



RAPPORT D'ÉTAPE RELATIF AU PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION DE L'ÉTABLISSEMENT

Établissement : Université d'Ottawa

Nom de la personne-ressource et coordonnées : Terry Campbell, Directrice exécutive

Instructions

Il faut remplir les quatre parties du rapport. Les établissements doivent envoyer la version PDF du présent rapport dûment rempli et, le cas échéant, un exemplaire révisé de leur plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion au plus tard le 15 décembre 2018 à edi@chairs-chaire.gc.ca. Si un établissement décide de réviser son plan d'action en prévision du processus d'évaluation, il doit en publier une version à jour sur sa [page Web de reddition de comptes à la population](#).

Reconnaissance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

Chaque année, le Secrétariat des programmes interroge les établissements à l'intention des établissements reconnaît un établissement qui s'est doté de pratiques exemplaires en matière de recrutement, de mise en candidature ou de nomination de titulaires de chaire de manière à favoriser l'équité et la diversité. Indiquez ci-dessous si votre établissement souhaite être pris en considération pour cette reconnaissance de la part du programme. Le processus d'évaluation aux fins de la reconnaissance s'appuiera sur l'évaluation que fera le comité du présent rapport d'étape et du plan d'action connexe de l'établissement.

Oui : _____X_____ Non : _____

PARTIE A. Cibles et écarts en matière d'équité et de diversité

A.1) Insérez les cibles et les écarts actuels de votre établissement dans le tableau ci-dessous (en vous servant de [l'outil d'établissement des cibles](#)).

Groupe désigné	Cible (pourcentage)	Cible (nombre réel)	Représentation (nombre réel)	Écart (nombre réel)
Femmes	32	18	16	2
Autochtones	1	1	(voir plus bas)*	-
Personnes handicapées	4	2	(voir plus bas)*	-
Personnes de minorités visibles	15	8	11	Aucun écart



*Conformément à la loi sur la protection des renseignements personnels, les nombres inférieurs à cinq ont été supprimés pour protéger les renseignements personnels des titulaires de chaire.

Remarque : Les informations contenues dans le tableau ci-dessus reflètent le nombre de personnes qui se sont auto-déclarées comme étant membre des groupes désignés.

Nombre de chaires en activité actuellement : _____ 56 _____

Nombre de chaires sans titulaire : _____ 17 _____

Nombre de chaires faisant l'objet d'une évaluation par les pairs : _____ 4 _____

A.2) Fournissez des détails contextuels, notamment sur les chaires sans titulaire pour lesquelles des processus de recrutement sont en cours (limite de 200 mots).

Sur les 17 chaires non pourvues, neuf (une du CRSNG, niveau 1; une des IRSC, niveau 1; deux des IRSC, niveau 2; deux du CRSH, niveau 2 et trois du CRSNG, niveau 2) font actuellement l'objet de procédures de recrutement, dans le cadre desquelles l'Université d'Ottawa envisage déposer des nominations dans les six à neuf prochains mois. Sur ces neuf procédures de recrutement, sept le sont dans le cadre de concours d'embauche préférentielle destinés aux personnes candidates qui s'identifient comme appartenant à un ou à plusieurs des quatre groupes désignés (les femmes, les minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones) et deux chaires sont réservées à des universitaires autochtones. Un engagement a été pris pour sept autres chaires, à la suite d'un exercice conjoint de planification de la recherche entre facultés : les activités de recrutement commenceront en 2019. Autrement dit, il y a une chaire des IRSC de niveau 1 vacante à l'Université d'Ottawa.

PARTIE B. Conclusions de l'examen des pratiques d'embauche, de l'examen comparatif et de l'analyse du contexte de l'établissement

Lors de l'élaboration de leur plan d'action, les établissements ont dû définir des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) et inclure une stratégie de mesure afin de les suivre de près, de faire état des progrès effectués et de les modifier au besoin en fonction : 1) d'un examen des pratiques d'embauche, 2) d'un examen comparatif et 3) d'une analyse du contexte (consultez l'annexe A pour connaître les exigences établies par le Programme pour l'élaboration du plan d'action).

B.1) Décrivez les principales conclusions de l'examen des pratiques d'embauche mené au moment de l'élaboration du plan d'action (limite de 250 mots).

Selon le Rapport sur l'équité en matière d'emploi d'août 2016, il y a des lacunes importantes, à l'Université, globalement, dans la représentation des quatre groupes désignés, pour chacune des 14 catégories d'emploi définies dans le Programme de contrats fédéraux (les femmes sont sous-représentées dans six groupes; les minorités visibles, dans 14; les Autochtones, dans 13 et les personnes handicapées dans au moins 11 groupes). L'examen des données concernant



les titulaires des CRC de l'Université a permis de mettre en lumière les obstacles et les pratiques ci-dessous, qui pourraient nuire à l'emploi de personnes issues des quatre groupes désignés : 1) *Incapacité de recruter un nombre suffisant de personnes issues des quatre groupes désignés susceptibles de se porter candidates et absence de formation obligatoire sur l'incidence de préjugés involontaires parmi le personnel de recrutement;* 2) *Absence de données normalisées pour assurer le suivi des résultats et les présenter dans des rapports, au niveau de l'établissement et pour les titulaires de CRC;* 3) *Absence d'attention apportée aux activités destinées à soutenir le maintien en fonction et l'inclusion de titulaires de chaires appartenant aux quatre groupes désignés et* 4) *Nécessité d'un engagement plus soutenu de l'Université envers la diversité et l'inclusion.*

Depuis l'implantation de notre plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion des CRC, à l'automne 2017, une série de mesures proactives a été adoptée pour réduire la portée de ces obstacles. Résultat : le nombre de chaires attribuées à des femmes a augmenté et est passé de 14 à 16. Le nombre de chaires attribuées à des membres des minorités visibles dépasse désormais la cible établie (11 versus 8). Quant aux Autochtones, l'Université a récemment diffusé deux affichages de postes ciblant des universitaires autochtones et prévoit de présenter ces nominations au Programme des CRC au printemps 2019.

B.2) Décrivez les principales conclusions de l'examen comparatif mené au moment de l'élaboration du plan d'action (limite de 250 mots).

Entre 2013 et 2018, le taux d'attribution des CRC à des femmes était presque deux fois inférieur à celui des hommes (32 % vs 68 %). Plus précisément, le taux d'attribution de CRC à des femmes titulaires d'une chaire du CRSNG était de 8 % seulement.

Quant aux fonds de démarrage, les femmes titulaires d'une CRC de niveau 1, en moyenne, bénéficient d'un montant supérieur à celui de leurs homologues masculins. Toutefois, la situation s'inverse pour les CRC de niveau 2 : les titulaires masculins ont accès à des montants supérieurs. Une tendance similaire a été observée quant au taux de participation des titulaires de nouvelles CRC pour les trois organismes (CRSH, CRSNG et IRSC) supérieure de femmes titulaires d'une chaire de niveau 1, par rapport à leurs homologues masculins, ont obtenu un financement d'au moins un des trois organismes. Cependant, ce taux était inférieur pour les femmes titulaires d'une chaire de niveau 2 par rapport à leurs homologues masculins. On constate une différence importante quant au montant des subventions accordées par les trois organismes, en moyenne : les femmes titulaires d'une CRC de niveau 1 ont obtenu des montants inférieurs à ceux accordés à leurs homologues masculins pour financer la recherche.



L'an passé, l'Université a pris des mesures pour remédier à ces lacunes. Pour les fonds de démarrage, le budget est désormais centralisé par le Cabinet du vice-recteur à la recherche et les montants proposés sont évalués à travers la lentille de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Les subventions de recherche internes et les primes salariales sont désormais normalisées et financées au niveau central. Des efforts particuliers doivent être déployés envers les femmes titulaires de CRC de niveau 2 au chapitre de la négociation des fonds de démarrage et de l'obtention d'avantages sociaux concurrentiels. Un soutien accru de l'Université et des programmes de mentorat pourraient rehausser le taux de participation des femmes titulaires de CRC de niveau 2 ainsi que le montant des subventions obtenues aux concours des trois organismes.

B.3) Décrivez les principales conclusions de l'analyse du contexte menée au moment de l'élaboration du plan d'action (limite de 250 mots).

Le *Rapport au recteur de l'Université d'Ottawa – Diversité et inclusion : promesses et défis* (2018) et le rapport du Comité d'équité, de diversité et d'inclusion 2016-2017 de l'APUO de l'Université d'Ottawa présentent l'absence de données et de ressources normalisées comme un obstacle nous empêchant d'assurer un suivi adéquat des données sur l'équité et de les présenter comme il se doit dans des rapports à l'échelle de l'établissement. Selon l'une des recommandations, l'Université et l'APUO doivent accorder la priorité absolue à l'analyse de la situation de l'équité en matière d'emploi dans les quatre groupes désignés en élaborant un plan mutuellement acceptable pour colliger les données d'emploi nécessaires. Compte tenu de cet obstacle à l'échelle de l'Université, recueillir des données sur l'équité, la diversité et l'inclusion, et les présenter dans des rapports à l'intention des titulaires de CRC n'est guère chose aisée pour l'instant. Toutefois, le Cabinet du vice-recteur à la recherche, après avoir consulté les services concernés, a adopté un certain nombre de mesures. Il s'agit entre autres des points suivants : recueillir des données sur l'auto-identification des personnes qui postulent pour des CRC à l'Université d'Ottawa tout en garantissant la confidentialité des données; recueillir des données sur les concours d'embauche pour les CRC; analyser les taux de réussite des membres issus des quatre groupes désignés à l'Université d'Ottawa pour assurer le suivi d'éventuels préjugés qui se glisseraient dans le processus d'évaluation par les pairs du Programme national, et procéder à une analyse comparative entre les genres pour relever les inégalités parmi les titulaires de CRC.



B.4) Donnez un aperçu des personnes consultées lors de l'élaboration du plan d'action. De quelle manière se sont déroulées les consultations et les interactions avec les personnes des quatre groupes désignés (c.-à-d. les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les personnes de minorités visibles) et d'autres personnes sous-représentées du corps professoral? Quels spécialistes de l'équité, de la diversité et de l'inclusion a-t-on consultés? Remarque : ne divulguez aucun renseignement personnel de tiers (limite de 250 mots).

Le personnel du Cabinet du vice-recteur à la recherche (CVRR) ainsi que la spécialiste de la diversité et de l'inclusion de l'Université au Bureau des droits de la personne, ont été consultés pour la préparation du plan d'action. Le groupe de travail sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion, un sous-comité du comité du recteur sur la diversité et l'inclusion a également été sollicité. Ce sous-comité se composait de hauts responsables d'Affaires professorales, de Ressources humaines, du Bureau des droits de la personne et du CVRR – Service de gestion de la recherche. Les membres du groupe de travail ont fourni conseils et soutien, entre autres au sujet d'une politique d'embauche axée sur un recrutement préférentiel, par exemple, quand ils constataient que la politique de l'Université ne permettait pas de contourner comme il se doit les obstacles liés aux CRC. Un conseiller juridique a également été consulté.

Plus récemment, on a demandé aux titulaires de CRC issus des quatre groupes désignés leur point de vue et leurs commentaires, tout comme les membres du tout nouveau Comité IDÉE (inclusion, diversité, équité et excellence), créé à l'échelon du CVRR. Les membres de ce comité viennent d'horizons divers, à plusieurs égards : genre, origine ethnique, langue, postes d'enseignement et de gestion. Le Comité IDÉE fournira au vice-recteur à la recherche des conseils et une orientation sur les questions relevant de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'excellence dans les activités de recherche de l'Université. En synergie avec d'autres groupes de travail, le Comité IDÉE prodiguera ses conseils sur les nouvelles exigences associées aux plans d'action en matière d'équité pour les programmes de recherche fédéraux et interviendra au chapitre des stratégies dans le but de favoriser une culture d'inclusion, de diversité, d'équité et d'excellence dans le portfolio de recherche de l'Université. Le comité travaillera avec la professeure Steffany Bennett, conseillère spéciale auprès du recteur Frémont pour les questions de diversité et d'inclusion.

PARTIE C. Objectifs, indicateurs et mesures

Indiquez les six objectifs clés de votre établissement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, ainsi que les indicateurs et mesures s'y rapportant (tels qu'ils sont mentionnés dans le plan d'action). Pour chaque objectif, décrivez les progrès réalisés en fonction des indicateurs. Utilisez la case réservée à l'information contextuelle pour faire état des progrès réalisés jusqu'à présent relativement à chaque objectif.



Objectif clé 1 : Accroître la représentation des quatre groupes désignés chez les titulaires de CRC.

Mesures correspondantes : Mettre en œuvre des mécanismes d'embauche préférentielle et exclusive, et cibler des candidates et candidats internes issus des quatre groupes désignés.

Indicateur(s) : En 2017-2018, l'Université d'Ottawa a consacré neuf postes de CRC exclusivement à des candidates et candidats issus des quatre groupes désignés.

Progrès réalisés : Pendant la même période, deux chaires additionnelles ont été attribuées à des femmes (passant ainsi de 25 % à 29 %); deux chaires additionnelles ont été attribuées à des membres des minorités visibles (passant ainsi de 16 % à 20 %); deux nominations sont à l'étude dans le Programme (deux femmes); pour quatre (4) postes de CRC, on cherche à recruter des femmes dans les domaines des STIM (pour l'un des postes, le recrutement est géré par un chasseur de têtes indépendant); pour deux postes de CRC, on cherche à recruter des universitaires autochtones; et pour deux postes de CRC (IRSC), on cherche aussi à recruter des femmes. Certains progrès ont aussi été réalisés quant à nos cibles touchant les personnes handicapées. Nous ne pouvons toutefois en divulguer le nombre pour protéger la vie privée des personnes concernées.

Prochaines étapes : Poursuivre nos efforts pour accroître la représentation des quatre groupes désignés parmi les titulaires de CRC, surtout les femmes dans les domaines des STIM et dans les chaires de niveau 1, où elles sont sous-représentées.

Information contextuelle (correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots) : L'équipe de gestion de la recherche a déployé d'importants efforts pour élaborer et mettre sur pied des mécanismes d'embauche préférentielle et exclusive à l'Université d'Ottawa, avec la collaboration des services concernés.

Objectif clé 2 : Améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion ainsi que la transparence dans les processus de recrutement et de sélection des personnes qui se portent candidates à des CRC.

Mesures correspondantes : 1) Mettre en œuvre une formation obligatoire sur les préjugés involontaires pour les membres des comités de sélection et les administratrices et administrateurs qui participent au recrutement des candidates et candidats aux CRC; 2) Nommer une nouvelle conseillère spéciale à la diversité et à l'inclusion qui siègera à tous les comités de sélection des CRC; 3) Analyser les lignes directrices internes pour le recrutement et la sélection (dans les deux langues officielles) afin de rendre compte des exigences et des politiques en matière d'ÉDI des CRC et de notre propre plan d'action en matière d'ÉDI des CRC.

Indicateur(s) : En 2017-2018, les membres de 10 comités de sélection et de recrutement ont suivi la formation sur les préjugés involontaires (environ 65 personnes). Depuis sa nomination, en juillet 2018, la conseillère spéciale à la diversité et à l'inclusion a siégé à cinq comités de recrutement des CRC. Le Cabinet du vice-recteur à la recherche (CVRR) a passé en revue trois grands documents d'orientation, à savoir :



- 1) les Lignes directrices pour l'affichage des postes des CRC;
- 2) les Lignes directrices pour le recrutement des candidates et candidats aux CRC et
- 3) le Processus d'attribution des Chaires de recherche du Canada à l'Université d'Ottawa.

Progrès réalisés : Des mesures comme la formation obligatoire et la présence de la conseillère spéciale à la diversité et à l'inclusion dans les comités sont des moyens efficaces de mieux faire connaître l'importance de l'ÉDI aux étapes du recrutement et de la sélection. Elles permettent aussi aux membres et aux administrateurs de recherche de poser des questions ou de chercher à clarifier des points obscurs. La centralisation des lignes directrices pour le recrutement et la nomination des titulaires de CRC contribuent à proposer une approche plus normalisée et transparente. Ainsi, des subventions de recherche internes et des primes salariales destinées aux titulaires de CRC sont désormais normalisées et financées au niveau central. Quant aux fonds de démarrage, le budget a également été centralisé à l'échelle du CVRR, et les montants octroyés sont envisagés dans une perspective d'ÉDI.

Prochaines étapes : Après avoir siégé aux comités des CRC pendant un an, la conseillère spéciale à la diversité et à l'inclusion préparera un rapport et fera des recommandations sur la base de ses observations. Le CVRR continuera d'exiger une formation obligatoire sur les préjugés involontaires et s'efforcera de recommander, promouvoir et diffuser d'autres possibilités de formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Il recommandera aussi à la conseillère spéciale à la diversité et à l'inclusion que les membres des comités se réunissent pour parler de la formation sur les préjugés involontaires avant de délibérer et de faire connaître leurs impressions. Pour ce qui est des lignes directrices internes, le CVRR continuera d'assurer le suivi des mises à jour du Programme des CRC et ajoutera toute nouvelle procédure au document pertinent.

Information contextuelle (correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)

Objectif clé 3 : Concevoir des outils de collecte et de présentation de données pour repérer les lacunes et assurer le suivi des résultats.

Mesures correspondantes : 1) Créer un formulaire d'auto-identification pour les quatre groupes désignés et colliger des données auprès des candidates et candidats concernés; 2) Créer une base de données interne pour recueillir des données sur les concours de recrutement des CRC; 3) Procéder à une analyse comparative pour évaluer les disparités entre les genres dans la répartition des chaires et le niveau de soutien offert à ces groupes.

Indicateur(s) : Depuis l'implantation de stratégies d'embauche préférentielles ou exclusives et depuis qu'on encourage les personnes qui se portent candidates à s'identifier, un total de 50 personnes ont déclaré appartenir à un ou à plusieurs des quatre groupes désignés au cours de l'an passé (soit 26 femmes, 13 membres de minorités visibles et 10 Autochtones). Du fait que le nombre de personnes handicapées est inférieur à cinq, les données ne peuvent être diffusées, de manière à protéger la vie privée des personnes concernées. Cette nouvelle base de données interne nous permet de recueillir de l'information sur les points suivants : titre de la chaire et domaine d'activité, année du concours, nombre de candidates et candidats, type de recrutement (standard, préférentiel ou exclusif), durée d'affichage du poste, nombre de candidates et candidats retenus et interviewés, information sur les



membres du comité de sélection et données d'auto-identification des candidates et candidats). L'analyse comparative révèle des différences selon le genre dans la répartition des chaires et le niveau de soutien fourni à ces groupes. Ainsi, presque deux fois moins de femmes que d'hommes sont titulaires d'une CRC (32 % versus 68 %). Les femmes nouvellement titulaires d'une CRC de niveau 2 reçoivent, en moyenne, moins de fonds de démarrage et enregistrent un moindre taux de participation dans les trois organismes par rapport à leurs homologues masculins.

Progrès réalisés : Il s'agit de toutes nouvelles données que nous recueillons pour les titulaires de CRC à l'Université d'Ottawa. Nous serons en mesure de les comparer et de les présenter sous forme de rapports à l'avenir.

Prochaines étapes : Continuer à élaborer des moyens de colliger des données, à l'échelle de l'Université et en collaboration avec le Programme des CRC, pour chacun des quatre groupes désignés, dans le but de procéder à d'autres analyses comparatives.

Information contextuelle (correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots) : Une fois normalisées, les données sur les quatre groupes désignés, à l'échelle de l'Université, seront approfondies et accessibles, ce qui nous aidera à valider nos analyses des données des CRC.

Objectif clé 4 : Renforcer l'engagement de l'Université envers l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI).

Mesures correspondantes : 1) Accroître la sensibilisation à l'importance et aux avantages de l'ÉDI dans les activités de recherche; 2) Favoriser des dialogues francs et ouverts sur les obstacles éventuels ou réels à l'ÉDI avec différents groupes et 3) Participer à des formations ou à des ateliers sur l'ÉDI.

Indicateur(s) : L'an passé, plusieurs membres du personnel (tous échelons confondus) du Cabinet du vice-recteur à la recherche (CVRR) et d'autres secteurs ont intégré l'ÉDI (de façon formelle et informelle) à leurs objectifs de travail et à leurs tâches (documentation interne sur le programme, planification de recherche stratégique, formation et ateliers, réunions et présentations). Le CVRR, surtout l'équipe du Service de gestion de la recherche, participe à diverses initiatives sur le campus : présentation sur la façon dont l'équité, la diversité et l'inclusion ont été intégrées à la gestion du Programme des CRC à l'Université; fourniture de données ayant trait au genre à la conseillère spéciale à l'inclusion et à la diversité pour préparer des rapports; mise en place d'une relation de travail continue avec la spécialiste de la diversité et de l'inclusion au Bureau des droits de la personne; élaboration et implantation de stratégies d'embauche préférentielles ou exclusives en collaboration avec les services pertinents; ateliers sur les femmes et le leadership à l'intention des femmes qui occupent des postes d'administratrices de recherche; mises à jour et statistiques fréquentes sur l'ÉDI à l'intention du vice-recteur à la recherche et du Comité d'évaluation des chaires de



recherche de l'Université; direction de la préparation du Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion des CRC et du rapport d'étape; création du Comité IDÉE (inclusion, diversité, équité et excellence) au niveau du CVRR, qui met l'accent sur ces questions dans la recherche.
Progrès réalisés : L'an passé, l'Université d'Ottawa a adopté plusieurs mesures multisectorielles à différents échelons (Cabinet du recteur, Cabinet du vice-recteur à la recherche, Services des Ressources humaines) pour mieux comprendre ce que signifient l'équité, la diversité et l'inclusion ainsi que les enjeux et les possibilités connexes.
Prochaines étapes : Élaborer un plan et une vision en matière d'ÉDI reposant sur des objectifs durables (à court et à long terme) et généralisés à tous les secteurs de l'Université. Ce plan et cette vision devront figurer dans Imagine 2030, le prochain plan stratégique de l'Université. Ils fourniront ainsi une orientation et un levier pour le CVRR et contribueront à guider la gestion opérationnelle et stratégique de ses CRC ainsi que des autres programmes internes et externes de financement.
Information contextuelle (correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)
Objectif clé 5
Mesures correspondantes
Indicateur(s)
Progrès réalisés
Prochaines étapes
Information contextuelle (correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)

Objectif clé 6
Mesures correspondantes
Indicateur(s)
Progrès réalisés
Prochaines étapes
Information contextuelle (correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)



PARTIE D. Défis et possibilités

Exception faite des éléments déjà mentionnés ci-dessus, décrivez les défis et les possibilités et réussites, ainsi que les pratiques exemplaires découvertes jusqu'à présent dans le cadre de l'élaboration et de la mise en application du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement (limite de 500 mots).

Élaborer et implanter le Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion des CRC nous a permis de travailler en étroite collaboration avec différents secteurs de l'Université et de découvrir plusieurs initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) ainsi que des obstacles communs. L'obligation qui nous est faite, en tant qu'administrateurs de recherche, de communiquer les politiques et les procédures en matière d'EDI des CRC nous oblige à en comprendre l'importance ainsi que les avantages pour la recherche et pour le personnel de recherche. Nous avons constaté que nous avons tous des préjugés involontaires et que ceux-ci influent de façon positive ou négative sur le recrutement et la sélection des candidates et candidats. Être plus conscient de ses préjugés ou se demander si son jugement constitue en soi un préjugé est une étape majeure dans le processus de conscientisation. Nous nous sommes également rendu compte que l'ouverture du dialogue et des conversations honnêtes sur des sujets liés à l'ÉDI avec des personnes ou des groupes concernés par ces questions sont essentielles pour définir des obstacles éventuels ou réels, donnant ainsi lieu à des solutions durables et à d'éventuelles pratiques exemplaires. L'an prochain, le Cabinet du vice-recteur à la recherche a l'intention d'approfondir ce point crucial et d'adopter plusieurs mesures pour ce faire : organiser des réunions de présentation avec les nouveaux titulaires de CRC; prévoir des suivis réguliers avec ceux-ci; organiser des consultations et des sondages individuels et collectifs sur des sujets liés à l'ÉDI; diffuser l'information sur l'ÉDI auprès des titulaires de CRC et les inviter à participer à des formations, à des ateliers ou à des événements sur le sujet.

L'augmentation du volume de travail liée à l'implantation du Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion des CRC, à la rédaction du rapport d'étape annuel et aux tâches administratives additionnelles associées aux nouvelles exigences du Programme des CRC compte au nombre des nouveaux enjeux auxquels nous faisons face. Nous ne ménageons aucun effort pour maintenir un équilibre sain entre les activités concernant la gestion du programme et les exigences relatives à l'ÉDI, ce qui nécessite parfois des connaissances ou une expérience spécialisées qui s'acquièrent dans une formation sur l'ÉDI. À cela s'ajoute le fait que tous les documents et rapports doivent être fournis dans les deux langues officielles avant d'être affichés sur notre site Web. Comme vous le savez, l'an passé, on nous a demandé de publier un grand volume de documents sur notre site Web par souci de transparence, attestant ainsi que l'Université s'acquitte de ses responsabilités.



Annexe A – Exigences établies pour l’élaboration du plan d’action en matière d’équité, de diversité et d’inclusion de l’établissement

Pour demeurer admissibles au Programme, tous les établissements auxquels cinq chaires ou plus ont été attribuées sont tenus d’élaborer et de mettre en application un plan d’action en matière d’équité, de diversité et d’inclusion qui devra les guider pour maintenir la représentation ou pour remédier à la sous-représentation (en fonction des [écarts en matière d’équité mesurés dans l’établissement](#)) des personnes des quatre groupes désignés (femmes, personnes handicapées, Autochtones, personnes de minorités visibles) dans l’attribution des chaires. On s’attend à ce que les établissements élaborent ce plan en collaboration avec des personnes de chacun des quatre groupes désignés, des titulaires de chaire, des professeurs et des administrateurs chargés de la mise en œuvre du programme au sein de l’établissement.

Il est important de souligner que les établissements doivent attendre que des postes de titulaire de chaire se libèrent (c.-à-d. qu’ils doivent attendre la fin des mandats des titulaires de chaire en poste) pour remédier aux écarts. Les établissements doivent gérer soigneusement les chaires qui leur ont été attribuées de manière à atteindre leurs objectifs en matière d’équité et de diversité. Pour ce faire, ils pourraient choisir de ne pas renouveler le mandat d’un titulaire de chaire de niveau 1 ou de niveau 2, au besoin.

Les établissements doivent avoir publié un plan d’action sur leur site Web au plus tard le 15 décembre 2017 et avoir fait parvenir ce plan au Programme par courriel à edi-edi@chairs-chaire.gc.ca. Dans l’éventualité où un établissement ne satisferait pas aux exigences à la date limite précisée, **le Programme suspendra le versement de fonds et l’évaluation par les pairs des candidatures présentées dans le cadre du cycle de l’automne 2017 et des cycles ultérieurs, et ce, jusqu’à ce que les exigences soient respectées.**

S’ils apportent des modifications à leur plan d’action ou le mettent à jour, les établissements doivent en informer le Secrétariat des programmes interorganismes à l’intention des établissements en envoyant un courriel à edi-edi@chairs-chaire.gc.ca.

Chaque année le 15 décembre, les établissements doivent produire le [Rapport d’étape relatif au plan d’action en matière d’équité, de diversité et d’inclusion de l’établissement](#) destiné au Programme et doivent, dans les [pages Web qu’ils consacrent à la reddition de comptes à la population et à la transparence](#), faire état publiquement des progrès effectués dans la mise en application de leur plan d’action et dans l’atteinte de leurs cibles et objectifs en matière d’équité et de diversité.

Le plan d’action doit comprendre au moins tous les éléments mentionnés ci-dessous.

1) Objectifs en matière d’équité, de diversité et d’inclusion et stratégies de mesure

- Des objectifs, des indicateurs et des mesures en matière d’équité, de diversité et d’inclusion percutants qui permettront de réaliser des progrès rapidement pour ce qui est :
 - de remédier aux désavantages que subissent actuellement les personnes des groupes désignés;
 - d’atteindre les cibles et objectifs en matière d’équité de l’établissement d’ici décembre 2019 – il faut fixer des objectifs audacieux en fonction de cette échéance, en se fondant sur le nombre de chaires attribuées à l’établissement



qui sont (ou deviendront) libres au cours des 18 à 24 mois qui suivent (18 mois à compter de la mise en œuvre du plan d'action, soit à compter du 15 décembre 2017);

- les objectifs doivent être SMART (c'est-à-dire spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun), ce qui comprend une stratégie de mesure afin de suivre de près les progrès et de faire rapport à leur sujet, tout en corrigeant le tir au besoin, en fonction de ce qui suit :
 - un examen des pratiques d'embauche afin d'établir à quel point les pratiques de recrutement de l'établissement sont transparentes et font preuve d'ouverture, de cerner les obstacles ou les pratiques qui pourraient nuire à l'embauche de personnes des quatre groupes désignés et de déterminer les mesures qui seront prises afin de corriger les inégalités systémiques (on peut trouver sur le site Web de la [Commission ontarienne des droits de la personne](#) un exemple de mesures correctives que peuvent prendre les établissements de l'Ontario);
 - un examen comparatif – par genre, par groupe désigné et par domaine de recherche – du degré de soutien (notamment en ce qui concerne le temps réservé aux activités de recherche, les salaires et les avantages sociaux, les fonds de recherche additionnels, les locaux à bureaux, le mentorat, le soutien administratif et l'équipement) que l'établissement offre à tous les titulaires de chaire en poste et qui comprend les mesures prises pour corriger les inégalités systémiques;
 - une analyse du contexte pour évaluer dans quelle mesure le milieu de travail de l'établissement est sain et les répercussions (positives ou négatives) que cela peut avoir sur la capacité de l'établissement d'atteindre ses objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, ainsi que les mesures qui seront prises pour résoudre les difficultés révélées;
 - les défis particuliers qui se posent en raison de caractéristiques propres à l'établissement (par exemple sa taille, ses exigences en matière de langue, son emplacement géographique) et la façon dont ils seront gérés et atténués.

2) Gestion des chaires de recherche du Canada attribuées à l'établissement

Décrire :

- les politiques et les processus adoptés par l'établissement pour le recrutement des titulaires de chaires de recherche du Canada, ainsi que toutes les mesures de protection qui sont en place afin de garantir que les pratiques sont ouvertes et transparentes;
- la façon dont l'établissement gère les chaires qui lui sont attribuées, en précisant qui sont les personnes qui prennent part à la prise des décisions (par exemple le ou les comités, les administrateurs à l'échelon de la vice-présidence, les doyens de faculté et les directeurs de département);
- le processus décisionnel de l'établissement en ce qui concerne les facultés, les départements et les domaines de recherche qui se verront attribuer les postes de titulaire de chaire, en précisant qui sont les personnes qui approuvent ces décisions;
- le processus décisionnel utilisé pour déterminer comment l'établissement se prévaut de la [marge de flexibilité](#) dont il dispose dans sa façon de gérer l'attribution des chaires, en précisant qui sont les personnes qui approuvent ces décisions;



- le processus décisionnel et les critères utilisés par l'établissement pour déterminer s'il demandera le renouvellement du mandat de titulaires de chaire de niveau 2 et de niveau 1, en précisant qui sont les personnes qui prennent part à la prise de ces décisions;
- le processus et les critères utilisés par l'établissement pour décider s'il fera passer des titulaires d'une chaire de niveau 2 à une chaire de niveau 1, en précisant qui sont les personnes qui prennent part à la prise de ces décisions;
- le processus et les critères utilisés par l'établissement pour décider de l'élimination de la chaire d'un titulaire, dans l'éventualité où l'établissement perd une chaire en raison d'un [processus de réattribution](#), en précisant qui sont les personnes qui prennent part à la prise de ces décisions;
- le processus décisionnel utilisé pour établir le degré de soutien offert aux titulaires de chaire (notamment en ce qui concerne le temps réservé aux activités de recherche, les salaires et les avantages sociaux, les fonds de recherche additionnels, les locaux à bureaux, le mentorat, le soutien administratif et l'équipement), en précisant qui sont les personnes de l'établissement qui prennent part à la prise de ces décisions;
- les mesures prises pour garantir que les personnes des quatre groupes désignés ne sont pas désavantagées dans les négociations ayant trait au degré de soutien offert par l'établissement (notamment en ce qui concerne le temps réservé aux activités de recherche, le salaire et les avantages sociaux, les fonds de recherche additionnels, les locaux à bureaux, le mentorat, le soutien administratif et l'équipement);
- les mesures prises pour garantir que les personnes des quatre groupes désignés ne sont pas désavantagées quand elles posent leur candidature pour un poste de titulaire de chaire, dans l'éventualité où elles ont connu des interruptions dans leur carrière en raison d'un congé parental ou de maladie ou pour prendre soin de membres de leur famille;
- les activités de formation et de perfectionnement portant sur les préjugés involontaires, l'équité, la diversité et l'inclusion destinées aux administrateurs et aux professeurs qui prennent part aux processus de recrutement et de mise en candidature associés aux postes de titulaire de chaire (de façon à tenir compte du fait que la recherche a démontré que les préjugés involontaires peuvent avoir des effets néfastes non intentionnels sur la carrière et la réussite professionnelle de certaines personnes, en particulier de personnes des quatre groupes désignés).

3) Collecte de données sur l'équité et la diversité

Décrire :

- les mécanismes et les stratégies mis en place par l'établissement pour recueillir et protéger les données relatives aux personnes des quatre groupes désignés (en ce qui concerne aussi bien les personnes mises en candidature que les candidats retenus);
- les stratégies mises en place par l'établissement afin d'inciter les personnes à déclarer volontairement qu'elles font partie de l'un des quatre groupes désignés;
- comment se fait la déclaration volontaire en fournissant un exemplaire du formulaire de déclaration volontaire de l'établissement en annexe.



4) Maintien en poste et inclusion

Décrire :

- ce que fait l'établissement pour offrir un milieu de travail propice et inclusif à tous les titulaires de chaire (y compris à ceux qui font partie des quatre groupes désignés) et les mécanismes de surveillance par lesquels il s'en assure (par exemple sondage auprès des titulaires de chaire, suivi documenté des raisons des départs de titulaires de chaire);
- les procédures, les politiques et le soutien mis en place afin de favoriser le maintien en poste des personnes des quatre groupes désignés;
- le processus mis en place par l'établissement pour la gestion des plaintes déposées par les titulaires de chaires et les professeurs en ce qui concerne l'équité au sein du Programme;
- les coordonnées de la ou des personnes de l'établissement chargées de donner suite aux préoccupations et plaintes en matière d'équité qui ont trait à la gestion des chaires attribuées à l'établissement;
- le mécanisme qui permet d'assurer le suivi et le traitement de ces préoccupations et plaintes et d'en faire rapport à la direction.