

POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

ADOPTION		
INSTANCE	DATE	DÉCISION
Conseil d'administration	10 décembre 2024	498A-20241210-4427

MODIFICATION(S)		
INSTANCE	DATE	DÉCISION

RESPONSABLE	Direction générale
CODE	P-43-2024.1

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	1
1. OBJECTIFS	1
2. DÉFINITIONS.....	1
3. CHAMP D'APPLICATION.....	3
4. RESPONSABLE DE L'APPLICATION	3
5. ORIENTATIONS INSTITUTIONNELLES	3
6. COMITÉ INSTITUTIONNEL EN ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION.....	3
6.1 Mandat.....	3
6.2 Composition	4
6.3 Fonctionnement	4
6.4 Consultation	5
7. COMITÉ CONSULTATIF SUR LE PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI.....	5
7.1 Composition	5
7.2 Mandat.....	5
7.3 Fonctionnement	6
8. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	6
8.1 Direction générale	6
8.2 Conseillère ou conseiller en équité, diversité et inclusion	6
8.3 Service des ressources humaines.....	6
9. PRÉOCCUPATIONS EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION... 	7
10. MISE À JOUR	7
11. DISPOSITION FINALE.....	7
ANNEXE 1 - COMITÉ INSTITUTIONNEL EN ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION.....	1

PRÉAMBULE

Dans le cadre des activités, et conformément à sa mission de recherche, d'enseignement aux cycles supérieurs et de formation des chercheuses et chercheurs, l'**INRS** oriente ses activités vers le développement économique, social et culturel du Québec.

Reconnaissant la nature complexe des enjeux sociétaux, l'INRS s'appuie sur les valeurs d'excellence, d'interdisciplinarité, d'engagement, d'Équité et d'intégrité pour y répondre. En plaçant l'excellence au cœur de ses valeurs, l'INRS reconnaît que celle-ci ne peut être atteinte sans la mise en pratique des principes d'Équité, de Diversité et d'Inclusion. Les valeurs d'excellence et d'Équité sont le socle d'appui permettant de favoriser le développement d'un milieu d'études, de recherche et de travail, juste et respectueux de la Diversité de la Communauté INRS.

À cet effet, l'INRS reconnaît la persistance dans les milieux universitaires de facteurs discriminatoires et inéquitables envers certains groupes et certaines personnes en fonction de caractéristiques identitaires, démographiques, sociales ou économiques. Ces personnes et Groupes en quête d'équité incluent, de façon non exhaustive, les femmes, les personnes qui s'identifient aux communautés LGBTQ2+, les Autochtones, les personnes qui font partie des minorités visibles ou ethniques et les personnes en situation de handicap.

Par la *Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion (Politique)*, l'INRS s'engage à promouvoir l'Équité, la Diversité et l'Inclusion et a comme but de bâtir pour et avec les membres de la Communauté INRS ainsi que ses locataires, ses fournisseurs et ses prestataires de services, un environnement équitable, respectueux de la Diversité et inclusif.

1. OBJECTIFS

La Politique vise à :

- faire connaître les orientations de l'INRS en matière d'Équité, de Diversité et d'Inclusion aux membres de la Communauté INRS ainsi qu'aux tiers qui sont en relation avec celle-ci;
- Contribuer à l'application des principes d'Équité, de Diversité et d'Inclusion au sein de l'INRS et de ses activités;
- encourager, au sein de la Communauté INRS, une culture institutionnelle respectueuse des principes d'Équité, de Diversité et d'Inclusion;
- engager l'INRS et tous ses membres à prendre les moyens nécessaires pour la mise en place d'actions institutionnelles équitables, respectueuses de la Diversité des membres de la Communauté INRS et inclusives;
- assurer la cohérence et l'efficacité des actions institutionnelles et des documents normatifs avec les valeurs d'Équité, de Diversité et d'Inclusion, et ce, dans une optique d'amélioration continue.

2. DÉFINITIONS

Aux fins d'application de la Politique, les expressions définies revêtent le sens qui leur est donné dans le présent article.

Cellule d'intervention mieux-être (CIME) : la CIME est une offre de service d'intervention de crise, de consultation ponctuelle ou de suivi professionnel offert aux membres de la communauté INRS pour des besoins de soutien psychologique, psychosocial ou à l'apprentissage.

Centre : le Centre Eau Terre Environnement, le Centre Énergie Matériaux Télécommunications, le Centre Armand-Frappier Santé Biotechnologie ou le Centre Urbanisation Culture Société de l'INRS.

Communauté INRS : les membres du personnel, incluant le personnel cadre supérieur, le personnel cadre et le corps professoral, la communauté étudiante, les stagiaires et les stagiaires postdoctoraux de l'INRS.

Vision inclusive de l'excellence : une vision qui reconnaît que l'excellence existe 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.

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.

Groupes 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.

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.

3. CHAMP D'APPLICATION

La Politique s'applique à la Communauté INRS ainsi qu'aux tiers qui sont en relation avec celle-ci dans les locaux de l'INRS.

4. RESPONSABLE DE L'APPLICATION

La Direction générale est responsable de l'application de la Politique.

5. ORIENTATIONS INSTITUTIONNELLES

L'INRS entend s'appuyer sur les orientations suivantes pour guider sa mission et ses actions selon les valeurs d'Équité, de Diversité et d'Inclusion :

- a) identifier les obstacles qui entravent le recrutement et la progression de carrière des Groupes en quête d'équité, et y remédier notamment par l'entremise des programmes d'accès à l'égalité en emploi et d'Équité en matière d'emploi lorsqu'applicables;
- b) promouvoir une approche responsable de la recherche en intégrant les valeurs d'Équité, de Diversité et d'Inclusion dans ses activités de recherche, de formation, de diffusion des connaissances et de rayonnement;
- c) lutter contre la discrimination et l'exclusion dont font l'objet certaines personnes en raison de caractéristiques identitaires, démographiques, sociales ou économiques afin de promouvoir et garantir un environnement équitable, respectueux de chaque membre de la Communauté INRS, inclusif et favorable à leur santé et à leur bien-être;
- d) déployer une Vision inclusive de l'excellence par la mise en place d'actions concrètes valorisant et reconnaissant la Diversité au sein de la Communauté INRS, et ce, dans tous les aspects de la vie institutionnelle.

Ces orientations sont définies en cohérence avec les cadres législatifs entourant la protection des droits de la personne et la lutte contre la discrimination, incluant notamment la *Charte des droits et libertés de la personne*, la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi* et la *Loi sur l'Équité en matière d'emploi*.

6. COMITÉ INSTITUTIONNEL EN ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

6.1 MANDAT

Le Comité EDI guide, conseille et soutient les efforts de l'INRS pour offrir aux membres de la Communauté INRS un environnement de travail et d'études sain, équitable et inclusif, exempt de toute forme de discrimination. Il offre un espace de partage d'information, de discussion, de réflexion et de collaboration autour des questions d'Équité, de Diversité, et d'Inclusion à l'INRS. Le Comité EDI offre un rôle-conseil sur l'application de la Politique ainsi que des avis et des recommandations au comité de direction. Ces avis et recommandations visent l'élimination des obstacles institutionnels systémiques, la prise en compte des principes d'Équité, de Diversité et d'Inclusion dans les documents normatifs et la mise en place de bonnes pratiques pour et par la Communauté INRS. La description détaillée de son mandat est exposée à l'Annexe 1.

6.2 COMPOSITION

La composition du Comité institutionnel en Équité, Diversité, Inclusion (**Comité EDI**) reflète une représentation diversifiée de personnes provenant de divers secteurs d'activités et Centres de l'INRS, tout en incluant au minimum 50 % de personnes issues des Groupes en quête d'équité.

Le Comité EDI est composé des personnes suivantes :

- a) membres d'office :
 - la directrice scientifique ou directeur scientifique, ou la personne qu'elle ou il désigne, assume la présidence du Comité;
 - une conseillère ou un conseiller en Équité, Diversité et Inclusion, qui coordonne les activités du Comité EDI.

- b) membres nommés par le comité de direction pour un mandat de deux ans, renouvelable une fois :
 - une personne cadre de la Direction scientifique;
 - une directrice ou un directeur de Centre;
 - une personne cadre;
 - cinq membres du corps professoral, dont au moins une ou un titulaire d'une chaire de recherche du Canada et une représentante ou un représentant du Syndicat des professeurs de l'INRS;
 - quatre membres de la communauté étudiante;
 - trois membres du personnel, incluant, dans la mesure du possible, une personne associée de recherche et une personne postdoctorante;
 - une représentante ou un représentant du Service des ressources humaines;
 - une conseillère ou un conseiller juridique;
 - une représentante ou un représentant du Service des études supérieures et de la réussite étudiante;
 - une personne externe à l'INRS.

Les membres demeurent en fonction malgré l'expiration de leur mandat jusqu'à ce que le comité de direction renouvelle leur mandat ou nomme une personne pour pourvoir à leur remplacement.

6.3 FONCTIONNEMENT

Le Comité EDI se rencontre minimalement quatre fois par année.

Le Comité EDI peut former au besoin divers groupes de travail sur des questions ou mandats spécifiques pour l'aider à atteindre ses objectifs. Ces groupes de travail doivent impliquer au moins un membre du Comité EDI et rendre compte de leurs travaux au Comité EDI. Le Comité EDI peut adopter toute autre règle utile à son bon fonctionnement.

Le Comité peut également, au besoin, s'adjoindre de personnes-ressources permettant de répondre à des enjeux spécifiques.

6.4 CONSULTATION

La Communauté INRS peut solliciter l'avis du Comité EDI sur les sujets institutionnels ou projets majeurs qui impliquent des composantes en EDI.

Pour ce faire, la demande doit être transmise à la personne qui préside ou à celle qui coordonne le Comité EDI au moins deux mois à l'avance afin de permettre aux membres du Comité d'analyser la demande et d'y donner suite.

7. COMITÉ CONSULTATIF SUR LE PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

7.1 COMPOSITION

Le comité de direction nomme les membres du Comité consultatif sur le programme d'accès à l'égalité en emploi (**Comité PAÉE**), lequel se compose des personnes suivantes :

- la directrice ou le directeur de l'administration ou la directrice ou le directeur du Service des ressources humaines qu'elle ou il désigne (présidence);
- la directrice scientifique ou le directeur scientifique ou la personne qu'elle ou il mandate;
- une représentante ou un représentant du Service des ressources humaines désigné par la directrice ou le directeur de l'administration;
- une conseillère ou un conseiller en Équité, Diversité et Inclusion désigné par la directrice scientifique ou le directeur scientifique;
- une représentante ou un représentant désigné par chacune des accréditations syndicales suivantes : le Syndicat des professeurs/es de l'INRS, le Syndicat des chercheurs de l'Université du Québec, le Syndicat des employé(e)s de soutien de l'INRS - Institut Armand-Frappier, le Syndicat des Métallos.

Le mandat des membres du Comité PAÉE est de trois ans, renouvelable. Chaque membre demeure en fonction, malgré l'expiration de son mandat jusqu'au renouvellement de son mandat ou à la désignation d'une personne pour pourvoir à son remplacement.

7.2 MANDAT

Le Comité PAÉE effectue un suivi des résultats obtenus et de l'atteinte des objectifs poursuivis dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité en emploi. Il évalue l'efficacité des mesures de redressement pour chaque Groupes en quête d'équité visé par ce programme en regard des objectifs poursuivis. Il effectue le suivi de l'implantation des mesures du programme.

7.3 FONCTIONNEMENT

Le Comité PAÉE se rencontre minimalement une fois par année.

Les rencontres peuvent avoir lieu par visioconférence.

Le Comité PAÉE peut former au besoin divers groupes de travail sur des questions ou mandats spécifiques pour l'aider à atteindre ses objectifs. Ces groupes de travail doivent impliquer au moins un membre du Comité PAEE et rendre compte de leurs travaux au Comité PAÉE. Le Comité PAEE peut adopter toute autre règle utile à son bon fonctionnement.

8. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

La mise en œuvre des principes d'Équité, de Diversité et d'Inclusion est une responsabilité partagée par toute la Communauté INRS et se reflète dans les documents normatifs, les actions institutionnelles et les pratiques.

Chaque membre de la Communauté INRS s'engage à prendre connaissance de la Politique et à en assurer le respect, notamment en :

- participant activement au maintien d'un climat de travail et d'études sain, ouvert, respectueux et inclusif;
- contribuant à l'atteinte des objectifs de la Politique, dans le cadre de ses fonctions et responsabilités propres.

8.1 DIRECTION GÉNÉRALE

À titre de première autorité de l'INRS, la Direction générale veille à l'application générale de la Politique et s'assure de la cohérence des actions institutionnelles et de la Communauté INRS dans une perspective d'Équité, de Diversité et d'Inclusion.

8.2 CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

La personne conseillère en Équité, Diversité et Inclusion a pour mandat de fournir de l'expertise, des conseils et un leadership en matière d'Équité, de Diversité et d'Inclusion auprès de la Communauté INRS. Elle représente l'INRS lors d'événements, de rencontres ou de groupes de travail sur l'Équité, la Diversité et l'Inclusion à l'extérieur de l'INRS. Elle coordonne la mise en œuvre du plan d'action en Équité, Diversité et Inclusion et rend compte de son avancement auprès du comité de direction.

8.3 SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Le Service des ressources humaines est responsable de mettre en œuvre les programmes d'accès à l'égalité en emploi et d'Équité en matière d'emploi applicables à l'INRS, en collaboration avec les conseillères ou conseillers en Équité, Diversité et Inclusion.

9. PRÉOCCUPATIONS EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

Il est possible de soulever toute préoccupation relative à l'Équité, la Diversité et l'Inclusion en acheminant un courriel à l'adresse suivante : edi@inrs.ca.

Toute préoccupation déposée aux termes de la Politique est confidentielle. Seules les personnes impliquées dans le traitement et la réponse à la préoccupation et celles pour qui il est essentiel de l'être aux fins de l'exercice de leurs fonctions au sein de l'INRS en seront informées. Toute personne informée de l'existence d'une préoccupation est tenue de la maintenir confidentielle.

10. MISE À JOUR

La Politique est mise à jour au besoin ou au minimum tous les cinq ans.

11. DISPOSITION FINALE

La Politique entre en vigueur au moment de son adoption par le conseil d'administration.

ANNEXE 1 - COMITÉ INSTITUTIONNEL EN ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

MANDAT DÉTAILLÉ

Le Comité EDI a pour mandat de :

- contribuer à l'élaboration d'un plan d'action en matière d'Équité, de Diversité et d'Inclusion à l'échelle de la Communauté INRS s'inscrivant dans les priorités du plan stratégique en vigueur;
- faire le suivi des actions réalisées conformément au plan d'action, mesurer les progrès de l'INRS en matière d'Équité, de Diversité et d'Inclusion, recommander des ajustements ou pistes d'action alternatives si les objectifs/cibles du plan d'action ne sont pas atteints;
- s'assurer de l'arrimage entre les exigences en matière d'Équité, de Diversité et d'Inclusion du programme des chaires de recherche du Canada (PCRC) et le plan d'action institutionnel en Équité, Diversité et Inclusion;
- proposer l'amélioration et/ou la révision pratiques, politiques, procédures ou mesures en place de manière à favoriser l'Inclusion des Groupes en quête d'équité et d'éliminer les Obstacles systémiques;
- assurer la transparence du suivi des actions institutionnelles en matière d'Équité, de Diversité et d'Inclusion auprès de la Communauté INRS et réviser le rapport d'étape annuel dans le cadre du programme des Chaires de Recherche du Canada.