

**MISE À JOUR
MESURES D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION**

Chris Kelly

Gestionnaire, Programme des chaires de recherche du Canada

Secrétariat des programmes interorganismes
à l'intention des établissements

Novembre 2018



Sujets abordés lors de la présentation

- ÉDI: compte rendu
- Survol des mises à jour récentes du Programme
- Mise à jour sur la mise en oeuvre du Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (PAEDI)
- Changements aux exigences ayant trait au recrutement et aux mises en candidature
- Révision des exigences relatives au plan d'action institutionnel
- Autres changements au Programme
- Questions

Nominations depuis le PAEDI

Quatre (4) groupes désignés	Avant le plan d'action avril 2017	Après le plan d'action octobre 2017*	Après le plan d'action avril 2018*
Femmes	30.2%	40.8%	43.7%
Personne ayant un handicap	--	--	--
Peuples autochtones	3.6%	--	4.4%
Membres de minorités visibles	17.7%	17.8%	23.4%

Conformément à la Loi sur la protection des renseignements personnels, il n'est pas requis de protéger la vie privée des titulaires de chaire si moins de cinq (5) d'entre eux se sont auto-identifiés à l'un des quatre groupes désignés



Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Canada

“J’aimerais communiquer le message suivant à nos scientifiques remarquables. Nous avons vu grand pour que vous puissiez vous aussi voir grand. Avec le budget de 2018, nous effectuons des investissements historiques dans la recherche fondamentale pour que les scientifiques et les universitaires de la prochaine génération puissent réaliser leurs ambitions les plus grandes. Nos investissements permettront à un plus grand nombre de femmes, d’Autochtones et de membres de groupes sous-représentés de poursuivre une carrière en recherche et en sciences, une carrière qui contribuera à faire avancer l’innovation, à créer des emplois et à soutenir une classe moyenne forte et croissante.”

- La ministre des Sciences et ministre des Sports et des Personnes handicapées, l’honorable
Kirsty Duncan



Outils pour mettre en œuvre la politique

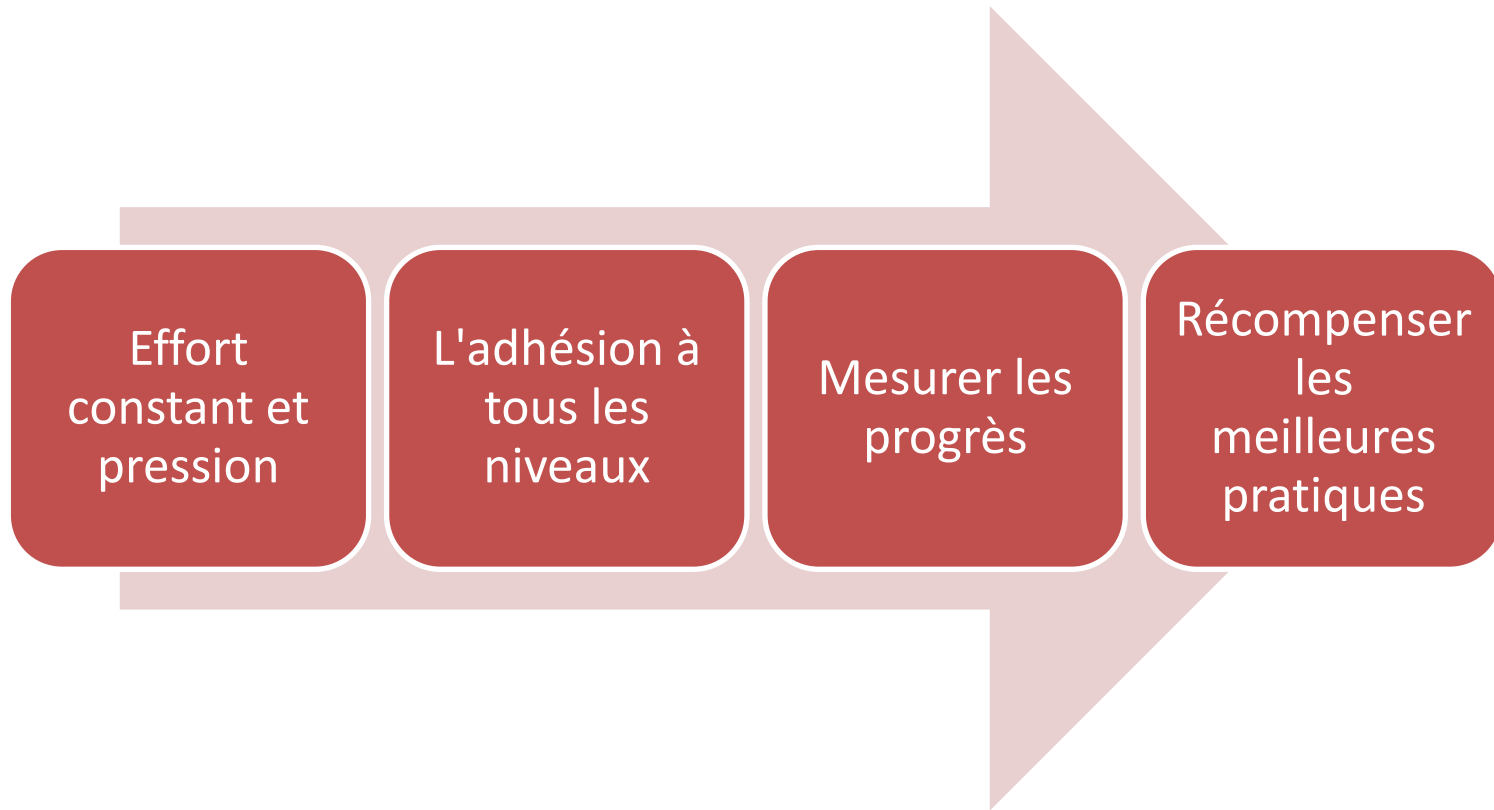
Conception du
programme

Évaluation par
les pairs

Suivi et
surveillance

Célébrer le
succès

Compte rendu



Sommaires des révisions au Programme

- Nouvelles exigences en matière de recrutement et de mise en candidature
- Nouveau formulaire d'attestation institutionnelle de l'établissement
- Nouveau gabarit pour le rapport d'étape du PAEDI de l'établissement –
* Échéance pour sa remise fixée au 15 décembre 2018
- Évaluation formelle des plans d'action
- Nouveau formulaire de déclaration volontaire (FAQs, questionnaire des titulaires des chaires)
- Mise à jour du Guide des pratiques exemplaires
- Certification suite à la complétion du module de formation portant sur les préjugés volontaires

Changements aux exigences touchant le recrutement et les nominations

En vigueur en date du 10 septembre 2018

- Les annonces doivent présenter les informations spécifiques requises
- **TOUS** les postes de chaire doivent être publiquement affichés un minimum de 30 jours; le lien web doit être envoyé au SPIIE par courriel dès l'affichage
- Maximum de deux (2) ans entre le processus d'affichage **initial** et la nomination du candidat
- Le comité de recrutement et de nomination doit être diversifié
- L'agent en matière d'équité institutionnel (ou son équivalent) doit être impliqué à chaque étape du processus
- Nouvelles limites pour le mécanisme de retention d'urgence

Révision des exigences en matière de recrutement et de nomination

En vigueur en date du 10 septembre 2018

- S'appliquent à toutes les nominations (sauf les renouvellements), incluant les nominations internationales
- Le SPIIE surveillera activement les nominations afin d'assurer la conformité des processus institutionnels aux exigences
- Dans le cadre d'exercices de surveillance, les institutions devront présenter la documentation pertinente
- Les nominations qui ne respectent pas ces exigences seront retirées du processus d'évaluation par les pairs, ou le Programme pourrait suspendre les versements de fonds, ou mettre fin au financement d'un titulaire de chaire

Exigences pour les processus de recrutement ayant débuté avant le 10 septembre 2018

- Doivent respecter les lignes directrices antérieures
- Doivent soumettre une lettre formelle du représentant institutionnel attestant que les exigences ainsi que les lignes directrices antérieures du Programme furent suivies

Revue formelle des PAEDI

- Nouveau gabarit du rapport d'étape
- Les établissements recevront une rétroaction suite à une évaluation préliminaire interne
- Une révision des plans et une re-soumission des plans d'action par les établissements sont fortement encouragées
- Le rapport d'étape et les plans révisés sont dus au plus tard le 15 décembre 2018
- Seront évalués formellement par un comité externe d'équité, de diversité et d'inclusion à l'hiver 2018/2019
- Les établissements qui ne répondent pas aux critères pourraient être assujettis à des mesures supplémentaires (à déterminer)

PAEDI institutionnel

Exigences:

- Objectifs d'équité, de diversité et d'inclusion impactants, indicateurs et actions S.M.A.R.T. (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun)
- Inclure une stratégie de suivi pour surveiller, signaler et corriger les trajectoires
- Affichage public d'informations relatives à:
 - la gestion des allocations des chaires (ex. processus et critères d'élimination, système de garantie pour assurer un soutien équitable, etc)
 - les mécanismes de collectes des informations touchant la déclaration volontaire
 - Mesures touchant la rétention et l'inclusivité (ex: mécanismes institutionnels de surveillance de l'environnement et des plaintes)

PAEDI institutionnel

Les objectifs doivent se fonder sur des résultats probants recueillis lors:

- d'études des systèmes d'emplois
- d'études comparatives
- analyse(s) du contexte

Gabarit du rapport d'étape sur l'équité, la diversité et l'inclusion

- Cibles actuelles d'équité
- Principales conclusions des études des systèmes d'emploi, des études comparatives et des analyses du contexte
- Liste des personnes consultées lors de la rédaction de l'ébauche du plan d'action
- Progrès accompli pour jusqu'à six (6) objectifs-clé, incluant leurs indicateurs et les actions
- Défis et opportunités
- Échéance pour soumission : 15 décembre 2018

Critères d'évaluation du comité d'examen des PAEDI

- A. Efficacité des objectifs, des indicateurs et des actions
- B. Efficacité des analyses du contexte et des données probantes
- C. Efficacité des consultations et/ou de la participation

Grille de notation

D	Dépasse les exigences	L'efficacité (ou l'efficacité attendue) des mesures prises par l'établissement est exceptionnelle. L'examen de ce critère a démontré que l'établissement intègre de manière remarquable les pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. L'établissement peut être considéré comme un chef de file exemplaire en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la gestion des chaires qui lui ont été attribuées.
SE	Satisfait entièrement aux exigences	L'efficacité (ou l'efficacité attendue) des mesures prises par l'établissement est très élevée. L'examen a démontré que, dans la plupart des aspects visés par ce critère, l'établissement intègre très fortement les pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. L'établissement peut être considéré comme un chef de file très efficace en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la gestion des chaires qui lui ont été attribuées.
SP	Satisfait partiellement aux exigences	L'efficacité (ou l'efficacité attendue) des mesures prises par l'établissement est élevée à certains égards. L'examen a démontré que, dans certains des aspects visés par ce critère, l'établissement intègre fortement les pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Cependant, des éléments importants sont manquants et (ou) ne sont pas clairs.
NSP	Ne satisfait pas aux exigences	L'efficacité (ou l'efficacité attendue) des mesures prises par l'établissement peut être qualifiée de moyenne. L'examen de ce critère a démontré que l'établissement intègre moyennement ou faiblement les pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et que des éléments importants sont manquants et (ou) ne sont pas clairs.

Autres changements au Programme:

- Un nouveau formulaire de déclaration volontaire révisé et harmonisé avec les trois agences subventionnaires fédérales
- Le SPIIE planifie un sondage de toutes les chaires actives cet automne
- Le SPIIE partagera avec les institutions les données générales
- Instauration d'un formulaire web pour les CV des titulaires des chaires, en remplacement de l'ancien formulaire qui sera retiré;
- Révision des lignes directrices du Programme, incluant l'ajout d'une section spécifique sur le PAEDI
- L'obtention d'un certificat d'achèvement suite à la complétion du module de formation portant sur les préjugés volontaires.

Renseignements sur le Programme

Méthode utilisée pour l'attribution des chaires

Mise en candidature d'un titulaire de chaire

Renouvellement du mandat d'un titulaire de chaire

Administration d'une chaire

Exigences et pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

Comité consultatif sur les politiques d'équité, de diversité et d'inclusion

Prix d'excellence en matière d'équité

Pages Web des établissements portant sur leur reddition de comptes à la population

Plan de recherche stratégique

Mises à jour du Programme

Formulaires

Foire aux questions sur les exigences et les pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion du Programme

Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion du Programme

1. [Pourquoi le Programme s'est-il doté d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion?](#)
2. [Pourquoi le Programme exige-t-il que les établissements élaborent un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion?](#)
3. [Pourquoi le Programme prévoit-il des exigences en ce qui a trait à la reddition de comptes à la population et à la transparence?](#)
4. [Qu'advient-il dans l'éventualité où un établissement ne satisfait pas aux exigences en ce qui a trait à la reddition de comptes; à la population?](#)
5. [Quel est le but du Guide des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste visant à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion?](#)
6. [Quelles autres mesures ont été prises par le Programme jusqu'à maintenant pour remédier au manque d'équité et de diversité?](#)

Évaluation externe des plans d'action des établissements en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

7. [Pourquoi un groupe d'experts va-t-il effectuer une évaluation externe des plans d'action et des rapports d'étape des établissements?](#)
8. [Quand le rapport d'étape doit-il être remis?](#)
9. [Les établissements peuvent-ils réviser leur plan d'action avant le processus d'évaluation?](#)

Déclaration volontaire

10. [Pourquoi les candidats et les titulaires de chaire doivent-ils remplir le formulaire de déclaration volontaire?](#)
11. [S'agit-il d'une nouvelle exigence?](#)
12. [Pourquoi dois-je faire une déclaration volontaire?](#)
13. [Quels sont les quatre groupes désignés?](#)
14. [Sur quoi portent les questions précisément?](#)
15. [Puis-je m'identifier à plus d'un groupe?](#)
16. [Comment le Programme utilisera-t-il ces données?](#)
17. [Qui aura accès aux données? Comment seront-elles protégées?](#)
18. [Je ne me sens pas à l'aise de répondre à ces questions. Que dois-je faire?](#)
19. [Puis-je apporter des modifications une fois le formulaire soumis?](#)

Informations de contact

Chris Kelly, Gestionnaire, Programme des chaires de recherche du Canada
613-943-1438
chris.kelly@chairs-chaire.gc.ca

Sally Booth, Conseillère principale, Politiques, rendement, équité et diversité
613-947-9203
sally.booth@chairs-chaire.gc.ca

Marie-Lynne Boudreau, Directrice adjointe, Politiques, rendement, équité et diversité
613-943-7989
marie-lynne.boudreau@chairs-chaire.gc.ca

