RAPPORT DE CONFORMITÉ SUR LES OBJECTIFS DE PLANIFICATION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA
COLLÈGE MILITAIRE ROYAL DU CANADA

2023-2024

Conformément aux exigences du Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC), le Collège militaire royal du Canada (CMR) soumet par la présente son rapport sur les progrès réalisés en 2023-2024.

Objectif 1 : Harmonisation des plans stratégiques, des processus administratifs (y compris l'embauche, les nominations et l'avancement professionnel) et des examens contextuels en cours du CMR de manière synergique pour atteindre les objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI).

Obstacles systémiques – Veuillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (résumez quels sont les obstacles et comment ils ont été relevés) :

L'élaboration d'une formation obligatoire et facultative sur les préjugés inconscients, l'utilisation des pratiques exemplaires en matière d'embauche et de nomination pour la haute direction au niveau universitaire (doyens, etc.), les compétences culturelles (inclusivité de genre en français et en EDI) et l'utilisation des pratiques exemplaires d'EDI en matière d'embauche ont été identifiées comme priorités clés.

Mesures correspondantes adoptées pour surmonter les obstacles :

- L'accompagnement personnalisé sur les compétences culturelles et la mise en œuvre de mesures liées à l'EDI dans les processus institutionnels pour les comités d'embauche ont été mis en œuvre pour les Bureaux de la vice-rectrice à la recherche et de la Rectrice du CMR, conformément au plan d'action en matière d'EDI du CMR.
- Le processus d'embauche et de nomination a été élaboré par l'agent responsable de l'EDI et un comité en matière d'EDI et approuvé par la Rectrice.
- Des documents de référence ont été offerts pour cibler les difficultés communes et les pratiques exemplaires touchant la mise en œuvre des mesures liées à l'EDI dans les processus institutionnels.

Données qualitatives et quantitatives recueillies :

- L'accompagnement personnalisé sur les compétences culturelles en matière d'EDI (y compris en leadership, en communication, etc.) dans les processus institutionnels d'embauche, de nomination et de promotion a été élaboré par le consultant externe principal, et des rapports avec analyse des données sont disponibles. La consultation comprenait la mise à niveau du niveau de compétence culturelle de l'établissement visant à faciliter une mise en œuvre appropriée et efficace du plan d'action.

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

Des documents de référence et des rapports ont été élaborés pour déterminer les compétences de base requises dans la mise en œuvre des mesures liées à l'EDI dans les processus institutionnels.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Aucun.

Prochaines étapes (indiquer les dates/échéanciers) :

Mesure 1.1 : Embauche de conseillers principaux pour l'examen des compétences en matière d'EDI et la collecte et l'évaluation de données pour l'embauche et les nominations (terminé).

Mesure 1.2 : Examen des documents d'embauche et élaboration du nouveau processus convivial en matière d'EDI pour l'embauche et les nominations (terminé en 2023).

Mesure 1.3 : Examen des politiques et des procédures du CMR, et suggérer aux comités d'embauche les compétences clés et les lignes directrices pour l'embauche de la haute direction.

Est-ce que le financement de l'allocation relative à l'EDI du PCRC a été utilisé pour cet objectif clé?

Oui, l'allocation a été utilisée pour l'embauche d'un des conseillers principaux. En raison de ce financement d'amorçage initial, le CMR a pu allouer des fonds supplémentaires pour embaucher des conseillers supplémentaires pour examiner les processus clés en matière d'EDI, organiser des ateliers sur les préjugés inconscients pour les comités d'embauche et pour recueillir des données supplémentaires sur le genre et la lutte contre le racisme.

Objectif 2 : Sensibilisation aux pratiques exemplaires et leçons retenues en matière d'EDI tant à l'interne (communauté du CMR) qu'à l'externe (universités canadiennes et mondiales) – 2023-2024

Obstacles systémiques – Veuillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (résumez quels sont les obstacles et comment ils ont été relevés) :

Des obstacles systémiques ont été identifiés comme un manque de partage des pratiques exemplaires à l'échelle nationale (au Canada) et mondiale (avec des partenaires internationaux). Il est nécessaire d'établir et de maintenir une connaissance des pratiques exemplaires et des leçons retenues en matière d'EDI à l'interne et à l'externe, ce qui permettra au CMR de réduire les obstacles institutionnels.

Mesures correspondantes adoptées pour surmonter les obstacles :

À l'échelle nationale :

- L'agent responsable de l'EDI, sous la direction de la vice-rectrice à la recherche (VRR), a été en mesure de déterminer les orientations stratégiques clés pour le partage des pratiques exemplaires au CMR, au Canada et à l'étranger.
- Une série d'ateliers sur *L'écriture inclusive offertes aux membres du CMR* a été organisée en 2023-2024 par des chercheurs des principales universités québécoises et du secteur sans but lucratif afin de mettre l'accent sur l'apprentissage par l'action et de créer un environnement inclusif pour le corps professoral et le personnel du CMR. Dans l'ensemble, l'objectif était de fournir des directives, au personnel sur la langue française sensible envers le genre et l'EDI. Ces connaissances peuvent être appliquées à tout type de communication, qu'elle soit orale ou écrite, formelle ou informelle, ou adressée à un auditoire interne ou externe. Des documents de référence en français inclusif ont été fournis au corps professoral, au personnel et aux chercheurs afin de souligner les pratiques exemplaires dans la mise en œuvre des termes conviviaux liés à l'EDI et d'améliorer les processus institutionnels.
- *L'atelier sur l'EDI dans l'élaboration de subventions* a été offert par le conseiller principal et l'agent de l'EDI à tous les membres du corps professoral et chercheurs du CMR afin de renforcer la composante liée à l'EDI dans la rédaction de subventions et de partager les pratiques exemplaires des autres établissements universitaires.
- L'expert principal en intelligence artificielle (IA) et en genre et en lutte contre le racisme a donné une conférence pour tout le personnel du CMR. La conférence portait sur l'examen critique des préjugés dans l'IA, en particulier en ce qui concerne le genre et la race, et ses conséquences pour l'égalité, et comment ces préjugés sont transférés dans les systèmes d'IA à partir de données humaines, perpétuant les inégalités existantes. Lors de la séance, un large éventail

d'exemples du monde réel et de leurs défis ont été présentés en plus de l'exploration des possibilités de changements positifs. Des mesures potentielles ont été proposées pour corriger ces préjugés afin d'harmoniser l'IA avec les valeurs d'équité.

- L'agent responsable de l'EDI a assuré la liaison avec les anciens du CMR pour partager les connaissances et les pratiques exemplaires au sujet du parcours en matière d'EDI. Par conséquent, la promotion de 1988 a été en mesure d'allouer des fonds pour les initiatives du CMR en matière d'EDI.
- L'agent de l'EDI, à titre de coprésidente du Groupe des politiques sur les droits des femmes (réseau pancanadien visant à partager les pratiques exemplaires et les leçons retenues dans le milieu gouvernemental, sans but lucratif et universitaire) a facilité le partage continu avec le groupe des progrès du CMR et obtenu les commentaires et les suggestions des principaux leaders sur le terrain. Ces suggestions visaient à réduire les obstacles institutionnels dans l'éducation militaire.

À l'échelle internationale :

- Le CMR a partagé les pratiques exemplaires et les leçons retenues lors de la Conférence annuelle sur la diversité et l'inclusion de la United States Military Academy (USMA) de West Point du 30 au 31 août 2023. La présentation intitulée *Pratiques exemplaires en matière de recrutement, d'embauche et de maintien des effectifs* a été donnée par le commandant du CMR qui établit le profil des pratiques exemplaires en matière d'EDI au CMR (accent mis sur des études de cas de nomination à la haute direction, c.-à-d. les doyens).
- La table ronde intitulée *Table ronde sur les stratégies et les plans d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la formation militaire des futurs dirigeants* a eu lieu à la mission du Canada auprès de l'Organisation des Nations Unies (ONU). À la lumière des objectifs canadiens en matière d'EDI pour l'éducation militaire des futurs dirigeants de diverses identités de genre, cette table ronde a permis aux participants des corps militaire et diplomatique ainsi qu'aux experts principaux en matière d'EDI d'Australie, du Royaume-Uni, de la Nouvelle-Zélande, des États-Unis et du Canada de partager des pratiques exemplaires, des histoires de réussite, et les leçons tirées de l'élaboration de plans d'action et de stratégies d'EDI, particulièrement axés sur la composante « appartenance », afin de s'assurer que tous les intervenants sont mobilisés et préconisent le changement auprès des écoles de service militaire américaines et des pays du Commonwealth du Royaume-Uni. Cet événement a été co-parrainé par l'EDI/la VRR du CMR, la mission du Canada auprès de l'ONU et la United States Coast Guard Academy. Ainsi, des recommandations pour une collaboration améliorée et un partage des connaissances sur les pratiques exemplaires ont été élaborées. Un représentant de l'Académie canadienne de la Défense (ACD) a participé à

cette table ronde. Par conséquent, une collaboration fructueuse a été établie entre l'ADC et les membres des écoles de service militaire américaines.

- Le bureau de l'agent de l'EDI/la VRR a facilité la mise en place d'un réseau pour partager les pratiques exemplaires d'EDI avec toutes les écoles de service militaire américaines (USMA à West Point, US Naval Academy, US Coastal Guard Academy et US Air Force Academy). Par conséquent, les pratiques exemplaires de l'éducation militaire canadienne ont été soulignées. Des suggestions pour la révision des programmes d'études afin d'intégrer l'EDI conformément aux pratiques exemplaires des écoles de service militaire américaines ont été obtenues.
- Le bureau de l'agent de l'EDI/la VRR a facilité la mise en place du réseau en matière d'EDI pour le partage des pratiques exemplaires et l'apprentissage continu avec les écoles de service militaire du Commonwealth du Royaume-Uni et d'autres partenaires pertinents de l'Australie, de la Nouvelle-Zélande, de l'Afrique du Sud et du Royaume-Uni. Par conséquent, l'apprentissage continu est partagé par le biais de communications et de mises à jour régulières.
- L'atelier intitulé *L'Équité, la diversité et l'inclusion dans la formation militaire en français : L'expérience du Collège militaire royal du Canada* a été organisée par l'EDI/la VRR du CMR et co-parrainé par la mission l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) auprès de l'Organisation des Nations Unies (ONU) à New York et la Mission permanente du Canada auprès de l'Organisation des Nations Unies. L'événement a eu lieu dans la salle de conférence de l'Organisation internationale de la Francophonie à New York et a réuni un représentant du département français de la United States Military Academy à West Point, du corps militaire et diplomatique de l'Organisation des Nations Unies (p. ex., la Côte d'Ivoire, le Tchad, la Tunisie étaient représentés, entre autres) et l'ADC. À la lumière de l'initiative Elsie et des objectifs canadiens en matière d'EDI pour l'éducation militaire des futurs dirigeants, les meilleures pratiques en français inclusif ont été partagées par la haute direction du CMR avec la US Military Academy et les représentants du corps diplomatique militaire, du gouvernement et des organismes multilatéraux. Ces pratiques exemplaires proviennent des principales conclusions de recherches de pointe et des leçons tirées du CMR sous l'égide du plan d'action institutionnel en matière d'EDI. Les participants de l'atelier ont participé à l'apprentissage et ont pu fournir une rétroaction étendue sur les leçons retenues et les pratiques exemplaires du CMR. La rétroaction comprenait une attention particulière aux pratiques exemplaires du français inclusif dirigées par le CMR, et un partage plus large avec une communauté plus vaste engagée dans des opérations de maintien de la paix. Un résultat supplémentaire comprenait la formation de partenariats en formation en français inclusif entre l'USMA, l'OIF et le CMR.

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

- Des rapports sur le renforcement des processus institutionnels du CMR et le partage des pratiques exemplaires et des leçons retenues, y compris les visites aux partenaires, le rapport des conseillers principaux sur le renforcement des compétences en matière d'EDI dans l'embauche, les rapports sur les préjugés inconscients et les ateliers sur l'EDI dans les subventions ont été fournis à la haute direction du CMR.
- Des ressources bilingues pour la formation en matière d'EDI (en mettant l'accent sur les compétences en français inclusif) ont été élaborées pour renforcer les compétences culturelles et s'adapter au contexte du CMR.

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

- Les processus institutionnels au CMR ont été renforcés.
- Les leçons clés et les pratiques exemplaires ont été partagées avec les partenaires clés au pays et à l'étranger.
- De nouveaux partenariats en matière d'EDI ont été créés ou renforcés avec des intervenants clés de l'éducation militaire à l'échelle mondiale.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Aucun

Prochaines étapes (indiquer les dates/échéanciers) :

Mesure 2.1 : Terminé.

Mesure 2.2 : Encourager la collecte de données (commencée en 2023).

Mesure 2.3 : Effectuer une analyse générale des activités liées à l'EDI et apprendre des pratiques exemplaires d'autres universités au Canada (2023-2024)

Est-ce que le financement de l'allocation relative à l'EDI du PCRC a été utilisé pour cet objectif clé?

Oui, le financement des chaires de recherche du Canada (CRC) a été utilisé efficacement pour cet objectif clé. Par conséquent, le CMR a été en mesure de tirer profit de fonds supplémentaires de l'association des anciens du CMR.

Objectif 3 : Intégration des considérations liées à l'EDI à la culture d'apprentissage du CMR, et sensibilisation accrue du corps professoral et de la direction aux défis et aux possibilités en matière d'EDI.

Obstacles systémiques – Veuillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (résumez quels sont les obstacles et comment ils ont été relevés) :

Accroissement de la représentation des membres des quatre groupes désignés par le gouvernement fédéral, d'autres groupes en quête d'équité ou des membres représentant leurs intérêts à tous les niveaux de l'organisation (au sein des comités, des départements, des facultés, de la gestion de départements et de la direction), pour atteindre les objectifs des CRC et du gouvernement.

Mesures correspondantes adoptées pour surmonter les obstacles :

- Un comité de l'EDI a été modifié pour l'établissement. Un nouveau mandat a été élaboré pour que le comité intègre des membres supplémentaires en fonction de leur capacité de contribuer.
- Un accompagnement personnalisé et des conseils continus de la haute direction des processus du CMR avec des experts principaux ont été mis en œuvre par l'agent responsable de l'EDI/VRR pour un auditoire bilingue composé d'experts bilingues.
- Des recommandations de conseillers externes principaux en matière d'EDI ont été reçues pour modifier le plan d'action institutionnel en matière d'EDI conformément à la recherche à la fine pointe et aux pratiques exemplaires.

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

La formation et l'encadrement professionnel de la haute direction ont fourni de l'information sur les compétences culturelles et les préjugés inconscients au comité d'embauche et de nomination. La formation a élargi la sensibilisation du corps professoral et de la direction à l'égard des compétences et des pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion des autres établissements.

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

La formation a permis de faire ressortir l'importance de l'EDI pour l'établissement en vue de l'application de la recommandation du comité aux processus institutionnels.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Aucun.

Prochaines étapes (indiquer les dates/échéanciers) :

Les étapes de cet objectif ont toutes été mises en œuvre et représentent des initiatives continues ou récurrentes.

Est-ce que le financement de l'allocation relative à l'EDI du PCRC a été utilisé pour cet objectif clé?

Non

Objectif 4 : Évaluation de toute lacune dans la représentation des quatre groupes désignés au sein du groupe des titulaires de chaires des CRC

Obstacles systémiques – Veuillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (résumez quels sont les obstacles et comment ils ont été relevés) :

Un objectif clair a été défini pour la représentation des groupes désignés par le gouvernement fédéral au sein du groupe des titulaires de chaires des CRC. Le groupe des CRC actuel ne présente pas d'écarts importants. Cependant, une stratégie ciblée et un processus détaillé sont en cours d'élaboration pour les nouveaux employés et pour l'ensemble du processus de recrutement au CMR.

Mesures correspondantes adoptées pour surmonter les obstacles :

Examiner la vision et les initiatives institutionnelles concernant l'EDI et obtenir des commentaires sur les besoins en matière d'EDI de la haute direction et des doyens des facultés avant d'entreprendre d'autres recherches de CRC.

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

Les prochaines embauches des CRC sont en cours pour inclure des membres des quatre groupes désignés par le gouvernement fédéral et mettre l'accent sur l'équilibre entre les genres et les membres des minorités visibles, pour assurer l'atteinte de l'objectif d'EDI de l'établissement. L'approche se fondera sur des données recueillies au sujet de titulaires de chaires actuels et des objectifs définis pour l'établissement.

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

Les prochaines embauches comprendront une cible portant sur les quatre groupes désignés, sur les minorités visibles et le genre.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Aucun.

Prochaines étapes (indiquer les dates/échéanciers) :

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

Est-ce que le financement de l'allocation relative à l'EDI du PCRC a été utilisé pour cet objectif clé?

Non.

Objectif 5 : Harmonisation du processus d'embauche pour les postes liés aux CRC avec les cibles institutionnelles

Obstacles systémiques – Veuillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (résumez quels sont les obstacles et comment ils ont été relevés) :

Représentation des groupes désignés dans le groupe des titulaires de chaires. L'établissement a atteint l'objectif institutionnel; cependant, les prochaines embauches suivront la stratégie définie dans le plan d'action en matière d'EDI pour la mise en œuvre à long terme de l'objectif.

Mesures correspondantes adoptées pour surmonter les obstacles :

Les actions liées à cet objectif s'amorceront au moment du lancement d'un nouveau processus d'embauche/de nomination de CRC.

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

Les prochaines embauches liées aux CRC devront comprendre une cible fondée sur le genre et les minorités visibles pour assurer l'atteinte de l'objectif d'EDI de l'établissement. L'approche se fondera sur des données recueillies au sujet de titulaires de chaires actuels et des objectifs définis pour l'établissement.

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

Seront évalués une fois le processus d'embauche/de nomination terminé.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Aucun.

Prochaines étapes (indiquer les dates/échéanciers) :

Les étapes de cet objectif ont toutes été mises en œuvre et représentent des initiatives continues ou récurrentes.

Est-ce que le financement de l'allocation relative à l'EDI du PCRC a été utilisé pour cet objectif clé?

Non.

Objectif 6 : Durabilité à long terme et évaluation des progrès

Obstacles systémiques – Veuillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (résumez quels sont les obstacles et comment ils ont été relevés) :

Le succès des différentes mesures détaillées dans le plan d'action en matière d'EDI sera évalué sur la base des indicateurs des objectifs SMART, et un rapport sera produit sur l'évolution de l'élimination des obstacles systémiques relevés dans les objectifs précédents, dans une optique de mise en œuvre à long terme et durable du plan d'action en matière d'EDI sur la base continue de la gestion du CMR.

Mesures correspondantes adoptées pour surmonter les obstacles :

Le rapport d'évaluation des progrès est produit régulièrement.

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

Seront accessibles sur une base semestrielle et feront l'objet d'un examen externe.

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

Résultat attendu : sensibiliser, éliminer les obstacles systémiques, fournir des renseignements et assurer la durabilité à long terme du programme.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Aucun.

Prochaines étapes (indiquer les dates/échéanciers) :

Rapport d'évaluation des progrès (décembre 2024).

Est-ce que le financement de l'allocation relative à l'EDI du PCRC a été utilisé pour cet objectif clé?

Non.

Partie C : Défis et possibilités

Défis :

En mettant en place des politiques et des pratiques équitables et inclusives, on stimule la mobilisation totale d'un effectif diversifié, qui peut alors appliquer ses multiples compétences à tout l'éventail des défis qui se présentent dans le milieu éducatif. L'un des aspects cruciaux s'avère la participation équitable des groupes désignés à la direction institutionnelle et à la prise de décision. De plus, l'inclusion favorise la libre expression de l'innovation et la créativité, 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'inclusion assure aussi que chaque personne peut jouer un rôle actif (et non symbolique) dans le succès global de l'établissement. Une représentation véritable lors de l'établissement des politiques et des pratiques est importante à cet égard.

Possibilités :

Une représentation plus diversifiée des quatre groupes désignés au sein des comités au niveau de la faculté et de l'établissement est une cible continue du travail lié à l'EDI du CMR. Les chercheuses offrent une contribution notable au CMR en matière d'EDI appliquée au service. Le CMR doit explorer une telle possibilité de mettre à profit les groupes désignés par le gouvernement fédéral dans divers domaines de responsabilités éducatifs, ce qui aura une incidence positive sur leur avancement professionnel et leur perfectionnement professionnel.

Pratiques exemplaires :

Le CMR s'inspire des pratiques exemplaires d'autres établissements pertinents au Canada et dans le monde pour s'assurer que la vision 2030 de l'EDI se concrétise. La vision 2030 est la suivante : Le CMR est un chef de file mondial et un centre des pratiques exemplaires et de l'innovation en matière de politiques et de pratiques liées à l'EDI à l'interne (au niveau du CMR) et à l'externe (intervenants au Canada et dans le monde).

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

La conformité aux politiques fédérales a une incidence importante 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 précisent déjà que l'établissement donne la priorité à 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 :

- **Affiner et adapter un plan d'action institutionnel en matière d'EDI** pour en faire un document non pas rigide, mais plutôt évolutif, grâce à une série de consultations continues des décideurs, des groupes désignés, de tous les autres groupes en quête d'équité et de tout le personnel.
- **Définir des objectifs à court, moyen et long terme** plus en détail, qui s'appuient notamment sur des consultations importantes et régulières de tous les membres de la communauté du CMR au sujet de leur orientation et de leurs expériences en matière d'EDI.
- **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 de l'EDI (en octobre 2020) pour assurer une réactivité constante aux enjeux liés à l'EDI dans l'ensemble de l'établissement.

Ce comité est composé de membres diversifiés en ce qui a trait au genre, à la première langue officielle, à l'origine ethnique/au statut de minorité visible, à la discipline universitaire et au grade/à l'ancienneté. Le comité de l'EDI reconnaît qu'il existe des lacunes même au sein de ce groupe diversifié (en particulier en matière de représentation des Autochtones et des personnes handicapées). Ainsi, le Comité de l'EDI comble actuellement ces lacunes par des consultations continues des représentants de groupes actuellement sous-représentés. Le Comité de l'EDI a l'intention de sensibiliser les autres membres de la communauté du CMR issus de la diversité quant à l'importance de faire entendre leur voix, dans l'espoir que d'autres membres se porteront volontaires pour siéger au Comité de l'EDI.

- Proposer des mécanismes pour veiller à ce que l'EDI soit intégrée à la culture organisationnelle du CMR et à ses procédures opérationnelles normalisées (PON) courantes à l'avenir. Ces mécanismes sont décrits plus en détail dans les objectifs SMART qui suivent, dans le présent plan d'action. Chaque mesure est liée à une cible correspondante et à un objectif mesurable, assortis d'une stratégie de surveillance et d'un calendrier, pour assurer l'atteinte de l'objectif en temps opportun. La mise en place d'une stratégie de surveillance et d'évaluation pour chacun des objectifs mettant l'accent sur l'utilisation des outils et des techniques de [l'analyse comparative entre les sexes plus \(ACS+\)](#) permettra par ailleurs d'élaborer une feuille de route pour atteindre les objectifs de l'EDI, mais aussi étalonner et mesurer le succès (ou l'échec) dans le processus de réalisation de chacun des objectifs SMART.

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

Le mandat général de l'agent de l'EDI et du comité de l'EDI est d'étudier et de promouvoir les définitions et les principes de l'EDI, de conseiller le CMR et son équipe de direction à ce sujet, ainsi que de veiller à ce que l'EDI soit intégrée à tous les niveaux des travaux de recherche du CMR, du processus de collecte et d'analyse des données sur l'EDI jusqu'à l'intégration de ces données et renseignements dans les politiques du CMR. La rectrice, la vice-rectrice à la recherche et l'agent de l'EDI sont des acteurs clés en ce qui a trait à la prise de décisions, à la mise en œuvre, à la production de rapports et à la reddition de comptes relativement aux mesures détaillées dans le plan d'action. Les titulaires de ces postes clés jouent un rôle crucial de chefs de file des initiatives d'EDI, ainsi qu'en tant que porteurs et champions de l'EDI au CMR.