

*Chaque composante de l'EDI est
essentielle pour reconnaître la
contribution de chaque chercheur au
développement de la créativité et à la
promotion de l'innovation et de
l'excellence.*

**Plan d'action
institutionnel en matière
d'équité, de diversité et
d'inclusion du Collège
militaire royal du Canada**

2022

Reconnaissance du territoire

Le Collège militaire royal du Canada (CMR) est situé sur les terres traditionnelles des Hurons-Wendat, Anishinaabe et Haudenosaunee. Nous reconnaissons leur force et leur sagesse, leur intendance de la terre et de l'eau, des plantes et des animaux, et nous affirmons notre engagement et notre responsabilité envers l'amélioration de nos relations. Le présent plan d'action vise à réitérer et à renforcer l'engagement du CMR envers la reconnaissance de ce fait et à remplir les responsabilités qui s'y rattachent. Nous reconnaissons que les efforts actuels en matière d'équité, de diversité et d'inclusion impliquent nécessairement d'apprendre à consulter des histoires plus anciennes. Nous reconnaissons l'importance de ces terres pour les peuples autochtones qui y ont vécu et qui y vivent encore, et nous exprimons notre gratitude de pouvoir y vivre et y apprendre. Nous reconnaissons que la connaissance et l'enseignement dans toutes les traditions et toutes les formes sont essentiels à une éducation réelle.

Déclaration du recteur et de la commandant

Le Collège militaire royal du Canada (CMR) a été fondé il y a plus de 140 ans, et si sa fière histoire se poursuit encore aujourd'hui, ce n'est pas grâce à des murs de calcaire et à des poutres de bois, mais grâce à l'énergie, à l'enthousiasme et au dévouement des membres de son personnel, ceux du passé et ceux qui y travaillent aujourd'hui. Nous avons un effectif diversifié, enrichi par l'équité et l'inclusion. Depuis sa fondation en 1876, le CMR a toujours servi à produire des leaders pour le Canada en tant qu'unité militaire et a obtenu en 1959 le titre d'université de la province de l'Ontario. En 1980, le CMR a franchi une étape historique et progressiste en faveur de l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) en ouvrant ses portes pour la première fois aux femmes en tant qu'élèves-officières. La mission de cette université militaire consiste à former et à inspirer des leaders bilingues, capables et éthiques pour servir avec distinction les Forces armées canadiennes et le Canada. En offrant une éducation de qualité et en favorisant une culture de l'innovation, de l'exploration et de l'inclusion, le CMR vise à s'appuyer sur ses forces pour enseigner les compétences nécessaires pour bâtir un avenir meilleur. Nous reconnaissons le lien complexe et fondamental entre l'enseignement et la recherche, qui transparaît bien dans la vision du CMR d'un milieu de travail et de recherche équitable, diversifié et inclusif. Le Plan stratégique 2023 du CMR est basé sur les valeurs de respect, de liberté universitaire, d'excellence, d'unité d'intention et d'intégrité. Cette solide base institutionnelle permet de donner un enseignement multidisciplinaire aux futurs officiers afin qu'ils excellent dans un environnement complexe, pluriel et en évolution rapide, où la recherche doit jouer un rôle central.

Cependant, nous ne devons pas nous contenter d'établir un plan, car dans les faits, c'est ce que nous en ferons qui nous permettra de changer les choses. Dans notre plan d'action institutionnel en matière d'EDI, nous avons établi des mesures du rendement qui nous obligent à rendre des comptes afin de nous assurer que tous sont traités de manière équitable et respectueuse, que nous enrichissons notre institution avec la diversité présente dans notre société et que nous créons un environnement où tous se sentent bienvenus, respectés et encouragés à contribuer à l'innovation et à l'excellence. Les principes adoptés dans ce plan d'action en matière d'EDI font partie intégrale de l'énoncé de mission du CMR. Nous sommes persuadés que nos efforts nous permettront d'atteindre notre objectif consistant à être des chefs de file en matière d'enseignement et de recherche universitaire, capables de s'adapter aux besoins changeants de l'environnement de la défense et de la sécurité.

Commodore Josée Kurtz
Commandant

M. Harry Kowal
Recteur

Collège militaire royal du Canada

Déclaration de la vice-rectrice à la recherche

Les efforts de recherche de notre université la placent à la pointe du savoir. La production de connaissances et d'innovation dépend de notre capacité à attirer des chercheurs venant d'horizons divers dans un environnement inclusif où leurs interactions et leur créativité mèneront au succès global de l'institution. Les principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) développés dans ce plan d'action fournissent une feuille de route pour atteindre notre but institutionnel d'assurer un milieu de travail et de recherche équitable, diversifié, inclusif et fructueux pour tous.

Ce plan d'action contient une combinaison d'initiatives institutionnelles et de mesures efficaces visant à assurer l'inclusion, l'avancement et le succès des quatre groupes désignés par le gouvernement fédéral (GDGF). Ces mesures comprennent la création d'un comité institutionnel d'EDI et d'un nouveau poste d'agent de l'équité relevant du Bureau de la recherche, l'adoption de lignes directrices claires pour les processus d'embauche et la formation en fait de préjugés inconscients et de compétence culturelle.

Ce plan d'action solide et durable concrétisera l'engagement de notre institution à supprimer les obstacles et les préjugés systémiques afin d'offrir des chances égales, de promouvoir la diversité de perspectives et des expériences personnelles à tous les niveaux de l'institution et de s'assurer que chaque personne est valorisée et soutenue. Cet engagement envers l'EDI est un élément fondamental servant à promouvoir de manière forte et diligente l'excellence en matière de recherche, d'enseignement et de formation dans notre institution.

Le Bureau de la recherche est très motivé, engagé et fier de présenter ce plan d'action institutionnel. J'aimerais profiter de l'occasion pour remercier les membres du comité d'EDI et de la communauté universitaire du CMR pour leurs inestimables contributions à la rédaction du document essentiel de l'institution.

Mme Cécile Malardier-Jugroot
Vice-rectrice à la recherche

Collège militaire royal du Canada

Introduction et déclaration d'engagement

Le Collège militaire royal du Canada est déterminé à assurer l'inclusion, l'avancement et le succès des quatre groupes désignés par le gouvernement fédéral, ainsi que des autres groupes traditionnellement défavorisés. En tant que membres de la fonction publique du Canada assujettis à l'orientation du Conseil du Trésor du Canada, tous les employés sont fortement encouragés à contribuer à un milieu de travail et d'apprentissage diversifié et inclusif. À cette fin, nos politiques et pratiques conformes aux lignes directrices du Conseil du Trésor, combinées aux plus hautes aspirations décrites dans ce plan d'action, s'accordent bien aux priorités pour l'équité, la diversité et l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC). En plus de satisfaire aux exigences de base du Secrétariat du PCRC, le CMR se positionne aussi comme employeur de choix en encourageant un milieu de travail et d'apprentissage collégial et inclusif comme objectif stratégique.

Le CMR est fermement résolu à répondre aux défis et à remplir les obligations résultant de son adhésion à la charte Dimensions. La reconnaissance de la centralité de l'EDI à la recherche créative, pertinente et importante doit être associée à l'action nécessaire pour assurer sa mise en œuvre complète. De plus, le CMR est fier d'appuyer les pratiques exemplaires professées dans les « Principes d'excellence en matière d'inclusion » d'Universités Canada et les « Principes d'Universités Canada en matière d'équité, de diversité et d'inclusion » et souhaite continuer à les appuyer. Le CMR reconnaît le rôle important du groupe de soutien AGORA LGBTQ+, du réseau ATHENA et du groupe Apprentissage et connaissances autochtones dans le soutien et la promotion d'un milieu de travail et d'étude inclusif pour les GDGF au CMR, et l'institution s'engage à favoriser et à développer ce soutien. Le principal complexe d'enseignement du CMR fait partie d'un vaste projet de rénovations qui inclut des améliorations aux systèmes et structures mécaniques, une entrée et des toilettes accessibles et des aires de refuge. L'amélioration du dernier bâtiment du CMR nécessitant une entrée accessible devrait être terminée en décembre 2022.

Le CMR s'engage à élaborer un plan pour autochtoniser l'ensemble des programmes d'études de premier cycle. À cette fin, un Groupe de travail sur l'autochtonisation des programmes a été créé pour examiner l'information contextuelle pertinente, comme les rapports de la Commission de vérité et de réconciliation, faire un examen des processus d'autochtonisation suivis dans les universités au Canada, communiquer avec les collectivités autochtones ayant des liens historiques avec les terrains du CMR et recommander un plan pour autochtoniser l'ensemble des programmes d'études. Le CMR a créé des liens forts au moyen du Programme d'initiation au leadership à l'intention des Autochtones (PILA), qui offre aux étudiants d'ascendance autochtone une expérience d'éducation et de leadership extrêmement positive et productive durant une année universitaire au CMR. Le PILA est un programme unique d'un an visant à donner aux étudiants d'origine autochtone de l'expérience individuelle et collective et de leur faire vivre des expériences culturelles qui les aideront à acquérir du leadership et des compétences de vie.

Le CMR est une université fédérale bilingue à charte provinciale qui décerne des grades et qu'il a le mandat fédéral d'instruire principalement les membres des Forces armées canadiennes. L'énoncé de mission du CMR est le suivant : « En tant qu'université militaire, le Collège militaire royal du Canada forme des leaders bilingues compétents, instruits, éthiques et inspirés qui servent les Forces armées canadiennes et le Canada ». De plus, la mission, la vision et les valeurs de recherche du CMR¹ visent à développer des connaissances pour mieux comprendre les futurs défis du Canada et les enjeux mondiaux de demain. Dans cette optique, le CMR est très heureux d'avoir l'occasion de répondre à l'appel du Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC) en vue d'établir un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Le CMR adhère au principe selon lequel la diversité est un enrichissement pour toute organisation. La valeur de la diversité tient à sa richesse et à la multitude des points de vue qu'elle apporte dans la prise de décisions et la réalisation des mandats organisationnels. Le CMR s'engage donc à entretenir une culture de recherche et d'organisation qui reconnaît la valeur de la diversité des points de vue et des pratiques de recherche provenant de chercheurs aux origines diverses. Le CMR vise à apporter un soutien complet et équitable à l'ensemble des chercheurs afin d'approfondir son engagement envers l'excellence en éducation.

De même, le CMR estime l'équité et l'inclusivité et les considère comme des moyens qui permettent à la diversité de réaliser son plein potentiel. Les politiques et les pratiques équitables et inclusives suscitent la participation d'un effectif diversifié et maximisent l'utilisation de ses nombreuses compétences pour répondre à la diversité des défis dans le milieu universitaire. Il est crucial que cela comprenne la participation au leadership institutionnel et à la prise de décisions. De plus, l'inclusivité assure que l'innovation et la créativité ne sont pas étouffées, ce qui permet à l'organisation d'être agile, adaptable et prête à mobiliser ses ressources pour relever les défis qu'elle doit affronter. L'inclusivité assure aussi que chaque personne peut jouer un rôle actif dans le succès global de l'institution et ne se limite pas à jouer un rôle purement symbolique. Une représentation véritable lors du développement des politiques et des pratiques est importante à cet égard.

Contexte

Le CMR cherche à être un employeur de choix au sein de la fonction publique du Canada. L'égalité des chances est inscrite dans la *Charte canadienne des droits et libertés*². En tant qu'institution fédérale, nous sommes régis par toutes les politiques qui s'appliquent à la fonction publique fédérale, y compris les politiques touchant le traitement équitable des employés dans toutes les sphères de leur vie professionnelle³ et les politiques qui visent à

¹ <https://www.rmc-cmr.ca/fr/recherche/mission-vision-valeurs>

² <https://www.canada.ca/content/dam/pch/documents/services/download-order-charter-bill/charte-canadienne-droits-libertes-fra.pdf>

³ <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi.html>

accroître la diversité dans l'ensemble de la fonction publique⁴. De plus, le CMR s'est engagé à atteindre et à dépasser les objectifs en matière d'EDI fixés par le gouvernement fédéral et d'autres organismes, comme le PCRC.

Le CMR possède actuellement trois chaires de recherche du Canada comblées et deux vacantes. Par le passé, la grande majorité de nos CRC étaient occupées par des femmes et des membres des groupes désignés par le gouvernement fédéral (ce chiffre ne comprend pas les cas d'intersectionnalité). Une fois notre plan pour l'équité et la diversité accepté par le secrétariat du PCRC, le CMR se consacrera à la planification et aux mesures requises pour continuer à atteindre ou à dépasser nos cibles pour les GDGF en comblant les chaires disponibles. Le CMR est conscient qu'il ne lui suffit pas de se conformer aux directives pour assurer un milieu de travail accommodant, sain et inclusif, et qu'il doit mettre en place des mesures pour garantir un engagement plus large et plus important, dans le but de bâtir une université représentative de la société canadienne. Par conséquent, ce plan d'action comprendra aussi d'autres groupes qui recherchent l'équité, de même que des éléments d'intersectionnalité entre les groupes désignés énumérés et les autres.

Le plan proposé vise à orienter les efforts du CMR pour encourager la participation de personnes issues des quatre groupes désignés, c'est-à-dire les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles, et régler le problème de leur sous-représentation dans l'attribution des chaires. Le CMR a élaboré ce plan en collaboration avec des personnes de chaque groupe désigné, des titulaires de chaires, le corps professoral et les administrateurs responsables de la mise en œuvre du PCRC au Collège militaire royal du Canada. Cet énoncé de politique décrira les mécanismes en place ainsi que les procédures à suivre pour s'assurer que le CMR se conforme à la lettre et à l'esprit des politiques nationales des CRC visant à assurer une bonne représentation des quatre GDGF parmi les détenteurs de chaires de recherche du Canada du CMR.

Plan d'action : éléments clés

La conformité aux politiques fédérales a des conséquences importantes sur l'EDI au CMR. Par exemple, les pratiques d'embauche respectent déjà les normes nationales de justice, d'équité et d'inclusion; les politiques de communication exigent déjà que l'institution mette en valeur la diversité de notre collectivité; et les politiques existantes soutiennent les personnes qui souhaitent se prévaloir de pratiques religieuses et culturelles particulières en milieu de travail. La conformité aux politiques fédérales représente une norme minimale en matière d'EDI. Bien que l'inclusion des cadres stratégiques fédéraux constitue une règle de base pour s'assurer que les préoccupations initiales relatives à l'EDI sont bien gérées, le CMR s'engage fermement à dépasser ce minimum, en mettant en œuvre les stratégies résumées ci-dessous :

- Mettre à jour notre **plan d'action institutionnel en matière d'EDI** et formuler des objectifs à court et à long terme, notamment des consultations constructives et

⁴ <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi2.html>

- régulières avec tous les membres de la collectivité du CMR au sujet de leur expérience en matière d'équité, de diversité et d'inclusion;
- **Affecter des organismes précis** pour mener à bien les initiatives énoncées dans ce plan d'action stratégique. À cette fin, la vice-rectrice à la recherche (VRR) a mis sur pied un comité d'EDI (en octobre 2020) pour assurer une réactivité constante aux enjeux d'EDI dans l'ensemble de l'établissement. Ce comité est composé d'un groupe de personnes diversifié, représentatif de la diversité en ce qui a trait au sexe, à la première langue officielle, à l'ethnicité/au statut de minorité visible, à la discipline universitaire et au grade/à l'ancienneté. Le comité reconnaît que, même au sein d'un groupe aussi diversifié, il y a des lacunes (particulièrement en ce qui concerne la représentation des Autochtones et des personnes handicapées), et le comité comble ces lacunes en établissant de solides relations dans le cadre de consultations avec les représentants des groupes actuellement sous-représentés jusqu'à ce qu'on puisse recruter un représentant volontaire pour se joindre au comité;
 - Proposer des **mécanismes** pour veiller à ce que l'EDI soit intégré à la culture du CMR à l'avenir. Ces mécanismes, décrits dans les objectifs SMART, comprennent, par exemple, des postes désignés (nouveaux et anciens) dans l'organigramme de l'établissement, le changement et l'application de politiques, la formation et le soutien. Chaque mesure est liée à une cible et à un objectif mesurable, avec sa propre stratégie de surveillance et un calendrier, pour assurer l'atteinte de l'objectif en temps opportun. Cette stratégie d'évaluation régulière permettra aussi la modification d'une mesure qui n'a pas donné le résultat souhaité. Chaque mécanisme et la stratégie d'évaluation associée sont décrits dans les objectifs SMART du plan d'action.

Le mandat général du comité de l'EDI est d'étudier, de promouvoir, et de conseiller l'institution et son équipe de direction en matière d'EDI. Le recteur, la vice-rectrice à la recherche et l'agent d'EDI ont des rôles précis dans la prise de décisions, la mise en œuvre, les rapports et la reddition de comptes relativement aux mesures détaillées dans le plan d'action. Les membres du comité ont des rôles cruciaux à jouer en tant que leaders, catalyseurs et promoteurs des initiatives d'EDI au CMR.

Cibles et lacunes institutionnelles en matière d'équité et de diversité

Groupe désigné	Cible (pourcentage)	Cible (nombre réel)	Représentation (nombre réel)	Écart (nombre réel)
Femmes	29	Non divulgué	Non divulgué	Non divulgué
Autochtones	1	Non divulgué	Non divulgué	Non divulgué
Personnes handicapées	4	Non divulgué	Non divulgué	Non divulgué
Minorités visibles	15	Non divulgué	Non divulgué	Non divulgué

- Nombre de chaires en activité actuellement : 2
- Nombre de chaires sans titulaire : 2
- Nombre de chaires faisant actuellement l'objet d'une évaluation par les pairs : 1
- Lacunes en matière d'équité, diversité et inclusion : aucune

Le CMR atteint actuellement ses cibles en matière d'équité et de diversité. Cependant, les objectifs présentés dans le plan d'action seront essentiels pour continuer d'atteindre cet objectif et le dépasser. Par exemple, l'objectif 5 (voir les objectifs SMART ci-dessous) énoncé clairement qu'une des prochaines embauches pour une CRC devrait être ciblée.

1) Objectifs et stratégies de mesure du rendement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

Le CMR doit offrir tous les cours obligatoires de premier cycle dans les deux langues officielles. S'assurer que le corps professoral, particulièrement les chaires des CRC, reflète l'inclusion des quatre groupes désignés est une priorité organisationnelle. Historiquement, le programme des CRC du CMRC présente de bons résultats en matière d'inclusion des quatre groupes désignés. Nous avons conçu un modèle à l'interne à l'aide de l'outil d'établissement des objectifs des CRC selon les objectifs de représentation nationaux établis par les CRC.

- Le CMR vise à respecter ou à dépasser la norme nationale d'inclusion des quatre groupes désignés. Il y a actuellement deux chaires libres, et le CMR attend l'approbation de son plan d'action en matière d'équité et de diversité par le Secrétariat du PCRC avant d'entreprendre de les doter. Toutes les communications concernant ces postes potentiels préciseront que la préférence sera accordée aux membres des quatre groupes désignés du Canada. C'est pourquoi le concours pourrait être ouvert au grand public, au besoin.
- Une formation obligatoire sur l'ACS+ (qui fait déjà partie du plan d'action du CMR en matière d'EDI) et une formation sur les préjugés inconscients seront mises en place pour toute personne participant à la sélection ou au renouvellement des futurs titulaires de chaires des CRC afin d'assurer la prise en compte et l'inclusion des candidats appartenant aux quatre groupes désignés par le Canada. Voir l'objectif SMART no 3 ci-dessous.

Dans un milieu universitaire et de recherche, chaque composante de l'EDI est essentielle pour reconnaître la contribution de chaque chercheur au développement de la créativité et à la promotion de l'innovation et de l'excellence. Le CMR est déterminé à assurer en son sein l'intégration, l'avancement et le succès des quatre GDGF et des autres groupes traditionnellement défavorisés. À cette fin, le CMR élabore un plan d'action solide en matière d'EDI et met en œuvre plusieurs initiatives au niveau institutionnel afin d'assurer un plan d'action durable à long terme pour garantir non seulement la conformité, mais aussi la concrétisation d'une vision d'un milieu de travail et de recherche équitable, diversifié et inclusif. Le plan d'action institutionnel a été rédigé par les membres du comité d'EDI en consultation avec la vice-rectrice à la recherche d'après :

- **l'étude des systèmes d'emploi** (présenté dans la prochaine section)

- un **examen comparatif** de tous les titulaires actuels de chaire (en raison du petit nombre de titulaires, certains résultats ne sont pas divulgués dans la documentation publique)
- une **analyse de l'environnement** (en raison de la taille de l'institution, certains résultats associés à des petits groupes ne sont pas divulgués dans la documentation publique)
- les **défis propres à l'institution**

Étude des systèmes d'emploi

Les pratiques d'embauche du CMRC sont régies par les règlements du Conseil du Trésor, de la Fonction publique et d'autres lois et politiques fédérales :

- Les pratiques d'embauche de la fonction publique ont été conçues pour garantir un processus ouvert et transparent. Cependant, le CMR reconnaît que des mesures actives sont requises pour éliminer les pratiques ou obstacles restants qui nuisent à l'emploi des personnes dans les GDGF. Les obstacles systémiques peuvent se présenter très tôt dans le processus d'embauche, pendant la rédaction de l'énoncé des critères de mérite et de l'annonce pour un poste. Par exemple, le choix d'un domaine de recherche très étroit pour un poste particulier peut réduire le bassin de candidats et modifier de manière importante le résultat du processus. Il est aussi bien connu que la formulation d'une offre d'emploi joue un rôle important dans l'invitation de candidatures provenant d'un bassin de candidats plus diversifié. Les obstacles systémiques liés aux préjugés inconscients peuvent aussi survenir durant le processus de sélection et d'entrevue. Pour éliminer ces obstacles potentiels, les mesures suivantes (a-g) sont adoptées :
 - a) Les membres du comité d'embauche des professeurs (postes permanents de professeurs d'université) au CMR sont sensibles aux préjugés systémiques, institutionnels, personnels ou inconscients et s'engagent à employer des mesures correctives (voir l'objectif SMART n° 3)
 - b) Les membres des comités d'embauche suivront une formation sur la compétence culturelle et les préjugés inconscients. La formation sera supervisée par l'agent d'EDI.
 - c) L'agent d'EDI participera à la rédaction et à l'approbation de l'énoncé des critères de mérite de chaque poste. Une analyse du marché du travail sera réalisée pour cerner les obstacles pouvant nuire aux divers bassins de candidats et un champ de recherche plus large pourrait être envisagé pour ouvrir le poste à un bassin plus diversifié. L'agent d'EDI révisera aussi l'offre d'emploi pour assurer l'emploi d'un langage inclusif, non genré et impartial.
 - d) En outre, nous nous efforçons d'encourager la participation des membres des GDGF et l'auto-identification au moment de la

candidature. L'énoncé suivant apparaîtra sur toutes les offres d'emploi : « Le Collège militaire royal du Canada et le ministère de la Défense nationale s'engagent à respecter les politiques fédérales de non-discrimination et d'équité en matière d'emploi. Les membres des quatre groupes désavantagés désignés par le gouvernement fédéral, c'est-à-dire les femmes, les personnes handicapées, les minorités visibles et les Autochtones, sont encouragés à soumettre leur candidature. La fonction publique du Canada s'est engagée à se doter d'un effectif compétent et diversifié qui reflète la diversité des Canadiens à qui nous offrons des services. Nous souscrivons au principe d'équité en matière d'emploi et vous encourageons à indiquer votre appartenance à un groupe désigné au moment de présenter votre demande. Si vous avez besoin d'une aide technique ou d'une autre méthode d'évaluation afin de garantir une évaluation équitable de vos qualifications, veuillez l'indiquer dans votre candidature. »

- e) L'offre d'emploi comprendra un énoncé concernant l'incidence des congés sur le dossier de recherche du candidat et l'examen attentif de cette incidence durant le processus d'évaluation.
- f) Le comité d'embauche utilisera la liste de vérification de l'examen de l'équité pour préparer l'annonce du poste et l'Évaluation équitable dans un milieu de travail diversifié ([Évaluation équitable dans un milieu de travail diversifié - Canada.ca](#); [Supprimer les obstacles : Partie 4 - Canada.ca](#)). Ces documents sont des éléments essentiels des lignes directrices en matière d'embauche que les membres du comité d'embauche utilisent pour corriger les inégalités systémiques.
- g) À la fin du processus d'embauche, le président du comité d'embauche présentera un résumé du processus à l'agent d'EDI, qui examinera le document et soumettra la recommandation à la vice-rectrice à la recherche.

- Tous les titulaires de CRC du CMR sont membres de l'Association des professeurs des collèges militaires du Canada (syndicat), disposent d'une entière liberté universitaire et sont assujettis par leur convention collective à de solides clauses de non-discrimination « à l'égard d'un UT du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son incapacité mentale ou physique », et de clauses de milieu libre de harcèlement (Convention entre le Conseil du Trésor et l'Association des professeurs des collèges militaires du Canada, articles 9 et 10)⁵.
- Étant donné que les employés du CMR font partie de la fonction publique fédérale, le CMR est assujetti à un riche cadre de politiques qui régit tant ses processus d'embauche que ses pratiques d'emploi, notamment la politique du Conseil du trésor (CT) sur le harcèlement en milieu de travail, la directive du Secrétariat du CT sur les valeurs et l'éthique dans la fonction publique, la

⁵ <https://www.tbs-sct.gc.ca/agreements-conventions/view-visualiser-fra.aspx?id=27>

politique du CT sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale, la politique d'équité en matière d'emploi du CT, la politique du CT sur les conditions d'emploi, et les clauses de non-discrimination et de milieu libre de harcèlement de la convention collective de l'Association des professeurs des collèges militaires du Canada, entre autres. Ces politiques sont appliquées activement et appuyées par la haute direction. De plus, l'application de ces politiques concerne l'embauche, l'avancement professionnel et les pratiques d'emploi dans l'institution et sera donc révisée pour cerner et éliminer les obstacles systémiques (objectif 1 du plan d'action).

Nominations aux CRC suivant les [Lignes directrices pour garantir l'équité et la transparence du processus de recrutement et de mise en candidature](#) :

a) Nominations à l'interne : tous les titulaires actuels d'une CRC du CMR ont été sélectionnés par nomination interne. Un appel de candidatures ouvert est envoyé aux professeurs pour qu'ils soumettent une proposition afin de combler la chaire vacante. Les propositions sont évaluées par un comité selon des critères précis élaborés avant le début du processus et divulgués dans l'appel de candidatures ouvert. Les candidats choisis sont soutenus pour la soumission de leur candidature complète au PCRC. Toutes les futures nominations à l'interne comprendront les mesures suivantes (a1-a5) pour assurer un processus équitable et transparent :

- i. L'agent d'EDI du CMR, en consultation avec le comité d'EDI, participera et sera consulté à chaque étape du processus de nomination à l'interne, de l'appel de propositions jusqu'à la sélection finale des candidats.
- ii. L'agent d'EDI, les membres du comité d'EDI et les membres des comités participant au processus de sélection seront informés de tout manque de membres des GDGF parmi les titulaires de chaire, comme le précise l'outil Cibles et lacunes institutionnelles en matière d'équité et de diversité, et de la stratégie choisie pour corriger cette sous-représentation.
- iii. Tous les membres des comités participant à la sélection ou à la recommandation de candidats pour un poste de CRC auront suivi une formation sur l'équité et les préjugés inconscients. Chaque comité participant au processus de sélection comprendra une représentation des GDGF ou de membres représentant les intérêts de ces groupes.
- iv. Les critères de sélection pour l'évaluation des propositions seront élaborés avant le début du processus et divulgués dans l'appel de candidatures ouvert.
- v. Les lignes directrices fournies dans l'appel de propositions demanderont aux candidats de s'auto-identifier (offrant l'option « préfère ne pas répondre » à chaque question) et comprendront l'énoncé suivant : « Le Collège militaire royal du Canada et le ministère de la Défense nationale s'engagent à respecter les politiques fédérales de non-discrimination et d'équité en matière d'emploi. Les membres des quatre groupes désavantagés désignés par le gouvernement fédéral, c'est-à-dire les femmes, les personnes handicapées, les minorités visibles et les Autochtones, sont encouragés à soumettre leur candidature. La fonction publique du Canada s'est engagée à se doter d'un effectif compétent et diversifié qui reflète la diversité des

Canadiens à qui nous offrons des services. Nous souscrivons au principe d'équité en matière d'emploi et vous encourageons à indiquer votre appartenance à un groupe désigné au moment de présenter votre demande. Si vous avez besoin d'une aide technique ou d'une autre méthode d'évaluation afin de garantir une évaluation équitable de vos qualifications, veuillez l'indiquer dans votre candidature. »

b) Nomination d'un candidat de l'extérieur : Une telle nomination sera décidée en consultation avec les doyens, les vice-recteurs et le recteur (objectifs SMART 4 et 5). Le processus d'embauche pour les postes de CRC sera harmonisé avec les cibles institutionnelles en matière d'EDI. Toutes les futures nominations d'un candidat de l'extérieur comprendront les mesures suivantes pour assurer un processus équitable et transparent :

- i. L'agent d'EDI du CMR ou un membre désigné du comité d'EDI participera et sera consulté à chaque étape du processus de nomination, de l'annonce du poste jusqu'à la sélection finale des candidats.
- ii. L'agent d'EDI, les membres du comité d'EDI et les membres du comité de recrutement seront informés de tout manque de membres des GDGF parmi les titulaires de chaire et de la stratégie choisie pour corriger cette sous-représentation.
- iii. Tous les membres des comités participant à la sélection ou à la recommandation de candidats pour un poste de CRC auront suivi une formation sur l'équité et les préjugés inconscients. Chaque comité participant au processus de sélection comprendra une représentation des GDGF ou de membres représentant les intérêts de ces groupes.
- iv. L'annonce du poste énoncera l'engagement de l'institution envers l'équité du processus de nomination et encouragera les membres de groupes désignés à présenter leur candidature. Les candidats seront invités à s'auto-identifier et l'option « préfère ne pas répondre » sera offerte à chaque question. L'énoncé suivant apparaîtra sur toutes les offres d'emploi : « Le Collège militaire royal du Canada et le ministère de la Défense nationale s'engagent à respecter les politiques fédérales de non-discrimination et d'équité en matière d'emploi. Les membres des quatre groupes désavantagés désignés par le gouvernement fédéral, c'est-à-dire les femmes, les personnes handicapées, les minorités visibles et les Autochtones, sont encouragés à soumettre leur candidature. La fonction publique du Canada s'est engagée à se doter d'un effectif compétent et diversifié qui reflète la diversité des Canadiens à qui nous offrons des services. Nous souscrivons au principe d'équité en matière d'emploi et vous encourageons à indiquer votre appartenance à un groupe désigné au moment de présenter votre demande. Si vous avez besoin d'une aide technique ou d'une autre méthode d'évaluation afin de garantir une évaluation équitable de vos qualifications, veuillez l'indiquer dans votre candidature. »
- v. L'annonce du poste sera largement diffusée et une publicité ciblée sera coordonnée avec l'agent d'EDI pour corriger toute sous-représentation.

Examen comparatif

L'examen comparatif de chaque CRC au CMR a été réalisé par le Bureau de la recherche en 2019 et 2021. Cependant, à cause du petit nombre de CRC détenues par l'institution, des données désagrégées n'ont pas été obtenues pour l'examen comparatif. Toutefois, une comparaison du niveau de soutien institutionnel pour les membres des GDGF et des non-membres n'a trouvé aucune inégalité systémique touchant les titulaires passés et présents de CRC.

Pour assurer un soutien institutionnel fort et équitable des titulaires de CRC qui réponde à leurs besoins uniques, tous les candidats reçoivent une assistance standardisée, comme un espace de travail, une réduction de la charge d'enseignement, un financement de la recherche et un soutien administratif. Il y a beaucoup de variation dans les domaines de recherche entre les chaires du CMR, donc certains éléments de soutien moins standardisés devront être envisagés, par exemple tout le monde n'a pas besoin d'un espace de laboratoire. Cette approche est reconnue comme la plus appropriée, mais elle peut représenter un risque de soutien différencié. Le processus résumé par les étapes suivantes a été développé pour réduire ce risque et mettre en place des garanties appropriées pour les mesures de soutien institutionnel des nouveaux titulaires :

- a) Le CMR informera les nouveaux candidats du soutien dont ils peuvent bénéficier et de tout autre avantage pouvant faire l'objet d'une négociation ou être proposé à un nouveau titulaire de CRC. Un soutien sera fourni aux membres des quatre groupes désignés en fonction de leurs besoins individuels en matière d'accessibilité, de groupes de soutien et d'accès aux services afin d'assurer un milieu de travail inclusif.
- b) Un document contenant les détails du soutien institutionnel standardisé sera fourni au directeur du département et au candidat.
- c) Un document contenant les éléments standardisés et les éléments non standardisés recommandés sera soumis avec justification par le directeur du Département au doyen de la Faculté et à l'agent de l'EDI.
- d) L'agent de l'EDI comparera le soutien institutionnel offert aux membres des GDGF et aux non-membres dans les programmes de recherche exigeant des ressources similaires pour faire une recommandation à la vice-rectrice à la recherche avant la nomination pour détecter et corriger de possibles disparités.

Charge de travail

Tous les titulaires de CRC ont bénéficié d'allègement de la charge d'enseignement et temps réservé à la recherche, comme suit :

	Enseignement	Recherche	Service
Professeurs	40 %	40 %	20 %

CRC – Niveau 2	30 %	50 %	20 %
CRC – Niveau 1	20 %	60 %	20 %

L'allègement de la charge d'enseignement et le temps réservé à la recherche ont été appliqués de manière uniforme. Cependant, il est reconnu que les besoins individuels seront aussi considérés pour les futures nominations ou renouvellements et qu'un soutien sera fourni pour assurer un environnement équitable et inclusif. Le processus d'évaluation des besoins individuels sera inclus dans le processus relatif aux mesures de soutien institutionnel pour les nouvelles nominations.

Salaires

Les salaires des professeurs du CMRC sont dictés par une convention collective et sont déterminés par le rang au sein de la faculté, le nombre d'années de service et les augmentations salariales annuelles selon le mérite. À ces égards, tous les titulaires d'une chaire des CRC reçoivent le même traitement. Un examen à l'interne des formes de soutien apportées aux détenteurs de chaire actuels et de leur positionnement sur les échelles salariales initiales ainsi que des autres formes de rémunération fournies révèle qu'il n'y a pas de disparité appréciable entre les détenteurs de chaire au moment de leur nomination initiale et leur statut de détenteurs de chaire de niveau 1 ou 2.

Soutien à la recherche

Tous les titulaires de chaire ont accès à un soutien administratif et à un soutien financier institutionnel liés à leur poste de titulaire d'une CRC. Tous les titulaires de chaire se voient accorder un bureau, un espace de laboratoire au besoin, et un espace réservé aux étudiants et à leurs collègues du postdoctorat.

Le financement de 100 000 \$ pour les titulaires de CRC de niveau 2 a été réparti comme suit : 70 000 \$ en salaire et avantages sociaux, et 30 000 \$ en fonds de recherche. Le financement de 200 000 \$ pour les titulaires de CRC de niveau 1 a été réparti comme suit : 70 000 \$ à 75 000 \$ en fonds de recherche et 125 000 \$ à 130 000 \$ en salaire et avantages sociaux. Cette allocation a été uniforme parmi les titulaires de chaires au CMR. Il faut noter qu'en 2018, le secrétariat du PCRC a annoncé que des fonds additionnels de 20 000 \$ seraient alloués aux titulaires de CRC de niveau 2 pendant leur premier mandat. Le montant des fonds de recherche de niveau 2 au cours du premier mandat a alors été ajusté à 50 000 \$.

Analyse de l'environnement

Les principales recommandations issues d'un vaste sondage des professeurs ont servi à élaborer le plan d'action institutionnel. Le sondage est une étape préliminaire mais cruciale d'une large consultation des intervenants au CMR au sujet de l'EDI. En raison

du petit nombre de titulaires de chaire dans l'institution, nous avons choisi d'inclure tous les professeurs pour assurer une incidence plus importante et une approche utile et durable afin de mettre en œuvre la vision de l'EDI et promouvoir un environnement où une communauté diversifiée peut réussir et favoriser l'excellence et la créativité. Les détails du sondage sont présentés à l'annexe A.

Le sondage inclut tous les aspects des responsabilités des professeurs (recherche, enseignement et tâches administratives) et leurs opportunités (financement de la recherche, participation aux comités, avancement professionnel). Le sondage a été élaboré et analysé par le comité d'EDI. Le taux de réponse au sondage a été de 32 %. Les données d'auto-identification volontaire ont été collectées durant le sondage pour pouvoir analyser les résultats par GDGF et mieux comprendre les obstacles auxquels ils sont confrontés. Le sondage a aussi recueilli les données sur le niveau professionnel, le groupe d'âge, la catégorie d'emploi (postes à durée indéterminée ou déterminée) et le rôle du professeur comme personne aidante. Dans toutes les analyses, les valeurs des groupes comprenant moins de cinq personnes n'ont pas été divulguées pour protéger la vie privée et les analyses statistiques ont été réalisées seulement quand suffisamment de données étaient disponibles pour justifier la méthode appliquée. La représentation des sexes indiquée par l'auto-identification volontaire consiste en 56 % d'hommes et 31 % de femmes, ce qui correspond aux données d'auto-identification volontaire recueillies dans le groupe de professeurs d'université (25 % de femmes). La représentation des minorités visibles dans le sondage était faible (11 %) comparativement aux données d'auto-identification volontaire recueillies dans le groupe de professeurs d'université (19 %).

Il sera donc important d'élaborer une stratégie pour les campagnes de communication qui seront lancées avant chaque analyse de l'environnement pour informer la communauté sur le contexte du sondage, l'usage de ses résultats et le but de l'analyse de l'environnement. Les campagnes fourniront aussi des liens vers les rapports publics sur les analyses de l'environnement précédentes, y compris les mesures adoptées à leur suite, et encourageront la participation des membres des GDGF aux analyses (objectif SMART n° 2, mesure 2.1). L'analyse des données collectées a révélé plusieurs préoccupations, énumérées ci-dessous. Ces préoccupations recevront une réponse et seront atténuées par les objectifs décrits dans la section des objectifs SMART du plan d'action.

- 1- Préoccupation : Les professeurs ont exprimé le besoin d'un meilleur accès à toutes les procédures relatives à l'avancement professionnel et d'une meilleure communication à ce sujet pour renforcer la confiance entre les professeurs et entre ceux-ci et l'institution. Il faudrait créer une source unique d'information complète et à jour sur le CMR et les politiques pertinentes régissant les obligations et les avantages professionnels des professeurs. Ces lignes directrices devraient être révisées et mises à jour régulièrement pour cerner et éliminer les obstacles systémiques.
Mesure : Un manuel à l'usage des professeurs sera rédigé et distribué à tous les professeurs (objectif SMART n° 1, mesure 1.4.).

- 2- Préoccupation : Les statistiques régulières sur les GDGF actuellement collectées ou déclarées ne sont pas régulièrement communiquées à l'institution, ce qui peut créer un obstacle à la transparence et à la reddition de comptes à l'EDI. Une telle communication nous aiderait à atteindre les objectifs d'EDI de nos politiques d'embauche, y compris l'embauche ciblée.
Mesure : L'auto-identification sera encouragée chaque année et nous rappellerons à tous les professeurs qu'ils peuvent s'auto-identifier en tout temps grâce au lien RH-Civ : <http://hrciv-rhciv.mil.ca/fr/equite-emploi-diversite-inclusion-auto-id.page> (accès sur le RED seulement), disponible à tous les employés civils du MDN. L'agent d'EDI se coordonnera activement avec les RH pour obtenir les statistiques du processus d'auto-identification. (objectif SMART n° 2, mesure 2.2)
- 3- Préoccupation : Les mécanismes pour un mentorat efficace des nouveaux employés ont été déclarés inégaux (surtout pour les chercheurs en début de carrière).
Mesure : Un mécanisme de mentorat sera créé en consultation avec le ministère et comprendra une approche personnalisée. Pour vérifier l'équité au niveau institutionnel, ces mesures seront coordonnées par l'agent d'EDI (objectif SMART n° 3, mesure 3.7).
- 4- Préoccupation : Le sondage a révélé une différence entre les sexes dans les opportunités de siéger aux comités au niveau de la Faculté et de l'institution, les répondants masculins déclarant des opportunités moindres que les répondantes. Cette préoccupation peut signifier un engagement plus grand des femmes dans le service et diminuer leur contribution dans d'autres domaines des responsabilités universitaires, ce qui pourrait nuire à leur avancement professionnel.
Mesure : Durant la rédaction de l'énoncé des critères de mérite pour chaque poste du groupe des professeurs d'université, une analyse du marché du travail sera réalisée pour cerner les obstacles pouvant nuire aux divers bassins de candidats et un champ de recherche plus large pourrait être envisagé pour ouvrir le poste à un bassin plus diversifié. L'évolution de la représentation sera surveillée annuellement au moyen des données fournies par le processus d'auto-identification volontaire. Une embauche ciblée pour un GDGF précis pourrait aussi être envisagée au niveau institutionnel en consultation avec les doyens et directeurs de Département de chaque Faculté (comme décrit dans la section Étude des systèmes d'emploi et surveillé par l'objectif SMART n° 6, mesures 6.1 et 6.3).
- 5- Préoccupation : Le CMR est une université bilingue et le sondage a révélé que le profil linguistique des participants était un important facteur prédisant les perceptions de traitement inégal selon les professeurs. L'analyse a trouvé des problèmes de manque d'inclusion dans le processus décisionnel, spécifiquement des professeurs bilingues, et une disparité dans l'inclusion valorisée des professeurs francophones. Ces préoccupations varient aussi et diminuent avec l'ancienneté et les niveaux de carrière. L'analyse a révélé un besoin de comprendre les incidences des politiques du CMR et des autres

modalités de travail sur les professeurs individuels en fonction de leur groupe linguistique et de leur profil en langue seconde.

Mesure : Examiner toutes les politiques et procédures du CMR dans l'optique de l'EDI et repérer tout contenu potentiellement discriminatoire. Cet examen comprendra l'incidence potentielle sur les professeurs individuels en fonction de leur groupe linguistique et de leur profil en langue seconde (objectif SMART n° 1, mesure 1.3).

- 6- Préoccupation : Les initiatives et les personnes qui promeuvent un milieu de travail inclusif, contribuent au renforcement communautaire du CMR et encouragent la diversité au sein de la communauté du CMR ne reçoivent pas assez de reconnaissance et de soutien.

Mesure : Des programmes, une reconnaissance et du soutien seront développés pour les initiatives et les personnes qui promeuvent un milieu de travail inclusif (objectif SMART n° 3, mesure 3.6).

- 7- Préoccupation : Le sondage a aussi indiqué un besoin d'améliorer la compréhension des préjugés (conscients et inconscients) à tous les niveaux de l'organisation et d'établir des mécanismes pour réduire le plus possible l'effet de ces préjugés sur la vie professionnelle de tous les membres de la communauté. Une formation devrait être donnée, notamment une formation particulière aux membres du comité d'embauche, aux directeurs de Département, aux doyens, aux vice-recteurs et au recteur, ainsi que de l'accompagnement individuel.

Mesure : Plusieurs mesures décrites dans les objectifs 2 et 3 du plan d'action répondront à cette préoccupation. Par exemple, plusieurs séances de formation et de l'accompagnement portant sur ces questions ont été offerts et continueront de l'être de manière régulière. De plus, l'agent d'EDI mettra en place et surveillera une formation obligatoire particulière pour les membres du comité d'embauche, des comités de recrutement pour les CRC, du comité consultatif de la recherche, des comités de recrutement et d'examen pour les directeurs de Département, les doyens, les vice-recteurs et les comités de promotion (objectif SMART n° 3).

En bref, les préoccupations soulevées dans le rapport du sondage ont mené à la formulation de mesures concrètes que le CMR adoptera pour tirer parti des expériences positives, atténuer les expériences négatives et améliorer le CMR en tant que milieu de travail équitable, diversifié et inclusif. De plus, ces recommandations devraient servir à s'assurer que certains problèmes prévisibles sont réglés ou atténués le plus possible à mesure que la diversité de la population change à l'avenir. Des vérifications régulières au cours des prochaines années permettront au CMR de savoir à quel point il réussit à réduire les difficultés cernées par l'analyse du sondage :

- Analyses de l'environnement et consultations régulières pour les membres de la communauté universitaire tous les deux ans (mesure 2.1) : pour assurer l'amélioration et la réponse aux préoccupations exprimées, la constatation de nouvelles préoccupations et la modification de l'approche si elle est inefficace.

- Collecte et analyse de données d'auto-identification pour assurer que nos cibles sont atteintes et informer la direction de l'institution au sujet d'embauches futures de membres des GDGF (mesure 2.2).
- Un rapport annuel sur les initiatives d'EDI institutionnelles et départementales ainsi qu'un rapport d'étape sur le plan d'action en matière d'EDI seront rédigés par l'agent d'EDI et présentés au recteur et à la commandant. Tous les ans, le CMR fera état publiquement de ses progrès dans l'atteinte des objectifs concernant les quatre groupes désignés (mesure 6.1).
- Une évaluation externe indépendante du progrès et de la conformité sera entreprise par la vice-rectrice à la recherche tous les quatre ans à partir de juin 2024. Le rapport précisera les points à améliorer (mesure 6.4).

Défis propres à l'institution

Le CMR est une institution fédérale et bilingue. Comme mentionné dans la section sur l'analyse de l'environnement, le profil linguistique des professeurs s'est avéré avoir une incidence potentielle sur les modalités de travail, même si plus d'information est nécessaire pour comprendre le problème et lui apporter une solution valable à long terme. Cette évaluation supplémentaire, incluse dans l'objectif 1 du plan d'action, comprendra un sondage et des rencontres individuelles avec le comité d'EDI.

La formation de premier cycle au CMR repose sur quatre piliers : les études, l'instruction militaire, la condition physique et le bilinguisme. Par conséquent, il est très important d'appliquer des mesures uniformes dans les communautés universitaires et militaires au CMR. Afin d'assurer une communication et une coordination efficaces, l'agent d'EDI sera membre du comité de santé et sécurité du Collège et le représentant universitaire du Collège au sein du comité qui coordonne les initiatives d'EDI pour l'Académie canadienne de la Défense.

Plan d'action : Objectifs SMART

Les mesures SMART suivantes visent à assurer que le CMR demeure en première ligne en ce qui concerne la participation des groupes désignés au PCRC. Ces mesures comprennent des objectifs à l'échelle de l'université pour assurer un milieu de travail et de recherche équitable, diversifié et inclusif (objectifs 1 à 3) et des objectifs ciblés par le CRC pour atteindre pleinement et dépasser nos objectifs en matière d'EDI (objectifs 3 à 6) :

Objectif 1 : Harmoniser les plans stratégiques et les processus administratifs de l'université (y compris l'embauche, les nominations et l'avancement professionnel) et faire des analyses constantes du milieu pour augmenter la sensibilisation aux questions d'équité, de diversité et d'inclusion et favoriser l'atteinte des objectifs en la matière.

Indicateur : Un rapport sur chaque mesure décrite ci-dessous sera remis à la vice-rectrice à la recherche, au recteur et à la commandant. Ce rapport annuel détaillera chaque obstacle et chaque stratégie de mise en œuvre pour les éliminer ou les réduire.

Les considérations sur l'EDI sont davantage prises en compte et les pratiques exemplaires en la matière sont intégrées dans les offres, les politiques et les procédures actuelles.

Les progrès seront évalués au moyen de données recueillies par auto-identification volontaire, ce qui permettra de suivre l'incidence de ces mesures sur les processus d'embauche et de promotion ainsi que l'atteinte de nos objectifs de représentation des membres des GDGF à chaque niveau de la structure institutionnelle (dans les départements, les facultés, dans les postes de directeurs de département et à la direction). Des sondages réguliers fourniront des indicateurs mesurables de l'effet de ces changements sur l'environnement institutionnel pour les membres des GDGF et sur la transparence des politiques.

Les obstacles systémiques cernés dans les différents processus seront éliminés d'ici décembre 2024.

Mesure 1.1 : Créer un poste d'agent responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) au Bureau de la recherche

- Qui : VRR, recteur et commandant
- Quand : le poste a été créé en avril 2021, l'embauche et la formation spécifique suivront. L'embauche de l'agent d'EDI est en voie d'être achevée (mars 2022).

Mesure 1.2 : Revoir les documents de planification stratégique comme le plan stratégique du Collège et le plan de recherche stratégique pour veiller à ce que les politiques et les objectifs en matière d'EDI soient clairs.

- Qui : recteur, et vice-rectrice à la recherche en collaboration avec l'agent d'EDI et le comité d'EDI
- Quand : printemps 2022

- Accent et répercussions : établir un lien clair entre notre engagement en matière d'EDI et le plan stratégique de recherche pour mettre en valeur la vision d'un établissement qui favorise un milieu de travail et de recherche équitable, diversifié et inclusif

Mesure 1.3 : Examiner toutes les politiques et procédures du CMR dans l'optique de l'EDI et repérer tout contenu jugé problématique. Cet examen comprendra l'incidence potentielle sur les professeurs individuels de leur groupe ou profil linguistique, comme décrit dans l'analyse de l'environnement, qui a révélé des problèmes de manque d'inclusion dans le processus décisionnel, particulièrement des professeurs bilingues, et une disparité dans l'inclusion valorisée des professeurs francophones.

- Qui : agent de l'EDI et VRR
- Quand : automne 2021 à automne 2022
- Accent et répercussions : déterminer les points à améliorer et proposer la mise en œuvre de solutions pour les améliorer

Mesure 1.4 : Rédiger un manuel à l'usage des professeurs détaillant les politiques et procédures de l'université, dont celles relatives à l'élimination des obstacles systémiques, et mettre en place un processus qui assure sa mise à jour régulière.

- Qui : Bureau du recteur (à confirmer)
- Quand : automne 2022 à automne 2023
- Accent et répercussions : améliorer la transparence et informer les chercheurs des initiatives pour assurer un processus équitable et éliminer les obstacles systémiques.

Objectif 2 : Établir et maintenir une sensibilisation aux pratiques et aux besoins en matière d'EDI, tant à l'interne (collectivité du CMR) qu'à l'externe (universités canadiennes)

Indicateur : Développement de formations obligatoires et optionnelles sur les préjugés inconscients, la compétence culturelle et les pratiques exemplaires en matière d'EDI dans l'embauche. Les progrès du développement de la formation sur l'EDI et des ressources bilingues en EDI seront surveillés par l'agent d'EDI, qui fera rapport à la VRR. L'accès facile aux ressources sur la formation à l'EDI pour les membres de l'établissement et l'amélioration du soutien aux membres des GDGF seront évalués dans les sondages réguliers.

Mesure 2.1 : Analyse de l'environnement et consultation régulière des membres de la communauté du CMR. Pour assurer une grande participation aux analyses de l'environnement, la communication précisera le contexte du sondage, l'usage de ses résultats et son but et fournira un lien vers les rapports publics sur les analyses de l'environnement précédentes, y compris les mesures adoptées à leur suite. Cette

campagne comprendra aussi une déclaration encourageant la participation des membres des GDGF aux analyses de l'environnement. La participation de chaque GDGF sera comparée à la représentation de chaque groupe dans l'effectif de l'institution, selon ce qu'indiquent nos rapports d'auto-identification volontaire.

Phase 1 – Corps professoral; mettre l'accent sur l'inclusion dans le contexte de la recherche, des services et de l'enseignement

- Qui : comité de l'EDI et VRR
- Quand : février à mars 2021 (grande consultation tous les deux ans), fin de l'analyse de l'environnement en juin 2021
- Accent et répercussions : déterminer les obstacles, élaborer et mettre en œuvre une stratégie corrective

Phase 2 – Personnel de soutien; mettre l'accent sur l'inclusion et les possibilités de contribuer au CMR

- Qui : comité de l'EDI et VRR
- Quand : février à mars 2022 (grande consultation tous les deux ans)
- Accent et répercussions : déterminer les obstacles, élaborer et mettre en œuvre une stratégie corrective

Phase 3 – Étudiants (premier et deuxième cycles); mettre l'accent sur l'inclusion dans la vie au CMR

- Qui : comité de l'EDI et VRR
- Quand : octobre à novembre 2022 (grande consultation tous les deux ans)
- Accent et répercussions : déterminer les obstacles, élaborer et mettre en œuvre une stratégie corrective pour éliminer les obstacles systémiques et promouvoir l'accès aux groupes de soutien

Mesure 2.2 : Encourager la collecte de statistiques au niveau de la Faculté sur la représentation des GDGF au CMR parmi les professeurs, le personnel de soutien, les assistants de recherche et les étudiants

- Qui : agent d'EDI en consultation avec les RH
- Quand : février 2022 et durant la phase de candidature de chaque processus d'embauche

Mesure continue : chaque année, un courriel est envoyé au niveau de la Faculté pour encourager l'auto-identification sur la page des RH du MDN : <http://hrciv-rhciv.mil.ca/fr/equite-emploi-diversite-inclusion-auto-id.page> (remarque : accès sur le réseau sécurisé de la Défense seulement).

- Accent et répercussions : orienter nos stratégies d'embauche et nos initiatives institutionnelles de sensibilisation pour atteindre et maintenir nos cibles en matière d'EDI.

Mesure 2.3 : Procéder à une analyse des activités d'EDI des autres universités canadiennes

- Qui : agent d'EDI et comité d'EDI
- Quand : mai 2021 à mai 2021

- Accent et répercussions : créer des ressources pour les pratiques exemplaires ainsi que les ressources bilingues nécessaires pour l'éducation, l'évaluation, la formation dans les domaines de l'EDI et des compétences culturelles. Créer un répertoire Web pour stocker les ressources en EDI.

Objectif 3 : Intégrer les considérations liées à l'EDI à la culture et aux activités du CMR, et accroître la sensibilité du corps professoral et de la direction aux défis et aux engagements en matière d'EDI.

Indicateur : Représentants des GDGF ou membres représentant leurs intérêts à tous les niveaux de l'organisation (dans les comités, les départements, les facultés, les postes de directeurs de département et de la direction), pour atteindre les objectifs relatifs aux CRC et ceux du gouvernement.

Mesure 3.1 : Création d'un comité permanent en matière d'EDI

- Qui : vice-rectrice à la recherche
- Quand : octobre 2020
- Accent et répercussions : faire des recommandations à l'équipe de direction de l'établissement (VRR) concernant la gestion des préoccupations d'EDI qui ressortent des consultations

Mesure 3.2 : Formation des membres du comité d'EDI

- Qui : recteur et VRR
- Quand : décembre 2020 sur les préjugés inconscients (récurrente tous les deux ans, orientation différente ou plus souvent au besoin)
- **Accent et répercussions : assurer la compétence culturelle des membres du comité d'EDI et la connaissance des pratiques exemplaires en matière d'EDI. La formation utilise l'outil Intercultural Development Inventory (inventaire du développement interculturel) pour évaluer la compétence culturelle et l'inclusion dans une équipe ou une organisation.**

Mesure 3.3 : Formation ciblée pour les membres du Conseil des études

- Qui : recteur et VRR
- Quand : décembre 2020 sur les préjugés inconscients (récurrente tous les deux ans avec une orientation différente). La séance de décembre 2020 comprenait également la présence des membres de l'Association des professeurs.
- Accent et répercussions : assurer la compétence culturelle des membres du comité d'EDI et la connaissance des pratiques exemplaires en matière d'EDI. La formation utilise l'outil Intercultural Development Inventory (inventaire du développement interculturel) pour évaluer la compétence culturelle et l'inclusion dans une équipe ou une organisation.

Mesure 3.4 : Une formation obligatoire sur l'ACS+ (qui fait déjà partie du plan d'action en matière d'EDI du CMR) et les préjugés inconscients sera mise en place pour tous les membres des comités suivants :

- comités d'embauche
 - comités de recrutement du CRC et comité consultatif de la recherche
 - comités de recrutement et d'examen pour les directeurs de département, les doyens et les vice-recteurs
 - comités de promotion
- Qui : agent d'EDI
 - Quand : de manière continue (vérifié au moment des nominations)
 - Accent et répercussions : assurer la compétence culturelle des membres du comité de l'EDI et la connaissance des meilleures pratiques en matière d'EDI, ainsi que l'atteinte des objectifs institutionnels en matière de représentation des GDGF à tous les niveaux de l'enseignement et de l'administration.

Mesure 3.5 : Promouvoir la participation à la formation existante sur l'EDI

- Encourager tous les membres de la communauté du CMR à suivre la formation sur l'ACS+
 - Encourager tous les chercheurs (qui interagissent avec des participants humains) à suivre le didacticiel de la [Formation en éthique de la recherche](#)
- Qui : agent d'EDI en collaboration avec le comité d'EDI et le comité d'éthique de la recherche
 - Quand : de manière continue
 - Accent et répercussions : assurer la connaissance des meilleures pratiques en matière d'EDI et des compétences culturelles. Un rapport des initiatives d'EDI sera remis annuellement (le 15 décembre) à la VRR par l'agent d'EDI, qui tiendra compte des commentaires de chaque département et de chaque faculté. Le rapport sera diffusé publiquement dans un format bilingue.

Mesure 3.6 : Reconnaissance et soutien pour les initiatives et les personnes qui promeuvent un milieu de travail inclusif

- Qui : agent d'EDI et bureau de la VRR en consultation avec le bureau des affaires publiques
- Quand : de manière continue

Mesure 3.7 : Création d'un programme de mentorat des nouveaux professeurs avec un accent sur les chercheurs en début de carrière

- Qui : doyen des humanités et des sciences sociales, doyen des sciences de la nature et doyen du génie en consultation avec les départements.
- Quand : juin 2023

Objectif 4 : Évaluer toute lacune dans la représentation des GDGF au sein du groupe des titulaires de CRC

Indicateur : Suivi et prévision de l'état d'avancement par rapport aux cibles de l'institution en matière d'équité et de diversité.

Mesure 4.1 : Revoir la philosophie du Collège en matière d'EDI avec la haute direction et les doyens des facultés avant de commencer à chercher d'autres candidats pour les CRC

- Qui : vice-rectrice à la recherche
- Quand : de manière continue

Mesure 4.2 : Adapter le processus d'embauche pour atteindre les cibles d'EDI de l'institution en collaboration avec le comité d'EDI, la haute direction et les doyens des facultés

- Qui : vice-rectrice à la recherche
- Quand : de manière continue

Objectif 5 : Harmoniser le processus d'embauche pour les postes de CRC avec les cibles institutionnelles pour les GDGF

Indicateur : Au moins une personne s'identifiant comme une femme sera embauchée pour une CRC (à l'externe ou à l'interne)

Mesure 5.1 : annonce pour inviter spécifiquement les candidats s'identifiant comme membres des GDGF à présenter une demande d'embauche externe. L'affichage du poste se fera en collaboration avec nos groupes de soutien pour assurer un affichage ciblé et atteindre le public cible. Toutes les annonces concernant les postes vacants pour les CRC et les postes de professeurs comprendront un énoncé relatif à l'équité, conformément à la réglementation gouvernementale.

- Qui : comité consultatif de la recherche, départements individuels et agent d'EDI
- Quand : dès que le plan d'action institutionnel en matière d'EDI sera approuvé, permanent par la suite

Mesure 5.2 : On demandera aux comités chargés des processus d'embauche pour les CRC de suivre les lignes directrices établies pour respecter les objectifs d'EDI de l'université s'appliquant au CRC pendant le processus d'embauche et de sélection.

- Qui : comité consultatif de la recherche et départements individuels coordonnés par l'agent de l'EDI
- Quand : dès que le plan d'action institutionnel en matière d'EDI sera approuvé, permanent par la suite

Objectif 6 : Durabilité à long terme et évaluation des progrès

Indicateurs : Rapport d'étape sur le plan d'action en matière d'EDI indiquant une conformité totale aux cibles institutionnelles en matière d'EDI pour les CRC. Amélioration constante de la représentation à tous les niveaux des postes d'enseignement et de direction, comme l'indique le rapport annuel de l'agent d'EDI au VRR. Une mesure des progrès sera effectuée par l'agent d'EDI en collaboration avec le comité d'EDI afin de mettre à jour le plan d'action en matière d'EDI et d'intégrer les nouvelles mesures fondées sur des données probantes qui se sont révélées efficaces pour réaliser la vision de l'établissement d'un milieu de travail et de recherche équitable, diversifié et inclusif. Une évaluation des progrès indépendante sera effectuée en juin 2024. Le rapport comprendra des recommandations sur l'amélioration et la durabilité du projet pour maximiser l'incidence à long terme du plan d'action en matière d'EDI.

Mesure 6.1 : Tous les ans, le CMR fera état publiquement de ses progrès dans l'atteinte des objectifs concernant les GDGF.

- Qui : vice-rectrice à la recherche
- Quand : le 15 décembre de chaque année

Mesure 6.2 : Poursuivre le financement des initiatives d'EDI

- Qui : responsable des subventions de recherche, agent d'EDI et VRR avec contribution du comité d'EDI
- Quand : de manière continue (subvention de renforcement des capacités en matière d'EDI : demandée)

Mesure 6.3 : Examiner l'efficacité des mesures en place et évaluer les progrès. L'examen comprendra l'évolution de la compétence culturelle de l'institution telle que déterminée dans la formation régulière et selon les résultats de l'évaluation avec l'Intercultural Development Inventory de la compétence culturelle et de l'inclusion dans une équipe ou une organisation (objectif 3, mesures 3.2 et 3.3), un examen des rapports d'embauche, des rapports des comités de sélection, des rapports sur les initiatives d'EDI, des rapports sur l'auto-identification et l'évolution de la représentation à chaque niveau de l'institution.

- Qui : agent d'EDI et comité d'EDI
- Quand : mars 2024

Mesure 6.4 : Évaluation indépendante des progrès et de la conformité, et détermination des points à améliorer

- Qui : examen externe entrepris par la VRR
- Quand : juin 2024

2) Gestion de l'attribution des chaires de recherche du Canada

Le CMR gèrera les nominations actuelles et futures aux CRC en se fondant sur l'excellence en recherche et en prenant des mesures actives pour veiller à ce qu'il n'y ait pas de lacunes par rapport à ses objectifs d'inclusion institutionnels.

- L'institution soulignera le besoin d'atteindre de manière durable ses cibles en matière d'EDI avant de combler une chaire et déterminera la stratégie appropriée pour y arriver. La vice-rectrice à la recherche consultera l'agent d'EDI et le comité d'EDI sur la stratégie à adopter pour atteindre de manière durable les cibles, et consultera les doyens de chaque Faculté et le vice-recteur aux études avant de recommander ou confirmer la stratégie d'EDI au recteur pour approbation.
- L'appui pour le renouvellement des chaires sera supervisé par le recteur sur recommandation de la vice-rectrice à la recherche. Chaque titulaire de chaire admissible au renouvellement recevra une liste de critères qui serviront à déterminer si une chaire sera sélectionnée pour renouvellement. Cette liste sera fournie au début du mandat dans le document décrivant les mesures de soutien institutionnel et au milieu du mandat du titulaire de CRC.
- Le CMR dispose d'un bassin interne relativement diversifié de candidats aux CRC dans des domaines de recherche clés, et un processus de nomination à l'interne pourrait augmenter sa capacité à retenir ce talent. Il faudra soupeser ces considérations par rapport aux avantages de la publication des futures offres de CRC à l'externe. L'atteinte des objectifs en matière de GDGF constituera un facteur pondéré dans le choix de la recommandation d'une nomination. Les nominations à l'interne suivront la procédure décrite dans la section *Étude des systèmes d'emploi* (pages 10-13).
- Pour gérer les nominations futures de titulaires de chaire en vue d'assurer l'excellence en recherche et de veiller à ce qu'il n'y ait pas de lacunes sur le plan de ses objectifs institutionnels, le CMR prendra des mesures concrètes pour lutter contre les partis pris inconscients susceptibles d'influer sur les pratiques d'embauche et la négociation des conditions d'emploi et de limiter la réussite globale des membres des groupes désignés et des autres groupes visés par l'équité. Le CMR s'assurera que tous ceux qui participent au processus de nomination aux CRC ou de recrutement pour les CRC suivent une formation sur les partis pris inconscients avant d'entamer le processus, comme décrit à l'objectif 3, mesure 3.4, de ce plan d'action.
- Le CMR a entrepris de réviser son plan de recherche stratégique institutionnel global, et les CRC seront dotées en fonction de ses grands secteurs de recherche prioritaires. Un certain degré de souplesse pourrait être nécessaire pour veiller à ce que le CMR se conforme à ses objectifs en matière de groupes désignés. La description du titulaire putatif de la chaire sera rédigée par le comité compétent aux fins d'examen et de modification par la vice-rectrice à la recherche qui, en consultation avec l'agent d'EDI du Collège, pourra rapidement présenter au recteur une recommandation avec une certaine marge de manœuvre pour l'attribution de la chaire afin de réaliser une priorité institutionnelle comme la progression vers un objectif d'équité.

- Les politiques et les processus de recrutement des titulaires d'une CRC sont les suivants : le CMR a organisé des concours nationaux, internationaux ainsi qu'à l'interne, pour pourvoir ses CRC depuis qu'il est admissible au programme. À l'avenir, les concours à l'externe et à l'interne préciseront que la priorité pourrait être accordée aux personnes issues des GDGF. L'agent d'EDI veillera à la conformité du processus au plan d'action en matière d'EDI. Les concours à l'externe et à l'interne suivront la procédure décrite dans la section *Étude des systèmes d'emploi* (pages 10-13), à laquelle participent l'agent d'EDI et le comité d'EDI. Une publicité ciblée au moyen de groupes de soutien spécifiques assurera une large diffusion auprès des quatre groupes désignés pour les concours externes et internes. À l'heure actuelle, les appels de propositions sont diffusés à grande échelle. Toutes les chaires offertes sont annoncées sur la page Web de responsabilité publique du CMR pendant au moins 30 jours avant la clôture du concours et respecteront les [exigences relatives au recrutement et à la mise en candidature de titulaires de chaire de recherche du Canada](#). Le bureau de la VRR examine les dossiers pour s'assurer qu'ils sont complets et les transmet ensuite à un comité formé du comité consultatif de la recherche (CCR) et de l'agent d'EDI ou d'un membre désigné du comité d'EDI pour évaluation et recommandation. Le CCR compte une représentation égale des facultés du CMR et comprend des personnes issues des GDGF. Le CCR attribue un rang aux dossiers et recommande les trois meilleures candidatures. Le CCR fait office de comité de nomination des titulaires de CRC chargé de la recommandation de candidats à l'interne pour les CRC. La sélection finale s'effectue par un comité de doyens qui évalue les recommandations et analyse le dossier des meilleurs candidats par rapport au plan de recherche stratégique du CMR ainsi que les besoins en fait d'enseignement au Collège, et recommande au recteur le candidat qu'il estime le mieux convenir à l'institution. Cette personne est ensuite encouragée à terminer le processus complet de candidature. Toutes ces discussions et décisions sont effectuées en tribune ouverte entre les différents membres de comité. Un compte rendu de décision est par la suite rédigé et versé au dossier de dotation. Un formulaire d'attestation à mi-parcours est soumis au PCRC avant de prendre une décision de nomination.
- Actuellement, l'attribution des chaires des CRC est gérée par la vice-rectrice à la recherche en consultation avec le recteur et les doyens. À l'avenir, l'attribution des chaires sera dirigée par la vice-rectrice à la recherche, qui discutera avec le CCR, recevra ses recommandations, consultera l'agent d'EDI, et tiendra compte des priorités d'enseignement et de recherche du Collège. Les directeurs de département communiqueront les lacunes et les possibilités à leurs doyens, qui en informeront leurs représentants au CCR ainsi que le recteur et la vice-rectrice à la recherche. Le CCR et l'agent d'EDI recommanderont la formulation de l'offre d'emploi et considéreront des domaines de recherche plus larges pour attirer des candidats d'un bassin plus diversifié. Le processus de dotation sera la responsabilité de la vice-rectrice à la recherche.
- La décision de changer ou d'ajuster le domaine de recherche d'une chaire selon la marge de flexibilité sera prise à la recommandation de la vice-rectrice à la recherche. Cette recommandation sera émise à la suite d'une discussion sur les besoins plus généraux de l'institution entre le recteur et le vice-recteur aux études

- du Collège. Leur recommandation conjointe sera transmise au CCR et à l'agent d'EDI à des fins de commentaires et d'approbation. Si le CCR rejette la recommandation, un sous-comité du sénat universitaire sera mis sur pied afin d'examiner les propositions et de sélectionner une candidature acceptable aux yeux du sénat.
- Le renouvellement des chaires (de niveau 1 ou 2) se fera sous la direction de la vice-rectrice à la recherche. Les échéanciers et cycles de décision du processus de renouvellement seront diffusés séparément par le Bureau de la VRR. La décision de renouveler une chaire reviendra aux membres d'un comité sélectionnés par la VRR, lequel comprend un représentant du CCR, plusieurs professeurs d'une autre faculté et l'agent d'EDI ou un membre désigné du comité d'EDI. Selon les lignes directrices sur le renouvellement et l'évaluation des CRC, le comité recommandera au sénat universitaire, par l'entremise de la VRR, les mesures qui devront être prises.
 - Le CMR peut déterminer le besoin d'accorder une chaire de niveau 1 à une chaire de niveau 2, ou de séparer une chaire de niveau 1 en deux chaires de niveau 2. Une telle recommandation sera envisagée seulement lorsqu'une chaire est renouvelée ou vacante. La conversion d'une chaire de niveau 2 à une chaire de niveau 1 pourrait porter préjudice au nombre total de CRC dont dispose le CMRC. Une telle mesure ne sera envisagée que dans des circonstances exceptionnelles et lorsqu'elle n'affecte aucunement les objectifs d'équité et de diversité du CMRC. La recommandation de convertir une CRC de niveau 2 en une CRC de niveau 1 (ou vice versa) doit être soumise par le doyen concerné et approuvée par le sénat universitaire. Le Sénat n'approuve ce type de recommandation qu'après l'examen de la demande et son approbation par le CCR et l'agent d'EDI. Ces derniers évaluent non seulement le potentiel d'un tel changement pour la recherche, mais aussi ses conséquences générales et le résultat concret qu'il aurait sur le CMR en ce qui a trait à l'atteinte de ses objectifs.
 - Si la proposition d'éliminer une chaire des CRC est présentée au CMR en raison de son processus de réattribution⁶, le choix de la chaire à éliminer reviendra au recteur selon les recommandations du CCR et des deux vice-recteurs associés, avec l'assistance de l'agent d'EDI, qui tiendront compte des facteurs suivants : le nombre d'années de service restantes du titulaire de la chaire, les conséquences d'une réduction du financement auprès des étudiants du cycle supérieur, les priorités du plan de recherche stratégique du collège et les effets sur les objectifs de parité et d'équité du CMR. Une évaluation sera également menée conformément aux lignes directrices des CRC sur les évaluations.
 - Le niveau de soutien accordé aux titulaires d'une chaire (p. ex., le temps réservé à la recherche, l'allègement de la charge d'enseignement, le salaire et les avantages sociaux, les fonds de recherches additionnels, l'espace de travail, l'encadrement, le soutien administratif et l'équipement) est déterminé par la VRR avant qu'elle donne son approbation pour le traitement de la candidature. Les candidats sont encouragés à discuter de leurs demandes avec leur doyen et leur directeur de département attitré. Ainsi, le doyen pourra fournir une liste des mesures de soutien recommandées à la VRR pour qu'elle en discute avec le candidat avant de remplir

⁶ <https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/allocation-attribution-fra.aspx#reclaiming>

les documents officiels de sa candidature (décrits dans la section sur l'examen comparatif, p. 14-15). Comme mesure de protection pour s'assurer que les personnes des GDGF ne sont pas désavantagées lors des négociations sur le niveau de soutien institutionnel, elles seront mises au courant de toutes les formes de soutien fournies aux autres chaires des CRC du CMR (c.-à-d. qu'il y a divulgation complète de tout soutien institutionnel). Afin d'assurer l'équité du processus, les candidats rencontreront également l'agent d'EDI pour discuter de leurs besoins particuliers et du soutien de l'établissement. Les recommandations de l'agent d'EDI seront présentées à la VRR aux fins d'examen. Les candidats seront libres de demander et de négocier d'autres formes de soutien qui leur seront divulguées dès le départ.

- Pour s'assurer que les personnes des GDGF ne sont pas désavantagées lorsqu'elles posent leur candidature à une chaire, si leur curriculum vitae présente des périodes d'inactivité professionnelle, comme des congés parentaux ou de santé, ou pour administrer des soins à des membres de la famille, toutes les communications internes et le matériel publicitaire reconnaîtront que ces questions ne constituent pas des raisons explicites ou implicites de ne pas présenter sa candidature en conformité avec la priorité du programme des CRC d'éradiquer les obstacles institutionnels à la participation des membres des GDGF. Le processus de sélection et de nomination respectera les [exigences relatives au recrutement et à la mise en candidature de titulaires de chaire de recherche du Canada](#).
- Le CMR offre une formation annuelle et des activités de sensibilisation concernant les préjugés inconscients, l'équité, la diversité et l'inclusion. Tous les administrateurs et tous les professeurs qui participent au processus de recrutement et d'attribution d'une chaire doivent suivre cette formation. Tous les professeurs et les administrateurs universitaires du CMR doivent suivre le cours d'analyse comparative entre les sexes (ASC+) en ligne afin d'être conscientisés aux enjeux entourant les préjugés implicites et explicites envers les GDGF. De plus, les professeurs et les administrateurs qui participent au processus d'attribution ou de renouvellement de CRC devront suivre le module de formation portant sur les préjugés involontaires offert sur le site Web des CRC.

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

- Les facultés du CMR sont assujetties aux règlements du Conseil du Trésor et aux autres règlements régissant la collecte et la divulgation de renseignements sur les membres des GDGF (que ce soit sur les candidats aux postes de chaire ou sur les candidats choisis);
- La pratique standard pour l'embauche des fonctionnaires fédéraux est que tous les candidats aient la possibilité de s'auto-identifier comme membres de groupes désignés. Les comités d'embauche du CMR ont accès à cette information provenant de l'agent d'EDI, et l'agent des ressources humaines responsable au Collège suit et conserve cette information à des fins statistiques. Les personnes des groupes désignés sont invitées à s'identifier lorsqu'elles postulent pour une CRC. L'énoncé suivant apparaît sur tous les documents annonçant les CRC offertes au CMR : « Le Collège militaire royal du Canada et le ministère de la Défense nationale s'engagent

à respecter les politiques fédérales de non-discrimination et d'équité en matière d'emploi. Les membres des quatre groupes désavantagés désignés par le gouvernement fédéral, c'est-à-dire les femmes, les personnes handicapées, les minorités visibles et les Autochtones, sont encouragés à soumettre leur candidature. La fonction publique du Canada s'est engagée à se doter d'un effectif compétent et diversifié qui reflète la diversité des Canadiens à qui nous offrons des services. Nous souscrivons au principe d'équité en matière d'emploi et vous encourageons à indiquer votre appartenance à un groupe désigné au moment de présenter votre demande. Si vous avez besoin d'une aide technique ou d'une autre méthode d'évaluation afin de garantir une évaluation équitable de vos qualifications, veuillez l'indiquer dans votre candidature. »

- L'agent d'EDI suit et conserve les résultats du processus d'auto-identification (objectif 2 du plan d'action) et se coordonne avec les RH et la fonction publique pour assurer une mise à jour régulière des renseignements.

4) Maintien en poste et inclusion

- À titre d'institution fédérale assujettie aux directives administratives du Conseil du Trésor et du ministère de la Défense, le CMR dispose d'un grand nombre de procédures, de politiques et de mesures de soutien qui favorisent le maintien en poste d'individus issus des GDGF. De manière générale, ces politiques visent à faire du CMR un employeur de choix.
- Le plan d'action institutionnel du CMR en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, aux fins du programme des CRC, est dirigé par le Bureau de la vice-rectrice à la recherche, qui surveille les politiques approuvées par le Conseil de la Faculté, représente tous les membres du personnel enseignant et de la Faculté et rend compte au Sénat de l'université.
- La VRR est responsable de la mise en œuvre du plan d'action du CMR et peut répondre aux questions et aux préoccupations liées à l'équité ou à la diversité en ce qui concerne le programme des CRC en particulier ou les activités de recherche du CMR en général. Il est également possible d'utiliser tout autre moyen de remettre en question les pratiques et les activités de la fonction publique fédérale.
- L'établissement offre des séances d'information à tous les professeurs, ainsi que des séances d'information spécialement conçues pour les nouveaux employés afin de leur permettre de comprendre et d'utiliser les différents processus de perfectionnement qui sont à leur disposition en tant que nouveaux professeurs. Le CMR s'engage à offrir un environnement accueillant et positif.
- L'établissement s'engage à renforcer les groupes de soutien déjà en place au CMR, soit AGORA (LGBTQ+), ATHENA (femmes) et ACA (apprentissage et connaissances autochtones), à soutenir la création de nouvelles plateformes et à promouvoir l'interaction avec les différentes plateformes au sein de l'établissement local afin d'assurer un meilleur soutien et d'accroître les possibilités pour les membres des GDGF.

Rapports et gestion des plaintes liées à l'équité au CMR

Toute préoccupation des membres de la communauté académique concernant l'équité, la diversité et l'inclusion doit être signalée soit à l'agent de l'EDI (contact à ajouter après la fin du processus d'embauche), soit à un membre du [comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion](#). La préoccupation sera signalée à la vice-rectrice à la recherche⁷, ainsi que la contribution de l'agent d'EDI et du président du comité d'EDI sur les options proposées pour répondre à la préoccupation. La VRR à la recherche abordera la préoccupation conformément aux politiques et procédures de l'institution. Le Bureau de la VRR à la recherche informera le membre de la décision et des actions mises en œuvre pour répondre au problème dans un délai de 30 jours civils après le signalement du problème, sauf dans des circonstances exceptionnelles.

Le signalement du problème peut se faire de manière anonyme, auquel cas la décision et les actions mises en œuvre seront communiquées à l'agent d'EDI ou au membre du comité d'EDI qui a signalé le problème. En cas de questions confidentielles, les professeurs peuvent s'adresser à l'Association des professeurs ou à l'agent des Ressources humaines de l'établissement. Les professeurs ont également accès à un conseiller affecté aux plaintes en milieu de travail, aux ressources de résolution des conflits du gouvernement fédéral et au centre de résolution des conflits. En cas de questions de santé et sécurité, on peut aussi s'adresser aux divers conseillers en matière de milieu de travail, aux Services de gestion des conflits et des plaintes⁸ ou au Programme d'aide aux employés au 1-800-268-7708.

⁷ <https://www.rmc-cmr.ca/fr/recherche/bureau-vice-rectrice-recherche>

⁸ <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/conflits-inconduite/gestion-integree-plaintes-conflits.html>