

FORMER. INNOVER. AVANCER.

Institut national
de la recherche
scientifique

PLAN D'ACTION INSTITUTIONNEL EN ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION 2025-2030

Faire de l'INRS une institution
socialement responsable

INRS.CA

IN
RS



Mot du directeur général

L'adoption du Plan d'action institutionnel en équité, diversité et inclusion 2025-2030 marque une étape essentielle dans la transformation de l'INRS vers une organisation plus juste, inclusive et responsable. Ce plan s'inscrit dans la continuité de notre Plan stratégique 2025-2030, qui place au cœur de notre mission les valeurs d'engagement, de collaboration et de responsabilité. Il constitue l'un des leviers majeurs par lesquels nous concrétisons notre attachement à la valeur de responsabilité, en nous mobilisant pour reconnaître et corriger les iniquités systémiques qui pourraient persister dans nos milieux d'études, de recherche et de travail.

À travers ce plan, nous affirmons notre volonté de bâtir un environnement où chaque personne peut s'épanouir pleinement, indépendamment de son origine, de son genre, de son orientation sexuelle, de sa situation de handicap ou de toute autre caractéristique identitaire. Nous aspirons à ce que les parcours de formation et les environnements de travail à l'INRS permettent à toutes et à tous —membres de la communauté étudiante comme membres du personnel — de réaliser leur plein potentiel. Nous visons à ce que nos projets de recherche contribuent activement à la réduction des inégalités sociales, en intégrant les préoccupations des groupes historiquement marginalisés.

Ce plan est le fruit d'une démarche rigoureuse, ancrée dans l'écoute de notre communauté. Il repose sur la reconnaissance des obstacles structurels qui traversent nos institutions et sur un engagement sincère à les surmonter. Il s'aligne également sur les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, en particulier ceux liés à l'égalité des genres, à la réduction des inégalités et à la promotion de sociétés pacifiques et inclusives.



**Je remercie chaleureusement toutes les personnes
qui ont contribué à l'élaboration de ce plan.
Ensemble, poursuivons notre engagement pour
faire de l'INRS un lieu d'excellence inclusive, où la
diversité est une richesse et l'équité, une exigence.**

Luc-Alain Giraldeau



Mot de la directrice scientifique

L'équité, la diversité et l'inclusion ne sont pas des principes périphériques à la mission scientifique de l'INRS : elles y sont au cœur. En tant que directrice scientifique et responsable du comité institutionnel en équité, diversité et inclusion (EDI), je suis fière de présenter ce Plan d'action 2025-2030 qui traduit notre volonté de bâtir une culture institutionnelle plus juste, plus inclusive et plus représentative de la société que nous servons.

À travers ce plan, l'INRS mise sur le pouvoir transformateur de la recherche et de la formation pour générer des retombées positives et durables dans la société. Pour que cette incidence soit véritablement transformatrice, elle doit s'appuyer sur des pratiques qui reconnaissent la pluralité des savoirs, des parcours et des expériences. L'excellence scientifique ne peut être atteinte sans l'inclusion de toutes les voix, en particulier celles historiquement marginalisées.

Le présent plan est le fruit d'une démarche rigoureuse et participative, amorcée dès 2020. Sondages, groupes de discussion, analyses documentaires et consultations ont permis de mieux comprendre les obstacles systémiques qui freinent l'accès, la progression et l'épanouissement de membres de notre communauté. Ces constats ont guidé l'élaboration d'actions concrètes et structurées autour de trois grands axes : transformer notre culture institutionnelle, supprimer les barrières à l'équité et renforcer la confiance envers nos mécanismes de soutien.

Ce plan nous invite à faire preuve de courage, de cohérence et de solidarité pour bâtir un environnement où chaque personne peut s'épanouir pleinement.



Je remercie sincèrement toutes celles et ceux qui ont contribué à cette démarche. Ensemble, faisons de l'INRS un lieu d'excellence inclusive, où la science se met au service d'une société plus équitable.

Isabelle Delisle

Principes et notions ayant guidé l'élaboration du plan d'action

DIVERSITÉ :

La reconnaissance et le respect de la pluralité des attributs et qualités des personnes qui composent un groupe, une organisation ou une société, en faisant référence, entre autres, à l'origine, la langue, l'identité et l'expression de genre, l'orientation sexuelle, le statut socioéconomique, l'apparence physique, les situations de handicap et les croyances religieuses.

ÉQUITÉ :

La reconnaissance de la notion de justice sociale, de l'égalité des chances, du traitement juste des personnes, quelle que soit leur identité, ainsi que l'adoption de mesures visant l'élimination des obstacles systémiques introduisant de la discrimination et des injustices au sein d'une organisation.

GROUPE EN QUÊTE D'ÉQUITÉ :

Des ensembles de personnes faisant face à de la discrimination ou à des iniquités. La définition de ces groupes peut varier selon les organismes et selon les programmes (Programme d'accès à l'égalité en emploi, Programme des chaires de recherche du Canada, etc.). Les expressions « groupes visés » ou « groupes désignés » sont également utilisées pour s'y référer.

INCLUSION :

Se rapporte à l'adaptation des pratiques en vue de créer un environnement où chaque personne développe un sentiment d'appartenance en se sentant accueillie, respectée, valorisée et soutenue.

INTERSECTIONNALITÉ :

Théorie selon laquelle les diverses catégories biologiques, sociales et culturelles des individus (telles que le genre, la race, la classe, l'orientation sexuelle, la religion, la nationalité, le handicap, etc.) se chevauchent

et s'entrecroisent, de même que les systèmes d'oppression et de discrimination qui y sont liés. On doit ainsi prendre en considération l'interaction entre les différents marqueurs d'identité d'une personne pour saisir la complexité de sa situation et la totalité des obstacles qui se posent à elle. Cette perspective est essentielle pour comprendre les enjeux auxquels sont confrontés les membres de la communauté de l'INRS qui cumulent souvent plusieurs facteurs de marginalisation.

OBSTACLES SYSTÉMIQUES :

Des situations, mesures, règles ou autres facteurs limitants des groupes de personnes partageant des caractéristiques à accéder ou à bénéficier d'opportunités d'emploi ou d'études ou affectant négativement leurs trajectoires professionnelles.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE :

17 objectifs interdépendants, établis par les Nations Unies en 2015, visant à agir pour éradiquer la pauvreté, protéger la planète et faire en sorte que tous les êtres humains vivent dans la paix et la prospérité d'ici 2030.

VISION INCLUSIVE DE L'EXCELLENCE :

Une vision qui reconnaît l'existence de l'excellence sous une pluralité de formes, qui valorise une diversité de parcours personnels et professionnels et qui promeut l'importance de la collaboration et de l'engagement. L'excellence inclusive est atteinte grâce à des pratiques, des politiques et des systèmes équitables et rigoureux.



Démarche préalable à la création du plan d'action

L'INRS reconnaît que les personnes des groupes en quête d'équité, dont les femmes, les personnes racisées, les personnes en situation de handicap, les personnes autochtones et les membres des communautés LGBTQ2+ font face à des obstacles systémiques en milieu universitaire. Il s'est engagé, dans son plan stratégique 2019-2024, à poser des gestes concrets en vue d'éliminer ces obstacles. En ce sens, l'INRS a adopté, en novembre 2020, un plan d'action ayant pour objectif d'assurer la représentation des personnes des groupes qui font historiquement l'objet de discrimination comme titulaires de chaires de recherche du Canada. Au cours des années suivantes, l'INRS a lancé une démarche pour documenter les obstacles à l'équité, la diversité et l'inclusion dans sa communauté en vue de se doter d'un second plan d'action aux objectifs plus larges :

2021

Un comité de membres du corps professoral s'est penché sur les enjeux relatifs à la conciliation travail-vie personnelle et les impacts de la pandémie sur le corps professoral pour formuler une série de recommandations.

2022

Un sondage sur le climat d'inclusion a été déployé afin de documenter les caractéristiques sociodémographiques des membres de la communauté de l'INRS, ainsi que leurs perceptions et expériences par rapport au climat d'inclusion.

2023

Des groupes de discussion ont été organisés pour recueillir des informations qualitatives sur les expériences de personnes appartenant aux groupes en quête d'équité.

2023

Une revue de la littérature sur l'excellence inclusive a été réalisée dans le but d'identifier des pratiques innovantes et d'intégrer ce concept aux actions de l'INRS en équité, diversité et inclusion.

2025

Une tournée des centres et services a été faite pour consulter le personnel sur les actions issues de ces rapports et audits.

Le présent plan d'action est issu de cette démarche.

Plan d'action EDI 2022-2025

3 GRANDS AXES

1

Soutenir l'intégration de pratiques conformes aux principes d'équité, diversité et inclusion dans la culture institutionnelle de l'INRS

[CONSULTER L'AXE 1](#)

2

Mener de grands chantiers stratégiques pour améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion

[CONSULTER L'AXE 2](#)

3

Évaluer les retombées des actions de l'INRS en équité, diversité et inclusion et faire rayonner son engagement

[CONSULTER L'AXE 3](#)

3 GRANDS CHANTIERS



Supprimer les obstacles à l'admission, à l'embauche et à la progression de la carrière ou des études des personnes des groupes en quête d'équité

[CONSULTER LE CHANTIER 1](#)

Soutenir le bien-être et l'épanouissement des membres de l'INRS en portant une attention particulière aux personnes des groupes en quête d'équité

[CONSULTER LE CHANTIER 2](#)

Maintenir une approche de tolérance zéro à l'égard des conduites inappropriées

[CONSULTER LE CHANTIER 3](#)

Axe 1 : Soutenir l'intégration de pratiques conformes aux principes d'équité, diversité et inclusion dans la culture institutionnelle de l'INRS

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES	ACTIONS	UNITÉS RESPONSABLES	ODD
1.1 Augmenter les compétences de la communauté INRS en EDI	Sondage sur l'EDI (volet connaissance et mobilisation de la communauté) Score issu du sondage	Augmentation du score entre 2025 et 2030	Réaliser des actions pour sensibiliser la communauté aux discriminations à l'égard des groupes en quête d'équité	DS-EDI, SESRE, SRH, SCAP	5, 10
			Offrir des formations et ateliers diversifiés et assurer leur promotion et leur accessibilité	DS-EDI, SRH, SESRE, SCAP, SAJ	5, 10
			Faciliter l'accès aux ressources et outils sur le site web, l'intranet et les campus de l'INRS et assurer leur mise à jour	DS-EDI, SCAP	5, 10
			Créer un concours d'initiatives en équité, diversité et inclusion	DS-EDI	5, 10
1.2 Augmenter la prise en compte des principes d'EDI dans la gouvernance et la gestion de projet institutionnelles	Proportion de recommandations ayant été intégrées dans les documents normatifs Outils pour guider le développement des projets	75 % des recommandations Au moins un outil	Analyser les documents normatifs institutionnels dans une perspective d'EDI et recommander des modifications au besoin	DS-EDI, SG	5, 10
			Guider le développement des projets institutionnels dans une perspective d'EDI	DS-EDI, DG-BP	5, 10
1.3 Améliorer la qualité de l'intégration des principes d'EDI dans la recherche	Qualité moyenne des sections EDI des demandes de subvention révisées par le SR	Amélioration de la qualité moyenne des sections EDI des demandes de subvention entre 2025 et 2030	Créer un Prix planète pour souligner l'excellence en EDI d'une équipe de recherche ou d'un membre du corps professoral	SR	5, 10
			Offrir des conseils et des formations pour l'intégration de pratiques respectueuses des principes d'EDI dans les demandes de subvention et autres dossiers de candidatures	DS-EDI, SR	5, 10
			Offrir des conseils sur les meilleures pratiques en EDI lorsque requis lors de l'évaluation éthique des projets de recherche	SR	5, 10
			Développer une formation sur la recherche responsable intégrée aux parcours étudiants incluant un module sur l'EDI	DS-EDI, DS-DD, SR, SESRE	5, 10

Axe 2 : Mener de grands chantiers stratégiques pour améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion

CHANTIER 1 : SUPPRIMER LES OBSTACLES À L'ADMISSION, À L'EMBAUCHE ET À LA PROGRESSION DE LA CARRIÈRE OU DES ÉTUDES DES PERSONNES DES GROUPES EN QUÊTE D'ÉQUITÉ

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES	ACTIONS	RESPONSABLES	ODD
2.1.1 Améliorer la connaissance des composantes sociodémographiques de la communauté étudiante de l'INRS	Mise en place d'un recensement étudiant (réalisé/ non réalisé)	Réalisé	Explorer la faisabilité de la mise en place un recensement étudiant volontaire pour connaître les composantes sociodémographiques de la communauté étudiante, afin d'adapter les services et les stratégies de recrutement	DS-EDI, SESRE, BRI	4, 5, 10
2.1.2 Améliorer la représentation des personnes des groupes en quête d'équité parmi les membres du personnel	Écarts de représentation (en %) identifiés dans le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE)	Atteinte des objectifs de représentation du PAEE dans la catégorie d'emploi « Professionnel-le » pour l'ensemble des groupes visés	Ajouter au site web ou l'intranet, à l'intention des personnes candidates, des informations sur le processus de recrutement et des conseils sur la préparation d'une candidature	DS-EDI, SRH	5, 10
			Systématiser, dans les processus de recrutement sous la gestion des centres ou du SRH, la transmission d'outils sur le recrutement équitable aux membres des comités de sélection	DS-EDI, SRH, directions de centre	5, 10
			Pour chaque demande d'embauche professorale, rendre compte des pratiques de recrutement inclusif déployées à la Commission des études et de la recherche et au Comité des cadres supérieurs	Direction de centres, DS	5, 10
			Réviser les outils de sélection du SRH afin d'y intégrer une approche par compétence permettant notamment de faciliter la nomination préférentielle de membres des groupes désignés à compétences équivalentes	SRH	5, 8, 10
			Créer un partenariat avec un organisme spécialisé dans le recrutement des personnes en situation de handicap	DS-EDI, SRH	5, 8, 10
2.1.3 Améliorer l'accès aux mesures d'accommodement	Types de moyens de diffusion utilisés pour faire connaître la procédure	4 types de moyens de diffusion : assemblées professorales, associations étudiantes, infolettre GARE, Intranet	Développer et faire connaître une procédure pour la réception et le traitement des demandes d'accommodements	DS-EDI, SRH, SA J, SESRE	5, 8, 10

2.1.4 Augmenter les compétences des étudiant-es membres des groupes en quête d'équité qui aspirent à une carrière académique à la suite de leurs études à l'INRS	Proportion de personnes ayant participé aux activités déclarant que leurs compétences se sont améliorées	60 % des personnes participantes déclarant que leurs compétences se sont améliorées	Développer un programme de réseautage destiné aux personnes des groupes en quête d'équité aux études supérieures visant une carrière académique	DS-EDI	5, 8, 10
			Offrir des formations sur le réseautage en milieu universitaire	DS-EDI, SESRE	5, 8, 10
2.1.5 Accroître l'équité dans la progression de carrière du corps professoral	Proportion des principes de la DORA et du Leiden Manifesto intégrée dans le processus d'évaluation du corps professoral	100 %	Apporter une perspective d'excellence inclusive à la révision des normes et critères d'évaluation et de promotion du COrrps professoral de l'INRS	BAP, DS-EDI	5, 8, 10
			Codévelopper des outils d'accompagnement pour les membres du corps professoral qui soumettent une demande de renouvellement de contrat, de promotion ou de sécurité d'emploi	BAP, DS-EDI	5, 8, 10
			Codévelopper des outils d'accompagnement dédiés aux membres des comités d'évaluation et de promotion	BAP, DS-EDI	5, 8, 10
			Créer un tableau de bord relatif à la progression de carrière des membres du corps professoral au regard de marqueurs socio-identitaires et d'autres variables	BRI, BAP, DS-EDI	5, 8, 10
2.1.6 Diminuer les différends dans les relations de supervision, auxquels les étudiant-es de l'international sont particulièrement vulnérables	Proportion de demandes de soutien psychologique ou psychosocial liées à une situation difficile dans la relation d'encadrement Temps moyen de complétion des programmes de doctorat	Diminution de la proportion entre 2025 et 2030 Diminution de la durée moyenne des programmes de doctorat entre 2025 et 2030	Offrir des formations sur les bonnes pratiques d'encadrement aux membres du corps professoral	SESRE, directions de centre	4, 5, 10
			Mettre en place un plan de soutien à l'encadrement et à la réussite à compléter annuellement par les étudiant-es et leurs encadrant-es	SESRE, directions de centre	4, 5, 10
			Dans le plan de soutien à l'encadrement et à la réussite, prévoir une section sur les attentes de l'étudiant-e et de l'encadrant-e, par rapport aux délais de lecture et de correction	SESRE	4, 5, 10
			Modifier le Règlement des études afin de clarifier le processus de résolution des différends dans les relations d'encadrement	SESRE	4, 5, 10

CHANTIER 2 : SOUTENIR LE BIEN-ÊTRE ET L'ÉPANOUISSEMENT DES MEMBRES DE L'INRS EN PORTANT UNE ATTENTION PARTICULIÈRE AUX PERSONNES DES GROUPES EN QUÊTE D'ÉQUITÉ

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES	ACTIONS	RESPONSABLES	ODD
2.2.1 Améliorer le sentiment d'inclusion des personnes en situation de handicap	Proportion des étudiant-es en situation de handicap ayant un sentiment d'inclusion très positif dans le sondage EDI	Augmentation de 10 points de pourcentage d'ici 2030	Adopter un document normatif encadrant le soutien aux étudiant-es en situation de handicap	SESRE, DS-EDI	4, 10
		Résultat en 2022 : 28 %	Évaluer la faisabilité d'effectuer un diagnostic d'accessibilité des campus de l'INRS	SRM	4, 10
			Aménager des espaces multifonctionnels permettant le ressourcement dans les centres de l'INRS	Centres, SESRE, SDIS	4, 10
			Assurer la compatibilité des documents produits par l'INRS avec les outils d'aide à la lecture (synthèse vocal�) et les principes d'accessibilité visuelle	SCAP, SDIS, SESRE	4, 10
2.2.3 Améliorer le sentiment d'inclusion des étudiant-es ayant des responsabilités familiales	Outil explicatif Nombre de mesures déployées	Au moins trois mesures déployées, dont l'outil	Créer un outil explicatif pour les étudiant-es éligibles à un congé parental présentant plusieurs types de situations, le soutien financier disponible pour chacune et la fréquence des versements	SESRE	4, 5, 10
			Déployer des mesures adaptées aux besoins des étudiant-es ayant des responsabilités familiales en matière de conciliation études-vie personnelle à la suite d'une consultation	SESRE, DS-EDI, Fondation de l'INRS	4, 5, 10
2.2.4 Améliorer le sentiment d'inclusion des membres des communautés LGBTQ2+	Proportion des membres des communautés LGBTQ2+ ayant un sentiment d'inclusion très positif dans le sondage EDI	Augmentation de 10 points de pourcentage d'ici 2030	Adopter une procédure permettant l'utilisation d'une identité d'usage distincte de l'identité légale et former la communauté aux réalités des communautés LGBTQ2+ pour assurer sa bonne mise en œuvre	Comité de pilotage du projet institutionnel	4, 5, 10
		Résultat en 2022 : 32 % chez les membres de la communauté étudiante et 30 % chez les membres du personnel	Réaliser, avec l'aide d'un organisme externe, un audit des pratiques du SESRE pour assurer leur caractère inclusif à l'égard des membres des communautés LGBTQ2+	SESRE	4, 5, 10
			Améliorer l'aménagement des espaces sanitaires non genrés actuels	SRM	4, 5, 10
			Assurer la présence d'un nombre suffisant d'espaces non genrés lors de travaux de rénovation touchant des espaces sanitaires	SRM	4, 5, 10

2.2.5 Améliorer le sentiment d'inclusion des membres de la communauté étudiante, en particulier ceux venant de l'international	Proportion des membres de la communauté étudiante venant de l'international ayant un sentiment d'inclusion très positif dans le sondage EDI	Augmentation de 10 points de pourcentage d'ici 2030 Résultat en 2022 : 42 %	Offrir des espaces d'affichage afin que les membres de la communauté puissent mettre en valeur leurs activités et leurs engagements	SCAP, direction du centre ETE	4, 10
			Poursuivre le déploiement et l'amélioration du programme de mentorat étudiant afin de développer le sentiment d'inclusion des membres de la communauté étudiante, leurs compétences et leur leadership	SESRE	4, 10
			Mettre à jour et faire connaître la Directive relative au programme de soutien financier aux étudiants pour des projets académiques, scientifique et visant l'amélioration de la qualité de vie dans les centres	SESRE	4, 10
2.2.6 Diminuer la précarité financière des étudiant-es de l'international qui font face à des problèmes de santé	Mise en place d'un programme de soutien (réalisé/ non réalisé)	Réalisé	Explorer la possibilité de soutenir temporairement les étudiant-es de l'international qui doivent avancer des sommes pour recevoir des soins de santé en leur offrant une avance avec un fonds d'urgence	SESRE, Fondation de l'INRS	4, 10
2.2.7 Améliorer le sentiment d'équité et d'inclusion des étudiant-es et des membres du personnel allophones	Proportion des membres étudiantes et des membres du personnel allophones ayant un sentiment d'équité et d'inclusion très positif dans le sondage EDI	Augmentation de 10 points de pourcentage d'ici 2030 Résultat en 2022 : Sentiment d'inclusion très positif : 46 % chez les membres de la communauté étudiante et 44 % chez les membres du personnel Sentiment d'équité très positif : 31 % chez les membres de la communauté étudiante et 36 % chez les membres du personnel	Offrir des cours de français sans frais, sur les campus de l'INRS	SESRE	4, 10
			Offrir des activités permettant de soutenir l'apprentissage du français et de briser l'isolement des étudiant-es et membres du personnel allophones	SESRE	4, 10
			Ajouter au catalogue de logiciels de l'INRS des outils technologiques de traduction sécuritaires	SRI, SESRE	4, 10
			Offrir davantage d'information sur l'importance de la connaissance du français pour la réalisation des activités universitaires avant l'admission des étudiant-es	SESRE, directions de centres	4, 10
			Sensibiliser le personnel aux défis rencontrés par les étudiant-es de l'international par l'entremise de formations (dont la formation Campus inclusifs pour les personnes étudiantes de l'international (CAMIE))	DS-EDI, SESRE, SRH	4, 10

CHANTIER 3 : MAINTENIR UNE APPROCHE DE TOLÉRANCE ZÉRO À L'ÉGARD DES CONDUITES INAPPROPRIÉES					
OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES	ACTIONS	RESPONSABLES	ODD
3.1 Améliorer la confiance de la communauté INRS envers les processus de traitement des conduites inappropriées	Sondage EDI (volet connaissance et confiance de la communauté envers les processus de traitement des conduites inappropriées) Score issu du sondage	Augmentation du score entre 2025 et 2030	Publier périodiquement un rapport sur les demandes reçues et traitées par le bureau des plaintes, dans le respect des principes de confidentialité	SAJ, DS-EDI	4, 5, 8, 10
			Renforcer le rôle des gestionnaires dans la préservation d'un climat d'études et de travail sain et sécuritaire	SAJ	4, 5, 8, 10
			Faire connaître la personne responsable du bureau des plaintes de l'INRS et démystifier son rôle et ses responsabilités	SAJ, DS-EDI	4, 5, 8, 10
			Identifier une personne de référence dans chaque centre vers laquelle les personnes témoins ou victimes de harcèlement, de discrimination, d'incivilité (HDI) ou de violence à caractère sexuel (VACS) peuvent se tourner pour être orientées vers les services nécessaires, dans un climat de confiance	DS-EDI, SAJ	4, 5, 8, 10
3.2 Améliorer la connaissance des ressources en place pour soutenir les personnes témoins ou victimes de conduites inappropriées	Sondage EDI (volet connaissance et confiance de la communauté envers les processus de traitement des conduites inappropriées) Score issu du sondage	Augmentation du score entre 2025 et 2030	Déployer un plan de communication pour faire connaître les options offertes aux personnes témoins ou victimes de HDI ou de VACS, ainsi que le processus de signalement et de plainte	SAJ, DS-EDI, SCAP	4, 5, 8, 10
			Déployer une campagne de sensibilisation axée sur le rôle de témoin actif	SESRE, SRH, DS-EDI, SCAP	4, 5, 8, 10



Axe 3 : Évaluer les retombées des actions de l'INRS en équité, diversité et inclusion et faire rayonner son engagement

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES	ACTIONS	RESPONSABLES	ODD
3.1 Renforcer le suivi de l'atteinte des objectifs en EDI par la haute direction de l'INRS	Fréquence du suivi auprès du comité de direction	Suivi semi-annuel	Se doter d'un mécanisme de suivi du déploiement du présent plan d'action	DS-EDI	5, 10
3.2 Augmenter le rayonnement de l'engagement et du leadership de la communauté en EDI	Nombre de publications à l'externe portant sur les initiatives EDI	10 par année	Déployer des actions de communication pour la mise en valeur de la diversité des savoirs des chercheuses et chercheurs de l'INRS	SCAP	5, 10
			Soumettre des candidatures à des prix et reconnaissances pour les initiatives EDI de la communauté INRS	SR, SCAP	5, 10
			Reconnaître l'engagement des étudiant·es dans les comités relatifs à l'EDI (comité institutionnel et autres)	DS-EDI, SCAP	5, 10
			Signer, à titre institutionnel, la Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche (DORA)	DS	5, 10

Lexique et acronymes

AFSB : Armand-Frappier Santé Biotechnologie

BAP : Bureau des affaires professorales

BRI : Bureau de la recherche institutionnelle

CA : Conseil d'administration

DG-BP : Direction générale, bureau de projet

DS : Direction scientifique

DS-EDI : Direction scientifique, volet équité, diversité et inclusion

DS-DD : Direction scientifique, volet développement durable

EDI : Équité, diversité et inclusion

EMT : Énergie Matériaux Télécommunications

ETE : Eau Terre Environnement

HDI : Harcèlement, discrimination et incivilités

INRS : Institut national de la recherche scientifique

LGBTQ2+ : Désigne les personnes qui ne sont pas hétérosexuelles ou cisgenres, dont les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans, queer, bispituelles ou ayant d'autres identités ou expressions de genre

ODD : Objectifs de développement durable

PAEE : Programme d'accès à l'égalité en emploi

SAJ : Service des affaires juridiques

SCAP : Service des communications et des affaires publiques

SESRE : Services des études supérieures et de la réussite étudiante

SG : Secrétariat général

SR : Service à la recherche

SRH : Service des ressources humaines

SRI : Service des ressources informationnelles

SRM : Service des ressources matérielles

UCS : Urbanisation Culture Société

VACS : Violences à caractère sexuel



Crédit : Christian Tremblay

**IN
RS**



INRS

Institut national
de la recherche
scientifique