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 bouton radio 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 Canada et 2) l'allocation de 50 000 $ relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

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

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

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

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

Coordonnées

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

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

Oui

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

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

11/30/2020

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

Satisfaisant

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

Claude Guertin, Directeur scientifique

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, les personnes handicapées, les Autochtones et minorités racisées et les personnes LGBTQ2+) 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 (soit celui approuvé par le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements ou celui qui fait actuellement l'objet d'un examen de la part du Secrétariat), ainsi que les obstacles systémiques/défis auxquels ces objectifs sont censés remédier. Veuillez noter que les objectifs doivent être SMART et doivent comprendre une stratégie de mesure. Dressez la liste des mesures et des indicateurs correspondants (tels qu'ils sont décrits dans le plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de votre établissement) pour chacun des objectifs, puis indiquez : a) les progrès réalisés pendant la période visée par le rapport, b) les mesures prises, c) les données recueillies et d) les indicateurs qui ont servi à évaluer les résultats et les impacts des mesures. Veuillez noter que les indicateurs peuvent être quantitatifs et qualitatifs et doivent être spécifiques. Décrivez les prochaines étapes et utilisez la zone contextuelle réservée à l'information supplémentaire pour fournir d'autres détails (p. ex. un changement d'orientation, les obstacles, les leçons retenues, etc.) pour chacun des objectifs.

Objectif principal 1

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

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 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'une consultation menée 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 pour remédier aux obstacles :

A. Veiller à diffuser les affichages de postes auprès des groupes cibles ou désignés. B. Diffuser les affichages de postes auprès des personnes diplômées de l'INRS, membres des groupes désignés. C. Établir un partenariat avec un organisme spécialisé pour l'emploi des personnes en situation de handicap, afin d'accompagner et de former les gestionnaires en ressources humaines sur le recrutement et l'inclusion des personnes en situation de handicap. D. Permettre à toute personne candidate de s'identifier comme appartenant aux groupes désignés par le biais d'un formulaire d'auto-identification.

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

Indicateurs A : 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 A : 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. Comme les personnes candidates aux postes de professeur.es ne remplissent un formulaire d'auto-identification que depuis le 12 mai 2021, les données recueillies ne sont pas assez nombreuses pour repérer une augmentation de la proportion des membres des groupes désignés au 15 décembre 2021. Indicateur B : Procédure de suivi des personnes diplômées et stagiaires postdoctoraux, membres des groupes désignés; Augmentation de la diffusion à des réseaux diversifiés. Données recueillies B : La Fondation de l'INRS est en contact avec les personnes diplômées de l'INRS à travers son infolettre et ses médias sociaux, dont une page LinkedIn comptant près de 1 100 personnes abonnées. La Fondation diffuse les affichages de postes de professeur.es sur cette page, ce qui permet de diversifier les réseaux atteints. Indicateurs C : 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 C : 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. Indicateurs D : Procédure interne pour que les personnes candidates pour les postes de professeur.e remplissent et joignent le formulaire d'auto-identification à leur candidature. Données recueillies D : 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 complètent un formulaire d'auto-identification aux groupes désignés.

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

A. Une liste de regroupements professionnels, d'associations et d'organismes qui permettent de rejoindre les personnes des groupes désignés a été préparée. Cette liste est évolutive et est régulièrement bonifiée par la conseillère en équité, diversité et inclusion. 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. Comme les personnes candidates aux postes de professeur.es ne remplissent un formulaire d'auto-identification que depuis le 12 mai 2021, les données recueillies ne sont pas assez nombreuses pour vérifier si cette mesure a mené à une augmentation de la proportion des membres des groupes désignés au 15 décembre 2021. B. La Fondation de l'INRS est en contact avec les personnes diplômées de l'INRS à travers son infolettre et ses médias sociaux. En avril 2021, une campagne d'abonnement a été réalisée afin d'inciter 300 personnes diplômées de plus à suivre la page LinkedIn de la Fondation, qui compte près de 1 100 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 61 % de personnes provenant de l'international. Comme les personnes candidates aux postes de professeur.es ne remplissent un formulaire d'auto-identification que depuis le 12 mai 2021, les données recueillies ne sont pas assez nombreuses pour vérifier si cette mesure a mené à une augmentation de la proportion des membres des groupes désignés au 15 décembre 2021. C. La directrice des ressources humaines et les membres de sa direction (coordonnatrice dotation et développement organisationnel, conseiller.ère.s en ressources humaines, technicienne) et la conseillère en équité, diversité et inclusion ont suivi une formation sur l'amélioration des processus de recrutement des personnes en situation de handicap offerte par le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH). Les différents types de handicaps, leur prévalence au sein de la population et les pratiques inclusives à adopter dans le cadre des processus de recrutement et d'embauche ont notamment été abordés. Le personnel des ressources humaines est maintenant mieux outillé pour répondre aux besoins d'accommodement et observe une augmentation du nombre de personnes candidates rencontrées membres de ce groupe désigné. D. Auparavant, aucune information n'était récoltée par rapport à la présence de membres des groupes désignés parmi les personnes appliquant aux postes de professeur.es. Dorénavant, ces personnes sont invitées à remplir un formulaire d'auto-identification. Les données récoltées permettent de guider les efforts de recrutement de façon à rejoindre une plus grande diversité de candidatures. 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 :

La pandémie de COVID-19 et le confinement ont eu des impacts sur la mise en œuvre du plan d'action, notamment en raison d'une surcharge de travail dans les équipes mobilisées par son déploiement. Elle a entrainé un ralentissement des activités de l'équipe des ressources humaines qui étaient responsables de certains des mesures liées à l'objectif 1. Le départ de la personne qui occupait le poste de conseillère en équité, diversité et inclusion, en mai 2021 a également posé un défi. Cette personne n'a été remplacée qu'en septembre 2021 compte tenu de difficultés de recrutement.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

D'ici mars 2023, un guide de recrutement professoral inclusif sera développé. À l'issue des processus d'embauche professorale, les directions de centre devront attester du respect de l'ensemble des pratiques d'EDI y étant prescrites, incluant l'affichage systématique des offres d'emploi sur les médias et plateformes spécialisés listés par la conseillère en équité, diversité et inclusion et leur diffusion auprès des personnes diplômées de l'INRS. Les pratiques de recrutement inclusives à l'égard des personnes en situation de handicap seront également intégrées au guide de recrutement professoral inclusif développé au cours des prochains mois.

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) :

Développer un formulaire d'auto-identification inclusif et accessible en tout temps et sensibiliser la communauté de l'INRS à l'importance de s'auto-identifier de manière volontaire.

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 auprès de membres du corps professoral en 2020, la possibilité était donnée aux personnes participantes de s'auto-identifier de manière confidentielle. L'analyse de ces informations a permis de constater que les données sur l'auto-identification des membres du corps professoral, collectées par le Service des ressources humaines par le biais du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE), n'étaient pas à jour. En effet, bien que l'auto-identification puisse changer dans le temps ou qu'une personne puisse devenir plus sensible à son importance, il n'était pas possible pour le personnel de s'auto-identifier ou de modifier son auto-identification après l'embauche. De plus, le formulaire d'auto-identification ne correspondait pas aux pratiques exemplaires en matière d'EDI du Programme des chaires de recherche du Canada. Par exemple, il était demandé de s'identifier comme personne de minorités visibles, sans offrir la possibilité de s'auto-identifier comme Arabe, Noir, Chinois, Latino-américain ou une autre ethnicité. De même, il était uniquement demandé de s'identifier comme personne autochtone, sans possibilité de s'auto-identifier comme membre des Premières Nations, Métis ou Inuit. Finalement, le sondage et les entrevues semi-dirigées réalisés auprès de membres du corps professoral ont permis de constater une incompréhension des objectifs de l'auto-identification ainsi qu'un malaise et une réticence des personnes des groupes désignés à s'auto-identifier par crainte d'être stigmatisés par leurs collègues.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

A. Permettre, par le biais du portail employé, l'auto-identification ou la mise à jour de l'auto-identification. B. Ajouter des questions concernant l'appartenance aux communautés LGBTQ2+ dans le formulaire d'auto-identification. C. Bonifier, pour chaque groupe désigné, la précision et la portée de l'information recueillie de manière à être plus inclusif. De plus, s'assurer d'ajouter de l'information sur la confidentialité des renseignements recueillis et sur l'importance de s'auto-identifier. D. Diffuser une fiche informative sur l'importance de l'auto-identification, par le biais du plan de communication interne.

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

Indicateurs A : Option d'auto-identification sur le portail employé; Annonce par courriel et sur l'intranet de cette nouvelle option; Énoncé sur la page Équité, Diversité et Inclusion du site web de l'INRS. Données recueillies A : Comme la configuration du portail employé ne permettait pas d'y ajouter une option d'auto-identification, un formulaire sécurisé indépendant a été créé. Les membres du personnel peuvent effectuer ou modifier leur auto-identification en tout temps en écrivant à une adresse courriel pour obtenir un lien vers le formulaire sécurisé en toute confidentialité; Un énoncé quant à la possibilité d'effectuer ou de modifier son auto-identification en tout temps figure sur la page « Équité et Diversité en emploi » du site web de l'INRS. Indicateurs B : Questions concernant l'appartenance aux communautés LGBTQ2+ ajoutées au formulaire. Données recueillies B : Il n'est pas possible d'ajouter de questions sur l'orientation sexuelle étant donné que les normes établies par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi du Québec exigent que les questions posées concernent uniquement les renseignements requis pour le Programme d'accès à l'égalité en emploi. Indicateurs C : Formulaire d'auto-identification bonifié, inspiré de celui des Chaires de recherche du Canada; Faire la promotion du nouveau formulaire dans le plan de communication interne. Données recueillies C : Les normes établies par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi du Québec ne permettent pas de bonifier le formulaire d'auto-identification afin d'offrir aux individus de spécifier leur appartenance à un groupe racisé ou à un Peuple autochtone spécifiques. Le formulaire a été bonifié, mais n'a pas pu être calqué sur le modèle du formulaire des Chaires de recherche du Canada; Une campagne de sensibilisation a été réalisée et la promotion du nouveau formulaire a été effectuée sur l'Intranet, par courriel et sur le site Web de l'INRS. Indicateurs D : Fiche d'information, avec un lien vers le formulaire d'auto-identification, déposée sur l'intranet et partagée par courriel; Inclusion de la fiche informative au plan de communication interne; Rappel chaque année par courriel. Données recueillies D : De l'information sur les objectifs du processus d'auto-identification et sur sa confidentialité a été ajoutée sur l'Intranet, sur le site web de l'INRS et partagée par courriel aux membres du personnel. Un rappel sera prévu au plan de communication en équité, diversité et inclusion et effectué chaque année.

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

A. Un nouveau formulaire sécurisé a été créé pour permettre l'auto-identification aux groupes désignés. Les membres du personnel peuvent effectuer ou 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 équité, diversité et inclusion qui, en toute confidentialité, est chargée de transmettre un lien aux gens qui le demandent. L'information sur cette procédure est affichée sur la page «Équité et Diversité en emploi» du site web de l'INRS. Une campagne pour promouvoir la mise à jour de l'auto-identification a été réalisée à l'automne 2021. 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. B. Le formulaire d'auto-identification rendu disponible au personnel doit permettre à l'INRS de se conformer aux exigences prévues par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi du Québec. Les normes établies par cette loi sont à l'effet que les questions posées dans le formulaire doivent uniquement concerner les renseignements requis pour l'élaboration du Programme d'accès à l'égalité en emploi. Or, ce programme ne prévoit pas de question sur l'orientation sexuelle. Il n'est donc pas possible d'ajouter de questions concernant l'appartenance aux communautés LGBTQ2+. C. Les normes établies par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi du Québec ne permettent pas de bonifier le formulaire d'auto-identification afin de permettre aux individus de spécifier leur appartenance à un groupe racisé ou à un Peuple autochtone spécifique. Les définitions des groupes désignés ont toutefois été mises à jour dans le formulaire afin d'emprunter une terminologie plus actuelle (ex. : le terme « Indien » a été remplacé par « Premières Nations », on parle de « personnes autochtones » plutôt que « d'Autochtones » et une note a été ajoutée pour expliquer que la notion de « race » fait référence à un construit social plutôt qu'à une réalité biologique). Une campagne a été organisée en collaboration avec le Service des communications afin de promouvoir la mise à jour de l'auto-identification des membres du personnel par l'entremise du nouveau formulaire. Dans le cadre de cette campagne, la sensibilisation a été effectuée par l'entremise des syndicats de l'INRS, de l'intranet, du site web et d'invitations envoyées par courriel. D. Afin de clarifier les objectifs de l'auto-identification et d'éviter que les personnes des groupes désignés ne craignent d'être stigmatisées, les informations suivantes ont été transmises aux membres du personnel par courriel et rendues disponibles sur l'intranet et le site web : les objectifs des programmes d'accès à l'égalité en emploi et d'équité en matière d'emploi (contrer la discrimination en emploi); les avantages de l'auto-identification pour l'INRS (contrer la sous-représentation des personnes des groupes désignés) et pour les individus (priorités d'embauche ou de promotion à compétences égales); le caractère confidentiel des données récoltées.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

L'arrimage entre les exigences et les recommandations des différents paliers de gouvernement en lien avec l'auto-identification a posé un défi. En effet, les définitions des groupes désignés et les questions qui peuvent être posées varient d'un programme à l'autre (Programme d'accès à l'égalité en emploi du Québec, Programme de contrats fédéraux, Programme des chaires de recherche du Canada). En outre, la pandémie de COVID-19 et le confinement ont eu des impacts sur la mise en œuvre du plan d'action, notamment en raison d'une surcharge de travail dans les équipes mobilisées par le plan d'action. Plusieurs d'entre elles (Direction générale, Service des ressources humaines, Service des communications) ont été engagées de près dans l'application des mesures sanitaires. Le départ de la personne qui occupait le poste de conseillère en équité, diversité et inclusion en mai 2021 a également posé un défi. Cette personne n'a été remplacée qu'en septembre 2021, compte tenu de difficultés de recrutement.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Chaque année, un courriel sera envoyé au personnel pour rappeler la possibilité d'effectuer ou de mettre à jour son auto-identification. Le prochain envoi sera réalisé à l'automne 2022. Toujours à l'automne 2022, des faits saillants sur la représentation des groupes désignés au sein de l'INRS seront mis en ligne sur le site web de l'INRS et partagés à la communauté pour rendre plus concrets les résultats de la campagne d'auto-identification réalisée. Les membres du personnel (plus particulièrement ceux en position de gestion) seront mobilisés par rapport aux objectifs à atteindre pour contrer la sous-représentation des groupes désignés dans certains types d'emplois.

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 3

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

Modifier la formule d'attribution, de définition et de gestion des chaires de recherche du Canada afin de tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

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

Les modalités d'attribution des chaires par centre, sur la base du montant des octrois fédéraux de chacun, créent un obstacle systémique à la nomination des personnes des groupes désignés (particulièrement les femmes). En effet, les trois centres en STIM se voient attribuer plus de chaires, mais ont un taux de représentation féminine bas (entre 10 % et 26 %). En outre, le recrutement des titulaires de chaires se fait à l'interne alors qu'il y a 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 de ces groupes. On perçoit aussi un manque de transparence en matière de recrutement et de nomination des titulaires de chaire. Pour faire ces constats, la Convention collective des professeurs et la Directive relative aux chaires de recherche ont été analysées. Cette analyse a été complétée par des consultations avec la conseillère aux affaires professorales, le Service à la recherche et les directions des centres. Des membres du corps professoral ont aussi été questionnés par rapport au processus de nomination des titulaires de chaires de recherche dans le cadre d'entrevues semi-dirigées réalisées en 2020.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

A. Effectuer une analyse comparative des processus d'attribution et de gestion des chaires de recherche du Canada, au sein des universités canadiennes. B. Modifier la Directive relative aux Chaires de recherche du Canada afin de s'assurer que le processus d'attribution et de gestion des chaires de recherche respecte les principes d'équité, de diversité et d'inclusion. C. Rencontrer de manière individuelle ou collective les titulaires de CRC au moins une fois par an pour colliger les données sur le soutien obtenu, afin de s'assurer que les titulaires de chaires faisant partie des groupes désignés ne soient pas désavantagés.

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

Indicateurs A : Rapport sur l'analyse comparative des processus d'attribution et de gestion des chaires de recherche du Canada et recommandations de bonnes pratiques. Données recueillies A : Le rapport a été déposé et discuté par les directions de centres et la Directrice scientifique. Indicateur B : Entrée en vigueur de la nouvelle Directive relative aux chaires de recherche du Canada ; Une augmentation de la diversité et de l'équité dans l'attribution des chaires et dans la nomination des titulaires. Données recueillies B : Au 15 décembre 2021, la nouvelle version de la Directive relative aux chaires de recherche du Canada était en cours de validation par le Secrétariat général en vue de son dépôt aux instances de l'INRS au début de l'année 2022 pour adoption. Indicateur C : Rapport de rencontre; Nombre de rencontres par an; Chaque titulaire rencontré une fois par an. Données recueillies C : Un canevas d'entretien pour les rencontres avec les titulaires de chaires de recherche du Canada a été élaboré. Au 15 décembre 2021, les rencontres n'avaient pas encore débuté.

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

A. Une analyse comparative des processus d'attribution et de gestion des chaires de recherche du Canada a été menée par le Service de la recherche, en collaboration avec la conseillère en EDI. Un rapport d'analyse avec des recommandations a ensuite été présenté aux directions de centres. B. Afin d'éliminer les barrières systémiques à la nomination de titulaires des groupes désignés, la nouvelle version de la Directive relative aux chaires de recherche du Canada prévoit les éléments suivants : • Les chaires disponibles seront attribuées à des membres des groupes cibles jusqu'à l'atteinte des cibles déterminées par le programme des CRC, selon les engagements de l'INRS à cet effet. •L'INRS pourra utiliser ses mouvements de flexibilité pour atteindre ses cibles en matière d'EDI : ainsi, si aucune des candidatures d'un centre n'appartient à un des groupes cibles, la chaire sera transférée à un autre centre. •Les critères de sélection des candidatures ont été précisés. •Les membres des comités d'évaluations des chaires devront suivre une formation sur les biais inconscients. •Le renouvellement d'une chaire n'est pas automatique : au terme d'un mandat, une chaire est automatiquement ouverte pour concours auquel la ou le titulaire sortant peut postuler, le cas échéant. •Le nombre cumulé de mandats pour une personne titulaire est au plus de trois (soit deux mandats au niveau 2 et un au niveau 1; ou un mandat de niveau 2 et deux mandats de niveau 1). •Le processus relatif aux préoccupations et plaintes en matière d'EDI a été revu et bonifié. C. Un canevas d'entretien pour les rencontres avec les titulaires de chaires de recherche du Canada a été élaboré. Les entretiens seront réalisés par la conseillère en EDI avec les titulaires de chaires qui s'identifient comme membres de groupes désignés pour leur permettre d'échanger sur leur expérience dans une perspective d'EDI et de s'assurer qu'ils ne soient pas systémiquement désavantagés.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Il y eut un changement de gouvernance au sein de la Direction scientifique, qui est chargé des travaux de révision de la Directive relative aux chaires de recherche du Canada. Un directeur scientifique par intérim est entré en fonction en septembre 2021 et était toujours en poste au 15 décembre 2021. La pandémie de COVID-19 et le confinement ont eu d'importants impacts sur la mise en œuvre du plan d'action, notamment en raison d'une surcharge de travail dans les différents secteurs mobilisés par le plan d'action. Le départ de la personne qui occupait le poste de conseillère en équité, diversité et inclusion en mai 2021 a également posé un défi, puisqu'elle contribuait aux travaux de révision de la Directive. Cette personne n'a été remplacée qu'en septembre 2021, compte tenu de difficultés de recrutement.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

La nouvelle Directive relative aux chaires de recherche du Canada sera présentée à la Commission des études et de la recherche et au Comité de direction de l'INRS le 10 mai 2022, puis approuvé par le Comité de direction le même jour. Comme prévu dans le Plan d'action en EDI, la nouvelle directive sera rendue disponible sur le site web de l'INRS dès son adoption, en mai 2022. Des séances d'information seront aussi organisées pour présenter la nouvelle Directive aux membres du corps professoral à l'automne 2022. Les rencontres avec les titulaires de chaires de recherche du Canada de groupes désignés seront réalisées par la conseillère en EDI à l'automne 2022. Les enjeux systémiques en matière d'EDI qui apparaîtront lors des entretiens seront partagés avec les directions et services de l'INRS concernés afin d'améliorer leurs pratiques en vue de parvenir à plus d'équité.

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) :

S'assurer que l'avancement de carrière des membres des groupes désignés, plus particulièrement les femmes, ne soit pas affecté de manière disproportionnée par la pandémie du COVID-19 et le confinement.

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) :

Les données rapportent des barrières importantes à la productivité et à la recherche, dues au confinement et à la pandémie, plus particulièrement pour les professeures. Cette situation est susceptible de causer des obstacles, de façon plus importante pour les femmes, au processus de promotion (agrégation). La pandémie engendre beaucoup de stress chez les professeures puisque la majorité d'entre elles se voient confier davantage la charge familiale ce qui occasionne un impact important sur leurs recherches. Ces obstacles ont été identifiés dans le cadre d'entrevues semi-dirigées réalisées avec des membres du corps professoral. Ils sont en cohérence avec la littérature scientifique qui porte sur cette question.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

A. S'assurer que les effets de la pandémie soient pris en compte lors des demandes de renouvellement de contrat, demandes de promotion et demandes de sécurité d'emploi. B. Négocier avec le syndicat afin qu'au terme de la prochaine convention collective (2022), chaque comité d'évaluation compte sur ses rangs un.e professeur.e responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion C. Offrir dès février 2021 une formation à toutes personnes membres d'un comité d'évaluation. Négocier avec le syndicat en vue de rendre cette formation obligatoire au terme de la prochaine convention collective (2022).

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

Indicateur A : Lettre d'entente entre la direction et le Syndicat d'ici le renouvellement de la convention collective permettant le report de l'évaluation d'un an et de le faire dans le respect des principes d'équité, de diversité et d'inclusion. Données recueillies A : La lettre d'entente adoptée à l'été 2020 par la direction et le Syndicat des professeurs et professeures de l'INRS a été bonifiée le 17 décembre 2020. Elle permet le report de l'évaluation d'un an et prévoit sa réalisation dans le respect des principes d'EDI. Indicateurs B : Rapport de la personne responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion; Plus grande prise en compte l'ÉDI dans le processus d'évaluation. Données recueillies B : Au 15 décembre 2021, les négociations de la prochaine convention collective n'étaient pas encore commencées. Il n'y avait donc pas encore de personne responsable de l'EDI au sein des comités d'évaluation. Indicateurs C : Formation « Équité, Diversité et Inclusion à l'INRS » sur les biais inconscients; Attestation de participation à la formation; Reddition de compte au comité des dirigeants. Données recueillies C : Des séances de formation sur les biais inconscients ont été planifiées avec une formatrice externe pour le début de l'année 2022. L'ensemble des membres du corps professoral sera invité à y participer. Les négociations de la prochaine convention collective n'étant toujours pas commencées, la formation n'est pas encore obligatoire pour les membres des comités d'évaluation.

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

A. La lettre d'entente entre l'INRS et le syndicat des professeurs et des professeures de l'INRS permet un report d'une année pour les demandes de renouvellement de contrat, de permanence ou de promotion. Elle prévoit aussi la possibilité d'ajouter une annexe faisant état de l'impact de la pandémie sur les progrès de la recherche, du rayonnement, de la tâche d'enseignement, et tout autre facteur relatif à l'évaluation du professeur ou de la professeure. Les comités d'évaluation doivent tenir compte de cette annexe dans leurs recommandations et la commenter dans leurs rapports. B. Au 15 décembre 2021, les négociations de la prochaine convention collective n'étaient pas encore commencées. Il n'y avait donc pas encore de personne responsable de l'EDI au sein des comités d'évaluation. Cet élément fait toutefois partie des priorités que l'INRS souhaite intégrer à la nouvelle convention collective des professeures et professeurs qui doit prendre effet en 2023. C. Une première formation sur l'EDI et les biais inconscients a été offerte par une consultante externe à certains membres du personnel de l'INRS en 2021. La consultante est toutefois partie en congé de maternité avant d'avoir pu former les membres des comités d'évaluation de l'automne 2021. Une nouvelle formatrice externe a été trouvée à l'automne 2021 et des séances de formation ont été planifiées pour l'hiver 2022. En outre, les négociations de la prochaine convention collective n'étant toujours pas commencées, ces formations ne sont pas encore obligatoires pour les membres de comité d'évaluation. Cet élément fait toutefois partie des priorités que l'INRS souhaite intégrer à la nouvelle convention collective des professeures et professeurs qui doit prendre effet en 2023.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Le départ de la consultante qui avait développé et commencé à offrir une formation sur l'EDI et les biais inconscients au personnel de l'INRS a posé un défi ainsi que le départ de la conseillère en EDI de l'INRS en mai 2021. Cette dernière n'a été remplacée qu'en septembre.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Des séances de formation sur l'EDI et les biais inconscients seront planifiées pour l'hiver et le printemps 2022. La négociation de la nouvelle convention collective du syndicat des professeures et professeurs de l'INRS débutera au printemps 2022. L'administration proposera l'ajout, sur les comités d'évaluation, d'une personne responsable de l'EDI et l'obligation pour toutes les personnes membres des comités de suivre une formation sur l'EDI et les biais inconscients.

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) :

Soutenir une conciliation travail-vie personnelle adéquate pour les 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) :

Il y a un manque de flexibilité et des difficultés en matière de conciliation des responsabilités professionnelles et familiales, ce qui crée une barrière importante pour les femmes titulaires de chaires de recherche et professeures. Lors des entrevues semi-dirigés réalisées en 2020, plusieurs professeures et professeurs - parents ont soulevé la difficulté de concilier carrière professorale et obligations personnelles-familiales. Les femmes ayant vécue une maternité à l'INRS considèrent, entre autres, qu'elles n'ont pas pu prendre un réel congé de maternité et ont dû rapidement se remettre au travail afin d'assurer un suivi avec leurs étudiantes et étudiantes, de faire du travail administratif pour leur laboratoire, de faire des demandes de subventions, de préparer des cours et d'écrire des articles scientifiques. Ces difficultés ont été exacerbées par la pandémie et le confinement. Ces données ont été collectées dans le sondage réalisé en 2019, lors duquel les membres du corps professoral ont été sondés sur la qualité, la quantité et l'accès aux ressources fournies par les centres ou l'INRS. Les titulaires de chaire ou anciens titulaires de chaire recherche étaient aussi invités à se prononcer sur le soutien reçu en termes financiers, administratif et matériel. Ensuite, dans le cadre des entrevues semi-dirigées, les personnes participantes ont été questionnées sur le processus d'attribution et de gestion des chaires de recherche, soit notamment sur le soutien obtenu pour la préparation de leur candidature et le soutien accordé lorsque titulaire d'une chaire.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

A. Démarrer une réflexion, en groupe de travail, sur les mesures de conciliation travail-vie personnelle pour les professeures et professeurs ayant de jeunes familles. B. Démarrer une réflexion, en groupe de travail, sur les impacts de la pandémie sur les membres du corps professoral et formuler des recommandations à la direction scientifique.

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

Indicateurs A : Groupe de travail diversifié composé de membres du corps professoral des divers centres qui se penchera sur la question; Rapport avec recommandations concrètes sur la façon d'opérationnaliser cette conciliation; Mesures de conciliation travail-vie personnelle. Données recueillies A : Un groupe de travail composé de membres du corps professoral s'est réuni à quatre reprises en 2021. Ses constats et recommandations préliminaires ont été présentés au Comité EDI institutionnel. Indicateurs B : Groupe de travail diversifié et composé de membres du corps professoral des divers centres de l'INRS; Rapport sur l'état des lieux et recommandations pour faire face aux impacts de la pandémie sur la carrière professorale pour la Direction scientifique; Mesures de conciliation travail-vie personnelle, en lien avec la pandémie. Données recueillies B : Le groupe de travail composé de membres du corps professoral des quatre centres mentionnés au point précédent s'est penché sur les enjeux de conciliation travail-vie personnelle et les enjeux relatifs aux impacts de la pandémie sur la carrière professorale. Ses constats et recommandations préliminaires ont été présentés aux membres du Comité EDI institutionnel.

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

A. Le groupe de travail est composé de membres du corps professoral des quatre centres, à des stades variés de leur carrière et ayant des situations de vie diverses (parentalité, proche-aidance, etc.). Il s'est réuni à quatre reprises en 2021 pour dresser le portrait des grands défis auxquels font face les membres du corps professoral en matière de conciliation travail-vie personnelle. Des recommandations préliminaires, à haut niveau, ont été élaborées et présentées au comité EDI institutionnel de l'INRS en décembre 2021. Le groupe entamera une seconde phase de travaux en 2022 pour définir des solutions concrètes en lien avec les recommandations formulées. B. Le groupe de travail mentionné au point suivant s'est aussi penché sur les impacts de la pandémie sur la carrière professorale dans le cadre de ses quatre rencontres. Les défis et recommandations préliminaires associés à ce thème ont également été présentés au comité EDI institutionnel. Dans le cadre de la deuxième phase de ses travaux en 2022, le groupe définira des solutions concrètes en lien avec ces enjeux.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

La surcharge de travail et les difficultés associées à la conciliation travail-vie personnelle en temps de COVID-19 ont posé des difficultés pour la réalisation de ce volet du plan d'action, puisque les membres du groupe de travail étaient affectés par ces enjeux. Certains se sont désistés et ont dû être remplacés au courant des travaux. Le départ de la conseillère en EDI en mai 2021 a aussi posé un défi puisqu'elle coordonnait, avec la conseillère en ressources humaines aux affaires professorales, les activités du groupe de travail.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Une deuxième phase de travaux sera lancée à l'hiver et au printemps 2022 pour définir des solutions concrètes. Trois rencontres sont prévues (22 février, 31 mars et 17 mai), ainsi que la rédaction d'un rapport final qui sera déposé à la Direction scientifique de l'INRS.

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. Ceci a été rapporté 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 pour remédier aux obstacles :

A. Offrir une formation, de manière cyclique, sur l'intégration de l'équité, de la diversité et de l'inclusion en recherche. B. 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. C. Fournir une boîte à outils afin d'appuyer la communauté de l'INRS sur l'intégration de l'ÉDI en recherche.

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

A. 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. Données recueillies A : Cinq séances de la formation « EDI en recherche : exigences des organismes subventionnaires et pistes de réflexion » ont été offertes aux membres du corps professoral par le Réseau de l'Université du Québec et le CRSNG. B. 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 B : La formation sur l'intégration de l'EDI en recherche au cycle supérieur n'a pas encore été développée en collaboration avec le Réseau de l'Université du Québec par manque de temps. En 2021, il a été décidé de prioriser les initiatives visant le corps professoral, qui appuie les étudiantes et étudiants dans la rédaction de leurs demandes de bourses. C. 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 C : La boîte à outils sur l'EDI a été mise à jour à l'automne 2021 sur le site web de l'INRS. Une veille est effectuée en continu afin de repérer les nouveaux outils en EDI.

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

A. Cinq séances de la formation « EDI en recherche : exigences des organismes subventionnaires et pistes de réflexion » ont été offertes aux membres du corps professoral de l'INRS. Un total de 41 membres de l'INRS a participé aux formations, qui étaient données par la conseillère en EDI du réseau de l'Université du Québec en collaboration avec le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG). B. La formation sur l'intégration de l'EDI en recherche au cycle supérieur n'a pas encore été développée en collaboration avec le Réseau de l'Université du Québec par manque de temps. La communauté de pratique en EDI du Réseau de l'Université du Québec a plutôt décidé de prioriser les initiatives visant le corps professoral, qui appuie les étudiantes et étudiants dans la rédaction de leurs demandes de bourses. Les étudiantes et étudiants de l'INRS peuvent se référer aux outils et formations disponibles dans la boîte à outils sur l'EDI du site web institutionnel. C. La boîte à outils sur l'EDI a été mise à jour à l'automne 2021 sur le site web de l'INRS. De nouvelles ressources ont été ajoutées dont plusieurs fiches sur l'EDI en recherche développées par la Chaire pour les femmes en science et génie. La promotion de la page a été effectuée auprès des membres du corps professoral par courriel. 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 :

Les très nombreuses initiatives en cours au sein de la communauté de pratique en EDI du Réseau de l'Université du Québec ont posé un défi au développement d'une formation sur l'intégration de l'EDI en recherche au cycle supérieur. La réponse aux besoins des membres des corps professoral a dû être priorisée. Les étudiantes et étudiants sont toutefois encouragés à se référer aux outils et formations disponibles en ligne.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Des séances de la formation « EDI en recherche : exigences des organismes subventionnaires et pistes de réflexion » seront offertes en 2022 (notamment les 27 janvier, 1er mars et 23 mars). L'idée de développer une formation sur l'intégration de l'EDI en recherche au cycle supérieur sera soumise par la conseillère en EDI de l'INRS à la communauté de pratiques de l'Université du Québec lors de la définition des priorités pour 2022-2023. La veille sur les nouveaux outils en EDI se poursuivra en continu.

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.

Défis et possibilités

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

Pour faciliter le changement de culture organisationnelle qu'exige la mise en œuvre du plan d'action et favoriser l'adhésion de la communauté universitaire, plusieurs activités de sensibilisation aux défis rencontrés par les membres des groupes sous-représentés ont été organisées. Parmi elles, on compte des séances de formation sur le harcèlement en milieu de travail; des activités de sensibilisation au sexisme, aux stéréotypes de genre et au harcèlement discriminatoire; une conférence sur les milieux inclusifs pour les personnes LGBTQ2+; une table ronde sur les réalités des personnes LGBTQ2+ œuvrant dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM); ainsi que le visionnement du film "Picture a Scientist" qui porte sur la discrimination des femmes en science. Environ 120 personnes participèrent à ces activités qui furent une réussite. De plus, le Service des études et de la vie étudiante, en collaboration avec la conseillère en EDI, a mis sur pied une campagne de sensibilisation intitulée « À l'INRS, toutes les variables sont incluses », avec affiches, autocollants et formations, afin de sensibiliser la communauté à l'importance de créer un milieu inclusif pour les personnes des diversités sexuelles et de genre à l'INRS. Une campagne du même type sera réalisée en 2022-2023 avec pour thématique la diversité ethnoculturelle. En outre, la pandémie de COVID-19 et le confinement ont eu des impacts sur la mise en œuvre du plan d'action, notamment en raison d'une surcharge de travail dans les différents secteurs interpellés par son déploiement. Plusieurs d'entre eux (Direction générale, Service des ressources humaines, Service des communications) ont été engagés de près dans l'application des mesures sanitaires. Les membres du personnel devaient aussi composer avec une conciliation travail-famille complexifiée par la situation. La pandémie a toutefois offert de nouvelles opportunités. En effet, la normalisation du télétravail et de l'utilisation de moyens de communication virtuels a permis d'organiser des rencontres et des formations réunissant des gens des cinq campus de l'INRS et des différentes composantes du Réseau de l'Université du Québec, ce qui aurait auparavant été impossible (ex. : formations sur l'EDI en recherche, formation sur la communication inclusive, groupe de travail sur la conciliation travail-vie personnelle et les impacts de la pandémie sur la carrière professorale, etc.). En outre, le départ de la personne qui occupait le poste de conseillère en équité, diversité et inclusion en mai 2021 et son remplacement en septembre 2021 seulement a posé un défi. Malgré tout, grâce au fait que le plan d'action en EDI était connu du personnel de l'INRS et que l'engagement de la direction générale à son égard était manifeste, les équipes impliquées dans son déploiement ont maintenu les efforts afin d'assurer sa mise en œuvre pendant la période de battement.

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

Instructions :

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

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

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

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

Avez-vous d'autres objectifs à ajouter?

Non

Objectifs supplémentaires (s'il y a lieu)

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

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 2

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 3

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 4

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 5

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 6

Partie D – Obtention de la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés

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

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 des ajustements aux mesures d'EDI, dont le fait d'élargir la consultation sur le sentiment d'inclusion qui aura lieu en 2022 au personnel de l'INRS (en plus des étudiant.es) et la nomination des directrices et directeurs de centre comme responsables de l'EDI sur les comités d'embauche. Ils ont également commenté les modifications qui seront apportées à la Directive relative aux Chaires de recherche du Canada. Aussi, le groupe de travail chargé de formuler des recommandations sur la conciliation travail-vie personnelle et les impacts de la pandémie sur la carrière professorale est composé de professeur.es des quatre centres de l'INRS, à des stades variés de leur carrière et ayant des situations de vie diverses (parentalité, proche-aidance, etc.). On y compte aussi des membres de groupes sous-représentés. Les échanges au sein de ce groupe permettent de constater de nouvelles lacunes en EDI et mèneront à l'adoption de nouveaux engagements en vue d'améliorer la conciliation travail-vie personnes et de mitiger les impacts de la pandémie. En outre, l'INRS a travaillé avec des personnes et des organisations LGBTQ2+, comme Interligne, pour l'organisation d'activités de sensibilisation sur les défis auxquels font face les personnes de la diversité sexuelles et de genre dans les domaines scientifiques. Le Comité étudiant en équité, diversité et inclusion, dont plusieurs membres font partie de groupes désignés, a quant à lui participé à l'élaboration de la campagne de sensibilisation sur la diversité sexuelle et de genre intitulée « À l'INRS, toutes les variables sont incluses ». Il a également suggéré plusieurs initiatives qui ont été mises en œuvre ou sont en cours de mise en œuvre comme : la distribution de produits d'hygiène menstruelle gratuits (disponibles dans plus de 20 salles de bain en décembre 2021), l'aménagement de toilettes non genrées (9 toilettes aménagées en décembre 2021) et l'adoption d'une politique sur le choix du prénom et des pronoms d'usage (travaux en cours). En outre, un Comité de collaboration avec les Premiers Peuples a été mis sur pied par la haute direction de l'INRS en 2021. Ce comité traduit la volonté de l'institution d'inscrire sa mission à l'enseigne de la réconciliation et en phase avec les dispositions de la Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones. Les membres sont nommés pour un mandat de deux ans et le comité est paritaire quant à la représentation autochtone et non-autochtone. L'une des premières actions du comité a été de proposer un programme de sensibilisation aux réalités autochtones au sein de l'INRS, adressé notamment aux membres du corps professoral, au personnel de recherche, aux membres de la communauté étudiante et aux stagiaires postdoctoraux qui interagissent avec des acteurs et actrices autochtones dans divers domaines. Le Comité a également contribué à la rédaction d'un énoncé de reconnaissance territoriale officiel pour l'INRS. En 2022, les titulaires de chaires de recherche du Canada qui s'identifient comme membres de groupes désignés seront rencontrés par 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 ne soient pas systémiquement désavantagés. Ces entretiens permettront de recueillir leurs observations quant à la capacité des mesures adoptées de créer un milieu de recherche plus inclusif à leur égard. En outre, toujours en 2022, un sondage sur le sentiment d'inclusion sera distribué à toute la communauté de l'INRS. Le sondage permettra 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. Les résultats du sondage seront analysés dans une perspective intersectionnelle et permettront de guider l'INRS dans l'élaboration d'une stratégie globale en EDI en 2022-2023.

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

Décrivez brièvement les initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en cours à l'établissement (de portée plus large que celles qui sont reliées au Programme des chaires de recherche du Canada) qui sont susceptibles d'éliminer les obstacles systémiques et de favoriser un milieu de recherche équitable, diversifié et inclusif. Par exemple, y a-t-il des initiatives en cours qui soulignent l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion pour l'excellence en recherche? Offre-t-on d'autres formations au corps professoral en général? Y a-t-il des initiatives qui ont pour but d'améliorer le climat sur le campus? Veuillez fournir des hyperliens, 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 déployées, on compte la création d'un programme de mentorat étudiant visant à briser l'isolement, à faciliter l'intégration des étudiantes et étudiants de l'international et à créer un meilleur sentiment d'inclusion. En outre, en réponse à une proposition étudiante, l'INRS a mis sur pied un programme pour soutenir sa communauté étudiante et son personnel sous octroi lors d'une naissance ou d'une adoption. Il est le premier établissement universitaire au Québec à avoir mis en place un programme financier pour les étudiantes et étudiants en congé parental. Cette mesure permet de réduire les obstacles et la précarité auxquels font face les jeunes parents en milieu académique, particulièrement les jeunes mères. De plus, en collaboration avec le Réseau de l'Université du Québec, plusieurs formations relatives à l'EDI ont été offertes au personnel de l'INRS au cours de l'année 2021 dont une formation intitulée « Accommodements raisonnables en milieu de travail », la formation « Recruter sans discriminer », un « Webinaire sur la reconnaissance pédagogique des étudiants LGBTQ+ en enseignement supérieur », la formation « Racisme : comprendre pour agir » et la formation « ÉDI et services aux étudiants ». Plus de 70 membres du personnel ont participé à ces formations. Sept membres du Comité EDI institutionnel ont aussi participé au Symposium des chefs du Réseau de l'Université du Québec intitulé « Racisme : comprendre pour mieux agir », qui s'est déroulé les 20 et 21 octobre 2021. Des activités pour encourager la présence des femmes en science et sensibiliser aux obstacles auxquelles elles font face ont aussi été organisées à l'INRS. Parmi elles, on compte la conférence « Briser des stéréotypes : persévérer et surmonter des inégalités », organisée par la professeure Maritza Jaramillo, leader du volet québécois de la Society for Canadian Women in Science and Technology. Toujours à l'initiative de la professeure Jaramillo, le forum « Au-delà de l'apparence : des femmes de courage et de résilience en STIM » a été organisé en septembre 2021. Deux étudiantes de l'INRS y participaient comme panélistes. Un 5 à 7 des femmes en science a également été organisé par les professeures du centre Eau Terre Environnement de l'INRS en mai 2021 pour répondre aux questions sur la recherche en milieu académique. Enfin, le 1er novembre 2021, l'INRS a reçu la présidente du Conseil supérieur de l'éducation, Maryse Lassonde, qui a offert une conférence grand public intitulée « Les femmes en science : un défi persistant ». À l'automne 2021, des travaux ont été lancés en vue de la création d'un balado pour sensibiliser la communauté de l'INRS aux enjeux liés à la diversité sexuelle et de genre et milieu universitaire. Les témoignages de personnes LGBTQ2+ de la communauté de l'INRS sont au cœur de ce projet qui vise à contribuer à améliorer le climat d'inclusion sur le campus. Ce projet s'inscrit dans la foulée de la campagne « À l'INRS toutes les variables sont incluses » lancée en 2021. En tant que membre du Réseau de l'Université du Québec, l'INRS a également contribué à l'organisation du Forum national sur la réconciliation. L'événement, intitulé « S'engager dans les pas des étudiants des Premiers Peuples », s'est tenu du 21 au 23 septembre 2021. En outre, la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux relatifs aux femmes autochtones et le Réseau de recherche et de connaissances relatives aux peuples autochtones DIALOG de l'INRS ont créé en 2021 la bourse d'études Joyce Echaquan d'un montant de 36 000$ sur deux ans. La bourse a été attribuée à une étudiante autochtone ayant entrepris des études à la maîtrise à l'automne 2021. Les travaux de l'étudiante devaient avoir pour thème l'appel à l'action et à l'engagement, tel que défini dans le Principe de Joyce, un mémoire présenté au gouvernement du Québec par le Conseil des Atikamekw de Manawan et le Conseil de la Nation Atikamekw en novembre 2020.

https://inrs.ca/actualites/un-programme-de-mentorat-etudiant-pour-briser-lisolement/

https://inrs.ca/actualites/linrs-devient-le-premier-etablissement-universitaire-a-soutenir-sa-population-etudiante-lors-dun-conge-parental/

https://inrs.ca/actualites/les-stim-au-dela-des-apparences/

https://inrs.ca/actualites/conference-grand-public-les-femmes-en-science-un-defi-persistant/

https://inrs.ca/la-recherche/developpement-et-valorisation-de-la-recherche/equite-diversite-et-inclusion/milieux-inclusifs-diversite-sexuelle-genre/

https://cdn.fourwaves.com/static/media/filecontent/25812bed-9036-41a2-8ed7-59b0e90e00a9/e2a45217-17fc-4aa8-a667-112abb484eb9.pdf

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.

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 ».

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

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