Canada Research Chairs | Chaires de recherche du Canada

Canada

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 ».

Soumettre et quitter

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

Veuillez 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 Canadaet 2)l'allocation de 50000$ 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.

Tout 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 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.Les chiffres inférieurs à cinq (5) en ce qui concerne la représentation des personnes provenant de groupes sous-représentés parmi les chaires de recherche et toutes autres caractéristiques identifiantes doivent être éliminés de vos plans et rapports avant publication. Il s'agit d'une exigence de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

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

Coordonnées

Veuillez remplir les champs ci-dessous.

Nom de l'établissement :

Institut national de la recherche scientifique

Nom de la personne-ressource :

Léa Maude Gobeille Paré

Titre du poste :

Conseillère en équité, diversité et inclusion

Adresse électronique de l'établissement :

leamaude.gobeillepare@inrs.ca

Numéro de téléphone de l'établissement :

418 654-2582

Lien menant au rapport d'étape relatif au plan d'action en matière d'EDI et au rapport concernant l'allocation relative à l'EDI :

https://inrs.ca/wp-content/uploads/Rapport-Etape-CRC-EDI-INRS-2020-2021.pdf

Votre établissement dispose-t-il d'un plan d'action en matière d'EDI aux fins du PCRC?

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

Isabelle Delisle, directrice scientifique par intérim

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 personnes appartenant aux groupes sous-représentés (p.ex. les femmes et minorités de genre, les personnes handicapées, les Autochtones et individus racisés et les personnes 2SLGBTQIA+) au sein de leurs établissements respectifs. Les établissements devaient ensuite prendre des mesures et se fixer des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) clés 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, 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 (jusqu'à six) et comment celles-ci ont progressé, 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. Si votre institution n'a pas encore préparé ou reçu une évaluation formelle de son plan d'action EDI PCRC (institutions avec moins de 5 chaires), la section A est optionnelle.

Objectif principal 1

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

Rendre les bassins de candidatures plus diversifiés lors du recrutement pour les postes de professeur·es.

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

L'analyse du processus de recrutement des membres du corps professoral réalisé en 2020 a permis de constater que les bassins de candidatures n'étaient pas assez diversifiés, ce qui constituait un obstacle à l'embauche des personnes de groupes désignés. Lors de l'adoption du Plan d'action en équité, diversité et inclusion (EDI), tous les groupes désignés étaient sous-représentés au sein du corps professoral de l'INRS. La diffusion des affichages de poste était faite sur le site web de l'INRS et par le biais de canaux identifiés par le centre concerné. Aucune mesure n'était prise pour identifier des médias de diffusion qui pourraient favoriser le contact avec des personnes des groupes désignés. Des documents normatifs, tels que la Convention collective des professeurs de l'INRS (2017-2022), ont été inspectés du point de vue de l'EDI. Cette analyse a été complétée par plusieurs consultations de la personne responsable de l'EDI avec la conseillère aux affaires professorales, avec les gestionnaires de centres, ainsi qu'avec les directions des centres pour comprendre la mise en application des procédures et des pratiques informelles lors du recrutement des membres du corps professoral. De plus, lors d'entrevues semi-dirigées menées à l'été 2020, les membres du corps professoral ont été questionnés sur le processus de recrutement, d'embauche et d'intégration en place. Plusieurs ont rapporté la difficulté de recruter des femmes dans le contexte où trois centres sur quatre œuvrent en STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques).

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	Veiller à diffuser les affichages de postes auprès des groupes cibles ou désignés.	En cours
Mesure correspondante 2	Diffuser les affichages de postes auprès des personnes diplômées de l'INRS, membres des groupes désignés.	Terminé
Mesure correspondante 3	Établir un partenariat avec un organisme spécialisé pour l'emploi des personnes en situation de handicap, afin d'accompagner et de former les gestionnaires en ressources humaines sur le recrutement et inclusion des personnes en situation de handicap.	Terminé
Mesure correspondante 4	Permettre à toute personne candidate de s'identifier comme appartenant aux groupes désignés par le biais d'un formulaire d'auto-identification.	Terminé
Mesure correspondante 5	SO	Pas encore commencé
Mesure correspondante 6	SO	Pas encore commencé

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

- Indicateurs 1 : Liste de regroupements professionnels, d'associations et autres organismes qui rejoignent les quatre groupes cibles; Ajout d'un média/une plateforme de diffusion, qui rejoint les personnes des groupes cibles, pour chacun des groupes cibles; Augmentation du nombre de personnes candidates des groupes désignés. - Données recueillies 1 : Une liste de regroupements professionnels, d'associations et d'organismes qui permettent de joindre les personnes de chacun des groupes cibles a été préparée et partagée aux directions des Centres. Cette liste contient des médias permettant de rejoindre l'ensemble des groupes cibles. La proportion moyenne de femmes et de personnes de minorités de genre candidates à des postes de membres du corps professoral n'a pas changé entre 2021 et 2022 (environ 30 %), ni celles de personnes handicapées (environ 1 %) et celles de personnes autochtones (environ 1 %). La proportion de personnes membres de minorités visibles et ethniques a quant à elle augmenté (46 % à 70 %). - Indicateur 2 : Procédure de suivi des personnes diplômées et stagiaires postdoctoraux, membres des groupes désignés; Augmentation de la diffusion à des réseaux diversifiés. - Données recueillies 2 : La Fondation de l'INRS est en contact avec les personnes diplômées de l'INRS à travers ses médias sociaux, dont une page LinkedIn comptant plus de 1 800 personnes abonnées. La Fondation diffuse les affichages de postes de professeur·es sur cette page, ce qui permet de diversifier les réseaux atteints. - Indicateurs 3 : Formation obligatoire aux gestionnaires en ressources humaines sur le recrutement et l'inclusion, en milieu de travail, des personnes en situation de handicap. - Données recueillies 3 : La directrice des ressources humaines et les membres de son équipe ont participé à une formation sur le recrutement et l'inclusion des personnes en situation de handicap en février 2021. De plus, en mars 2022, une formation sur la création d'un milieu de travail et d'études inclusif pour les personnes en situation de handicap a été offerte à la communauté de l'INRS. - Indicateurs 4 : Procédure interne pour que les personnes candidates pour les postes de professeur·es remplissent et joignent le formulaire d'auto-identification à leur candidature. - Données recueillies 4 : Une procédure a été mise en place le 12 mai 2021 afin que toutes les personnes posant une candidature à un poste de membre du corps professoral complètent un formulaire d'auto-identification aux groupes désignés.

Résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

- 1. Une liste de regroupements professionnels, d'associations et d'organismes qui permettent de rejoindre les personnes des groupes désignés a été préparée. Elle comprend des ressources permettant de rejoindre des personnes de chaque groupe désigné. Lorsqu'elles sont appelées à afficher un poste, les directions de Centre sélectionnent les médias et plateformes pertinentes en fonction de leur domaine et des groupes sous-représentés au sein de leur corps professoral. La proportion moyenne de femmes et de personnes de minorités de genre candidates à des postes de membres du corps professoral n'a pas changé entre 2021 et 2022 (environ 30 %), ni celles de personnes handicapées (environ 1 %) et celles de personnes autochtones (environ 1 %). La proportion de personnes membres de minorités visibles et ethniques a quant à elle augmenté (46 % à 70 %). Des efforts supplémentaires devront être déployés pour augmenter la proportion de femmes et de personnes de minorités de genre, de personnes handicapées et de personnes autochtones dans les bassins de candidatures afin qu'elle reflète, au minimum, leur disponibilité sur le marché du travail et, au mieux, leur représentation au sein de la population canadienne. Trois éléments doivent toutefois être pris en compte : le faible taux de déclaration volontaire des personnes handicapées, compte tenu de la réticence qu'elles éprouvent à déclarer leur handicap dans le milieu de travail [1], le fait que les personnes autochtones ont en moins grande proportion un diplôme universitaire de niveau baccalauréat ou supérieur (12,7 % contre 29,5 % pour l'ensemble de la population au Québec) [2] et le fait que les deux tiers des titulaires de grades universitaires en science, technologie, ingénierie et mathématiques (disciplines associées à trois des quatre centres de l'INRS) au Québec sont des hommes [3]. [1] https://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/faqs-questions_frequentes-fra.aspx#4j [2] https://apprendre-agir.icea.qc.ca/index.php/INDICATEUR_28a [3] https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/titulaires-grade-universitaire-quebec-2021.pdf - 2. La Fondation de l'INRS est en contact avec les personnes diplômées de l'INRS à travers ses médias sociaux. La page LinkedIn de la Fondation compte plus de 1 800 personnes abonnées. Les affichages de postes de professeur·es sont diffusés auprès des personnes diplômées via cette page. Parmi les personnes diplômées des 5 dernières années, on trouve 47 % de femmes et 65 % de personnes provenant de l'international. - 3. En plus de la formation sur l'amélioration des processus de recrutement des personnes en situation de handicap offerte à l'équipe des ressources humaines en 2021, une formation sur la création d'un milieu de travail et d'études inclusif pour les personnes en situation de handicap a été offerte à toute la communauté de l'INRS en mars 2022. Les thèmes suivants ont été abordés : Les notions de handicap vs situation de handicap; la distinction entre les approches visant l'intégration vs l'inclusion des personnes en situation de handicap; les notions d'accommodements et d'accessibilité universelle; les représentations sociales et les biais inconscients envers les étudiantes et étudiants en situation de handicap; l'importance d'une posture inclusive en amont de la salle de classe. 47 personnes ont assisté à cette formation. - 4. Auparavant, aucune information n'était récoltée par rapport à la présence de membres des groupes désignés parmi les personnes appliquant aux postes de membre du corps professoral. Une procédure a été mise en place le 12 mai 2021 afin que toutes les personnes posant une candidature à un poste de professeur·e remplissent un formulaire d'auto-identification aux groupes désignés. Comme l'exigent les bonnes pratiques en matière d'auto-identification, les personnes répondantes peuvent sélectionner l'option « je préfère ne pas répondre » aux questions de leur choix.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Un défi réside dans la communication de l'information entre les différentes équipes de l'INRS (équipe EDI, affaires professorales, service des ressources humaines et directions de centre) dans le cadre des processus d'embauche professorale. Le développement d'un Guide de recrutement professoral et d'un groupe Teams qui servira d'espace de partage d'information et de bonnes pratiques entre les différentes équipes permettra d'améliorer l'utilisation et la mise à jour de la liste de regroupements professionnels, d'associations et d'organismes permettant de rejoindre les personnes des groupes désignés et d'encadrer le partage des informations d'auto-identification des personnes candidates. Un autre défi réside dans la formation de bassins de personnes candidates représentatifs de la diversité. Comme mentionné plus tôt, le faible taux de déclaration volontaire des personnes handicapées, le fait que les personnes autochtones aient en moins grande proportion un diplôme universitaire de niveau baccalauréat ou supérieur (12,7 % contre 29,5 % pour l'ensemble de la population au Québec) et le fait que les deux tiers des titulaires de grades universitaires en science, technologie, ingénierie et mathématiques au Québec soient des hommes peuvent expliquer la plus faible proportion de membres de ces groupes parmi les personnes candidates. Afin de relever ce défi, des initiatives comme la création d'un programme de soutien et de développement destiné aux doctorantes et doctorants de groupes désignés qui souhaitent mener une carrière académique seront explorées dans le cadre de l'élaboration d'un nouveau plan d'action institutionnel en EDI en 2024.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Le Guide de recrutement professoral inclusif et le groupe Teams seront déployés à l'automne 2023. Un nouveau plan d'action institutionnel en EDI (hors programme des chaires de recherche du Canada) et une politique institutionnelle sur l'EDI seront adoptés au printemps 2024.

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?

Non

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.

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) :

Intégrer pleinement l'équité, la diversité et l'inclusion dans les discussions et décisions, par le comité de sélection, pour l'embauche de membres du corps professoral

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

Le recrutement des titulaires de chaires de recherche du Canada de l'INRS se fait à l'interne. Il y a cependant une sous-représentation de personnes des groupes désignés au sein du corps professoral, ce qui crée une barrière à la nomination de titulaires de chaires des groupes désignés. Dans le cadre de l'élaboration du Plan d'action en EDI, en 2020, le processus de recrutement du corps professoral a été analysé afin d'identifier les obstacles susceptibles de maintenir cette sous-représentation. Des documents normatifs, tels que la Convention collective des professeurs de l'INRS (2017-2022), ont été inspectés du point de vue de l'EDI. Cette analyse a été complétée par plusieurs consultations de la personne responsable de l'EDI avec la conseillère aux affaires professorales, avec les gestionnaires de centres, ainsi qu'avec les directions des centres pour comprendre la mise en application des procédures et des pratiques informelles lors du recrutement des membres du corps professoral. Des entrevues ont aussi été réalisées à l'été 2020 avec des membres du corps professoral. Parmi les obstacles identifiés, on notait le fait qu'il n'y avait aucune obligation de formation sur les biais inconscients pour les membres siégeant sur les comités de sélection. Certaines personnes rapportaient d'ailleurs des biais lors de l'évaluation des candidatures de femmes ou de personnes de minorités visibles. D'autres obstacles identifiés étaient l'absence de spécialiste de l'EDI sur les comités de sélection et le fait qu'aucun membre des comités ne soit officiellement responsable d'assurer le respect des principes d'EDI. Enfin, il n'y avait aucune obligation formelle de rétroaction, par le comité de sélection, sur les personnes candidates des groupes désignés non retenues après l'entrevue. En 2022, de nouvelles entrevues semi-dirigées ont été réalisées avec les directions de centre de l'INRS, l'équipe des affaires professorales, la direction du service des ressources humaines, le président du syndicat des professeures et professeurs et certains membres du corps professoral. Elles visaient à faire le point sur les progrès réalisés en termes d'intégration de l'EDI dans les pratiques de recrutement depuis l'adoption du plan d'action et à cerner les occasions d'amélioration en vue de l'élaboration d'un Guide de recrutement professoral inclusif. Ces entrevues ont permis de constater que des efforts étaient déployés dans tous les centres pour intégrer les principes d'EDI dans les processus d'embauche, mais que certains défis persistaient, dont le fait que les comités de sélection n'avaient pas accès aux données d'auto-identification des personnes candidates et la difficulté d'adopter une perspective inclusive de l'excellence dans l'évaluation des candidatures.

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	S'assurer que chaque comité de sélection soit diversifié et soit composé d'au moins un membre des groupes désignés	Terminé
Mesure correspondante 2	Offrir dès février 2021 une formation à toutes personnes membres d'un comité de sélection. Négocier avec le syndicat en vue de rendre cette formation obligatoire au terme de la prochaine convention collective (2022)	En cours
Mesure correspondante 3	Négocier avec le syndicat afin qu'au terme de la prochaine convention collective (2022), chaque comité de sélection compte sur ses rangs un membre du corps professoral responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion	En cours
Mesure correspondante 4	Rendre une rétroaction, à la Commission des études et de la recherche, concernant les personnes candidates sélectionnées et celles n'ayant pas été retenues	En cours
Mesure correspondante 5	SO	Pas encore commencé
Mesure correspondante 6	SO	Pas encore commencé

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

- Indicateurs 1 : Tableau de bord sur la composition des comités de sélection; Reddition de compte au comité des dirigeants qui accorde les postes. - Données recueillies 1 : Il a été recommandé aux directions de centre de l'INRS, qui jouent un rôle important dans le choix des membres des comités de sélection, de former des comités diversifiés, avec au moins une femme et un autre membre d'un groupe désigné. L'auto-identification aux groupes désignés étant une information confidentielle, elle ne sera pas présentée dans un tableau de bord transmis au comité des dirigeants (Comité des cadres supérieurs) qui accorde les postes. - Indicateurs 2 : Formation sur l'EDI et les biais inconscients; Attestation de participation à la formation; Reddition de compte au comité de dirigeants qui accorde les postes. - Données recueillies 2 : Trois séances d'une formation intitulées « Sensibilisation aux préjugés inconscients » ont été offertes par une formatrice externe, auxquelles 32 membres du corps professoral ont participé. Des attestations de participation ont été remises aux personnes participantes. Un atelier intitulé « Rompre avec les mauvais plis pour favoriser l'équité » a aussi été développé. Il a été offert une première fois en novembre 2022 à quatre gestionnaires et deux membres du corps professoral. La nouvelle convention collective des professeures et professeurs de l'INRS n'ayant toujours pas été adoptée (les négociations sont toujours en cours), la formation n'est pas obligatoire pour les membres des comités de sélection et aucune reddition de compte en ce sens n'a été faite au comité de dirigeants (Comité des cadres supérieurs). - Indicateurs 3 : Rapport de la personne responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion; Plus grande prise en compte de l'EDI dans le processus de sélection; Augmentation de l'embauche, au sein du corps professoral, de personnes membres des groupes désignés. - Données recueillies 3 : La nouvelle convention collective des professeures et professeurs de l'INRS n'a pas encore été adoptée (les négociations sont toujours en cours). Il n'y a donc pas officiellement de membres du corps professoral responsable de fournir un rapport sur la prise en compte de l'EDI sur les comités de sélection. 80 % des professeures et professeurs embauchés entre décembre 2021 et décembre 2022 s'identifient à un ou plusieurs groupes désignés. - Indicateurs 4 : Grille d'évaluation transparente et neutre qui respecte les principes d'EDI; Rétroaction de la personne responsable de l'EDI. - Données recueillies 4 : Une grille d'évaluation transparente et neutre sera rendue disponible aux directions de centre dans le Guide de recrutement professoral inclusif qui sera finalisé en 2023. Les directions des centres seront responsables d'offrir une rétroaction via la feuille de route intégrée au même guide.

Résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

- 1. Il a été recommandé aux directions de centre de l'INRS, qui jouent un rôle important dans le choix des membres des comités de sélection, de former des comités diversifiés, avec au moins une femme et un autre membre d'un groupe désigné. Cette bonne pratique figurera également au Guide de recrutement professoral inclusif, qui est en cours d'élaboration. Ce Guide comprendra une feuille de route sur la prise en compte de l'EDI à remplir par les directions de centre en fin de processus de sélection. Cette feuille de route contiendra la liste des membres des comités de sélection. Elle ne contiendra toutefois pas leur auto-identification aux groupes désignés puisqu'il s'agit d'une information confidentielle qu'on doit éviter de faire circuler. - 2. Trois séances d'une formation intitulées « Sensibilisation aux préjugés inconscients » ont été offertes par une formatrice externe, auxquelles 32 membres du corps professoral ont participé. Comme la formatrice n'était pas en mesure de poursuivre sa collaboration avec l'INRS, nous avons fait appel à un consultant externe pour développer notre propre matériel de formation pour le futur. L'atelier intitulé « Rompre avec les mauvais plis pour favoriser l'équité » a ainsi été développé grâce à l'allocation relative à l'équité, la diversité et l'inclusion. Il a été offert une première fois en novembre 2022 à quatre gestionnaires et deux membres du corps professoral. La nouvelle convention collective des professeures et professeurs de l'INRS n'ayant toujours pas été adoptée, la formation n'est pas obligatoire pour les membres des comités de sélection. La feuille de route du Guide de recrutement professoral inclusif (en cours d'élaboration) contiendra une section pour rendre compte des formations en EDI suivies par les membres des comités de sélection. - 3. La nouvelle convention collective des professeures et professeurs de l'INRS n'a pas encore été adoptée (les négociations sont toujours en cours). Il n'y a donc pas de membres du corps professoral responsable de fournir un rapport sur la prise en compte de l'EDI sur les comités de sélection. Il a toutefois été décidé par la Direction scientifique et responsable des affaires professorales de l'INRS que la responsabilité de veiller à la prise en compte de l'EDI dans les processus de sélection serait portée par les directions de centre. Grâce au Guide de recrutement professoral inclusif, les directions de centre seront mieux outillées pour mettre en œuvre les bonnes pratiques en EDI à chaque étape des processus de sélection. Bien que le Guide ne soit pas encore adopté, les efforts déployés au cours des dernières années semblent avoir porté fruit puisque 80 % des membres du corps professoral entrés en poste entre décembre 2021 et décembre 2022 s'identifient à un ou plusieurs groupes désignés. - 4. Une grille d'évaluation transparente et neutre sera rendue disponible aux directions de centre dans le Guide de recrutement professoral inclusif qui sera finalisé en 2023. Les critères prévus à cette grille intègreront une perspective inclusive de la notion d'excellence et permettront de valoriser plusieurs types de parcours et de contributions. Les directions de centre rendront compte de l'utilisation de cette grille dans la feuille de route du Guide de recrutement professoral inclusif (en cours d'élaboration).

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Le fait que la négociation de la convention collective des professeures et professeurs ne soit pas conclue à ce jour a repoussé la mise en œuvre de certains engagements. En outre, de multiples changements de direction à la tête des centres de l'INRS depuis l'adoption du Plan d'action rendent plus difficile le déploiement uniforme et continu des pratiques d'EDI dans les processus de recrutement. C'est pourquoi un Guide de recrutement professoral inclusif est en cours d'élaboration. Cet outil adapté à la réalité de l'INRS guidera les directions de centre dans le déploiement des bonnes pratiques d'EDI tout au long du processus de sélection.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

L'élaboration du Guide de recrutement professoral inclusif se poursuivra, en collaboration avec une firme externe et les parties prenantes concernées au sein de l'INRS. Son adoption est prévue pour l'automne 2023. L'équipe EDI de l'INRS accompagnera ensuite les directions de centre dans son utilisation. La feuille de route leur permettra de rendre compte de l'intégration de l'EDI dans les processus de sélection à la Commission des études et de la recherche et au Comité des cadres supérieurs. La négociation de la convention collective des professeures et professeurs de l'INRS se poursuivra également en 2023.

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 :

50000

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

Une partie des fonds (13 000 $) a été consacrée à former les membres du corps professoral sur les préjugés inconscients. Un formateur externe a été embauché pour développer un atelier sur le sujet et offrir six séances de formation (une a eu lieu en 2022 et quatre en 2023). Une autre partie des fonds (37 000 $) a été consacrée au développement d'un Guide de recrutement professoral inclusif avec l'aide d'un consultant externe.

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 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	7000	En espèce
2	2500	En nature

Objectif principal 3

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

Assurer un accueil et une intégration des nouveaux membres du corps professoral à leur centre favorisant un sentiment d'inclusion au sein de l'institution.

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

Les données recueillies dans le cadre d'entrevues semi-dirigées individuelles réalisées avec les membres du corps professoral à l'été 2020 indiquaient que l'intégration des nouveaux membres du corps professoral était insuffisante et créait un obstacle au sentiment d'inclusion. Il y avait un besoin, des membres du corps professoral, d'être mieux outillés pour différents aspects de la carrière professorale : informations sur les procédures de demandes de subvention, procédures pour trouver des subventions pour partir leur laboratoire, procédures en ressources humaines (assurances, formation, etc.), avancement de carrière, demandes d'agrégation, connaître d'autres membres du corps professoral pour bâtir des collaborations, etc. Le désir d'être jumelé avec un membre du corps professoral en poste a aussi été exprimé à plusieurs reprises.

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	Bonifier le Guide à l'intention des responsables de l'accueil et de l'intégration du personnel pour un accueil complet et personnalisé	En cours
Mesure correspondante 2	Organiser une séance d'accueil et d'intégration pour les nouveaux membres du corps professoral	Terminé
Mesure correspondante 3	SO	Pas encore commencé
Mesure correspondante 4	SO	Pas encore commencé
Mesure correspondante 5	SO	Pas encore commencé
Mesure correspondante 6	SO	Pas encore commencé

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

- Indicateurs 1 : Proportion des nouveaux membres de la communauté ayant reçu un accueil personnalisé; Jumelage de chaque nouveau membre employé de l'INRS, dont les nouveaux membres du corps professoral, à un membre ayant la même fonction afin de garantir un accueil et une intégration complète; Suivi, par le Service des ressources humaines, auprès de chaque nouveau membre du corps professoral afin de faire le point sur son intégration et répondre à ses questions. - Données recueillies 1 : 100 % des nouveaux membres de l'administration de l'INRS ont reçu un accueil personnalisé ainsi que 100 % des nouveaux membres du corps professoral. Seuls environ 15 % des nouveaux membres du personnel de l'administration ont été jumelés à un membre ayant la même fonction qu'eux à leur arrivée en poste puisque la nouvelle version du Guide à l'intention des responsables de l'accueil et de l'intégration, qui prévoit cette procédure, a seulement été déployée en version pilote. Le Service des ressources humaines envoie un sondage à l'ensemble des nouveaux membres du personnel pour faire le point sur leur intégration et leur permettre de signaler leurs besoins, le cas échéant. - Indicateur 2 : Séance d'accueil et d'intégration en septembre de chaque année; Suivi, par la Direction scientifique, en janvier, avec les nouveaux membres du corps professoral. - Données recueillies 2 : La première séance d'accueil et d'intégration des nouveaux membres du corps professoral a eu lieu le 20 septembre 2022. Huit personnes étaient présentes. Dans le futur, deux séances seront offertes chaque année. En sus de la séance d'accueil, l'équipe des affaires professorales rencontre individuellement chaque membre du corps professoral à la suite de son entrée en poste.

Résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

- 1. 100 % des nouveaux membres de l'administration de l'INRS ont reçu un accueil personnalisé entre décembre 2021 et décembre 2022, ainsi que 100 % des nouveaux membres du corps professoral, qui sont tous rencontrés individuellement par la conseillère aux affaires professorales. Seuls environ 15 % des nouveaux membres du personnel de l'administration ont été jumelés à un membre ayant la même fonction qu'eux à leur arrivée en poste puisque la nouvelle version du Guide à l'intention des responsables de l'accueil et de l'intégration, qui prévoit cette procédure, a seulement été déployée en version pilote. Le déploiement général au sein de l'INRS aura lieu à l'automne 2023. Le Service des ressources humaines envoie un sondage à l'ensemble des nouveaux membres du personnel pour faire le point sur leur intégration et leur permettre de signaler leurs besoins, le cas échéant. 90 % des personnes répondantes disent avoir été bien accueillie par la personne responsable de leur accueil, par leurs collègues et par leur gestionnaire. 72 % sont satisfaites du processus d'accueil et d'intégration déployé par l'INRS. - 2. Lors des séances d'accueil et d'intégration, une activité brise-glace et un repas commun sont organisés afin de favoriser la création de liens entre les participantes et participants. Les différents services de l'INRS (Service des études et de la vie étudiante, Service à la recherche, Laboratoire national de biologie expérimentale, équipe des affaires professorales, etc.) sont présentés, ainsi que le directeur général et la directrice scientifique. En sus, à leur entrée en poste, les membres du corps professoral sont rencontrés individuellement par la conseillère aux affaires professorales. Cette rencontre permet de faire le point sur leur intégration et de répondre à leurs questions. Les professeures et professeurs peuvent communiquer avec la conseillère aux affaires professorales en tout temps, selon leur besoin, pour toute question relative aux conditions de travail.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Un défi associé à l'organisation des séances d'accueil des nouveaux membres du corps professoral est la dispersion des unités de l'INRS sur le territoire du Québec. Les membres du corps professoral sont basés sur l'un des cinq campus principaux de l'INRS (dans 4 villes différentes : Québec, Montréal, Laval et Varennes) ou dans l'une des cinq unités mixtes de recherche, basées sur les campus d'universités partenaires en région (Rimouski, Chicoutimi, Trois-Rivières, Amos, Gatineau). Afin que les séances d'accueil soient plus agréables et qu'elles permettent la création de liens, les membres du corps professoral participant sont rassemblés dans une seule ville pour l'occasion, ce qui implique une importante logistique de transport. La dispersion géographique des unités de l'INRS et la décentralisation de certains processus (dont l'accueil des membres du personnel des centres) rend plus difficile l'application standardisée de bonnes pratiques associées à l'accueil et l'intégration. La nouvelle version du Guide à l'intention des responsables de l'accueil et de l'intégration, qui sera présentée à l'ensemble des gestionnaires et rendue disponible sur l'intranet institutionnel devrait faciliter les choses.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Deux séances d'accueil du corps professoral seront organisées au cours de l'année 2023. La nouvelle version du Guide à l'intention des responsables de l'accueil et de l'intégration, élaboré par le service des ressources humaines de l'INRS, sera présentée à l'ensemble des gestionnaires et rendue disponible sur l'intranet institutionnel à l'automne 2023.

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?

Non

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.

Objectif principal 4

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

Recenser des données quantitatives et qualitatives de la communauté de l'INRS.

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

Lors de l'analyse des processus en place réalisée en 2020, il a été constaté que les données sur l'auto-identification des membres de la communauté de l'INRS n'étaient pas à jour, ce qui pouvait créer une barrière à l'évaluation de l'environnement et à la détermination des stratégies pour remédier aux obstacles. Les données sur la diversité à l'INRS n'étaient pas diffusées à l'interne ni à l'externe. En outre, l'INRS a un bassin diversifié d'étudiantes et étudiants (plus de 65 % proviennent de l'étranger), mais ne possédait pas d'information sur la représentation des groupes désignés au sein de ce bassin et sur leur sentiment d'inclusion. Les étudiantes et étudiants n'avaient effectivement pas la possibilité de s'auto-identifier de manière confidentielle.

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	Produire, tous les deux ans, un rapport sur l'équité en emploi à l'INRS, soit sur la représentation des personnes des groupes désignés et sur le climat d'inclusion.	Terminé
Mesure correspondante 2	Mener une consultation auprès de la communauté étudiante.	Terminé
Mesure correspondante 3	SO	Pas encore commencé
Mesure correspondante 4	SO	Pas encore commencé
Mesure correspondante 5	SO	Pas encore commencé
Mesure correspondante 6	SO	Pas encore commencé

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

- Indicateur 1 : Diffusion, à la communauté de l'INRS, des informations sur cette nouvelle initiative et sollicitation des membres du personnel afin de mettre à jour leur auto-identification; Augmentation de l'auto-identification par les membres du personnel et mise à jour par les membres du personnel de leur auto-identification; Rapport sur l'équité en emploi à partir de 2021. - Données recueillies 1 : À l'automne 2021, une campagne pour promouvoir la mise à jour de l'auto-identification a été réalisée. Plus de 89 % des membres du personnel ont rempli le questionnaire d'auto-identification. Depuis, les nouveaux membres du personnel sont systématiquement appelés à s'auto-identifier à leur arrivée en poste. Un rapport sur l'équité en emploi a été produit en 2021 et un autre le sera en 2023. - Indicateurs 2 : Questionnaire sur la représentation étudiante et le sentiment d'inclusion; Distribution du questionnaire par courriel et sur le portail étudiant; Rapport sur les résultats de la consultation. - Données recueillies 2 : Un sondage sur la représentation (identification aux groupes désignés) et le sentiment d'inclusion a été distribué en 2022 par courriel à la communauté étudiante et au personnel. Un rapport sur les résultats de la consultation a été produit et diffusé à l'interne et à l'externe.

Résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

- 1. À l'automne 2021, une campagne pour promouvoir la mise à jour de l'auto-identification a été réalisée. Plus de 89 % des membres du personnel ont répondu à l'appel ce qui a permis à l'INRS de mettre à jour ses données sur la présence de personnes des groupes désignés dans chaque catégorie d'emploi. Depuis, les nouveaux membres du personnel sont systématiquement appelés à s'auto-identifier à leur arrivée en poste. Ils peuvent aussi modifier leur auto-identification en tout temps en écrivant à une adresse courriel pour obtenir un lien vers le formulaire sécurisé. C'est la conseillère en EDI qui, en toute confidentialité, est chargée de transmettre un lien aux gens qui le demandent. Actuellement, plus de 93 % des membres du personnel ont rempli le questionnaire d'auto-identification. Un rapport sur l'équité en emploi a été produit en 2021. Les catégories d'emploi dans lesquelles les membres des groupes désignés sont sous-représentés ont été identifiées. Des actions sont prises afin d'éliminer les obstacles, comme l'application de mesures préférentielles à l'embauche (comme le permettent la Loi québécoise sur l'accès à l'égalité en emploi et la Loi canadienne sur l'équité en matière d'emploi auxquelles l'INRS est assujetti). Un nouveau rapport sur l'équité en emploi sera produit en 2023. - 2. Un sondage sur le sentiment d'inclusion a été distribué à toute la communauté de l'INRS (communauté étudiante et membres du personnel). Le taux de réponse était de 33 % chez les étudiantes et étudiants et 48 % chez les membres du personnel. Le sondage a permis de dresser un portait des caractéristiques des personnes répondantes (identification aux groupes sous-représentés, personnes de la diversité sexuelle et de genre, étudiant·es de l'international, maitrise du français et de l'anglais, etc.), de recueillir leurs perceptions et expériences par rapport au respect des principes d'EDI à l'INRS et de connaître leurs besoins et priorités en matière d'EDI. Les résultats du sondage ont été analysés et un rapport a été produit. Le rapport synthèse a été envoyé par courriel à toute la communauté et rendu disponible sur le site web de l'INRS. Les résultats du sondage permettront de guider l'INRS dans l'élaboration d'une nouvelle stratégie globale en EDI en 2023-2024.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

La programmation du sondage sur le sentiment d'inclusion et l'analyse des données ont posé des défis puisqu'il s'agissait d'une première mouture et que la construction du sondage et la formulation de certaines questions n'étaient pas optimales. En outre, l'INRS a été victime d'une cyberattaque à la fin de l'été 2022, qui a retardé de plusieurs semaines le traitement des résultats du sondage et leur diffusion.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Un nouveau rapport sur l'équité en emploi sera produit en novembre 2023. Il permettra de prendre acte de l'évolution de la représentation des groupes désignés au sein des catégories d'emplois de l'INRS et d'adapter les futures interventions à la situation.

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?

Non

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.

Objectif principal 5

Décrivez brièvement l'objectif principal 5 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

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

Lors des entrevues semi-dirigées réalisées avec des membres du corps professoral, certaines personnes ont soulevé le fait qu'aucune formation sur la recherche en contexte autochtone et sur les savoirs et cultures autochtones n'était offerte à l'INRS, malgré un besoin d'améliorer les pratiques en cours. En outre, on constatait un manque de représentation des personnes autochtones au sein de l'INRS, notamment au sein du corps professoral et parmi l'effectif étudiant.

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	Mettre sur pied le Comité d'orientation stratégique des affaires autochtones	Terminé
Mesure correspondante 2	Adopter un Protocole d'entente en vue de favoriser la réconciliation avec les peuples autochtones	Terminé
Mesure correspondante 3	Offrir à la communauté de l'INRS des séances de formation axées sur la sensibilisation aux réalités autochtones	Terminé
Mesure correspondante 4	SO	Pas encore commencé
Mesure correspondante 5	SO	Pas encore commencé
Mesure correspondante 6	SO	Pas encore commencé

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

- Indicateurs 1 : Comité d'orientation stratégique des affaires autochtones - Données recueillies 1 : Le Comité de collaboration avec les Premiers peuples (nom officiel) est en activité depuis juin 2021. - Indicateurs 2: Protocole d'entente en vue de favoriser la réconciliation - Données recueillies 2 : Les membres du Comité de collaboration avec les Premiers peuples ont défini ensemble leur rôle, leur champ d'action et leurs priorités. Les membres ont priorisé l'élaboration et l'adoption d'un énoncé de reconnaissance territoriale (plutôt que d'un protocole d'entente). - Indicateurs 3 : Deux formations par le Réseau DIALOG : « Savoirs et cultures autochtones » et « Éthique en recherche autochtone »; tous les membres de la communauté étudiante en recherche en contexte autochtone doivent suivre obligatoirement la séance de formation en éthique en recherche autochtone; proportion de membres de la communauté de l'INRS ayant participé aux deux formations de façon volontaire. - Données recueillies 3 : En septembre 2022, deux séances de la formation « Sensibilisation aux réalités autochtones », ainsi que deux séances de la formation « Préparation à la recherche en contexte autochtone » ont été offertes. Ces formations étaient fortement recommandées aux membres de la communauté qui, dans le cadre de leurs travaux, interagissent avec des actrices et des acteurs autochtones ou avec des instances autochtones. Soixante personnes ont participé aux formations.

Résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

- 1. Le Comité de collaboration avec les Premiers peuples est en activité depuis juin 2021. Entre décembre 2021 et décembre 2022, ses membres se sont réunis à trois reprises. Le Comité est paritaire quant à la représentation autochtone et allochtone. - 2. Les rencontres du comité qui se sont tenues entre décembre 2021 et décembre 2022 ont servi à la rédaction d'un énoncé de reconnaissance territoriale, dans lequel l'INRS reconnaît l'antériorité et l'action continue, sur le territoire appelé Québec, des nations qui forment les Premiers Peuples. - 3. En septembre 2022, deux séances de la formation « Sensibilisation aux réalités autochtones », ainsi que deux séances de la formation « Préparation à la recherche en contexte autochtone » ont été offertes par la professeure Carole Lévesque, responsable du réseau DIALOG. La première visait à introduire la communauté de l'INRS aux savoirs, cultures et mondes autochtones. La seconde visait à former les membres de la communauté qui, dans le cadre de leurs travaux, interagissent avec des actrices et des acteurs autochtones ou avec des instances autochtones à l'éthique et aux pratiques responsables en recherche autochtone, ainsi qu'aux outils administratifs disponibles à l'INRS. Soixante personnes ont participé aux formations.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Pour rendre obligatoire aux membres de la communauté étudiante en recherche en contexte autochtone la formation préparatoire, celle-ci devrait être disponible en tout temps afin qu'ils puissent la suivre au moment approprié de leur parcours. Le fait que ce ne soit actuellement pas le cas pose un défi. Il est envisagé de remplacer la formule actuelle par une formation asynchrone disponible en ligne pour plus de flexibilité.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Le fait d'observer un jour férié pour souligner la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation fera partie des initiatives discutées par les membres du Comité de collaboration avec les Premiers peuples en 2023, de même que l'installation de plaques affichant l'énoncé de reconnaissance territoriale sur les cinq campus de l'INRS. La possibilité de développer une formation asynchrone disponible en ligne sur la préparation à la recherche en contexte autochtone sera évaluée en 2023.

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?

Non

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.

Objectif principal 6

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

Appuyer les membres de la communauté de l'INRS, pour une meilleure compréhension de l'intégration des principes d'équité, de diversité et d'inclusion à la recherche.

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

On observe un manque de connaissance et un désir, par le corps professoral, d'être davantage outillé afin d'intégrer les notions d'équité, de diversité et d'inclusion dans leurs recherches. Ces éléments ont été rapportés par plusieurs lors des entrevues semi-dirigées. Le Service à la recherche et la conseillère en EDI ont aussi reçu plusieurs demandes de membres du corps professoral qui désiraient être appuyés afin d'intégrer l'EDI à la conception des projets de recherche et à la composition de leur équipe.

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	Offrir une formation, de manière cyclique, sur l'intégration de l'équité, de la diversité et de l'inclusion en recherche.	Terminé
Mesure correspondante 2	Mettre sur pied et offrir, en collaboration avec le Réseau de l'Université du Québec, de la formation sur l'intégration de l'équité, la diversité et l'inclusion dans les bourses, aux cycles supérieurs.	Terminé
Mesure correspondante 3	Fournir une boîte à outils afin d'appuyer la communauté de l'INRS sur l'intégration de l'ÉDI en recherche.	Terminé
Mesure correspondante 4	SO	Pas encore commencé
Mesure correspondante 5	SO	Pas encore commencé
Mesure correspondante 6	SO	Pas encore commencé

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

- Indicateurs 1 : Formation « Équité, Diversité et Inclusion en recherche : exigences des organismes subventionnaires et pistes de réflexion » par le Réseau de l'Université du Québec et le CRSNG. - Indicateurs 2 : Formation sur l'intégration de l'équité, la diversité et l'inclusion en recherche et dans les demandes bourses, aux cycles supérieurs, en collaboration avec le Réseau de l'Université du Québec. - Données recueillies 2 : La formation sur l'intégration de l'EDI en recherche au cycle supérieur n'a pas été développée en collaboration avec le Réseau de l'Université du Québec. Il a plutôt été décidé d'ouvrir les prochaines séances de la formation générale sur l'EDI en recherche aux étudiantes et étudiants.- Indicateurs 3 : Boîte à outils sur l'équité, la diversité et l'inclusion en recherche; Veille en continu sur les études et initiatives concernant l'équité, la diversité et l'inclusion en recherche. - Données recueillies 3 : Une veille est effectuée en continu afin de repérer les nouveaux outils en EDI et de mettre à jour la boîte à outils sur l'EDI en recherche.

Résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

- 1. Quatre séances de la formation « EDI en recherche : exigences des organismes subventionnaires et pistes de réflexion » ont été offertes aux membres de la communauté de recherche de l'INRS. Un total de 30 membres de l'INRS a participé aux formations, qui étaient données par la conseillère en EDI du réseau de l'Université du Québec (dont l'INRS fait partie) en collaboration avec le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG). - 2. La communauté de pratique en EDI du Réseau de l'Université du Québec a choisi de ne pas développer de formation sur l'intégration de l'EDI en recherche au cycle supérieur, mais de plutôt ouvrir les séances de formation générale sur l'EDI en recherche aux personnes étudiantes. Les principes présentés s'appliquent autant aux projets du corps professoral qu'à ceux de chercheuses et chercheurs étudiant aux cycles supérieurs. - 3. La boîte à outils sur l'EDI est périodiquement mise à jour sur le site web de l'INRS. Une veille est réalisée en continu par la conseillère en EDI afin de repérer les nouveaux outils.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Le CRSNG a annoncé qu'il ne pourrait plus collaborer, comme il le faisait depuis 2020, à l'offre de formation sur l'EDI en recherche offerte aux membres du corps professoral du réseau de l'Université du Québec (dont l'INRS) après l'hiver 2022. Le concept et le contenu de la formation offerte à ce jour devront donc être revus en prévision des prochaines séances.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

La communauté de pratique en EDI de l'Université du Québec, qui met en commun ses efforts pour former les communautés de recherche des différents établissements aux principes d'EDI, devra élaborer une nouvelle formation. Pour assurer la qualité de ce contenu, les membres de la communauté de pratique feront appel, au printemps 2023, à une formatrice externe sénior pour perfectionner leurs connaissances en la matière en vue de développer le contenu de la nouvelle formation qui sera offerte au printemps 2023.

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?

Non

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.

Partie B: Défis et Possibilités

Défis

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les défis de la mise en application du plan d'action en matière d'équité, de diverstié et d'inclusion. 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? (limite de 5100 caractères):

L'un des défis associés à la mise en œuvre du plan d'action est l'éloignement géographique des composantes de l'INRS et la décentralisation des processus, dont ceux relatifs au recrutement et à l'accueil du nouveau personnel. L'élaboration de guides, la création de canaux de communications (sur Teams, par exemple) et le développement d'une relation de confiance avec les personnes responsables de ces processus dans les quatre centres de l'INRS font partie des moyens adoptés pour relever ces défis. Un autre défi associé à la mise en œuvre du plan d'action est la surcharge de travail au sein de l'organisation. La multiplicité des projets de développement institutionnel et les exigences de productivité élevées associées au monde de la recherche mettent de la pression sur le corps professoral ainsi que sur le personnel de l'administration. Si l'utilisation de moyens de communication virtuels, depuis la pandémie, permet de joindre plus aisément les membres de la communauté de tous les campus de l'INRS, elle génère toutefois une multiplication intense des rencontres et des événements, qui entraine une plus faible participation aux activités proposées en EDI. Les membres du corps professoral sont particulièrement difficiles à mobiliser pour la participation aux événements et formation en EDI. Ce sont principalement les professeur·es membres de groupes marginalisés (femmes, personnes racisées, LGBTQ2+, personnes autochtones) qui assistent aux activités d'EDI, alors qu'ils ne constituent pas la majorité du corps professoral. Rendre compte de la charge de travail que représente la participation à ces activités dans le processus d'évaluation du corps professoral est une piste qui pourra être explorée pour reconnaitre l'engagement des personnes participantes et élargir l'assistance.

Possibilités

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les possibilités ou réussites qui découlent 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. (limite de 5100 caractères):

Parmi les possibilités découlant du plan d'action, les réflexions et recommandations du groupe de travail sur la conciliation travail-vie personnelle et les impacts de la pandémie sur la carrière professorale ont créé un levier pour entamer, à partir de 2023, une révision du format du curriculum vitae institutionnel. La révision vise à mieux saisir et évaluer la diversité des parcours des membres du corps professoral et l'ensemble des tâches associées à cette fonction, incluant celles qui sont le plus souvent réalisées par les professeur·es appartenant à un groupe marginalisé (femmes, personnes racisées, LGBTQQ2+, personnes autochtones). Enfin, les multiples activités de sensibilisation aux défis rencontrés par les membres des groupes marginalisés, organisées au cours de l'année 2022 constituent des pratiques exemplaires (voir parties D et E pour la liste). Ces activités visent à faciliter le changement de culture organisationnelle qu'exige la mise en œuvre du plan d'action et à favoriser l'adhésion de la communauté universitaire.

Partie C: 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 rapporter 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 rapporter les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.
- Si vous n'avez pas reçu une allocation relative à l'EDI durant l'année visée par le rapport, s'il vous plaît laisser cette section vide.

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 :

Créer un guide de recrutement professoral inclusif d'ici mars 2023.

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.

Un guide de recrutement professoral inclusif créé d'ici mars 2023; Après le lancement du guide, la proportion de processus d'embauche professorale pour lesquels on atteste avoir suivi les recommandations du guide.

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

Au 31 mars 2023, une première version du Guide de recrutement inclusif avait été élaborée, à la suite de consultation avec plusieurs parties prenantes au sein de l'INRS (directions de centre, affaires professorales, ressources humaines, syndicat des professeures et professeurs, membres du corps professoral). La première version du Guide a été soumise à ces parties prenantes pour rétroaction au cours du printemps et de l'été 2023. L'adoption officielle du Guide est prévue en septembre 2023.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	37000
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :	7000
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	5000	En espèce
2	2000	En nature

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

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

L'allocation a permis d'embaucher un consultant pour le développement du Guide de recrutement professoral inclusif. Le mandat de cette personne consistait à effectuer un diagnostic des pratiques de recrutement professoral dans les quatre centres de l'INRS par l'entremise d'entrevues semi-dirigées et l'analyse de documents institutionnels (convention collective, affichages de postes, etc.); à réaliser une revue de la littérature sur les meilleures pratiques de recrutement en milieu universitaire; à élaborer le guide de recrutement et les outils l'accompagnant (une grille d'entrevue et d'évaluation, un formulaire de déclaration des conflits d'intérêts, une feuille de route).

Avez-vous d'autres objectifs à ajouter?

Oui

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

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

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

Former 75 % des membres du corps professoral sur les préjugés inconscients d'ici le 31 mars 2023.

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.

75 % des membres du corps professoral sur les préjugés inconscients sont formés au plus tard le 31 mars 2023 (soit 111/149 professeur·es à l'emploi de l'INRS).

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

Six séances d'un atelier de formation intitulé « Rompre avec les mauvais plis pour favoriser l'équité » ont été offertes aux membres du corps professoral (1 à l'automne 2022, 3 à l'hiver 2023 et 2 au printemps 2023). Cet atelier a été élaboré et offert par une personne consultante. Il combine plusieurs méthodes d'apprentissage comme les auto-évaluations, les discussions en groupe et les mises en situation. Les éléments suivants y sont abordés : les types de biais et leurs impacts dans le recrutement et l'évaluation en milieu académique; les pistes de solutions et les outils concrets pour réduire leur influence; les attitudes accueillantes et bienveillantes envers la diversité. Un total de 17 membres du corps professoral a participé aux séances offertes. D'autres séances seront prévues en 2023-2024. Plusieurs membres du corps professoral de l'INRS ont également suivi la formation « Les préjugés inconscients et le processus d'évaluation par les pairs », obligatoire pour les personnes siégeant sur les comités d'évaluation pour l'attribution de financement par les trois conseils et le Programme des Chaires de recherche du Canada (PCRC). Il est toutefois difficile d'en évaluer le nombre puisque le module de formation ne permet pas de générer de liste des personnes l'ayant suivi par institution. Certains membres du corps professoral ayant suivi la formation du PCRC hésitent à s'inscrire aux ateliers de formation offerts par l'INRS parce qu'ils craignent que le contenu ne soit redondant et qu'ils cherchent à limiter le temps consacré à ce genre d'activité (compte tenu des exigences de productivité élevées associées au monde de la recherche).

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	13000
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :	2500
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	2000	En espèce
2	500	En nature

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

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

L'allocation a permis d'embaucher un consultant dont le mandat consistait à réaliser une revue de littérature pour élaborer un atelier de formation répondant aux objectifs suivants : Se familiariser avec les effets des biais inconscients dans l'évaluation et la sélection en milieu universitaire; Acquérir des connaissances, des savoir-faire et des savoir-être permettant de viser une évaluation et un recrutement plus équitables et exempts de discrimination. Cette personne avait aussi pour mandat d'offrir six ateliers de formation aux membres du corps professoral de l'INRS. Comme mentionné dans la section sur l'objectif principal 2, cette formation n'est actuellement pas obligatoire pour les membres du corps professoral participant à un comité de sélection ou d'évaluation.

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 (personnes racisées, Autochtones, personnes en situation d'handicap, femmes, personnes 2SLGBTQIA+) pendant la mise en application du plan d'action (au cours de la période visée par le rapport), notamment comment ont-elles pu 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 informations pour savoir si les mesures mises en œuvre se traduisent par un environnement de recherche plus inclusif aux titulaires de chaires appartenant à des 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)

L'INRS a obtenu la participation de personnes faisant partie des groupes sous-représentés de plusieurs façons dans la mise en œuvre du plan d'action. Par exemple, les membres du Comité EDI institutionnel sont informés des engagements en cours de déploiement lors de chacune de leurs rencontres et sont invités à transmettre leurs suggestions et commentaires. Ce comité reflète une représentation diversifiée des services et centres de l'INRS et inclut des personnes des groupes désignés à plus de 50 %, ainsi qu'une représentante des milieux éducatifs autochtones. Au cours des derniers mois, les membres du Comité ont notamment proposé un assouplissement des règles relatives à la présence des enfants sur les campus de l'INRS afin de faciliter la conciliation travail-vie personnelle. Une membre étudiante a également signalé la persistance du sexisme ordinaire dans les interactions au sein de l'INRS. Cette intervention a mené à la création d'un comité de lutte contre le sexisme composé d'étudiantes, de la conseillère EDI et de la travailleuse sociale de l'INRS. Une subvention a été obtenue par le comité qui réalisera une campagne de sensibilisation en 2023. En outre, au printemps 2022, un sondage sur le sentiment d'inclusion a été distribué à toute la communauté de l'INRS. Le sondage a permis de dresser un portait des caractéristiques des personnes répondantes (identification aux groupes sous-représentés, personnes de la diversité sexuelle et de genre, étudiant·es de l'international, maitrise du français et de l'anglais, etc.), de recueillir leurs perceptions et expériences par rapport au respect des principes d'EDI à l'INRS et de connaître leurs priorités en matière d'EDI. Le taux de réponse était de 33 % chez les étudiantes et étudiants et 48 % chez les membres du personnel. Les résultats du sondage ont été analysés dans une perspective intersectionnelle et guideront l'INRS dans l'élaboration d'un nouveau plan d'action institutionnel en EDI en 2023-2024. Les titulaires de CRC qui s'identifient comme membres de groupes désignés ont été invités à échanger, s'ils et elles le souhaitaient, avec la conseillère en EDI dans le cadre d'entretiens individuels afin de leur permettre d'échanger sur leur expérience dans une perspective d'EDI et de s'assurer qu'ils et elles ne soient pas systémiquement désavantagés. L'opportunité de s'entretenir à ce sujet avec la conseillère en EDI leur sera offerte chaque année. Aussi, le groupe de travail sur la conciliation travail-vie personnelle et les impacts de la pandémie sur la carrière professorale (composé de professeur·es des quatre centres de l'INRS, à des stades variés de leur carrière et ayant des situations de vie diverses) a déposé son rapport de recommandations à l'automne 2022 à la Direction scientifique et au Comité de direction. L'INRS mettra en œuvre les recommandations formulées au cours des prochaines années afin de faciliter la conciliation entre la carrière de professeur·e et les événements de vie personnels (proche aidance, soin aux enfants, processus d'immigration, etc.). Plusieurs activités de sensibilisation ont été organisées dans le cadre du Mois de l'histoire des Noir·es en collaboration avec un comité formé de membres du personnel et de la communauté étudiante. Parmi ces activités, on compte la projection d'une série de courts métrages portant sur les réalités des personnes afrodescendantes sur le marché du travail et dans les universités, une promenade guidée historique intitulée « Expérience du Montréal noir » et une conférence sur les parcours d'afroscientifiques pionniers. Au printemps 2022, dans le cadre de la Semaine de lutte contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité, la projection du documentaire Briser le code, portant sur les codes de la majorité blanche que les personnes racisées et autochtones doivent adopter pour éviter d'être discriminées, suivie d'une discussion avec le militant antiraciste Fabrice Vil a été organisée. Une conférence de la professeure de l'Université de York Agnès Berthelot-Raffard, sur le racisme et la santé mentale, a également été offerte à environ 110 personnes. Les personnes ayant contribué à l'organisation et à l'animation de ces activités étaient des expertes et experts sur le plan du vécu et des connaissances scientifiques. Il en va de même des membres de la communauté (étudiant·es et membres du personnel) ayant participé au balado sur la diversité sexuelle et de genre « Les voix multiples », lancé en mai 2022.

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 dans 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, le cas échéant, en utilisant les cases prévues à cet effet ci-dessous (les URL doivent inclure https://). 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)

Parmi les autres initiatives, on compte le déploiement d'une campagne de sensibilisation pour améliorer la reconnaissance et l'inclusion des personnes de la diversité ethnoculturelle (dans le contexte où environ 65 % de la communauté étudiante de l'INRS provient de plus de 40 pays étrangers). Les activités déployées visaient à encourager la création de liens interculturels et à sensibiliser au racisme. Parmi elles, se trouvait une soirée de réseautage réunissant des étudiantes et étudiants des quatre centres de l'INRS et mettant à l'honneur la diversité de leurs cultures, une série de portraits d'étudiantes et étudiants de la diversité sur le site web de l'INRS et une conférence, destinée au corps professoral, sur les angles morts dans la gestion des équipes diversifiées en recherche. Le 17 mai 2022, à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie, l'INRS a lancé une série balado pour sensibiliser aux enjeux liés à la diversité sexuelle et de genre en milieu universitaire. Les témoignages de personnes LGBTQ2+ de la communauté de l'INRS sont au cœur de ce projet qui vise à améliorer le climat d'inclusion sur les campus. En octobre 2022, une table ronde publique a été organisée pour poursuivre les discussions amorcées dans le balado. Une cinquantaine de personnes ont participé à l'événement. À l'occasion de la Journée nationale de vérité et réconciliation, l'INRS s'est joint à l'ENAP, à la TÉLUQ et à l'Université du Québec pour organiser des activités de sensibilisation, dont une conférence intitulée « Le rôle des universités dans la réconciliation : décolonisation? autochtonisation? » de la professeure Marie-Ève Drouin-Gagné de l'INRS. On comptait également la tenue d'une exposition intitulée « Voies parallèles », abordant plusieurs thématiques dont la sécurisation culturelle en matière d'éducation. De plus, en collaboration avec le Réseau de l'Université du Québec, plusieurs formations relatives à l'EDI ont été offertes au personnel au cours de l'année 2022, dont une formation destinée aux cadres intitulée « Racisme: jeter les bases pour aborder le racisme », la formation « Accommodements raisonnables en milieu de travail » et une formation sur la communication inclusive. 37 membres du personnel ont participé à ces activités. Une conférence intitulée « Pandémie et université : quels impacts, à court et à long terme, sur les femmes enseignantes et chercheures? » a été organisée par l'INRS à l'attention des membres du corps professoral en novembre 2022. La professeure de sociologie à l'UQAM, Chiara Piazzesi, a offert cette conférence, qui visait à compléménter les réflexions et recommandations d'un groupe de travail (formé en 2021) sur la conciliation travail-vie personnelle et les impacts de la pandémie sur le corps professoral. Des activités pour encourager la présence des femmes en science ont aussi été organisées à l'INRS. Parmi elles, on compte deux discussions virtuelles mettant de l'avant des modèles féminins ayant des emplois scientifiques en dehors du monde académique. Des étudiantes et diplômées de l'INRS agissaient comme présentatrices et intervenantes lors de ces événements organisés par la professeure Maritza Jaramillo, leader du volet québécois de la Society for Canadian Women in Science and Technology. Un 5 à 7 des femmes en science a également été organisé par les professeures et étudiantes du centre Eau Terre Environnement de l'INRS en mai 2022, ainsi qu'une soirée de réseautage pour la Journée internationale des droits des femmes au centre Armand-Frappier Santé Biotechnologie.

Hyperlien 1:

https://inrs.ca/linrs/equite-diversite-et-inclusion/milieux-inclusifs/ensemble-pour-la-diversite-ethnoculturelle/

Hyperlien 2:

https://inrs.ca/actualites/mettre-en-lumiere-la-realite-des-personnes-lgbtq2-en-milieu-universitaire/

Hyperlien 3:

https://reseau.uquebec.ca/fr/system/files/documents/Premiers-peuples/programation-reconciliation-autochtone_2022.pdf

Hyperlien 4:

https://www.eventbrite.ca/e/chat-with-us-series-rendez-vous-with-an-academic-affairs-coordinator-tickets-418976739707 et https://www.eventbrite.ca/e/chat-with-us-series-rendez-vous-with-a-managing-medical-writer-tickets-428255422497?aff=ebdsoporgprofile

Hyperlien 5:

https://inrs.ca/actualites/femmes-en-sciences-echanger-avec-la-releve/#:~:text=Des%20professeures%20du%20Centre%20Eau,annuel%20des%20Femmes%20en%20sciences.&text=Dans%20une%20formule%20speed%20dating,au%20resto%2Dbar%20La

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.

Cette information sera transmise au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements dès que vous cliquerez sur « Soumettre ». Vous recevrez par la suite un courriel de confirmation contenant une copie de votre formulaire rempli en format HTML.

Administré conjointement par:

CIHR IRSC NSERC CRSNG SSHRC CRSH