**Programme des chaires de recherche du Canada, Collège militaire royal du Canada 2022**

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 2022.

**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) :***

Pour ce qui est de cet objectif clé, des obstacles systémiques ont été relevés dans les différentes procédures du CMR et la planification stratégique de l’établissement.

L’élaboration d’une formation obligatoire et facultative sur les préjugés inconscients, l’utilisation des pratiques exemplaires en matière d’embauche et de nomination, les compétences culturelles (inclusivité de genre en français et en EDI) et l’utilisation des pratiques exemplaires d’EDI pour l’embauche ont été déterminées comme des priorités clés.

***Mesures correspondantes adoptées pour surmonter les obstacles :***

De nombreux ateliers de formation en français inclusif sur le plan du genre et de l’EDI ont été organisés à l’attention des professeurs et des chercheurs afin d’améliorer les compétences culturelles dans un contexte bilingue au CMR.

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 de l’établissement.

Le processus de nomination du vice-recteur aux études (VRE) a été révisé pour cibler les membres de quatre groupes désignés par le gouvernement fédéral. Le VRE est nommé à partir des groupes désignés par le gouvernement fédéral. (Plus de détails sont fournis sous l’objectif SMART 3 ci-dessous.)

L’agent de l’équité, de la diversité et de l’inclusion (agent d’EDI) a organisé des conférences sur l’EDI en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) pour le corps professoral et les étudiants.

***Données qualitatives et quantitatives recueillies :***

Des documents de référence ont été conçus pour cibler les difficultés communes et les pratiques exemplaires qui touchent la mise en œuvre des mesures d’EDI dans les processus de l’établissement.

L’établissement est membre du Centre canadien pour la diversité et l’inclusion (CCDI) et a accès à son dépôt de documents sur l’EDI sous forme bilingue.

***Progrès, résultats et incidences observés pendant la période visée par le rapport :***

Le VRE est nommé à partir des groupes désignés par le gouvernement fédéral.

Des ressources bilingues pour la formation en matière d’EDI (qui mettent l’accent sur les compétences en français inclusif) ont été élaborées pour renforcer les compétences culturelles et s’adapter au contexte du CMR. Pendant les ateliers, nous avons présenté des recherches de pointe qui proviennent d’universités au Québec.

***Défis relevés pendant la période visée par le rapport :***

Aucun (incidence de la COVID-19 décrite à la section B).

***Prochaines étapes (indiquer les dates/calendriers) :***

* Mesure 1.3 : Examen des politiques et des procédures du CMR (automne-hiver 2022-2023)

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

Oui, le financement a été utilisé pour l’élaboration d’ateliers, y compris l’élaboration de programmes d’études, la publication de ressources et l’embauche de consultants/formateurs.

**Objectif 2 : Sensibilisation aux pratiques exemplaires et aux leçons retenues en matière d’EDI tant interne (communauté du CMR) qu’externe (universités canadiennes et mondiales) – 2022-2023**

***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 relevés 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, tant interne et qu’externe, ce qui permettra au CMR de réduire les obstacles de l’établissement.

***Mesures correspondantes adoptées pour surmonter les obstacles :***

***À l’échelle nationale :***

Un plan de communications en matière d’EDI a été élaboré pour éliminer les obstacles et partager les pratiques exemplaires.

L’agent d’EDI, sous la direction du VRE, a été en mesure de déterminer les principales orientations stratégiques pour le partage des pratiques exemplaires au CMR, au Canada et à l’étranger.

Un dépôt en ligne des pratiques exemplaires et des ressources sur l’EDI est en cours d’élaboration pour le site Web public du CMR en anglais et en français.

La Semaine de l’égalité des sexes au printemps 2022 a été célébrée au CMR avec des événements comme :

A. Les cadres supérieurs (commandant du CMR et rectrice intérimaire) ont partagé leurs expériences avec les étudiants et le corps professoral;

B. Le Bureau des affaires publiques du CMR a préparé des documents visuels (vidéo) qui mettent l’accent sur les pratiques d’EDI au CMR;

C. Le corps professoral, le personnel et les étudiants de l’Université Queens se sont joints à l’événement pour discuter des pratiques exemplaires dans la perspective du changement de l’écosystème de Kingston en tant que ville et pour partager les pratiques exemplaires en matière d’EDI de leurs établissements respectifs;

D. Les membres des clubs du CMR (Agora, Athena, Connaissances et apprentissage autochtones) ont partagé leur expertise.

Le partage des pratiques exemplaires a eu lieu avec le Secrétariat de lutte contre le racisme du ministère de la Défense et la mise en œuvre de tables rondes est en cours afin de déterminer un meilleur processus d’auto-identification.

L’agent d’EDI a co-animé la réunion et a présenté au groupe Women’s Rights Policy (à l’échelle du Canada) une liste d’initiatives qui visent à réduire les barrières de l’établissement dans le système d’éducation militaire.

L’agent d’EDI a été invité à échanger sur les expériences du CMR et à apprendre des principaux experts en matière d’EDI et de genre dans ce domaine lors de la conférence intitulée « Avenir égalitaire 2022 » : Sommet sur l’égalité des genres à l’Université Carleton, à Ottawa.

L’agent d’EDI a participé à la conférence sur la sécurité et la défense de l’Académie canadienne de la Défense à Ottawa et a échangé sur les pratiques exemplaires du CMR avec des experts en la matière et des personnes influentes (hauts fonctionnaires militaires) de diverses branches du ministère de la Défense nationale.

L’agent d’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.

***À l’échelle internationale :***

L’agent d’EDI a visité la United States Military Academy West Point (USMA West Point) afin d’échanger sur les pratiques exemplaires en matière d’élaboration de programmes d’études, de réduction des obstacles de l’établissement, etc., ce qui a donné lieu à un échange et à une collaboration continus entre le CMR et l’USMA.

L’agent d’EDI a préparé une présentation du cheminement de l’EDI au CMR de 2020 à 2022 afin de la transmettre à des homologues externes d’autres établissements d’enseignement militaire et de les informer sur les pratiques de l’EDI au CMR.

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

Les données recueillies proviennent de groupes de discussion ciblés au CMR, du partage des pratiques exemplaires en matière de collecte de données qualitatives et quantitatives avec l’USMA à West Point et des entrevues avec des partenaires clés actifs dans le domaine de l’EDI.

***Progrès, résultats et incidences observés pendant la période visée par le rapport :***

L’efficacité de la communication en matière d’EDI s’est améliorée et tous les groupes à la recherche d’équité se sont sentis concernés par les changements apportés aux processus d’EDI.

Les cadres supérieurs et le personnel ont été informés des pratiques exemplaires dans le cadre de communications régulières et de séminaires sur le partage des connaissances. La contribution des cadres supérieurs et du personnel aux pratiques exemplaires a permis de garantir l’appropriation et l’adhésion au processus d’EDI à l’échelle locale, ce qui conduira au succès de diverses initiatives d’EDI à l’échelle nationale et internationale.

Le développement du plan de communication a compris la participation des cadres supérieurs du CMR (par exemple, la rectrice intérimaire, la vice-rectrice de la recherche, le vice-recteur des études, le commandant) en tant que champions du processus afin de valider la qualité des données à partir d’expériences vécues et du partage des pratiques exemplaires.

Des ressources ont été regroupées pour partager les pratiques exemplaires en matière d’élaboration de programmes d’études de pointe, de leadership militaire avec la composante EDI, de programmes d’études axés sur la mineure et la majeure EDI, et des pratiques exemplaires du secteur au Canada et à l’échelle internationale

La nouvelle stratégie de recherche du CMR a incorporé une forte composante transversale en matière d’EDI afin de garantir que l’orientation de la nouvelle recherche est en parfaite conformité avec les politiques en matière d’EDI des chaires de recherche du Canada (CRC).

***Défis relevés pendant la période visée par le rapport :***

Aucun (incidence de la COVID-19 décrite à la section B).

***Prochaines étapes (indiquer les dates/calendriers) :***

* Mesure 2.1 : Terminée
* Mesure 2.2 : Favoriser la collecte de données (l’évaluation de base aura lieu en 2023)
* Mesure 2.3 : Apprendre les pratiques exemplaires des autres universités au Canada et à l’étranger (2023)

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

Oui. Les fonds ont été utilisés pour partager les pratiques exemplaires à l’échelle nationale et internationale, conformément au plan de communication.

**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, des autres groupes en quête d’équité ou des membres représentant leurs intérêts à tous les échelons 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 :***

**PLAN D’ACTION EN MATIÈRE D’EDI DU CMR**

Au printemps 2022, un plan d’action en matière d’EDI, élaborer par le CMR, a été approuvé par le PCRC. Le plan d’action en matière d’EDI s’appuie sur les points clés suivants :

* Examen des systèmes d’emploi
* Examen comparatif de tous les titulaires de chaires actuels
* Analyses de l’environnement
* Analyse des possibilités et des obstacles propres au CMR

Le plan d’action a été élaboré pour tous les membres du groupe UT et il sera élargi en 2023 pour y inclure tous les membres de l’Escadre des études. Les différents examens ont mis en évidence les difficultés rencontrées par le CMR en matière d’EDI et des objectifs ont été élaborés pour corriger ou atténuer ces problèmes. Les objectifs sont précis et mesurables et ils correspondent aux résultats souhaités. Ils sont également réalistes et opportuns. Chaque objectif est lié à un indicateur qui permettra d’évaluer les progrès accomplis dans la poursuite de l’objectif en question, comme il est indiqué dans le plan d’action en matière d’EDI.

Voici un énoncé de l’objectif 3 : *« Intégration des considérations liées à l’EDI à la culture d’apprentissage du CMR, et la sensibilisation accrue du corps professoral et de la direction aux difficultés et aux possibilités en matière d’EDI. »*

L’indicateur lié à cet objectif est axé sur l’« *accroissement de la représentation des membres des groupes désignés, des autres groupes en quête d’équité ou des membres qui représentent leurs intérêts à tous les échelons 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.* »

Dans le cadre de cet indicateur lié à l’objectif, une étude a été réalisée au début de l’automne 2022 par la rectrice intérimaire sur la représentation des membres des groupes désignés par le gouvernement fédéral au sein de la direction au courant des 15 dernières années. Pour éviter tout préjudice, le nombre réel de groupes constitués de 5 personnes ou moins et les pourcentages connexes ne sont pas rapportés, conformément aux pratiques exemplaires et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

Voici les postes de cadres ciblés pour renforcer la représentation des membres des groupes désignés par le gouvernement fédéral.

* Recteur/rectrice
* Vice-recteur/vice-rectrice aux études\*
* Vice-recteur/vice-rectrice à la recherche\*
* Doyen de la Faculté des sciences humaines et sociales (ou des arts)
* Doyen de la Faculté des sciences
* Doyen de la Faculté de génie
* Doyen des études supérieures
* Doyen la Division des études permanentes\*

(*Remarque* : \* désigne les postes qui ont évolué au cours des 15 dernières années [créés, supprimés, dédoublés] et qui ont été traités en conséquence. Les données relatives aux affectations intérimaires de moins de 3 ans n’ont pas été compilées, car les affectations complètes à un poste de direction sont d’une durée de 3 à 8 ans. La durée de cette période permet de développer une vision et de mettre en œuvre le changement.)

Conformément aux objectifs du CMR pour le plan d’action en matière d’EDI, une approche active devrait être utilisée pour accroître la représentation des quatre groupes désignés par le gouvernement fédéral à l’échelle des cadres. Par conséquent, la nomination du VRE comprend l’affichage du poste, la détermination aux fins d’EDI et d’autres compétences élémentaires qui sont favorables à l’EDI (compétences en leadership, en communication…) et le pouvoir de créer un comité de nomination chargé de sélectionner exclusivement des candidats issus des groupes désignés par le gouvernement fédéral. Ainsi, le VRE a été nommé pour représenter les priorités universitaires du CMR au rang des cadres supérieurs. Le processus décrit plus haut a permis de réduire les préjugés inconscients pendant le recrutement et la nomination et d’accroître la compétence culturelle grâce à la prise en compte de tous les groupes en quête d’équité.

Le nouveau processus de nomination a été mis en œuvre avec le soutien du responsable de l’EDI et sous l’égide des cadres supérieurs :

À court terme : Des flux de travail clairs ont été mis en place entre l’agent d’EDI et le comité de nomination, c’est-à-dire que la documentation est soumise à l’agent d’EDI qui assure la gestion du processus d’auto-identification. L’agent d’EDI a été consulté sur les pratiques exemplaires en matière d’EDI et le flux de travail a reflété les leçons apprises par d’autres établissements.

À long terme : La nomination initiale du VRE a servi d’assise à une meilleure représentation des groupes en quête d’équité à tous les postes de direction déterminés.

Une série de conférences sur l’EDI (offertes par des experts bilingues) appliquée à la recherche et aux pratiques exemplaires a été lancée pour un public bilingue.

La formation sur l’élimination des préjugés dans le cadre du recrutement, de l’embauche et des nominations a été fournie par un consultant/expert en la matière dans le domaine de l’EDI et de la recherche. La formation a joué un rôle déterminant dans la réussite et la durabilité de la mise en œuvre des nouveaux flux de travail pour l’embauche des membres des groupes désignés par le gouvernement fédéral.

Les membres de la communauté du CMR ont accès à des documents bilingues sur l’EDI dans le cadre de leur adhésion au CCDI.

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

La formation et l’encadrement personnel ont permis de colliger des renseignements sur la compétence culturelle et les préjugés inconscients et de réaliser une évaluation de la compétence culturelle avant l’atelier de formation sur l’EDI (approche sur mesure). La formation a renforcé la sensibilisation du corps professoral et de la direction aux difficultés et aux responsabilités en matière d’EDI.

L’artiste primée Mary McPherson, membre de la Première Nation Couchiching dans le nord-ouest de l’Ontario, a animé sept ateliers dans le cadre des cours ENE 100, ENE 110 et ENE 210 pour le département d’anglais, culture et communication. Dans ces ateliers, Mary a exploré avec les apprenants et le corps professoral du CMR l’utilisation de l’art comme moyen d’exprimer les philosophies autochtones, de contrer le racisme, de comprendre les histoires violentes et de redécouvrir sa propre vision culturelle du monde.

Le document détaillant les initiatives liées à l’EDI au CMR souligne les différentes initiatives élaborées au Collège dans ce domaine.

***Progrès, résultats et incidences observés pendant la période visée par le rapport :***

L’embauche du VRE issu des groupes désignés par le gouvernement fédéral et qui possède des compétences en matière d’EDI permettra au CMR de mener à bien la stratégie d’EDI.

La formation en matière de compétences d’EDI pour le recrutement et les nominations a permis une plus grande prise de conscience quant à l’EDI et à son importance en vue de l’application de la recommandation du comité aux processus de l’établissement.

Les ateliers sur le changement culturel ont renforcé la capacité des étudiants et du corps professoral à comprendre et à célébrer les diverses cultures, langues et perspectives des peuples autochtones.

***Défis relevés pendant la période visée par le rapport :***

Aucun (incidence de la COVID-19 décrite à la section B).

***Prochaines étapes (indiquer les dates/calendriers) :***

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?***

Oui, nous avons fait appel à un consultant pour concevoir une formation sur l’EDI dans la recherche.

**Objectif 4 : Évaluation de toute lacune dans la représentation des quatre groupes désignés au sein du groupe des titulaires de 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 au sein du groupe des titulaires de CRC. Le groupe des CRC actuel ne présente pas d’écart important. 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 de l’établissement en matière d’EDI et obtenir des commentaires sur les besoins en matière d’EDI des cadres supérieurs 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 de CRC sont en cours et comprendront des membres des quatre groupes désignés par le gouvernement fédéral et mettront l’accent sur l’équilibre entre les genres et les membres des minorités visibles, pour atteindre l’objectif d’EDI de l’établissement. L’approche sera fondée sur des données recueillies au sujet de titulaires de chaires actuels et des objectifs définis pour l’établissement.

***Progrès, résultats et incidences observés pendant la période visée par le rapport :***

Les prochaines embauches tiendront compte de candidats des quatre groupes désignés ainsi que des minorités visibles et de genre.

***Défis relevés pendant la période visée par le rapport :***

Aucun.

***Prochaines étapes (indiquer les dates/calendriers) :***

Adapter le processus d’embauche pour atteindre les cibles d’EDI en collaboration avec le comité de l’EDI, les cadres supérieurs 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 de l’établissement**

***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 son objectif; 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, résultats et incidences observés pendant la période visée par le rapport :***

À évaluer une fois le processus d’embauche/de nomination terminé.

***Défis relevés pendant la période visée par le rapport :***

Aucun.

***Prochaines étapes (indiquer les dates/calendriers) :***

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 sera évalué sur la base des indicateurs d’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.

***Mesures correspondantes adoptées pour surmonter les obstacles :***

Le rapport d’évaluation des progrès sera produit bisannuellement en décembre.

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

Mise à disposition bisannuellement.

***Progrès, résultats et incidences observés pendant la période visée par le rapport :***

Résultat attendu : conscientisation, élimination des obstacles systémiques, offre de renseignements et durabilité à long terme du programme.

***Défis relevés pendant la période visée par le rapport :***

Aucun.

***Prochaines étapes (indiquer les dates/calendriers) :***

Rapport d’évaluation des progrès (décembre 2023).

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

Non.

**Partie C : Difficultés et possibilités**

**Points à améliorer :**

Grâce à la mise en place de politiques et de 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 difficultés qui se présentent dans l’environnement universitaire. L’un des aspects essentiels est la participation équitable des groupes désignés à la direction de l’établissement et à la prise de décision. De plus, l’inclusion favorise la libre expression de l’innovation et de la créativité, ce qui permet à l’organisation d’être agile, adaptable et prête à mobiliser ses ressources pour relever les difficultés auxquelles elle doit faire face. L’inclusion assure aussi que chaque personne peut jouer un rôle actif (et non symbolique) dans le succès global de l’établissement. Il est important d’assurer une représentation appropriée au cours de l’élaboration des politiques et des pratiques.

**Possibilités :**

Une représentation plus diversifiée des groupes désignés au sein des comités de la faculté et de l’établissement. Le CMR contribue grandement au travail en matière d’EDI par la participation de chercheurs issus des groupes désignés. Le CMR doit explorer une telle possibilité de mettre à profit les groupes désignés par le gouvernement fédéral dans divers domaines de responsabilités universitaires, pour assurer une incidence positive sur l’avancement et le perfectionnement professionnels.

**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 interne (à l’échelle du CMR) et externe (intervenant au Canada et dans le monde).

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

Le respect des politiques fédérales a une incidence importante sur l’EDI au CMR. Par exemple, les pratiques de recrutement sont déjà conformes aux normes nationales en matière de justice, d’équité et d’inclusion; les politiques de communication indiquent déjà que l’établissement donne la priorité à la diversité de notre communauté; et les politiques existantes soutiennent les personnes qui souhaitent mettre en œuvre des pratiques religieuses et culturelles particulières sur le lieu 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, grâce à la mise en œuvre des stratégies résumées ci-dessous :

* Affiner et adapter un **plan d’action de l’établissement en matière d’EDI** pour en faire un document non pas rigide, mais plutôt évolutif, grâce à une série de consultations continues auprès des décideurs, des groupes désignés, de tous les autres groupes en quête d’équité ainsi que 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 auprès 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 difficultés liées 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 écarts même au sein de ce groupe diversifié (en particulier en matière de représentation des Autochtones et des personnes en situation de handicap). Ainsi, le comité de l’EDI comble actuellement ces écarts par des consultations continues auprès de représentants des 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 instructions permanentes d’opérations (IPO) 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 d’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 essentiel à titre de chefs de file des initiatives d’EDI, ainsi qu’en tant que porteurs et champions de l’EDI au CMR.