET AU PERFECTIONNEMENT des compétences des acteurs autochtones en matière de recherche sociale et environnementale et en mobilisation des connaissances.
- ACCROÎTRE L'IMPACT INTELLECTUEL, SOCIAL, ÉCONOMIQUE ET CULTUREL de la recherche relative aux Peuples autochtones en développant de nouveaux outils de connaissance interactifs, participatifs et pédagogiques, et en multipliant les initiatives de diffusion, de partage, de transfert et de mobilisation des connaissances afin de faire connaître et de mettre en valeur ses résultats et ses avancées au Québec, au Canada et à travers le monde.



### **CHERCHEURS ET ÉTUDIANTS**

Les chercheurs réguliers de DIALOG proviennent de 27 universités à travers le monde dont onze au Québec, trois au Canada, deux aux États-Unis, cinq au Mexique, une au Brésil et cinq en Europe : INRS, UQAM, UQAT, UQAC, UQO, UQAR, Université Concordia, Université McGill, Université de Montréal, Université Laval, Université de Sherbrooke, Université d'Ottawa, Trent University, University of Alberta, University of Minnesota (USA), University of North Texas (USA), Federal University of Pernambuco (Brazil), Centro des estudios para el desarrollo rural (Puebla, Mexique), Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (Mexique), Universidad Nacional Autónoma de México, El Colegio de Michoacán (Mexique), El Colegio de Puebla (Mexique), École des Hautes Études en Sciences Sociales, Université de Lyon 2, Université de Genève, Université de Fribourg, Université de Bretagne occidentale.

Plus d'une cinquantaine d'étudiants et d'étudiantes, travaillant sous l'étroite direction, souvent conjointe, des professeurs et des chercheurs du Réseau, participent activement chaque année aux différentes activités de recherche, de formation et de rayonnement de DIALOG. Ils ont l'occasion de présenter leurs travaux académiques sur différentes tribunes universitaires et autochtones, au Québec comme ailleurs, d'organiser leurs propres initiatives collectives de mobilisation des connaissances, de réaliser un stage de recherche ou encore d'obtenir, par voie de concours publics, une bourse d'excellence ou une allocation de diffusion ou de mobilité en vertu des programmes d'aide financière que leur réserve le réseau. Ils sont conviés aux différents concours d'affiches scientifiques (*La recherche étudiante à l'honneur*) organisés annuellement dans le cadre des activités de DIALOG et peuvent dans ce cadre obtenir des bourses de perfectionnement académique.

### **LEADERS, INTERVENANTS ET INTELLECTUELS AUTOCHTONES**

Quelque trente personnes autochtones aux parcours diversifiés — décideurs, acteurs institutionnels, intellectuels, détenteurs de connaissances, artistes, intervenants et conseillers œuvrant dans divers domaines d'expertise et de savoirs — accompagnent les chercheurs et les étudiants de DIALOG, contribuent à la définition et au déploiement de la programmation scientifique, participent aux travaux de recherche et de mobilisation des connaissances et interviennent lors des événements publics organisés par le réseau. Ces personnes proviennent de plusieurs Nations autochtones établies au Québec, mais aussi de d'autres pays en vertu des partenariats existants.

### **PARTENAIRES UNIVERSITAIRES ET PARTENAIRES AUTOCHTONES**

DIALOG bénéficie de l'étroite collaboration de 22 institutions partenaires parmi lesquelles l'Université Concordia, l'Université Laval, l'UQAT, l'UQAM, University of Alberta, Centro des estudios para el desarrollo rural (CESDER), l'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador, Femmes autochtones du Québec, le Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (incluant

tous les centres affiliés), le Conseil tribal Mamuitun, le Conseil des Atikamekw de Manawan, l'Institut Tshakapesh, la Société de Développement des Naskapis, Pekuakamiulnuatsh Takuhikan, le Conseil de la Première Nation Abitibiwinni, la Première Nation des Malécites de Viger, Cree Women Association of Eeyou Istchee, Ontario Federation of Indigenous Friendship Centres et l'organisation maorie Te Whānau ō Waipareira.

**DES PROGRAMMES MIS EN ŒUVRE AUTANT À L'INRS QUE CHEZ LES INSTITUTIONS PARTENAIRES**

Une des principales réalisations de DIALOG — en conformité avec les exigences des organismes subventionnaires — est son offre particulièrement élaborée de programmes d'aide financière destinés à tous ses membres, incluant les étudiants, de même qu'à ses partenaires institutionnels, incluant les organismes autochtones. Quinze programmes sont en effet mis à leur disposition annuellement afin de promouvoir la recherche collaborative, les initiatives collectives liées à l'avancement des connaissances, la diffusion des résultats de recherche autant en milieu universitaire qu'en milieu autochtone et la collecte de données auprès des communautés. Les candidatures sont examinées par des comités d'évaluation multipartites qui s'assurent que les propositions retenues respectent les valeurs éthiques sur lesquelles reposent la mission et le mandat de DIALOG. La mise en œuvre de ces programmes fait en sorte que plusieurs activités se déroulent à l'extérieur de l'INRS, dans d'autres universités par exemple. C'est le cas du programme d'allocation qui permet la circulation des chercheurs et des collaborateurs autochtones (décideurs, intervenants, intellectuels, dans le cadre des enseignements universitaires. En 2015 et en 2016, le cours de 1<sup>er</sup> cycle POL 4105 *Femmes autochtones au Québec: Débats et enjeux*, offert au département de science politique de l'UQAM, a bénéficié de ce programme pour l'accueil des leaders autochtones.

**UNE POLITIQUE D'INCLUSIVITÉ EN PHASE AVEC LES VALEURS ET PRINCIPES FONDATEURS DE DIALOG**

Parmi l'ensemble des politiques et programmes soutenant l'adhésion, le fonctionnement, la mise en commun et la gouvernance de DIALOG, il faut souligner la politique d'inclusivité en vertu de laquelle chacune des activités publiques mises en œuvre par le réseau (ses instances, ses membres, ses organisations partenaires) doit réunir, à un titre ou à un autre, des représentants de ses trois catégories de membres (des chercheurs, des étudiants et des acteurs autochtones) et refléter le travail collaboratif du réseau en matière de coproduction et de mobilisation des connaissances. La mise en application de cette politique a donné lieu à plus de 260 activités au fil des ans.

**UNE POLITIQUE DE RÉCIPROCITÉ EN PHASE AVEC LES VALEURS ET PRINCIPES FONDATEURS DE DIALOG**

Une seconde politique interne, parmi l'ensemble, se distingue aussi par sa nature, sa portée et son caractère collectif. Elle incarne en elle-même une des valeurs fondamentales du Réseau : la réciprocité. Les dispositions de cette politique font en sorte que les sommes partagées parmi les membres, à travers les divers concours et programmes, ne sont pas destinées à des actions ou projets individuels, mais bien à des initiatives collectives reposant sur la mise en commun des expertises et des savoirs. De plus, chaque projet doit donner lieu à une production concrète mise à la disposition de l'ensemble des membres et qui déborde les canaux usuels de diffusion universitaire afin de rejoindre une gamme plus vaste de publics, incluant le public autochtone le cas échéant. C'est en vertu de cette politique que le retour des résultats de recherche auprès des communautés et instances autochtones est soutenu et encouragé au sein de DIALOG.

**TABLEAU 3B: AUTRES INFRASTRUCTURES ET LABORATOIRES DE RECHERCHE DE L'INRS EN LIEN AVEC LE DOMAINE DES ÉTUDES AUTOCHTONES**

INFRASTRUCTURE	DESCRIPTION
<p><b>Alliance de recherche Inditerra : savoirs autochtones et développement durable</b></p> <p>Professeure responsable : Carole Lévesque INRS, Centre UCS</p>	<p>Mise sur pied en 1999, grâce à une subvention du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) dans le cadre du programmes des Alliances de recherche universités-communautés (ARUC), cette Alliance a réuni l'INRS, l'Administration régionale crie, plusieurs Premières Nations de Eeyou Istchee, l'la Commission scolaire crie, le Musée des Civilisations (Ottawa), l'Université Carleton et la Société de développement des Naskapis. Elle visait un renouvellement des connaissances à propos des savoirs autochtones et de leur rôle dans les initiatives de développement durable en milieu autochtone; elle visait également à renforcer, à l'échelle communautaire, la capacité de prise de décision à l'égard des choix de développement, la capacité d'agir et de mettre en œuvre ces choix et la capacité d'en prévenir et d'en gérer les conséquences.</p> <p>Les travaux de l'Alliance dans l'étude des savoirs autochtones et des conditions de leur insertion dans les processus de prise de décision ont reposé sur une approche d'apprentissage mutuel. En partageant et encourageant semblable approche, l'Alliance a conçu, documenté, expérimenté et évalué de nouveaux outils de connaissance, de formation, de communication et de planification pour le bénéfice commun des communautés locales, de la communauté scientifique et des autres lieux de production de connaissances. Cette Alliance a notamment servi d'ancrage en 2001 à la mise sur pied du Réseau DIALOG. Ses travaux ont par la suite été intégrés dans la programmation scientifique du Réseau.</p>
<p><b>Alliance de recherche ODENA : les Autochtones et la ville au Québec</b></p> <p>Professeure responsable : Carole Lévesque INRS, Centre UCS</p>	<p>Dans la foulée des activités scientifiques du Réseau DIALOG, l'Alliance de recherche ODENA a été créée en 2009 grâce à une subvention du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH), dans le cadre du programmes des Alliances de recherche universités-communautés (ARUC). Elle réunit des chercheurs de l'INRS et de quelques universités partenaires (Université Laval, Université Concordia, UQAT) d'une part, et les acteurs du mouvement des centres d'amitié autochtones du Québec et du Canada. L'Alliance de recherche ODENA offre des avenues alternatives dans la compréhension et la réponse aux défis individuels et sociétaux des Premiers Peuples au sein des villes du Québec. Elle réunit des représentants de la société civile autochtone et des chercheurs universitaires engagés dans une démarche de coconstruction des connaissances afin d'améliorer la qualité de vie des Autochtones des villes et de renouveler les relations entre les Premiers Peuples et les autres citoyens du Québec dans un esprit d'égalité et de respect mutuel.</p> <p>ODENA vise à soutenir le développement social, économique, politique et culturel de la population autochtone des villes québécoises et à mettre en valeur l'action collective des centres d'amitié autochtones du Québec. Depuis 2014, les travaux d'ODENA se déploient également à</p>

	<p>l'échelle nationale et internationale. Cette alliance privilégie la recherche de proximité, la transmission et la mobilisation des connaissances, le partage continu des savoirs et leur inscription directe dans les initiatives de reconstruction sociale mises de l'avant par les instances autochtones concernées. ODENA a été mise sur pied en 2009 dans le cadre du Programme des Alliances de recherche universités-communautés du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRHS).</p>
<p><b>Grand partenariat international : le monde autochtone et les défis du vivre-ensemble</b></p> <p>Professeure responsable : Carole Lévesque INRS, Centre UCS</p>	<p>Ce partenariat international financé par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada et mis sur pied en 2013, réunit plus de 60 chercheurs et intellectuels autochtones déjà membres du Réseau DIALOG. Son principal rôle est de faire connaître et reconnaître la capacité des communautés et instances autochtones à définir et à renouveler les questionnements de recherche et à apporter des réponses constructives aux défis sociaux, économiques, politiques et culturels auxquels elles font face. Il offre un soutien et un encadrement aux étudiants et au personnel de recherche autochtone. À ce jour, les travaux ont connu de nombreuses retombées directes pour les instances autochtones partenaires en mettant à leur disposition de nouveaux corpus d'indicateurs, de nouveaux cadres de référence et de nouveaux outils de connaissances qui combinent tradition écrite et tradition orale, le cas échéant. Ces travaux ont également des retombées au sein de la communauté scientifique puisqu'ils permettent de sensibiliser les étudiants comme les chercheurs aux avantages de la coproduction et de la mobilisation des connaissances en contexte autochtone. Ils favorisent l'intercompréhension, l'interconnexion, le dialogue transculturel, le rapprochement entre le milieu universitaire et le milieu autochtone et, ultimement, entre les citoyens autochtones et les citoyens canadiens.</p>
<p><b>Alliance Kapakan : Transmission, réussite éducative et formes d'apprentissage en contexte autochtone</b></p> <p>Professeure responsable : Carole Lévesque INRS, Centre UCS</p>	<p>L'Alliance Kapakan est née en 2018 de la rencontre et de la mise en commun des expertises, expériences et visées en matière de coproduction des connaissances de deux instances : DIALOG - Réseau de recherche et de connaissances relatives aux peuples autochtones et la Fondation Lucie et André Chagnon. L'Alliance se caractérise par son mode de fonctionnement collégial, interactif et réflexif. Elle s'est constituée autour d'un groupe de 20 acteurs/actrices, autochtones et non autochtones, provenant de divers horizons intellectuels, qui compose en lui-même une communauté apprenante. Ces acteurs/actrices sont parties prenantes de l'ensemble des activités et réalisations de l'Alliance, en assurent les différentes étapes et en construisent, au fur et à mesure des questionnements et des avancées, les contributions publiques destinées prioritairement aux communautés et instances autochtones du Québec.</p>
<p><b>CAIMAN Network: Cameras at Marine Infrastructures in Nunavik</b></p>	<p>Cette initiative est issue des besoins du ministère des Transports du Québec pour des études sur les impacts des changements climatiques sur ses infrastructures côtières nordiques. Mené par des chercheurs de l'INRS et des représentants de l'Administration régionale Kativik, il a connu plusieurs phases de développement depuis 2009. CAIMAN repose sur l'installation de caméras et autres instruments de mesure dans plusieurs villages inuit du Nunavik afin de procéder à des travaux,</p>

<p>Professeure responsable : Monique Bernier INRS, Centre ETE</p>	<p>des processus et des conditions des glaces de rive et de mer sur une longue séquence temporelle. Les données ainsi collectées permettent de mieux comprendre les changements climatiques et leurs impacts sur la circulation locale des Inuit et sur le trafic maritime dans la région. Des entrevues réalisées au fil des ans avec des utilisateurs inuit ont aussi permis de recueillir leurs savoirs écologiques en ce domaine. Les résultats de ces travaux (photographies, mesures, illustrations graphiques) sont mis à la disposition de la population inuit par le biais d'un site web et de calendriers permettant de suivre la dynamique des glaces à travers les saisons. Des sessions de formation et de perfectionnement sont en cours d'élaboration afin de faciliter le transfert des connaissances et l'acquisition de compétences technologiques de la part du personnel inuit.</p>
<p><b>Laboratoire d'équité environnementale (LAEQ)</b></p> <p>Professeur responsable : Philippe Apparicio INRS, Centre UCS</p>	<p>Les chercheurs du LAEQ offrent d'une part, une expertise méthodologique reposant sur les systèmes d'information géographique, l'analyse et la modélisation spatiale et la cartographie interactive sur Internet et, d'autre part, une expertise thématique reliée aux questions de justice et d'équité environnementales à l'échelle nationale et internationale. Le laboratoire collabore depuis 2010 avec le Réseau DIALOG pour la gestion, le suivi et la mise à niveau des bases de données statistiques et spatiales relatives aux populations autochtones du Québec. Les résultats de ces travaux font régulièrement l'objet de publications de diverses natures (documents, articles scientifiques, brochures, feuillets d'information, affiches) et ont notamment donné lieu à la création de plusieurs atlas interactif en libre accès. Le LAEQ accueille des stagiaires de plusieurs universités.</p>

## **Annexe 6: Université NOMADE, Réseau DIALOG**

## MOYENS INSPIRANTS OU INNOVANTS

**IDENTIFICATION :** Programme de formation interactive et participative de l'Université nomade, Réseau DIALOG, INRS

**DOMAINES D'APPLICATION :** Formation interdisciplinaire et interuniversitaire des étudiants/étudiantes des cycles supérieurs des universités québécoises; transmission des connaissances, dialogue entre savoirs autochtones et savoirs scientifiques.

**CONTEXTE :** Dès 2007, dans la foulée de sa mission générale, le Réseau DIALOG a mis sur pied le programme de formation interactive et participative de l'**Université nomade**. Ce programme novateur et unique fait partie des initiatives de mobilisation des connaissances que DIALOG met de l'avant afin de favoriser le partage des savoirs et des compétences entre le milieu universitaire et le milieu autochtone. Les équipes de formation qui interviennent dans le cadre de l'**Université nomade** comptent à la fois des chercheurs, des étudiants, des spécialistes de différents horizons, des leaders et des intellectuels autochtones. La composition de ces équipes reflète la collaboration égalitaire et équitable qui caractérise DIALOG.

Les formations offertes s'inscrivent dans le cadre de programmes académiques reconnus et permettent l'obtention de crédits universitaires de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles dans différents programmes d'études. L'**Université nomade** accueille les étudiants de différentes universités de même que les chercheurs, les intervenants, les fonctionnaires, les intellectuels de différents milieux (autochtones et non autochtones), les praticiens, les acteurs de la société civile et le grand public.

### OBJECTIFS VISÉS :

- Mobiliser les membres et partenaires institutionnels de DIALOG autour d'un projet collectif d'acquisition, d'appropriation et de transmission des savoirs scientifiques et autochtones.
- Offrir des enseignements interactifs et dynamiques en ce qui a trait aux réalités autochtones nationales et internationales.
- Favoriser l'acquisition de compétences, d'habiletés et de connaissances sur les grands enjeux sociaux, juridiques, économiques, politiques et territoriaux relatifs aux sociétés autochtones passées et actuelles.
- Réunir les conditions propices au déploiement de pratiques pédagogiques réflexives, interactives et interdisciplinaires.
- Renouveler et actualiser les outils de connaissance théoriques, éthiques, méthodologiques et épistémologiques en matière d'études autochtones.
- Créer les conditions d'un apprentissage soutenu pour les étudiants/étudiantes des universités québécoises (autochtones et non autochtones) partenaires du Réseau DIALOG.
- Mettre en valeur les approches, méthodes et perspectives autochtones dans la compréhension des réalités historiques et contemporaines des mondes autochtones.



## DESCRIPTION :

Chacune des éditions de l'**Université nomade** est organisée autour d'un thème porteur en résonnance avec les grands questionnements de l'actualité nationale et internationale du monde autochtone : politiques publiques, instruments internationaux, gouvernance, territoire, développement durable, développement nordique, jeunesse, condition des femmes et des genres, expressions artistiques, présence dans les villes, droits et revendications, santé et mieux-être. L'équipe de formation constituée lors de chacune des éditions est chargée d'élaborer une programmation mettant en valeur les trajectoires de différents acteurs, les composantes des systèmes de connaissances autochtones et scientifiques, les ancrages disciplinaires et les champs d'application sollicités pour la circonstance de même qu'une vaste gamme de compétences analytiques et réflexives à acquérir. À chaque occasion et selon les lieux où se déroulent les activités, des universités et des instances autochtones partenaires de DIALOG sont impliquées dans l'organisation, la complémentarité des thèmes abordés, le contenu des enseignements et l'évaluation des travaux des étudiants.

De manière concrète, les éditions de l'**Université nomade** s'échelonnent sur cinq jours consécutifs (35 heures) au cours d'une même semaine, dans un même endroit et uniquement en présentiel afin d'accroître les échanges, de faciliter les partages d'expertises et d'expériences et d'encourager la mutualisation des apprentissages; un bloc de 10 heures complémentaires d'exercices pratiques permet aux étudiants de compléter les 45 heures d'enseignement nécessaires à l'obtention de 3 crédits universitaires. Les enseignements sont intensifs et intégrés en ce sens qu'ils sont partagés par tous les participants, tout au long de la semaine. Les équipes de formation mettent en présence des chercheurs, des étudiants et des intellectuels autochtones, de différentes générations et genres qui animent les activités et encadrent les étudiants. Des invités peuvent éventuellement se joindre à ces équipes afin de partager leurs savoirs et expériences.

## RÉSULTATS:

- Entre 2007 et 2019, seize éditions de l'**Université nomade** ont été organisées dans trois pays différents : Canada (Québec), France et Mexique.
- Ces seize éditions ont mobilisé quelque 1000 personnes dont plus de 40 % étaient Autochtones.
- Cinq éditions se sont tenues à l'INRS (Montréal), trois à l'Université Concordia (Montréal), quatre à l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (Val-d'Or), une à Mexico avec la collaboration de l'Universidad nacional autónoma de México, une au Centro de Estudios para el Desarrollo Rural (CESDER) dans l'État de Puebla avec la collaboration de Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, deux en France avec la collaboration de l'École des Hautes études en sciences sociales (Paris) et de l'Université de Bretagne occidentale (Brest).
- Huit éditions se sont tenues uniquement en français, alors que des formules bilingues ou trilingues (français/anglais/espagnol) été adoptées dans les autres cas.
- Les langues autochtones ont également été à l'honneur en maintes occasions.
- Quelque 350 étudiants/étudiantes, dont la moitié étaient Autochtones, ont obtenu des crédits universitaires dans le cadre de l'une ou l'autre édition de l'**Université nomade**.
- Des chercheurs et étudiants (autochtones et non autochtones) de quinze universités ont déjà participé aux activités de l'**Université nomade**.

- Des représentants de douze instances autochtones, nationales et internationales, ont également été impliqués dans l'organisation des différentes éditions.
- Huit universités québécoises ont été représentées lors de ces événements.
- Les étudiants/étudiantes provenaient de douze disciplines des sciences humaines et des sciences sociales.
- Les retombées des diverses éditions ont mené à la production de documents écrits, photographiques, iconographiques et vidéos rendant compte des échanges et des apprentissages.

#### **FACTEURS DE SUCCÈS :**

- Mobilisation des membres du Réseau DIALOG, incluant chercheurs et étudiants de différentes disciplines d'une part, et intellectuels, leaders et intervenants autochtones détenant différentes expertises d'autre part.
- Mobilisation des partenaires institutionnels de DIALOG dans l'organisation des différentes éditions.
- Création de liens entre les membres originaires de différents pays.
- Mise en valeur des savoirs autochtones (matériels, sociaux, écologiques et spirituels).
- Croisement des savoirs autochtones et des savoirs scientifiques.
- Adoption d'une démarche pédagogique réflexive et interactive.
- Familiarisation des étudiants avec les méthodologies autochtones, la coproduction et la mobilisation des connaissances en contexte autochtone.
- Participation des acteurs locaux et régionaux le cas échéant.
- Acquisition de nouvelles connaissances et compétences en éthique et en épistémologie de la recherche en contexte autochtone pour tous les participants.
- Intégration d'expériences et de perspectives internationales.
- Accessibilité à une documentation combinant la littérature scientifique, les sources autochtones et les études de cas.
- Correspondance avec l'actualité autochtone de l'heure.

## **Annexe 7: Classe des Sages, Réseau DIALOG**

## MOYENS INSPIRANTS OU INNOVANTS

### IDENTIFICATION : La Classe des Sages, Réseau DIALOG, INRS

**DOMAINES D'APPLICATION :** Formation des étudiants/étudiantes des cycles supérieurs; enrichissement des compétences en recherche des acteurs/actrices autochtones.

**CONTEXTE :** Depuis sa création au début des années 2000, le réseau DIALOG consacre ses énergies, ses compétences et ses ressources à la construction d'un dialogue intellectuel, éthique et constructif entre le monde universitaire et le monde autochtone. Ce réseau s'investit entièrement dans une double démarche de réconciliation et de démocratisation des savoirs afin de développer des conditions favorables à l'émergence de nouveaux questionnements scientifiques qui prennent acte des réalités historiques, sociales, économiques, culturelles, juridiques et politiques des Peuples autochtones, de leurs approches et perspectives intellectuelles, de leur contribution à la société du savoir, de leurs initiatives de reconstruction sociale et de décolonisation ainsi que de leurs propres visions du développement.

Pour ce faire, DIALOG a multiplié au cours des dernières années les occasions de rencontre et d'échange en favorisant l'adoption de pratiques de recherche éthiques et respectueuses, en privilégiant la convergence sociale des résultats de la recherche scientifique relative aux Peuples autochtones et en misant sur son renouvellement à la lumière des enjeux contemporains qui se posent aux Peuples autochtones engagés sur le chemin de l'affirmation et de la reconnaissance de leurs droits, de leurs savoirs et de leurs cultures.

Dans cet esprit de réciprocité, d'équité et de réconciliation, une nouvelle initiative de transmission, de mobilisation et de partage des connaissances a vu le jour en 2016 au sein de DIALOG : **La Classe des Sages**. La caractéristique première de la **Classe des Sages** est de se dérouler au sein d'une communauté autochtone/réserve, d'être organisée de concert – et à chacune des étapes – avec les instances officielles de la communauté d'accueil (un comité organisateur est formé) et d'offrir aux étudiants/étudiantes membres du réseau DIALOG une expérience de rapprochement avec le monde autochtone.

### OBJECTIFS VISÉS :

- Réunir des détenteurs/détentrices de connaissances et des intellectuels/ intellectuelles autochtones d'une part, et des étudiants/étudiantes de tous les cycles universitaires et de disciplines variées d'autre part.
- Se familiariser avec l'histoire, les traditions et les réalités contemporaines des différentes Nations autochtones.
- Favoriser l'acquisition de compétences, d'habiletés et de connaissances sur les ancrages théoriques, méthodologiques, épistémologiques et éthiques de la recherche AVEC les Autochtones.
- Créer les conditions d'un apprentissage dynamique et interactif pour les étudiants/étudiantes des universités québécoises (autochtones et non autochtones).

**DESCRIPTION :** Véritable école du savoir ancrée dans l'innovation sociale, la **Classe des Sages** met l'accent sur la rencontre et la transmission des savoirs autochtones et scientifiques, sur l'arrimage essentiel entre questionnements de recherche et défis sociétaux et sur la responsabilité universitaire et sociale au regard de la connaissance et de ses retombées. La **Classe des Sages** permet de créer des conditions privilégiées d'apprentissage afin que les

chercheurs/chercheuses et les étudiants/étudiantes puissent s'initier à la coproduction des connaissances tout en se familiarisant avec les principes éthiques, méthodologiques et épistémologiques d'une recherche qui se pense, se construit et se réalise en étroite relation avec les Autochtones.

De manière concrète, la **Classe des Sages** se tient sur 5 demi-journées (21 heures) réparties sur 3 jours dans un espace choisi par la communauté : salle communautaire, salle d'exposition, site culturel ou infrastructure hôtelière selon les possibilités existantes. L'espace est aménagé de manière à faciliter les échanges et à favoriser la prise de parole selon des modalités et des formules prévues à cet effet. Le mobilier et les accessoires accompagnant les présentations (tables, chaises, fauteuils, chevalets, paravents, tableaux, écrans, affiches, présentoirs, objets artistiques ou cérémoniels) sont disposés selon les préférences du comité organisateur. Un équipement technique permet la traduction si nécessaire. Les langues autochtones sont généralement à l'honneur. Des artistes, danseurs et chanteurs de la communauté sont mobilisés pour la circonstance. Un/une sage de la communauté est également convié afin de prononcer les paroles de bienvenue et de clôture. Avec le consentement des participants/participantes l'événement peut être filmé en vue de la conception ultérieure de vidéos ou de supports visuels. Les thèmes abordés pendant les rencontres sont sélectionnés sur place par les participants/participantes. Des animateurs/animateuses accompagnent les participants/participantes. Des traiteurs locaux préparent les collations et les repas partagés par l'assemblée pendant toute la durée de l'événement. Des visites dans la communauté peuvent être organisées.

#### RÉSULTATS:

- Trois éditions ont déjà été organisées conjointement depuis 2016; elles ont mobilisé quelque 200 personnes dont plus de 60% étaient Autochtones.
- Les communautés suivantes ont accueilli l'événement jusqu'à présent: Pikogan (1<sup>ère</sup> édition, 2016), Mashteuiatsh (2<sup>e</sup> édition, 2017) et Wendake.(3<sup>e</sup> édition, 2018).
- Des études de cas mettant en évidence des résultats de travaux de coproduction des connaissances ont été présentées à chacune des éditions.
- Quelque 80 étudiants/étudiantes, dont une dizaine étaient Autochtones, ont participé aux trois premières éditions.
- Ces étudiants/étudiantes ont présenté à chaque occasion leurs travaux de recherche et échangé avec les aînés/aînées et les membres des communautés d'accueil.
- Trois concours d'affiches scientifiques ont été organisés dans le cadre du programme *La recherche étudiante à l'honneur*.
- Dix bourses d'études ont été remises aux étudiants/étudiantes dont les affiches ont été sélectionnées par un comité d'évaluation formé de chercheurs/chercheuses et d'intellectuels/intellectuelles autochtones.
- Huit universités québécoises ont été représentées lors de ces événements.
- Les étudiants/étudiantes provenaient de douze disciplines des sciences humaines ou sociales.
- Une quinzaine de chercheurs/chercheuses du réseau DIALOG ont accompagné leurs étudiants/étudiantes.

- Les retombées de l'événement ont mené à la production de documents écrits, photographiques, iconographiques et vidéos rendant compte des échanges et des apprentissages.
- Les travaux des étudiants/étudiantes ont été publiés dans les cahiers DIALOG.

**FACTEURS DE SUCCÈS :**

- Participation de la communauté d'accueil à l'organisation et au déroulement de l'événement.
- Mise en valeur des compétences locales (artistiques, associatives, historiques).
- Retombées économiques pour la communauté.
- Retour dans la communauté d'accueil avec les résultats de l'événement.
- Remise personnalisée des divers produits aux participants/participantes locaux.

## **Annexe 8: Programme d'aide financière pour les membres du Réseau DIALOG**

## MOYENS INSPIRANTS OU INNOVANTS

### **IDENTIFICATION : Programmes d'aide financière pour les membres du Réseau DIALOG, INRS**

**DOMAINES D'APPLICATION :** Soutien à la recherche collaborative et participative, à la formation, à l'enrichissement des compétences et aux initiatives de mobilisation des connaissances de la part des membres individuels et institutionnels de DIALOG.

**CONTEXTE :** Au cours des années, le Réseau DIALOG a raffiné et diversifié ses programmes d'aide financière afin de multiplier les occasions d'interaction et de réciprocité entre les chercheurs, les étudiants et les représentants et intellectuels autochtones affiliés au réseau et de favoriser la mise en commun et le partage des connaissances, des expériences, des expertises et des disciplines. À l'exception des bourses d'excellence pour la maîtrise ou le doctorat qui sont nominatives, tous les autres types d'allocation ou d'aide financière s'appliquent uniquement à des projets collectifs mettant en lien d'autres membres du Réseau. En effet, DIALOG soutient uniquement les initiatives collectives de ses membres et non pas les projets personnels, peu importe leur provenance ou leur nature. Dans tous les cas, les valeurs éthiques, les principes directeurs et les orientations scientifiques du Réseau doivent être respectés. Les dossiers de candidature doivent respecter les critères d'éligibilité associés à chacun des programmes; ils sont évalués par des comités de pairs.

Par ailleurs, les bourses et allocations offertes par DIALOG provenant de fonds publics, les bénéficiaires des programmes ont également des obligations envers leurs collègues du réseau; leurs activités doivent engendrer des retombées concrètes (documents, œuvres de création, vidéo, reportage photographique, guide ou cahiers pédagogiques, etc.) qui seront par la suite partagées avec les autres membres du Réseau et mises à la disposition du public.

### **OBJECTIFS VISÉS :**

- Contribuer au développement d'un dialogue éthique entre le milieu universitaire et le milieu autochtone.
- Favoriser la recherche collaborative et interactive avec les communautés et instances autochtones.
- Encourager le retour des données (sous diverses formes) auprès des communautés et instances autochtones.
- Promouvoir la connaissance relative aux Peuples autochtones et en favoriser la diffusion, y compris dans les langues autochtones le cas échéant.
- Offrir des moyens et des outils de partage, d'échange et de mobilisation des connaissances.
- Proposer de nouveaux modes d'interaction (réseautage, collaboration) avec les communautés et organismes autochtones au regard de la recherche et de l'avancement des connaissances.



## DESCRIPTION :

### • PROGRAMMES POUR LES ÉTUDIANTS MEMBRES DU RÉSEAU DIALOG

#### ➤ Bourses d'excellence pour le doctorat.

Les bourses d'excellence ont pour but d'encourager les travaux de recherches qui favorisent une meilleure connaissance de la situation des Autochtones et l'amélioration de leurs conditions de vie. Le montant de la bourse est de 5000 \$.

#### ➤ Bourses d'excellence pour la maîtrise.

Ces bourses d'un montant de 2500 \$ ont pour but d'encourager les travaux de recherche qui favorisent une meilleure connaissance de la situation des Autochtones et l'amélioration de leurs conditions de vie.

#### ➤ Allocation de diffusion des travaux étudiants.

Ce programme vise à soutenir la formation et l'encadrement des étudiants des cycles supérieurs en favorisant la présentation des résultats de leurs projets de maîtrise, de doctorat ou de postdoctorat sur la scène nationale ou internationale.

#### ➤ Allocation de diffusion des travaux étudiants en milieu autochtone.

Ce programme vise à soutenir la formation et l'encadrement des étudiants des cycles supérieurs en favorisant la présentation des résultats de leurs projets de maîtrise, de doctorat ou de postdoctorat auprès des organisations et communautés autochtones.

#### ➤ Appui aux initiatives collectives de mobilisation des connaissances pour les étudiants.

DIALOG met à la disposition des étudiants de tous les cycles universitaires un budget destiné à soutenir les initiatives collectives de mobilisation des connaissances destinées à mettre en valeur les résultats de la recherche relative aux Peuples autochtones, que ces initiatives se déroulent en milieu universitaire ou en milieu autochtone. Les activités proposées doivent obligatoirement mettre en présence des chercheurs, des étudiants et des partenaires autochtones.

#### ➤ Allocation de mobilité afin d'effectuer une collecte de données auprès d'une instance ou communauté autochtone.

Le programme de mobilité met à la disposition des étudiants des cycles supérieurs des allocations afin de soutenir la collecte des données de recherche qui s'effectue auprès d'une communauté ou d'une instance autochtone.

#### **Stages en recherche et mobilisation des connaissances.**

Le programme de stages offre de nouvelles occasions d'apprentissage pour les étudiants de tous les cycles universitaires en leur offrant la possibilité de réaliser des stages en recherche partenariale, coproduction et mobilisation des connaissances. Ils peuvent être effectués au siège social de DIALOG (Institut national de la recherche scientifique, Montréal), dans une des universités partenaires, au sein d'un groupe de recherche partenaire ou en contexte autochtone.

- **PROGRAMMES POUR LES CHERCHEURS ET LES COLLABORATEURS AUTOCHTONES DU RÉSEAU DIALOG**

- **Subventions de recherche.**

DIALOG met à la disposition de ses chercheurs/chercheuses et collaborateurs autochtones des budgets destinés à la réalisation conjointe de projets de coproduction des connaissances et de recherche participative élaborés et effectués en conformité avec la programmation scientifique, les chantiers de recherche, de même qu'avec les valeurs et principes éthiques en vigueur à DIALOG.

- **Aide financière pour la conception et l'élaboration de nouvelles propositions de recherche interdisciplinaire et partenariale.**

DIALOG finance jusqu'à hauteur de 5000 \$ la préparation de propositions de recherche destinées à être déposées auprès des organismes subventionnaires suivants : CRSH; FRQ-SC; CRSNG; IRSC; Réseaux des centres d'excellence. Les projets doivent être interdisciplinaires, reposer sur un partenariat officiel avec des instances ou communautés autochtones, viser la construction des connaissances et favoriser la formation des étudiants et des assistants de recherche.

- **Appui aux initiatives collectives de mobilisation des connaissances par des chercheurs ou collaborateurs autochtones.**

Les budgets de ce programme sont destinés à la tenue d'activités collectives ou à la réalisation de produits/outils de connaissances résultant des travaux collectifs des membres du partenariat (chercheurs, étudiants, partenaires autochtones). Les projets doivent obligatoirement être collectifs.

- **Aide à l'édition universitaire.**

Ce programme encourage la publication collective des résultats de recherche en soutenant l'édition d'un ouvrage destiné à être publié à des presses universitaires établies au Québec, au Canada ou ailleurs le cas échéant.

- **Allocation permettant la circulation des chercheurs et collaborateurs autochtones à des fins d'enseignement universitaire.**

DIALOG met à la disposition des chercheurs un budget de mobilité afin qu'ils puissent inviter leurs collègues ou des membres autochtones du réseau dans leurs cours et séminaires respectifs portant sur des thématiques relatives aux Peuples autochtones.

- **Allocation permettant la circulation des chercheurs et collaborateurs autochtones dans le cadre d'activités de formation ou d'enrichissement des compétences en contexte autochtone.**

DIALOG met à la disposition des partenaires autochtones un budget de mobilité afin qu'ils puissent inviter leurs collègues universitaires pour des activités ou sessions de formation sur mesure autour de thématiques inscrites dans la programmation scientifique du réseau.

- **Accueil de chercheurs en résidence à l'INRS (bureau de Montréal).**

DIALOG offre aux chercheurs du réseau, la possibilité de séjourner à Montréal pour des périodes de quelques mois, et met à leur disposition un espace de travail dans les locaux de l'INRS.

- **Programme de soutien au rayonnement du réseau sur la scène internationale.**

DIALOG encourage ses membres à participer à des événements internationaux (colloques, tables rondes et ateliers) qui mettent en valeur les études autochtones, regroupent plusieurs membres du réseau et favorisent le réseautage et le partage des connaissances.

### **RÉSULTATS:**

- Des étudiants et des chercheurs de 10 universités québécoises ont obtenu des bourses ou des allocations dans le cadre des programmes du Réseau DIALOG.
- Des collaborateurs autochtones (nb : 125) provenant de 18 instances ont obtenu des allocations de DIALOG.
- Plus de 450 bourses et allocations ont été versées aux membres de DIALOG au cours des 15 dernières années.
- Vingt-cinq bourses et allocations ont été attribuées à des étudiants autochtones du Québec.
- Grâce à DIALOG, les étudiants membres (autochtones et non autochtones) ont présenté leurs travaux sur les cinq continents et dans plus de 25 pays.

### **FACTEURS DE SUCCÈS :**

- L'adhésion à la mission collective et aux valeurs du Réseau DIALOG.
- Les grandes possibilités de réseautage et de rayonnement offertes par DIALOG.
- La qualité et la diversité de l'offre de programmes.
- L'accueil des communautés et instances autochtones à l'égard des étudiants et des chercheurs de DIALOG.
- Le retour des produits auprès des communautés et instances autochtones.
- Les conditions concrètes de mise en application des principes de collégialité et de réciprocité propres à DIALOG.

## **Annexe 9: Directive relative aux chaires de recherche du Canada**

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

<b>ADOPTION</b>		
<b>INSTANCE</b>	<b>DATE</b>	<b>DÉCISION</b>
Comité de direction	12 décembre 2017	106CD-2017-392

<b>MODIFICATION(S)</b>			
<b>INSTANCE</b>	<b>DATE</b>	<b>DÉCISION</b>	<b>COMMENTAIRES</b>
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.

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

## TABLE DES MATIÈRES

<b>PRÉAMBULE</b> .....	<b>1</b>
<b>1. OBJECTIFS</b> .....	<b>1</b>
<b>2. DÉFINITIONS</b> .....	<b>1</b>
<b>3. CHAMP D'APPLICATION</b> .....	<b>2</b>
<b>4. RESPONSABLE DE L'APPLICATION</b> .....	<b>2</b>
<b>5. RÔLE ET RESPONSABILITÉS DE L'AGENT D'ÉQUITÉ</b> .....	<b>2</b>
<b>6. PROCESSUS D'ATTRIBUTION DES CHAIRES</b> .....	<b>2</b>
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
<b>7. FIN D'UNE CHAIRE</b> .....	<b>5</b>
7.1 Départ d'un Titulaire .....	5
7.2 Perte d'une Chaire lors du processus de réattribution .....	5
<b>8. MESURES TRANSITOIRES</b> .....	<b>6</b>
8.1 Non-renouvellement.....	6
8.2 Réattribution.....	6
<b>9. RENOUELEMENT</b> .....	<b>7</b>
<b>10. MESURES D'ENCADREMENT EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION</b> .....	<b>7</b>
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
<b>11. PLAINTE</b> .....	<b>8</b>
<b>12. MISE À JOUR</b> .....	<b>8</b>
<b>13. DISPOSITIONS FINALES</b> .....	<b>8</b>

## 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<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> 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