**RAPPORT DE CONFORMITÉ DE LA PLANIFICATION
EN MATIÈRE D’ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSIVITÉ**

PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

COLLÈGE MILITAIRE ROYAL DU CANADA

**2019-2020**

En conformité avec les conditions du Programme des Chaires de Recherche du Canada (PCRC), le Collège militaire royal du Canada (CMR) rend ici compte des progrès accomplis durant l’année 2020.

**Plan d'action EDI - Rapports sur les analyses des objectifs clés, les obstacles systémiques, les objectifs et les indicateurs**

***Date du dernier plan (ex : dernière révision du plan public) :*** 29/01/2021

***Note attribuée au plan d'action dans le processus d'examen le plus récent :***

Satisfait partiellement

***Nom de la personne responsable de la mise en œuvre du plan :***

Dr Cécile Malardier-Jugroot

Lors de l'élaboration de leurs plans d'action, les établissements devaient :

1) un examen des systèmes d'emploi;

2) un examen comparatif; et

3) une analyse de l'environnement.

Ces évaluations étaient nécessaires afin d'identifier les obstacles et/ou les défis systémiques spécifiques auxquels sont confrontés les groupes sous-représentés. Les institutions devaient ensuite développer des indicateurs De mise-en-œuvre S.M.A.R.T. (spécifiques, mesurables, alignés aux objectifs désirés, réalistes et aux tombées opportunes) pour y répondre.

**Objectif 1 : Aligner les plans stratégiques et les processus systémiques de l'université et les examens environnementaux constants pour améliorer la sensibilisation et la réalisation de nos objectifs d'Équité, de Diversité et d'Inclusivité.**

* ***Obstacles systémiques - Veuillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (par exemple, résumez ce que sont les obstacles et comment ils ont été identifiés) :***

Dans cet objectif clé, la barrière systémique doit être identifiée dans les différentes procédures RMC et la planification stratégique de l'institution. Le processus a commencé par une formation sur les compétences culturelles (novembre 2020) et une consultation (automne 2020-hiver 2021) et du matériel de référence sur les défis à relever pour intégrer l'EDI dans les processus institutionnels pour une mise en œuvre efficace et efficiente. La formation a été dispensée à la haute direction par un cabinet de conseil externe.

***Actions correspondantes entreprises pour surmonter les obstacles :***

Un coaching personnel sur la compétence culturelle et la mise en œuvre de l'EDI dans les processus institutionnels est prévu (janvier 2021) pour le bureau du Vice-Principal Research, mettant en œuvre le plan d'action EDI du CMR.

Des documents de référence ont été achetés pour identifier les difficultés communes et les meilleures pratiques dans la mise en œuvre des mesures EDI dans les processus institutionnels.

Le processus d'embauche d'un agent EDI a été amorcé.

* ***Indicateurs qualitatifs et quantitatifs recueillis :***

Un coaching personnel sur la compétence culturelle et la mise en œuvre de l'EDI dans les processus institutionnels est prévu (janvier 2021) pour le bureau du Vice-Principal Research qui met en œuvre le plan d'action EDI du CMR.

L'encadrement et la consultation comprendront des niveaux de compétence culturelle pour l'institution afin de faciliter une mise en œuvre appropriée et efficace du plan d'action.

Des documents de référence ont été achetés pour identifier les difficultés communes et les meilleures pratiques dans la mise en œuvre des mesures EDI dans les processus institutionnels.

* ***Progrès et/ou résultats et impacts réalisés au cours de la période de rapport :***

Le poste d'agent EDI et le rôle de l'agent EDI au sein de l'institution ont été établis. Ce poste est un élément clé pour la mise en œuvre réussie et la pérennité du plan d'action EDI de l'institution.

* ***Défis rencontrés au cours de la période de référence :***

Aucun (impact COVID-19 signalé dans la section B)

* **Prochaines étapes (indiquer les dates/échéanciers spécifiques) :**

Mesure 1.1 : Embauche d'un agent EDI (été 2021)

Mesure 1.2 : Examen des documents de planification stratégique (automne 2021)

Mesure 1.3 : Examiner les politiques et procédures du RMc (automne 2022)

* ***Le financement de l'allocation EDI du PCRC a-t-il été utilisé pour cet objectif clé ?***

 Oui

* ***Si la réponse à la question précédente était « oui », indiquez quelle part du financement a été consacrée à cet objectif clé et plus précisément à quoi les fonds ont été dépensés.Si la réponse à la question précédente était « oui », indiquez quelle part du financement a été consacrée à cet objectif clé.***

1000 $

***Si un montant a été inscrit à la question précédente, indiquez précisément à quoi les fonds ont été dépensés.***

Matériel de référence.

* ***Évaluation de l'impact des allocations EDI : Veuillez évaluer l'étendue de l'impact que l'allocation EDI a eu sur votre établissement pour atteindre cet objectif clé :***

L'allocation EDI a eu un impact considérable sur la réalisation de progrès

**Objectif 2 : Établir et maintenir une sensibilisation aux pratiques et aux besoins EDI, tant à l'interne (communauté RMC) qu'à l'externe (universités canadiennes)**

* ***Obstacles systémiques - Veuillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (par exemple, résumez ce que sont les obstacles et comment ils ont été identifiés) :***

Un sondage complet a été élaboré et soumis à tous les membres du corps professoral du CMR (automne 2020-hiver 2021). Les données sont actuellement en cours d'analyse par le comité EDI pour un rapport attendu en juin 2021. L'impact sera d'identifier les obstacles, d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie de remédiation.

* ***Actions correspondantes entreprises pour surmonter les obstacles :***

Les actions seront mises en œuvre par le responsable EDI après l'achèvement du rapport par le comité EDI.

* ***Indicateurs qualitatifs et quantitatifs recueillis:***

Les données associées à l'enquête seront disponibles en juin 2021.

* ***Progrès et/ou résultats et impacts réalisés au cours de la période de rapport :***

Le poste d'agent EDI et le rôle de l'agent EDI au sein de l'institution ont été établis. Ce poste est un élément clé pour la mise en œuvre réussie et la pérennité du plan d'action EDI de l'institution. La mise en œuvre comprendra les résultats de l'enquête ainsi que les recommandations du comité EDI.

* ***Défis rencontrés au cours de la période de référence :***

Aucun (impact COVID-19 signalé dans la section B)

* ***Prochaines étapes (indiquer les dates/échéanciers spécifiques) :***

Mesure 2.1 : Rapport du comité EDI sur l'enquête (juin 2021), analyse de l'environnement pour le personnel de soutien (automne 2021), analyse de l'environnement pour les étudiants (printemps 2022)

Mesure 2.2 : Effectuer une analyse environnementale régulière des activités EDI dans d'autres universités au Canada (mai 2021-2022)

* ***Le financement de l'allocation EDI du PCRC a-t-il été utilisé pour cet objectif?***

 Oui

* ***Si la réponse à la question précédente était « oui », indiquez quelle part du financement a été consacrée à cet objectif clé et plus précisément à quoi les fonds ont été dépensés. Si la réponse à la question précédente était « oui », indiquez quelle part du financement a été consacrée à cet objectif clé.***

 5000 $

***Si un montant a été inscrit à la question précédente, indiquez précisément à quoi les fonds ont été dépensés.***

Traduction de matériel EDI.

* ***Évaluation de l'impact des allocations EDI :Veuillez évaluer l'étendue de l'impact que l'allocation EDI a eu sur votre établissement pour atteindre cet objectif clé :***

L’allocation EDI a eu un impact considérable sur la réalisation de progrès

***Contributions en espèces ou en nature de votre institution (le cas échéant) :***

Salaire du personnel de soutien : ~ 7000,00 $

**Objectif 3 : Intégrer les considérations EDI dans la culture et les activités du CMR et sensibiliser le corps professoral et la direction aux défis et aux engagements en matière d'équité, de diversité et d’inclusivité.**

* ***Obstacles systémiques - Veuillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (par exemple, résumez ce que sont les obstacles et comment ils ont été identifiés) :***

Besoin d'éducation et de formation en EDI et en compétences culturelles. Ce besoin a été identifié par la communication avec les chercheurs et par le comité EDI.

* ***Actions correspondantes entreprises pour surmonter les obstacles :***

Un comité EDI a été mis sur pied pour l'établissement (automne 2020). Des termes de référence ont été élaborés pour le comité (automne 2020).

Tous les membres du comité ont reçu une formation sur la compétence culturelle et les préjugés inconscients par un cabinet de conseil externe.

Tous les membres du conseil de faculté (y compris le directeur, les vice-présidents, les doyens, les chefs de département, les directeurs de programme) se forment sur les compétences culturelles et les préjugés inconscients (automne 2020).

Tous les membres du comité de promotion ont bénéficié d'un coaching individuel sur la compétence culturelle et les préjugés inconscients.

* ***Indicateurs qualitatifs et quantitatifs recueillis:***

La formation et le coaching personnel ont fourni des informations sur la compétence culturelle et les préjugés inconscients ainsi qu'une évaluation de la compétence culturelle avant l'atelier de formation EDI pour une approche sur mesure. La formation élargit la sensibilisation du corps professoral et de la direction aux défis et engagements en matière d'équité, de diversité et d’inclusivité.

* ***Progrès et/ou résultats et impacts réalisés au cours de la période de rapport :***

La création du comité EDI a permis la mise en place d'une consultation sur les questions EDI concernant la nouvelle initiative au RMC où les membres du comité EDI ont été directement consultés.

La formation a élargi la prise de conscience de la considération et de l'importance de l'EDI pour l'établissement en vue de la mise en œuvre de la recommandation du comité dans les processus institutionnels.

* ***Défis rencontrés au cours de la période de référence :***

Aucun (impact COVID-19 signalé dans la section B)

* ***Prochaines étapes (indiquer les dates/échéanciers spécifiques) :***

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

* ***Le financement de l'allocation EDI du PCRC a-t-il été utilisé pour cet objectif?***

Oui

* ***Si la réponse à la question précédente était « oui », indiquez quelle part du financement a été consacrée à cet objectif clé et plus précisément à quoi les fonds ont été dépensés. Si la réponse à la question précédente était « oui », indiquez quelle part du financement a été consacrée à cet objectif clé.***

 26000 $

***Si un montant a été inscrit à la question précédente, indiquez précisément à quoi les fonds ont été dépensés.***

Des formations sur la compétence culturelle et les préjugés inconscients pour les membres du comité EDI et une session de formation séparée pour les membres du Conseil de Faculté avec un service de traduction simultanée.

* ***Évaluation de l'impact des allocations EDI : Veuillez évaluer l'étendue de l'impact que l'allocation EDI a eu sur votre établissement pour atteindre cet objectif clé :***

L’allocation EDI a eu un impact considérable sur la réalisation de progrès

**Objectif 4 : Évaluer toute lacune dans la représentation des groupes vulnérables dans le groupe des titulaires de la CRC**

* ***Obstacles systémiques - Veuillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (par exemple, résumez ce que sont les obstacles et comment ils ont été identifiés) :***

Un objectif clair a été défini pour la représentation des groupes vulnérables dans le groupe des titulaires de chaire CRC, le groupe CRC actuel ne présente aucun écart, cependant les prochaines embauches comprendront une stratégie ciblée.

* ***Actions correspondantes entreprises pour surmonter les obstacles :***

Revoir la philosophie concernant l'EDI avec la haute direction et les doyens des facultés avant de commencer d'autres recherches CRC.

* ***Indicateurs qualitatifs et quantitatifs recueillis:***

Les prochaines embauches du CRC devront inclure une cible de genre pour assurer d'atteindre la cible EDI de l'institution. Basés sur les données recueillies sur les titulaires de chaire actuels et des objectifs définis pour l'institution.

* ***Progrès et/ou résultats et impacts réalisés au cours de la période de rapport :***

Les prochaines embauches incluront une cible genre

* ***Défis rencontrés au cours de la période de référence :***

Nil

* ***Prochaines étapes (indiquer les dates/échéanciers spécifiques) :***

Adapter le processus d'embauche pour atteindre les cibles EDI de l'établissement en consultation avec le comité EDI, avec la haute direction et les doyens des facultés (au début du processus suivant).

* ***Le financement de l'allocation EDI du PCRC a-t-il été utilisé pour cet objectif?***

 Non

**Objectif 5 : Aligner le processus de recrutement pour les postes CRC avec les cibles institutionnelles**

* ***Obstacles systémiques - Veuillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (par exemple, résumez ce que sont les obstacles et comment ils ont été identifiés) :***

Représentation des groupes désavantagés dans le groupe titulaire de la Chaire. L'institution a atteint l'objectif institutionnel, mais les prochaines embauches suivront la stratégie définie dans le plan d'action EDI pour une mise en œuvre à long terme de l'objectif.

* ***Actions correspondantes entreprises pour surmonter les obstacles :***

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

* ***Indicateurs qualitatifs et quantitatifs recueillis:***

Les prochaines embauches du CRC devront inclure une cible de genre pour assurer d'atteindre la cible EDI de l'institution. Basés sur les données recueillies sur les titulaires de chaire actuels et des objectifs définis pour l'institution.

* ***Progrès et/ou résultats et impacts réalisés au cours de la période de rapport :***

Sera évalué une fois le processus d'embauche/nomination terminé.

* ***Défis rencontrés au cours de la période de référence :***

Nil

* ***Prochaines étapes (indiquer les dates/échéanciers spécifiques) :***

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

* ***Le financement de l'allocation EDI du PCRC a-t-il été utilisé pour cet objectif?***

 Non

**Objectif 6 : Durabilité à long terme et évaluation des progrès**

* ***Obstacles systémiques - Veuillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (par exemple, résumez ce que sont les obstacles et comment ils ont été identifiés) :***

Le succès des différentes mesures détaillées dans le plan d'action sera évalué et un rapport sera produit sur l'évolution des obstacles systémiques identifiés dans les objectifs précédents pour une mise en œuvre à long terme et durable du plan d'action.

* ***Actions correspondantes entreprises pour surmonter les obstacles :***

Le rapport d'évaluation des progrès sera produit chaque année en décembre.

* ***Indicateurs qualitatifs et quantitatifs recueillis :***

À rendre disponible sur une base annuelle (à compter de décembre 2021)

* ***Progrès et/ou résultats et impacts réalisés au cours de la période de rapport :***

Résultat attendu : sensibiliser, éliminer les obstacles systémiques, fournir des informations et assurer la pérennité du programme.

* ***Défis rencontrés au cours de la période de référence :***

Nil

* ***Prochaines étapes (indiquer les dates/échéanciers spécifiques) :***

Rapport sur l'évaluation des progrès (décembre 2021)

* ***Le financement de l'allocation EDI du PCRC a-t-il été utilisé pour cet objectif?***

 Non

**Défis et opportunités :**

La création d'un comité EDI a été très précieuse pour les membres du corps professoral du CMR ainsi que pour la direction. Le comité a été impliqué et a fourni une observation éclairée pour différents processus et initiatives au CMR incorporant les principes et considérations de l'EDI.

L'institution s'appuiera sur ces opportunités pour la mise en œuvre des objectifs détaillés dans le plan d'action. Les initiatives du comité EDI seront également soutenues par le responsable EDI pour une mise en œuvre durable à long terme.

Un autre élément clé des initiatives entreprises par l'institution pour la mise en œuvre du plan d'action EDI a été la formation sur les compétences culturelles et les préjugés inconscients qui a été offerte à tous les membres du conseil de faculté (y compris les directeurs de programmes, les chefs de département, les doyens, directeurs adjoints, directeur). Une formation complémentaire sur la compétence culturelle et les préjugés inconscients a été offerte à tous les membres du Comité EDI. Les formations ont été très précieuses pour comprendre les biais inconscients et la valeur de l'EDI dans la recherche et pour l'institution. Cet élément important du Plan d'action sera suivi d'un coaching individuel sur la compétence culturelle et les préjugés inconscients pour tous les membres du comité de promotion prévu en janvier 2021.

L'impact de COVID-19 s'est fait sentir lors de la mise en œuvre du plan car les membres de la communauté de recherche, les membres du comité EDI et les membres du Bureau de recherche ont été directement touchés par les restrictions COVID-19 (par exemple accéder au laboratoires, soutien aux membres de la famille, soutien aux étudiants). Ces restrictions ont affecté la disponibilité des différents membres et l'institution a tout mis en œuvre pour accommoder et atténuer l'impact sur la mise en œuvre du plan d'action permettant une flexibilité, assurant un soutien administratif et fournissant les ressources pour les réunions en ligne.

**Allocation EDI Objectif 1 :**

***Partie 1: Passez en revue nos directives existantes et notre plan EDI à la lumière de la critique externe qui a trouvé nos propositions manquantes.***

Tous les objectifs de l'allocation EDI ont été inclus dans la section A (pour la période de rapport jusqu'en décembre 2020) avec des détails sur les objectifs et les progrès du plan d'action EDI.

***Partie 2: Indicateurs tels que présentés dans l'application Bourse EDI:***

Réaliser l'atelier du corps professoral ; projet de rapport préliminaire sur les déficiences ; rédiger la liste des déficiences cibles et le plan d'action de réparation ; exécuter le plan de réduction des carences.

***Partie 3 :Tous les indicateurs présentés dans les candidatures ont été traités et toutes les actions réalisées.***

Comme détaillé dans le plan d'action EDI du CMR, le rapport du comité EDI sur l'enquête EDI à l'échelle de la faculté sera disponible pour inclusion dans le plan d'action en juin 2021.

**Engagement auprès de personnes issues de groupes sous-représentés :**

L'institution s'est engagée auprès des minorités racisées, des personnes handicapées, des peuples autochtones, des femmes et des personnes LGBTQ2+ à chaque étape de l'élaboration du plan d'action EDI. Cette consultation s'est faite directement à travers le comité EDI avec une large représentation des membres du FDG et aussi avec une consultation directe sur l'élaboration du plan d'action EDI avec les membres des différents groupes.

La mise en œuvre du plan d'action EDI et la pertinence des mesures pour les groupes sous-représentés impliqueront également une consultation directe pour assurer un plan durable à long terme. Le succès du plan sera évalué régulièrement comme détaillé dans l'objectif clé 6. L'évaluation inclura également l'influence des mesures sur un environnement de recherche plus inclusif pour les titulaires de chaire de groupes sous-représentés.

L'intersectionnalité a été prise en compte dans l'analyse des données de l'enquête générale, mais en raison de la taille de l'établissement, tous les nombres de représentation inférieurs à 5 (et les pourcentages associés) seront supprimés.

**Efforts pour éliminer les obstacles systémiques au sein de l'institution plus largement :**

Les initiatives EDI développées dans le plan d'action EDI institutionnel seront bénéfiques pour tous les membres de la communauté de recherche du CMR. En effet, le sondage qui a été développé n'était pas destiné aux titulaires de chaire, l'étude a rejoint tous les membres du corps professoral pour qu'ils puissent mieux évaluer les défis et les obstacles systémiques auxquels sont confrontés les différents groupes vulnérables.

L'analyse des résultats du sondage guidera l'initiative visant à éliminer les obstacles, ainsi que les prochaines mesures efficaces pour fournir non seulement la conformité, mais aussi une vision pour un environnement de travail et de recherche équitable, diversifié et inclusif au CMR. Ces initiatives développées par l'agent EDI seront mises en œuvre pour l'ensemble de la communauté de recherche au CMR et auront un impact direct sur la mise en évidence de l'importance de l'EDI pour l'excellence en recherche.

Ces mesures institutionnelles seront complétées par le développement d'ateliers pour les membres du corps professoral, par exemple sur le rôle crucial de l'EDI dans l'environnement de la recherche, une formation sur la rédaction de subventions, et le développement de matériel pédagogique sur la compétence culturelle.