

TABLE DES MATIÈRES

Vous pouvez remplir les sections une par une en sélectionnant chaque fois celle qui vous intéresse à partir de la table des matières. À la fin de chacune des sections, vous serez redirigé à la table des matières où vous pourrez sélectionner une autre section à remplir ou à relire. Vous pouvez aussi remplir le rapport au complet, sans revenir à la table des matières entre les différentes sections, en sélectionnant l'option « Remplir le rapport au complet ».

Remplir le rapport au complet

Remarque importante

(Une fois que vous aurez lu l'énoncé ci-dessous, cliquez sur le bouton radio qui l'accompagne.)

Veillez noter que l'information que vous saisissez dans votre rapport n'est enregistrée qu'une fois que vous cliquez sur le bouton « Enregistrer et poursuivre » au bas de la page. Si vous utilisez les boutons de navigation du navigateur ou le bouton « Continuer plus tard » au bas de la page, l'information saisie dans la page **ne sera pas enregistrée**. Si, après avoir cliqué sur « Enregistrer et poursuivre », vous obtenez le message « Il y a des erreurs sur cette page » en rouge vers le haut de la page, c'est qu'au moins un des champs n'a pas été rempli. En pareille situation, les mots « La réponse est incomplète » figureront en rouge en dessous du champ vide.

Il est obligatoire de faire rapport sur 1) le plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement aux fins du Programme des chaires de recherche du Canada et 2) l'allocation de 50 000 \$ relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

Votre établissement doit soumettre le rapport avant la date limite précisée par le programme, et le rapport doit porter sur la période indiquée par le programme.

L'établissement doit afficher la plus récente version de son plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans ses [pages Web portant sur la reddition de comptes à la population](#).

Chaque année, l'établissement doit également afficher publiquement un exemplaire du présent rapport dans ses pages Web portant sur la reddition de comptes à la population dans les sept jours ouvrables suivant la date limite de soumission du rapport au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements. Le Secrétariat examinera le rapport annuel et le transmettra au comité d'examen externe en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Les membres de ce comité se réunissent tous les deux ou trois ans pour évaluer les progrès réalisés par rapport à l'amélioration de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein de l'établissement et pour fournir un contexte pour les versions ultérieures du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Il faut remplir toutes les sections du formulaire (sauf indication contraire).

Coordonnées

Veillez remplir les champs ci-dessous.

Nom de l'établissement :

Institut national de la recherche scientifique

Nom de la personne-ressource :

Geneviève Chacon

Titre du poste :

Directrice de cabinet, des relations gouvernementales et des affaires publiques

Adresse électronique de l'établissement :

genevieve.chacon@inrs.ca

Numéro de téléphone de l'établissement :

418 654-3838

Lien menant au rapport d'étape relatif au plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et au rapport concernant l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion :<https://ca1se.voxco.com/SE/?st=jeuW6suXm8k3Ct0XM1n9bz3j3Dx9FJ0r3UIBbPmww4%3D>

Votre établissement dispose-t-il d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion aux fins du Programme des chaires de recherche du Canada?

Oui

PARTIE A – Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion – Rapport sur les analyses des objectifs principaux, les obstacles systémiques, les objectifs et les indicateurs

Date du plan d'action le plus récent (p. ex. la dernière révision du plan public) :

11/30/2020

Cote accordée au plan d'action au cours de l'examen le plus récent :

Satisfaisant

Nom du représentant de niveau de vice-président responsable d'assurer la mise en application du plan :

Pascale Champagne

Pour la préparation de leur plan d'action, les établissements devaient réaliser ce qui suit : 1) un examen des pratiques d'embauche, 2) un examen comparatif et 3) une analyse du contexte (voir les exigences du programme [ici](#)). Ces examens ont été exigés pour cerner les obstacles systémiques ou les défis particuliers auxquels font face les groupes sous-représentés (p. ex. les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les minorités racisées au sein de leurs établissements respectifs; les établissements devaient ensuite se fixer des objectifs et des mesures SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) pour y remédier.

Indiquez ce que sont les objectifs principaux de votre établissement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (pas plus de six), tels qu'ils sont décrits dans la version la plus récente de votre plan d'action (soit celui approuvé par le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements ou celui qui fait actuellement l'objet d'un examen de la part du Secrétariat), ainsi que les obstacles systémiques/défis auxquels ces objectifs sont censés remédier. Veuillez noter que les objectifs doivent être SMART et doivent comprendre une stratégie de mesure. Dressez la liste des mesures et des indicateurs correspondants (tels qu'ils sont décrits dans le plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de votre établissement) pour chacun des objectifs, puis indiquez : a) les progrès réalisés pendant la période visée par le rapport, b) les mesures prises, c) les données recueillies et d) les indicateurs qui ont servi à évaluer les résultats et les impacts des mesures. Veuillez noter que les indicateurs peuvent être quantitatifs et qualitatifs et doivent être spécifiques. Décrivez les prochaines étapes et utilisez la zone contextuelle réservée à l'information supplémentaire pour fournir d'autres détails (p. ex. un changement d'orientation, les obstacles, les leçons retenues, etc.) pour chacun des objectifs.

Objectif principal 1

Décrivez brièvement l'objectif principal 1 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Intégrer pleinement l'équité, la diversité et l'inclusion dans la rédaction des affichages de postes

Obstacles systémiques -

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

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+.

• À l'origine, il n'y avait 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.

• Selon la procédure, chaque affichage de poste, après rédaction, devait 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.

Méthode de collecte de données pour identifier ces obstacles : Une 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), ainsi que la Directive relative aux chaires de recherche de l'INRS, ont été analysés du point de vue de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Cette analyse a été complétée par la personne responsable de l'équité, la diversité et l'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, et ce afin d'identifier la mise en application des procédures et des 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. De plus, lors de 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.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

A. Rédaction des affichages de postes avec un langage inclusif et non genré B. Identification uniquement des qualifications et compétences réelles et nécessaires à chaque poste C. Identification que les interruptions de carrière seront prises en compte par le comité de sélection D. Inclusion de l'information sur l'accessibilité des lieux et des outils de sélection E. Inclusion de l'information sur l'engagement de l'INRS en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative :

Indicateurs : A. Guide sur la rédaction inclusive à l'INRS; Participation, de tous les membres du Service des ressources humaines à la formation sur la rédaction inclusive

Données recueillies : La promotion du guide de rédaction inclusive a été incluse au plan de communication interne en équité, diversité et inclusion de l'INRS. Le guide a été diffusé à l'entière de la communauté. Tous les membres du Service des ressources humaines ont suivi une formation sur la rédaction inclusive. B. Participation, de tous les membres du Service des ressources humaines à la Formation « Équité, Diversité et Inclusion à l'INRS » sur les biais inconscients; Procédure interne pour que tous les affichages de postes soient validés par le Service des ressources humaines, avant diffusion; Vérification, par le Service des ressources humaines, des principes d'équité, de diversité et d'inclusion. Données recueillies : Les membres du Service des ressources humaines ainsi que les directions des centres de l'INRS ont participé, jusqu'à maintenant, à la formation. Tous les affichages de postes sont aussi validés par le Service des ressources humaines, avant diffusion. Le Service des ressources humaines valide aussi le respect des principes d'équité, de diversité et d'inclusion C. Énoncé, dans les affichages de poste pour les postes du corps professoral, sur les interruptions de carrière Données recueillies : Un énoncé sur les interruptions est ajouté à chaque affichage de poste. D. Indication, dans les affichages de postes, que les outils de sélection pourront être adaptés selon les besoins des personnes en situation de handicap; Ajout d'une adresse courriel à contacter, en toute confidentialité, en cas de questions en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ou pour toutes demandes d'adaptation selon les besoins des personnes en situation de handicap ou vivant avec une incapacité Données recueillies : Un énoncé sur les mesures d'adaptation est ajouté à chaque affichage de poste. E. Inclusion, dans chaque affichage de poste, d'un énoncé expliquant les objectifs et les mesures du Programme d'accès à l'égalité en emploi; Inclusion, dans l'énoncé, d'un lien vers la page web sur l'équité, la diversité et l'inclusion de l'INRS Données recueillies : Un énoncé sur l'engagement de l'INRS, en matière d'équité, de diversité et d'inclusion est ajouté à chaque affichage de poste.

Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

A. Le Service des communications de l'INRS a développé et publié un guide sur la rédaction inclusive, sur le site web de l'INRS, à l'hiver 2020. Tous les membres du Service des ressources humaines ont suivi une formation sur la rédaction inclusive, basée sur les principes du guide. Les affichages de postes pour tous les postes de l'INRS, incluant les postes pour le corps professoral, sont maintenant tous rédigés dans un langage inclusif. Pour les postes de professeure ou de professeur, les directions de chaque centre sont en charge de rédiger les affichages de postes. Cependant, avant diffusion, ils sont envoyés au Service des ressources humaines pour s'assurer d'une rédaction inclusive, pour s'assurer que les bonnes pratiques en équité, diversité et inclusion soient respectées dans la description de poste et dans les compétences recherchées et pour s'assurer que le passage en matière d'équité, de diversité et d'inclusion soit inséré. B. Les directions des centres de l'INRS ainsi que les membres du Service des ressources humaines ont aussi participé à la première séance de formation « Équité, diversité et inclusion à l'INRS ». Cette formation a été développée par une consultante, en collaboration avec la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion de l'INRS. Les notions de base en équité, diversité et inclusion, les défis en milieu universitaire, les biais conscients et inconscients liés à toutes les étapes du processus d'embauche, notamment lors de la rédaction des affichages de postes, sont abordés dans cette formation. Cette formation permet, notamment, d'outiller les membres de l'INRS, chargé de la rédaction d'affichage de postes, de respecter les principes en équité, diversité et inclusion, tels que la rédaction neutre et le fait d'identifier uniquement les qualifications et compétences réelles et nécessaires à chaque poste. C. Une section de l'affichage est effectivement maintenant consacrée à l'équité, diversité et l'inclusion. On y retrouve un énoncé sur les interruptions de carrière et un énoncé sur la possibilité d'accommodements pour les personnes en situation de handicap, pour toutes les étapes du processus d'embauche. Nous avons aussi ajouté, plus récemment, une adresse courriel à contacter, en toute confidentialité, en cas de questions en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ou pour toutes demandes d'adaptation. D. On y retrouve aussi de l'information sur le Programme d'accès à l'égalité en emploi, sur l'engagement de l'INRS en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

La pandémie de COVID-19 et le confinement ont eu d'importants impacts sur la mise en œuvre du plan d'action, notamment en raison d'une surcharge de travail constatée à tous les niveaux et dans les différents secteurs mobilisés par le plan d'action, les membres de la direction, du Service des ressources humaines et du Service des communications, étant engagés de près dans l'application des mesures sanitaires, les membres du corps professoral dans l'élaboration des cours à distance et les membres du personnel devant composer avec la conciliation travail-famille complexifiée par la pandémie. Ceci étant, l'organisation a maintenu le cap en priorisant l'atteinte des objectifs du plan d'action. La mobilisation des organisations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion est aussi un changement de culture. Les changements de culture s'inscrivent dans le temps et afin d'assurer une mobilisation à long terme sur ces enjeux, il est nécessaire que des ressources humaines et financières y soient dédiées. On note qu'une ressource à temps plein, en matière d'équité, de diversité a été embauchée à partir de mai 2020, à l'INRS.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échanciers) :

Toutes les actions pour l'objectif 1 sont atteintes. Du travail en continu sera toutefois à faire. D'abord, la formation sur la rédaction inclusive ainsi que la formation « Équité, Diversité et Inclusion à l'INRS » seront offertes en continu, soit plusieurs fois par année. Plusieurs séances supplémentaires de ces deux formations sont prévues pour l'année à venir afin que l'ensemble de la communauté de l'INRS puisse y participer.

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

Oui

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal :

8333

Si un montant a été saisi à la question précédente, indiquez à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

L'INRS étant une université de petite taille, avec des ressources limitées, la subvention a contribué à l'embauche d'une ressource, à temps plein, en équité, diversité et inclusion. En lien directement avec cet objectif, la personne responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, en faisant 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 identifié les obstacles dans l'affichage et a ensuite pu collaborer avec le Service des ressources humaines afin que les affichages de postes respectent les bonnes pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Le quart de la subvention a aussi permis d'obtenir les services d'une consultante qui a mené une enquête à l'INRS, par des entretiens semi-dirigés, afin d'identifier les obstacles systémiques pour l'analyse des systèmes de recrutement, l'analyse comparative et l'analyse de contexte. Sans cette subvention l'INRS n'aurait pas été en mesure de répondre aux exigences du Programme des chaires de recherche du Canada pour la refonte de son plan d'action.

Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

Veillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif principal :

impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)

Indiquez dans le tableau ci-dessous les contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement

Contributions en espèces et en nature fournie par l'établissement (s'il y a lieu) :

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	6000	Nature
2	14274	Espèces

Avez-vous d'autres objectifs principaux à ajouter?

Oui

Objectif principal 2

Décrivez brièvement l'objectif principal 2 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Sensibiliser et mobiliser le corps professoral sur les notions de harcèlement au travail, d'intimidation et de micro-agressions

Obstacles systémiques -

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

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 les membres du corps professoral. • 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 cible de micro-agressions Méthode de collecte de données : 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, auprès du 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. De plus, par les entretiens semi-dirigés, 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 personne responsable de l'équité, la diversité et l'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.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

A. Mise à jour de la Politique contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité de l'INRS et son mécanisme de plainte B. Offrir une formation, en collaboration avec un organisme externe, pour tous les cadres/gestionnaires et tout le corps professoral C. Mise sur pied une campagne contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité D. Mise sur pied un programme d'alliés au sein des tous les centres de l'INRS

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative :

Indicateurs : A. Politique contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité mise à jour Données recueillies : La Politique contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité à l'INRS a été mise à jour B. Formation sur le harcèlement, l'intimidation et les micro-agressions au travail Données recueillies : Une formation sur le harcèlement, l'intimidation et les micro-agressions, par le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail de la province du Québec, sur mesure pour les milieux d'enseignement supérieur, a été offerte. Jusqu'à maintenant, 63 membres de la communauté INRS ont participé aux séances de formations. C. Campagne contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité Données recueillies : Plus de 118 personnes, membres du corps professoral, employés et membres de la communauté étudiante ont participé aux activités de la Semaine de sensibilisation contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité à l'INRS. D. Réseau Allié.e.s : Nominations d'allié.e.s par centre; Formation des allié.e.s par un organisme externe; Outils, en soutien aux allié.e.s Données recueillies : Les allié.e.s ont été nommés par centre. Les allié.e.s ont démarré leur formation en santé mentale et en prévention du suicide.

Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

A. La Politique contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité de l'INRS (la Politique) a été mise à jour le 3 novembre 2020, par le Secrétariat général 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. B. Des séances de formations ont été offertes, par le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail de la province de Québec, sur le harcèlement en milieu de travail et en enseignement supérieur. Une formation a été offerte aux cadres, gestionnaires et membres du corps professoral. Une autre formation a été offerte aux employés, sans fonction de gestion, et aux membres de la communauté étudiante. Pour ces deux formations, un accent a été mis sur les questions d'équité, de diversité et d'inclusion et sur les micro-agressions. C. Une campagne de sensibilisation contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité, mise sur pied par le Service des ressources humaines en collaboration avec la Direction générale, a été lancée en mars 2021, sous la forme d'une semaine d'activités. Les formations sur le harcèlement ont eu lieu lors de cette semaine d'activités. Il y a eu aussi des activités de sensibilisation au sexisme, aux stéréotypes de genre et au harcèlement discriminatoire par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, une conférence sur des milieux inclusifs pour les personnes LGBTQ2+ par l'organisme Interligne, une table ronde, ouverte au public, sur les réalités de personnes LGBTQ2+ œuvrant dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, le visionnement et une discussion sur le film Picture a Scientist ainsi qu'un midi-conférence pour informer la communauté de l'INRS sur les ressources de soutien psychologique disponible au sein de l'institution. À noter que la sensibilisation sur les milieux inclusifs en enseignement supérieur continue. En effet, le Service des études et de la vie étudiante, en collaboration avec la Direction générale, a mis sur pied une campagne de sensibilisation, avec affiches, autocollants à afficher dans les locaux, formations et autres initiatives pour des milieux inclusifs pour les personnes des diversités sexuelles et de genre. Le lancement de la campagne a été fait le 17 mai, pour Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie. D. Un Réseau des Allié.e.s (le Réseau) a été mis en place par l'INRS. Ce réseau fait partie de l'offre de services par paliers de l'INRS en matière de santé mentale. Il permet de briser l'isolement et d'offrir un accompagnement rapide sur le plan moral et psychologique, afin de faire progresser la personne aidée dans la prise en charge de sa santé mentale. Le soutien est apporté par des allié.e.s ayant reçu une formation adaptée et faisant l'objet d'un encadrement par la professionnelle en santé mentale (psychologue) et le Comité en santé mentale. Le Réseau compte 40 allié.e.s, membres de la communauté étudiante, employés et gestionnaires de l'INRS, réparti dans les quatre centres de recherche de l'institution. Les allié.e.s participent actuellement, et ce depuis la première semaine de mai, à la formation «Les Premiers soins en santé mentale» par la Commission de la santé mentale du Canada et à la formation Sentinelle – Prévention du suicide par le Centre de prévention du suicide du Québec.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

La pandémie du COVID-19 et le confinement ont eu d'importants impacts sur la mise en œuvre du plan d'action, notamment en raison d'une surcharge de travail constatée à tous les niveaux dans les différents secteurs mobilisés par le plan d'action, et les membres du personnel devant composer avec la conciliation travail-famille complexifiée par la pandémie. Ceci étant, l'organisation a maintenu le cap en priorisant l'atteinte des objectifs du plan d'action. On note aussi qu'avant l'embauche de la professionnelle en santé mentale (la psychologue), en décembre 2020, il n'y avait pas de ressources à temps plein, à l'INRS, en santé mentale. La mise sur pied du Réseau des Allié.e.s a pu donc démarré qu'à la suite de son arrivée.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

B. Des séances supplémentaires de formation sur le harcèlement en milieu de travail, pour l'année 2021 sont prévues pour tous les membres de la communauté de l'INRS. C. Il est aussi prévu qu'une Semaine de sensibilisation contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité ait lieu à chaque année. La semaine en mars 2021 en était à sa cinquième édition. D. Pour le Réseau Allié.e.s les formations des allié.e.s au sont actuellement en cours. Des formations restent à faire à l'été 2021.

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

Oui

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal :

8333

Si un montant a été saisi à la question précédente, indiquez à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

L'INRS étant une université de petite taille, avec des ressources limitées, la subvention a contribué à l'embauche d'une ressource, à temps plein, en équité, diversité et inclusion. En lien directement avec cet objectif, la personne responsable en équité, diversité et inclusion a collaboré avec le Service des ressources humaines pour la coordination des formations sur le harcèlement en milieu de travail et en enseignement supérieur en plus de l'organisation des activités pour la semaine de sensibilisation contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité. Elle collabore aussi avec le Service des études et de la vie étudiante pour la campagne sur les milieux inclusifs pour les personnes de la diversité sexuelle et de genre. Le quart de la subvention a aussi permis obtenir les services d'une consultante qui a mené une enquête à l'INRS, par des entretiens semi-dirigés, afin d'identifier les obstacles systémiques pour l'analyse des systèmes de recrutement, l'analyse comparative et l'analyse de contexte. L'enquête a contribué à identifier que des micro-agressions à l'encontre des personnes des groupes désignés, tout comme des situations de harcèlement psychologique et d'intimidation, créaient un obstacle à l'inclusion. Sans cette subvention l'INRS n'aurait pas été en mesure de répondre aux exigences du Programme des chaires de recherche du Canada pour la refonte de son plan d'action.

Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

Veillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif principal :

ne sais pas

Indiquez dans le tableau ci-dessous les contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement

Contributions en espèces et en nature fournie par l'établissement (s'il y a lieu):

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	10500	Nature
2	20454	Espèces

Objectif principal 3

Décrivez brièvement l'objectif principal 3 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

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

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

Il y a un manque de représentation et de participation des personnes autochtones au sein de l'INRS • Il y a sous-représentation au sein du corps professoral • Il y a sous-représentation au sein des membres étudiants
Méthode de collecte de données : Les données recueillies par le biais du sondage de 2019 et de la consultation de 2020 ont permis d'identifier un manque de représentation et de participation des personnes autochtones au sein de l'INRS. De plus, une collaboration avec le Réseau DIALOG a permis l'identification des besoins et des défis pour une meilleure représentation et participation ainsi que l'identification des initiatives déjà en cours. La mise sur pied du Comité d'orientation stratégique des affaires autochtones et l'adoption, par la suite, d'un protocole d'entente en vue de favoriser la réconciliation avec les peuples autochtones étaient deux mesures identifiées comme prioritaires depuis 2019.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

A. Mettre sur pied le Comité d'orientation stratégique des affaires autochtones B. Adopter un Protocole d'entente en vue de favoriser la réconciliation avec les peuples autochtones C. Offrir à la communauté de l'INRS des séances de formations axées sur la sensibilisation aux réalités autochtones

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative :

Indicateurs A. Comité d'orientation stratégique des affaires autochtones Données recueillies : Le Comité d'orientation stratégique des affaires autochtones a été mis sur pied. Une première rencontre est prévue au mois de juin. B. Protocole d'entente en vue de favoriser la réconciliation C. Programme de formation relatif aux réalités autochtones, offert à la communauté de l'INRS, par le Réseau DIALOG. Le programme est offert en trois modules : 1. Sensibilisation aux réalités autochtones : module de formation sur les savoirs et cultures et mondes autochtones. 2. Préparation à la recherche : module sur l'éthique et les pratiques responsables en recherche autochtone ainsi que sur les outils administratifs disponibles à l'INRS. 3. Accompagnement personnalisé : Accompagnement sur mesure, à la demande des groupes de recherche spécifiques ainsi que de la part de certaines équipes administratives des centres
Données recueillies : Deux séances du module 1, soit sur la Sensibilisation aux réalités autochtones ont eu lieu en mai. Plus de 70 membres de la communauté INRS y ont participé. Deux séances du module 2, soit la Préparation à la recherche, sont prévues pour juin.

Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

A. Le Comité d'orientation stratégique des affaires autochtones a été mis sur pied et une première rencontre a eu lieu. La mise sur pied du Comité s'inscrit dans une démarche de coconstruction de l'INRS avec les Peuples autochtones. C. Les premières séances du module 1, soit sur la Sensibilisation aux réalités autochtones ont eu lieu en mai. Deux séances du module 2, soit la Préparation à la recherche, sont prévues pour juin. Le module 1 est préalable au module 2. De plus, pour demander un accompagnement personnalisé, les modules 1 et 2 doivent avoir été suivis.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

La pandémie du COVID-19 et le confinement ont eu d'importants impacts sur la mise en œuvre du plan d'action, notamment en raison d'une surcharge de travail constatée à tous les niveaux des différents secteurs mobilisés par le plan d'action. Effectivement, le travail pour la mise en place du Comité d'orientation stratégique des affaires autochtones avait démarré en 2019, mais avait dû être mis sur pause. Le dossier a été repris à l'automne 2020.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

A. La mise sur pied du Comité s'inscrit dans une démarche de coconstruction de l'INRS avec les Peuples autochtones. 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 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 Comité aura comme mandat, notamment, de soutenir activement le recrutement d'étudiantes et d'étudiants, d'employés et de professeurs et 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. B. 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, point qui s'inscrit dans le mandat du Comité. C. Le programme de formation sera offert en continu. Il s'inscrit dans une perspective d'équité, de diversité et d'inclusion afin d'offrir à la communauté de l'INRS des occasions de s'instruire des conditions de vie, des cultures et des sociétés autochtones et de favoriser la mise en œuvre de pratiques de recherche responsables. L'INRS encourage fortement la participation des membres du corps professoral, du personnel de recherche, des membres de la communauté étudiante et des stagiaires postdoctoraux qui, dans le cadre de leurs travaux, interagissent avec des actrices et des acteurs autochtones ou avec des instances autochtones.

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

Oui

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal :

8333

Si un montant a été saisi à la question précédente, indiquez à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

L'INRS étant une université de petite taille, avec des ressources limitées, la subvention a contribué à l'embauche d'une ressource, à temps plein, en équité, diversité et inclusion. En lien directement avec cet objectif, la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion a collaboré avec le Service des études et de la vie étudiante et le Réseau DIALOG, à la mise sur pied et à la coordination de ce programme de formation. Le quart de la subvention a aussi permis d'obtenir les services d'une consultante qui a mené une enquête à l'INRS, par des entretiens semi-dirigés, afin d'identifier les obstacles systémiques pour l'analyse des systèmes de recrutement, l'analyse comparative et l'analyse de contexte. L'enquête a contribué à identifier un manque de représentation et de participation des personnes autochtones au sein de l'INRS. Sans cette subvention l'INRS n'aurait pas été en mesure de répondre aux exigences du Programme des chaires de recherche du Canada pour la refonte de son plan d'action.

Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

Veillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif principal :

impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)

Indiquez dans le tableau ci-dessous les contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement

Contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement (s'il y a lieu)

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	7500	Nature

Objectif principal 4

Décrivez brièvement l'objectif principal 4 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Soutenir une conciliation travail-vie personnelle adéquate, pour les membres du corps professoral

Obstacles systémiques -

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

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. • Lors des entrevues, plusieurs professeures et professeurs - parents ont soulevé la difficulté de concilier carrière professorale et obligations personnelles-familiales. • 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. • 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. Méthode de collecte de données : 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 de 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.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

A. Démarrer une réflexion, en groupe de travail, sur les mesures de conciliation travail-vie personnelle pour les professeur.e.s B. 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

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative :

Indicateurs A. Groupe de travail diversifié composé de membres du corps professoral des divers centres qui se penchera sur la question; Rapport avec recommandations concrètes sur la façon d'opérationnaliser cette conciliation; Mesures de conciliation travail-vie personnelle. B. Groupe de travail diversifié et composé de membres du corps professoral des divers centres de l'INRS; Rapport sur l'état des lieux et recommandations pour faire face aux impacts de la pandémie sur la carrière professorale, pour la Direction scientifique; Mesures de conciliation travail-vie personnelle, en lien avec la pandémie. Données recueillies : Jusqu'à maintenant, deux rencontres en groupe de travail ont eu lieu.

Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

A et B. Un groupe de travail a été mis sur pied pour discuter de conciliation travail-vie personnelle et des impacts de la pandémie et du confinement sur la carrière professorale. Le groupe est diversifié et est composé de deux personnes représentantes par centre (il y a 4 centres de recherche à l'INRS), membres du corps professoral. Le groupe est animé par la conseillère en ressources humaines, gestion des affaires professorales, par la directrice adjointe à la Direction scientifique et par la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion. Il s'agit effectivement d'une initiative conjointe entre la Direction scientifique et la Direction générale. Deux réunions de groupe ont déjà eu lieu sous forme de groupe de discussion.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

La pandémie du COVID-19 et le confinement ont eu d'importants impacts sur la mise en œuvre du plan d'action, notamment en raison d'une surcharge de travail constatée à tous les niveaux dans les différents secteurs mobilisés par le plan d'action, les membres du corps professoral dans l'élaboration des cours à distance et les membres du personnel devant composer avec la conciliation travail-famille complexifiée par la pandémie. Ceci étant, l'organisation a maintenu le cap en priorisant l'atteinte des objectifs du plan d'action.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

A et B. Une troisième réunion est planifiée au début juin. Un rapport avec l'état des lieux et des recommandations pour l'institution est prévu pour l'été 2021.

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

Oui

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal :

8333

Si un montant a été saisi à la question précédente, indiquez à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

L'INRS étant une université de petite taille, avec des ressources limitées, la subvention a contribué à l'embauche d'une ressource, à temps plein, en équité, diversité et inclusion. En lien directement avec cet objectif, la personne responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion a collaboré avec la Direction scientifique, à la mise sur pied et la coordination de ce groupe de travail. Le quart de la subvention a aussi permis d'obtenir les services d'une consultante qui a mené une enquête à l'INRS, par des entretiens semi-dirigés, afin d'identifier les obstacles systémiques pour l'analyse des systèmes de recrutement, l'analyse comparative et l'analyse de contexte. L'enquête a contribué à identifier manque de flexibilité et des difficultés importantes en matière de conciliation des responsabilités professionnelles et familiales, créant une barrière importante notamment pour les femmes titulaires de chaires de recherche et professeures. Sans cette subvention l'INRS n'aurait pas été en mesure de répondre aux exigences du Programme des chaires de recherche du Canada pour la refonte de son plan d'action.

Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

Veillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif principal :

impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)

Indiquez dans le tableau ci-dessous les contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement

Contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement (s'il y a lieu):

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	5700	Nature
2	0	Espèces

Objectif principal 5

Décrivez brièvement l'objectif principal 5 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

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

Obstacles systémiques -

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

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 • 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 membres du corps professoral 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. • 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 %. • L'obligation de comité diversifié, mise 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 • La directrice scientifique a présentement le rôle de présidente et d'agente d'équité, ce qui pourrait engendrer des situations de conflits d'intérêts Méthode de collecte de données : 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), ainsi que la Directive relative aux chaires de recherche du Canada de l'INRS, ont été analysés du point de vue de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Cette analyse a été complétée par la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion, par plusieurs consultations avec la conseillère aux ressources humaines, gestion des 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. De plus, lors de 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 à l'INRS. Les participantes et participants ont aussi été questionnés sur le processus de nomination des titulaires de chaires de recherche.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

A. Effectuer une analyse comparative des processus d'attribution et de gestion des chaires de recherche du Canada, au sein des universités canadiennes B. Modifier la Directive relative aux chaires de recherche du Canada de l'INRS 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 C. Rencontrer de manière individuelle ou collective les titulaires de chaires de recherche, 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.

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative :

Indicateurs A. Rapport sur l'analyse comparative des processus d'attribution et de gestion des chaires de recherche du Canada et recommandations de bonnes pratiques Données recueillies : Le rapport a été déposé et discuté par les directions de centres et la Directive scientifique. B. Entrée en vigueur de la nouvelle Directive relative aux chaires de recherche du Canada (la Directive); Une augmentation de la diversité et de l'équité, dans l'attribution des chaires et dans la nomination des titulaires Données recueillies : La modification est en cours et se fait par le Service de la recherche, en collaboration avec la personne responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, les affaires professorales et les directions de chacun des centres de l'INRS. C. Rapport de rencontre; Nombre de rencontres par an; Chaque titulaire rencontré une fois par an

Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

A. Une analyse comparative des processus d'attribution et de gestion des chaires de recherche du Canada a été menée par le Service de la recherche, en collaboration avec la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion. Un rapport d'analyse, avec des recommandations, a ensuite été présenté aux directions de centres. B. La modification de la Directive est actuellement en cours, par un travail de collaboration entre la Direction scientifique et les directions de centres de l'INRS.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

La pandémie du COVID-19 et le confinement ont eu d'importants impacts sur la mise en œuvre du plan d'action, notamment en raison d'une surcharge de travail constatée à tous les niveaux et dans les différents secteurs mobilisés par le plan d'action. On note aussi qu'il y eut un changement de gouvernance au sein de la Direction scientifique, à partir de l'automne 2020, direction qui regroupe les affaires professorales ainsi que le Service de la recherche. Il y a eu l'embauche d'une nouvelle directrice scientifique à l'automne 2020 ainsi que l'embauche de la directrice adjointe et de la directrice de la recherche à l'hiver 2021.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

B. La modification de la Directive est en cours et une entrée en vigueur des modifications est prévue pour septembre 2021. Suite à son entrée en vigueur, il est prévu, dans le cadre d'un autre objectif au plan d'action, que la Direction scientifique s'assurera que le processus de définition, de recrutement, d'attribution et de gestion des chaires de recherche du Canada soit transparent. Il est donc prévu d'informer 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. C. La Direction scientifique doit mettre en place le calendrier des rencontres pour 2021 et 2022.

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

Oui

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal :

8333

Si un montant a été saisi à la question précédente, indiquez à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

L'INRS étant une université de petite taille, avec des ressources limitées, la subvention a contribué à l'embauche d'une ressource, à temps plein, en équité, diversité et inclusion. En lien directement avec cet objectif, la personne responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, en faisant 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 identifié des obstacles, dans la Directive, et des procédures ne respectant pas les bonnes pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Le quart de la subvention a aussi permis d'obtenir les services d'une consultante qui a mené une enquête à l'INRS, par des entretiens semi-dirigés, afin d'identifier les obstacles systémiques pour l'analyse des systèmes de recrutement, l'analyse comparative et l'analyse de contexte. Sans cette subvention l'INRS n'aurait pas été en mesure de répondre aux exigences du Programme des chaires de recherche du Canada pour la refonte de son plan d'action.

Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

Veillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif principal :

impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)

Indiquez dans le tableau ci-dessous les contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement

Contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement (s'il y a lieu) :

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	8500	Nature

Objectif principal 6

Décrivez l'objectif principal 6 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

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

Obstacles systémiques -

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

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. • 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. • 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. • 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. Méthode de collecte de données : 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), ainsi que la Directive relative aux chaires de recherche de l'INRS, ont été analysés du point de vue de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Cette analyse a été complétée par la personne responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, par plusieurs consultations avec la conseillère aux ressources humaines, gestion des 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 de 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.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

A. 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 B. Mettre sur pied un guide pour de nouveaux paramètres et critères pour une excellence inclusive C. Sensibiliser la communauté de l'INRS à la notion d'excellence inclusive

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative :

Indicateurs A. 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 Données recueillies : Une recension des écrits sur la question de l'excellence inclusive a été faite et présentée à deux reprises, aux membres du groupe de travail sur l'excellence inclusive, du Réseau interuniversitaire québécois en équité, diversité et inclusion (RIQEDI). B. Guide sur l'excellence inclusive C. Inclusion de la notion d'excellence inclusive au plan de communication interne en équité, diversité et inclusion; Diffusion du guide [outil/fiche d'information] sur l'intranet [autres canaux de diffusion à déterminer]

Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

A. Une recension des écrits sur l'excellence inclusive et un rapport d'analyse sur les configurations et sur la mobilisation du principe d'excellence inclusive dans les universités canadiennes et d'ailleurs, a été mené conjointement, entre la personne responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion de l'INRS avec la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue. Dans le but d'alimenter la réflexion, la recension et le plan du guide actuellement en développement ont été présentés, à deux reprises, aux membres du groupe de travail sur l'excellence inclusive, du Réseau interuniversitaire québécois en équité, diversité et inclusion (RIQEDI). Le groupe est composé de membres des universités du Québec et des agences subventionnaires provinciales. B. Un guide est actuellement en construction, conjointement avec la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

La pandémie du COVID-19 et le confinement ont eu d'importants impacts sur la mise en œuvre du plan d'action, notamment en raison d'une surcharge de travail constatée à tous les niveaux et dans les différents secteurs mobilisés par le plan d'action. Ceci étant, l'organisation a maintenu le cap en priorisant l'atteinte des objectifs du plan d'action

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

B et C. Le guide sera complété à l'été 2021. Il est prévu, au plan de communication interne de l'INRS, qu'il y aura inclusion du principe d'excellence inclusive et diffusion de l'outil, pour s'assurer de sensibiliser et mobiliser la communauté INRS autour de ce concept.

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

Oui

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal :

8333

Si un montant a été saisi à la question précédente, indiquez à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

L'INRS étant une université de petite taille, avec des ressources limitées, la subvention a contribué à l'embauche d'une ressource, à temps plein, en équité, diversité et inclusion. 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. Le quart de la subvention a aussi permis d'obtenir les services d'une consultante qui a mené une enquête à l'INRS, par des entretiens semi-dirigés, afin d'identifier les obstacles systémiques pour l'analyse des systèmes de recrutement, l'analyse comparative et l'analyse de contexte. L'enquête a contribué à identifier que les critères de définition de l'excellence selon les paramètres de publication, d'impact et de financement créaient un obstacle systémique, à la sélection des candidatures des personnes des groupes désignés. Sans cette subvention l'INRS n'aurait pas été en mesure de répondre aux exigences du Programme des chaires de recherche du Canada pour la refonte de son plan d'action.

Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

Veillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif principal :

impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)

Indiquez dans le tableau ci-dessous les contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement

Contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement (s'il y a lieu) :

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	5000	Nature

Défis et possibilités

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les défis et les possibilités ou réussites découlant de la mise en application du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ainsi que les pratiques exemplaires découvertes à ce jour. Si la pandémie de COVID-19 a eu un impact sur la mise en application du plan d'action de l'établissement, veuillez indiquer comment ci-dessous. Comment l'établissement s'y est-il pris ou s'y prendra-t-il pour relever ces défis et tirer parti de ces possibilités? (limite de 5 100 caractères) :

Afin d'accroître la coordination et l'impact de nos actions liées à cet enjeu transversal et institutionnel, la Direction de l'INRS a décidé de placer l'équité, la diversité et l'inclusion directement sous la responsabilité de la Direction générale. Il est indiqué, au plan d'action, par la direction de l'INRS, que 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. Cette réorganisation a contribué à une meilleure compréhension et mobilisation de l'ensemble de la communauté INRS, en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. En plus de la réorganisation de la gouvernance en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, la composition du Comité Équité, Diversité et Inclusion de l'INRS a été modifiée pour démarrer la deuxième année d'activité. Le comité est maintenant présidé par le directeur général et des membres ont été ajoutés afin de représenter tous les secteurs d'emploi et tous les centres de l'INRS. Le Comité Étudiant Équité, Diversité et Inclusion a aussi été mis sur pied. Il mène des activités de consultation, en appui au Service des études et de la vie étudiante, à la professionnelle en santé mentale et à la personne responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

Rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion non mentionnés à la partie A**Instructions :**

- Établissements disposant d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion : utilisez cette section pour faire rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion qui ne sont pas mentionnés à la section A.
- Établissements ne disposant pas d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion : utilisez cette section pour faire rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

Objectifs associés à la demande d'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion de l'établissement

Tableau C1. Veuillez fournir de l'information sur les objectifs associés à la demande d'allocation de votre établissement, y compris sur le financement et les échéanciers, pour la période visée par le rapport.

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 1

Indiquez l'objectif ou les objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) auxquels le financement a été consacré :

Voir partie A pour les objectifs couverts par la subvention

Indicateur(s) : décrivez les indicateurs, tels qu'ils sont présentés dans la demande d'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, et la manière dont ils sont calculés.

-

Progrès : décrivez les résultats observés, y compris les résultats des indicateurs et les impacts. Veuillez inclure les échéanciers (dates de début et de fin).

-

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	0
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :	0
Fonds totaux dépensés :	

Indiquez dans le tableau ci-dessous les contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement.

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	0	Nature
2	0	Espèce

Tableau C2. Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

Veuillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif, tel qu'il est décrit dans la demande, pour la période visée par le rapport :

impact insignifiant (l'établissement aurait pu réaliser des progrès semblables par rapport à cet objectif sans l'allocation)

Veuillez fournir un résumé de haut niveau de l'utilisation de l'allocation.

-

Avez-vous d'autres objectifs à ajouter?

Non

Objectifs supplémentaires (s'il y a lieu)

Tableau C1. Veuillez fournir de l'information sur les objectifs associés à la demande d'allocation de votre établissement, y compris sur le financement et les échéanciers, pour la période visée par le rapport.

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 2**Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 3****Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 4****Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 5****Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 6****Partie D – Obtention de la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés**

Décrivez comment l'établissement a obtenu la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés (minorités racisées, Autochtones, personnes handicapées, femmes, personnes LGBTQ2+) pendant la mise en application du plan d'action (au cours de la période visée par le rapport), notamment comment il les a fait participer à la détermination et à la mise en œuvre de modifications et d'ajustements, le cas échéant. Par exemple, comment a-t-on recueilli des observations quant à la capacité des mesures adoptées de créer un milieu de recherche plus inclusif pour les titulaires de chaire de groupes sous-représentés? Comment a-t-on tenu compte de l'intersectionnalité pendant la conception et la mise en application du plan (le cas échéant)? A-t-on constaté de nouvelles lacunes? Comment continuera-t-on à obtenir la participation active de personnes de groupes sous-représentés? (limite de 10 200 caractères)

D'abord, afin d'identifier les obstacles systémiques, deux méthodes de collecte de données ont été utilisées et les personnes des groupes sous-représentés y ont participé. La première étape fut une enquête par questionnaire à l'été 2019. 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. Sur ces 33 personnes répondantes, 29,1 % (21) se sont identifiés comme appartenant au groupe désigné des femmes 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 corps professoral de l'INRS. Au total, 32 personnes ont participé aux entrevues, dont 5 titulaires de chaires de recherche. On note une participation égale pour les quatre centres. Les personnes participantes se sont 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 14 personnes s'identifiant comme femmes, 17 personnes s'identifiant comme hommes et 5 personnes s'identifiant comme minorités visibles. On note aussi 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. Pour la phase de mise en application du plan d'action, l'INRS a obtenu la participation de personnes faisant partie des groupes désignés. La composition du Comité Équité, Diversité et Inclusion de l'INRS reflète une représentation diversifiée des personnes provenant de divers secteurs d'activités et centres de l'INRS, et inclut des personnes des groupes désignés (femme.s, personne.s de minorités visibles, personne.s LGBTQ2+) et représentant.e.s des milieux éducatifs autochtones. De plus, le Comité d'orientation stratégique des affaires autochtones, composé de membres issus des milieux éducatifs autochtones du Québec et de membres provenant de l'INRS, commencera ses activités en juin. Il sera présidé par le directeur général 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. 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. En plus du travail des divers comités, jusqu'à maintenant, l'INRS a travaillé avec des personnes et des organisations des groupes désignés pour ces activités. L'INRS a collaboré notamment avec des personnes et des organisations LGBTQ2+ pour les activités de la Semaine de sensibilisation contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité.

PARTIE E – Efforts en vue d'éliminer les obstacles systémiques de manière plus générale au sein de l'établissement

Décrivez brièvement les initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en cours à l'établissement (de portée plus large que celles qui sont reliées au Programme des chaires de recherche du Canada) qui sont susceptibles d'éliminer les obstacles systémiques et de favoriser un milieu de recherche équitable, diversifié et inclusif. Par exemple, y a-t-il des initiatives en cours qui soulignent l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion pour l'excellence en recherche? Offre-t-on d'autres formations au corps professoral en général? Y a-t-il des initiatives qui ont pour but d'améliorer le climat sur le campus? Veuillez fournir des hyperliens dans la mesure du possible. Notez que la collecte de ces données auprès des établissements est une exigence de l'Addenda de 2019 à l'entente de règlement de 2006 conclue avec le Programme des chaires de recherche du Canada relativement à une plainte pour violation des droits de la personne ratifiée en 2006. Les données mettent en contexte les efforts déployés par l'établissement en vue d'éliminer les obstacles qui nuisent à l'équité, à la diversité et à l'inclusion au sein du Programme des chaires de recherche du Canada. (limite de 4 080 caractères)

Le Plan d'action en équité, diversité et inclusion a plus de 20 objectifs. Dans le cadre de ce rapport d'avancement, six objectifs ont été décrits, à la demande du Secrétariat. Voici une liste d'autres mesures en cours à l'INRS, en matière d'équité, de diversité et d'inclusion : • Une bonification de la page web sur l'équité, la diversité et l'inclusion de l'INRS est actuellement en cours. • Un plan de communication interne en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, a aussi été développé. Ce plan a sollicité les services de la personne responsable en équité, diversité et inclusion ainsi que de l'équipe du Service des communications (engagement en nature de 3000\$ de l'INRS). La mise en application est prévue pour toute l'année 2021. Les objectifs du plan de communication sont les suivants : o Partager et promouvoir la vision institutionnelle de l'INRS en matière d'équité, de diversité et d'inclusion qui mise sur l'excellence inclusive; o Communiquer les objectifs et le plan d'action en équité, diversité et inclusion sur les Chaires de recherche du Canada; o Favoriser l'adhésion de la communauté à la vision institutionnelle et aux actions proposées; o Communiquer nos politiques internes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion o Encourager l'acquisition de compétences en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et communiquer l'offre de service à cet égard; o Communiquer, à terme, les objectifs et le plan d'action de la stratégie institutionnelle en équité, diversité et inclusion, à la suite de son adoption. • Le formulaire d'auto-identification pour les membres du personnel, incluant les membres du corps professoral, a été bonifié. Il y a eu ajout de questions sur la diversité sexuelle et de genre. Ce formulaire bonifié permettra aussi de : o Répondre aux exigences du Programme d'accès à l'égalité en emploi et du Programme de contrats fédéraux qui demandent aux organisations de fournir un portrait de la diversité des membres de l'ensemble de son personnel et pour toutes les catégories d'emploi. o Appuyer les initiatives institutionnelles en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. o Optimiser les pratiques et les processus en place afin de promouvoir un milieu de vie et de travail équitable et inclusif. o Bonifier les services offerts aux membres de la communauté INRS. • Une enquête, par sondage, est actuellement en développement, par le Service des études et de la vie étudiante, en collaboration avec la Direction générale. Dans le questionnaire, destiné à l'ensemble de la communauté étudiante, on trouve des questions socio-identitaires, des questions sur le climat d'inclusion et des questions sur les conduites inappropriées. Cette consultation permettra une meilleure compréhension des perspectives et des expériences de la population étudiante relative au climat d'inclusion à l'INRS et au sein de ses centres. Les réponses viendront appuyer les initiatives institutionnelles en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et permettront à l'INRS d'optimiser les pratiques et les processus en place afin de promouvoir un milieu d'études équitable et inclusif. Les résultats permettront aussi d'adapter les mesures d'aide et de soutien à la communauté étudiante. • Cinq séances de la formation « Équité, Diversité et Inclusion en recherche : Exigences des organismes subventionnaires et pistes de réflexion » ont été offertes au mois d'août et de septembre 2020. La formation a été suivie par plus de 95 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, les membres de la communauté étudiante ainsi que quelques membres des services et des directions de l'INRS. La formation est offerte par la conseillère en équité, diversité et inclusion du Réseau de l'Université du Québec, en collaboration avec le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG). Il est prévu que cette formation soit offerte chaque année.

Avant de soumettre votre rapport, assurez vous que vos réponses soient complètes. Une fois votre rapport soumis, vous ne serez pas en mesure de le modifier.

J'ai révisé mes réponses et je suis prêt(e) à soumettre mon rapport.

Rappel : les établissements sont tenus d'afficher un exemplaire du présent rapport (tel qu'il a été présenté) dans leurs pages Web consacrées à la transparence et à la reddition de comptes à la population dans les sept jours ouvrable suivant la date limite fixée pour la soumission du rapport au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements.

Cette information sera transmise au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements dès que vous cliquerez sur Soumettre.

Administré conjointement par:

