

Université Laurentienne

Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion des Chaires de recherche du Canada

Mise à jour : Novembre 2020
Ébauche de la version 3.0



Université **Laurentienne**
Laurentian University



Le Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans les Chaires de recherche du Canada (Plan d'action EDI-CRC) à l'Université Laurentienne est un document de travail qui sera mis à jour au fil des progrès et lorsque les consultations permanentes éclairent de nouvelles initiatives. Ce plan a été élaboré en consultation avec des représentants de groupes en quête d'équité à l'Université Laurentienne, notamment les femmes, les personnes handicapées, les autochtones, les minorités racialisées, les personnes LGBTQ2S+ et les francophones. Des experts externes en équité, diversité et inclusion (EDI), le Groupe du résultat 23 de l'Université Laurentienne et le Comité du Sénat sur la lutte contre le racisme et la discrimination ont aussi été consultés. Le Plan d'action EDI-CRC bénéficie du soutien de la vice-rectrice à la recherche et de la vice-rectrice aux études.

Novembre 2020

**Version 3.0
ÉBAUCHE**

Table des matières

1.0 VUE D'ENSEMBLE	4
2.0 A PROPOS DE L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE	6
2.1 Histoire des Chaires de recherche du Canada à l'Université Laurentienne	6
3.0 ÉLABORATION DU PLAN D'ACTION	7
3.1 Lacunes dans les versions 1.0 et 2.0 du Plan d'action-EDI-CRC	7
3.2 Analyse environnementale	8
3.3 Consultations supplémentaires des groupes en quête d'équité	11
3.4 Examen comparatif des pratiques actuelles de recrutement et d'embauche pour les Chaires de recherche du Canada	12
3.4.1 Examen des systèmes d'emploi	12
3.4.2 Examen comparatif	14
4.0 PLAN D'ACTION	16
Action 1 : Créer un poste de cadre pour faire le lien entre les initiatives d'EDI dans toute l'Université	16
Action 2 : Consulter davantage les chercheurs en quête d'équité	17
Action 3 : Améliorer les possibilités de formation sur l'EDI pour toutes les personnes engagées dans la recherche, notamment le corps professoral, le personnel et la population étudiante	18
Action 4 : Consulter, parfaire, approuver et mettre en œuvre la version 3.0 du Plan d'action-EDI-CRC de l'Université Laurentienne	18
Action 5 : Élaborer, consulter, parfaire, améliorer et mettre en œuvre une nouvelle politique de recrutement, d'embauche et de maintien en poste des titulaires de CRC à l'Université Laurentienne	20
Action 6 : Dresser un plan de gestion des données pour appuyer l'évaluation constante du Plan d'action	22
ANNEXES	23
Annexe A	25
Annexe B	28
Annexe C	31
Annexe D	35
Annexe E	37
Annexe F	38
Annexe G	39
Annexe H	4

1.0 Vue d'ensemble

Le gouvernement du Canada et le Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC) sont déterminés à assurer l'excellence de la recherche et de la formation en recherche pour le bien de toute la population canadienne. Le secteur de la recherche du Canada doit être plus équitable, diversifié et inclusif afin d'assurer l'excellence en recherche et l'innovation requises pour relever les défis mondiaux. Au printemps 2017, le Secrétariat des CRC a ordonné aux établissements comptant 5 CRC ou plus d'établir leur propre plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Le PCRC a publié de nouvelles lignes directrices afin d'améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion dans le secteur de la recherche au Canada et s'engage ainsi à respecter les politiques fédérales de non-discrimination et d'équité en matière d'emploi. Toutes les universités canadiennes qui acceptent des fonds du PCRC fédéral sont tenues de déployer des efforts concertés afin de prendre des mesures précises pour atteindre des cibles en matière d'équité et de diversité en ce qui concerne les CRC, en plus d'offrir un milieu de travail favorable et inclusif à tous les titulaires de chaires.

Ce document indique les plans et mesures qui seront appliqués à la Laurentienne pour assurer l'équité, la diversité et l'inclusion en ce qui concerne la sélection, la nomination et le soutien institutionnel des titulaires de CRC. L'équité dans l'emploi exige d'établir des conditions de travail exemptes d'obstacles, de corriger les désavantages dans l'emploi et d'effectuer des adaptations fondées sur les différences pour les quatre groupes désignés au Canada qui comprennent les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles. Le plan d'action en matière d'EDI de la Laurentienne vise à attirer, retenir et soutenir divers chercheurs provenant des quatre groupes désignés ainsi que les membres de la communauté LGBTQ2S+ et de la communauté francophone minoritaire. En outre, les identités intersectionnelles et les expériences uniques vécues par les chercheurs appartenant à des groupes en quête d'équité seront prises en compte.

Ce document est la mise à jour la plus récente du *Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans les Chaires de recherche du Canada de l'Université Laurentienne*, produite en novembre 2020. L'Université s'engage à revoir et à mettre à jour le plan chaque année afin de l'aligner sur les initiatives actuelles relatives à l'équité, la diversité et l'inclusion, les dispositions de la convention collective entre l'Université Laurentienne et l'Association des professeurs de l'Université Laurentienne, le Plan stratégique 2018-2023, le Plan stratégique de recherche 2019-2023 et le Plan d'enseignement 2020-2024.

Pour élaborer cette mise à jour (version 3.0) du *Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans les Chaires de recherche du Canada* de l'Université Laurentienne, la vice-rectrice à la recherche a mis sur pied le Comité spécial de la vice-rectrice à la recherche sur l'EDI dans la recherche qui comprenait des membres de groupes en quête d'équité, notamment des femmes, des autochtones, des personnes handicapées, des minorités racialisées, des LGBTQ2S+ et des francophones. Ce comité était composé de titulaires de CRC actuelles et passées, d'étudiants des cycles supérieurs et de membres du personnel du Bureau des services de recherche qui ont la responsabilité de superviser la mise en œuvre quotidienne du programme des CRC à la

Laurentienne. Le comité a également consulté les membres du Groupe de travail sur le résultat 23 de l'Université Laurentienne, qui comprend des membres du personnel, de la population étudiante et du corps professoral provenant de groupes en quête d'équité rattachés à des unités et programmes de toute l'Université, y compris le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne. Les membres du Comité du Sénat pour la lutte contre le racisme et la discrimination, présidé par le recteur et vice-chancelier, ainsi que la vice-rectrice aux études, ont également été consultés lors de l'élaboration de ce document. La liste complète des membres des comités consultés pour éclairer l'élaboration de la version 3.0 du Plan d'action EDI-CRC de la Laurentienne se trouve à l'annexe A.

Ce document (version 3.0) sera présenté au Secrétariat du PCRC le 30 novembre 2020 pour examen et approbation, et ses commentaires y seront intégrés avant l'examen final et la consultation des entités suivantes :

- Conseil de la recherche, du développement et de la créativité de l'Université Laurentienne (comité du Sénat responsable de superviser la mise en œuvre du Plan stratégique de recherche qui inclut des objectifs particuliers aux chaires de recherche)
- Comité de la planification académique de l'Université Laurentienne
- Association des professeurs de l'Université Laurentienne
- Équipe de gestion de l'Université Laurentienne

Le Plan sera ensuite présenté au Conseil des gouverneurs de l'Université Laurentienne (réunion prévue au printemps 2021) pour approbation finale. Après l'approbation, le Vice-rectorat à la recherche supervisera sa mise en œuvre en étroite collaboration avec le Bureau de la vice-rectrice aux études. Le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne appuiera aussi sa mise en œuvre sous la direction de la vice-rectrice à l'administration. L'équipe chargée de la mise en œuvre, sous la supervision de la vice-rectrice à la recherche, se réunira tous les trimestres pour examiner les progrès accomplis, adapter au besoin les stratégies et surveiller les progrès en fonction des cibles mesurables d'équité, de diversité et d'inclusion indiquées dans le Plan.

Renseignements sur le Plan d'action EDI-CRC : https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/action_plan-plan_action-fra.aspx

Pour obtenir d'autres renseignements sur le Plan d'action EDI-CRC de l'Université Laurentienne, communiquez avec :

Daniel Archambault, Ph. D.
Directeur du Bureau des services de recherche
Tél. : 705-675-1151, poste 3446
Courriel : darchambault@laurentian.ca

2.0 À propos de l'Université Laurentienne

L'Université Laurentienne est un **établissement bilingue doté d'un mandat triculturel** situé dans le nord-est de l'Ontario, sur les territoires traditionnels des Premières Nations Atikameksheng Anishnawbek et Wahnapiatae, qui se trouvent sur le territoire du traité Robison-Huron de 1850.

Fondée en 1960, l'Université Laurentienne a récemment célébré 60 années d'une expérience universitaire complète qui englobe le bilinguisme et les valeurs triculturelles. Avec plus de 7 000 étudiants équivalents temps plein au premier cycle et aux cycles supérieurs, l'Université Laurentienne est une destination de choix pour les étudiants canadiens et étrangers.

Tous les membres de la communauté de l'Université Laurentienne partagent la responsabilité de fournir et de maintenir un environnement d'apprentissage et de travail sain, exempt de discrimination et de harcèlement, et où règnent la collaboration, la compréhension et le respect mutuel. De plus, dans le Plan stratégique 2018-2023 de l'Université, le résultat 23 précise « *Nous nous assurerons d'avoir en place les ressources appropriées pour encourager l'inclusion, l'acceptation et le respect de la diversité qui existent dans la collectivité de notre campus.* » La mise en œuvre de la version 3.0 du Plan d'action EDI-CRC de l'Université Laurentienne contribuera à obtenir le résultat 23.

2.1 Histoire des Chaires de recherche du Canada à l'Université Laurentienne

En 2000, le gouvernement du Canada a créé un programme permanent visant à établir 2 285 postes de professeurs-chercheurs, les Chaires de recherche du Canada, dans les établissements de tout le pays autorisés à décerner des grades. La Laurentienne a obtenu sa première Chaire de recherche du Canada en 2004, une chaire de niveau 1 sur les systèmes aquatiques stressés. En novembre 2020, elle avait dix CRC : huit de niveau 2 et deux de niveau 1. Ce chiffre inclut six chaires ordinaires et quatre chaires spéciales. Actuellement, six chaires sont comblées et quatre sont vacantes. Un processus de recrutement pour une chaire est terminé et la candidature est à l'étude. Un candidat privilégié a été sélectionné pour une autre chaire et la candidature sera examinée au printemps 2021. Le troisième poste de titulaire de chaire sera annoncé à l'extérieur avant la fin de 2021, et une demande de renouvellement a été présentée pour une quatrième chaire. Un appel interne à propositions pour les chaires est prévu pour le début de 2021 et suivra le processus d'attribution révisé (annexe D).

Le Secrétariat du Programme des CRC oblige les établissements à instaurer des stratégies d'équité, de diversité et d'inclusion afin qu'ils puissent atteindre l'objectif de recruter et retenir des titulaires de CRC des quatre groupes désignés (femmes, autochtones, personnes handicapées et minorités racialisées). La Laurentienne a atteint ses objectifs d'EDI, et même si elle est sur la bonne voie pour continuer de s'y conformer, elle est consciente qu'elle doit faire plus pour intégrer pleinement les pratiques exemplaires d'EDI dans ses processus de recrutement, d'embauche et de maintien en poste des titulaires de CRC. Nous sommes également conscients des

changements à venir dans les objectifs pour les quatre groupes désignés et pensons que la version 3.0 de notre Plan d'action EDI-CRC nous mettra en bonne position pour atteindre et dépasser les objectifs d'EDI avant les changements de programme.

3.0 Élaboration du Plan d'action

Dans le cadre de l'élaboration du Plan d'action EDI-CRC de l'Université, le Secrétariat du Programme des CRC exige d'effectuer une **analyse environnementale** afin de comprendre comment l'Université atteint les objectifs d'EDI, de **consulter des chercheurs provenant de groupes en quête d'équité**, et **d'examiner les systèmes d'emploi** afin d'explorer les pratiques actuelles d'embauche pour les allocations des CRC et l'embauche des titulaires. Les établissements sont également encouragés à réfléchir à leurs caractéristiques uniques géographiques, linguistiques et autres qui peuvent poser des défis supplémentaires dans l'atteinte des cibles d'EDI dans les CRC.

3.1 Lacunes dans les versions 1.0 et 2.0 du Plan d'action EDI-CRC

À la suite d'un premier examen de notre Plan d'action par le PCRC, nous avons constitué un groupe de travail chargé d'aider le Bureau des services de recherche (BSR), le Bureau des ressources humaines et du développement organisationnel (BRHDO), le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne (BEDDP), et le Bureau de la vice-rectrice aux études (VRE) à réviser le plan en fonction des commentaires et préoccupations des examinateurs. Ce groupe a été formé à la suite d'un appel à candidatures envoyé au corps professoral, de contacts directs avec des membres de la communauté de la Laurentienne qui connaissent l'EDI (vécu et théorie), et des membres de comités ayant des buts liés à l'EDI. Le groupe de travail comptait des représentants des femmes, des personnes handicapées, des Autochtones et des membres des minorités visibles. Les titulaires de Chaire de recherche du Canada étaient aussi représentés. Malheureusement, la version 2.0 a obtenu la note « partiellement satisfaisant ».

Afin de faciliter l'élaboration de la version 3.0 du Plan d'action EDI-CRC, le Comité spécial de la vice-rectrice à la recherche sur l'EDI dans la recherche a été constitué et les membres du Groupe de travail sur le résultat 23 ont été consultés ainsi que le Comité du Sénat sur la lutte contre le racisme et la discrimination (annexe A). Tous les comités comptent des membres des groupes en quête d'équité, notamment les femmes, les personnes handicapées, les autochtones, les minorités racialisées, les LGBTQ2S+ et les francophones.

- Le PCRC a relevé plusieurs lacunes dans la version 2.0 du Plan d'action. La fiche de notation se trouve à l'annexe F et les domaines à améliorer sont résumés ci-dessous : preuves limitées que les analyses requises (analyse environnementale; examen comparatif, examen des systèmes d'emploi) ont été effectuées. Par conséquent, le comité n'a pas pu déterminer l'efficacité des objectifs et mesures proposés.
- Preuves limitées de consultation des membres des quatre groupes désignés; de l'exigence que les autochtones puissent se déclarer membres des Premières Nations, inuits ou métis.

3.2 Analyse environnementale

En 2019, la Laurentienne a effectué un sondage auprès des titulaires actuels de CRC afin d'en savoir davantage sur les obstacles potentiels à leurs programmes de recherche (annexe H). Ce sondage nous a donné une bonne vue d'ensemble des problèmes particuliers aux CRC, mais étant donné le petit nombre de CRC à l'Université Laurentienne, **un sondage a été envoyé à tous les membres du corps professoral en 2020**. Il a permis aux répondants de se dire membres de l'un des quatre groupes désignés et de recenser d'autres domaines d'intersectionnalité (remarque : les questions d'auto-identification provenaient du formulaire d'auto-identification du Programme des CRC, annexe B). Ce sondage d'auto-identification contenait aussi deux questions ouvertes : une sur les obstacles rencontrés à la Laurentienne concernant leur programme de recherche et l'EDI, et une autre sur les stratégies que la Laurentienne pourrait instaurer pour éliminer ces obstacles (annexe B). Le taux de réponse au sondage a été d'environ 30 % : 11 % des répondants se sont dits autochtones (ils pouvaient se dire membres des Premières Nations, métis ou inuits), 16 % ont dit appartenir à une minorité visible, 8 % ont dit être une personne handicapée et 52 % ont dit être une femme.

Les commentaires reçus dans le sondage ont été transmis oralement aux comités et groupes suivants afin d'obtenir des perspectives supplémentaires et de discuter des actions connexes (indiquées dans la section 4.0 ci-dessous) :

- Le Comité spécial de la vice-rectrice à la recherche sur l'EDI dans la recherche, en consultation avec un expert externe en EDI qui a apporté de l'expertise sur l'interprétation des résultats et les stratégies pour éliminer les obstacles et les préjugés.
- Groupe du résultat 23 : chargé de veiller à ce que les ressources appropriées soient en place pour promouvoir l'inclusion, l'acceptation et le respect de la diversité qui existent au sein de la communauté du campus.
- Comité du Sénat sur la lutte contre le racisme et la discrimination
- Institut de recherche autochtone Maamwizing
- Bureau de la vice-rectrice associée, Ressources humaines et développement organisationnel
- Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne

D'autres consultations sont également prévues avec l'Équipe de gestion de l'Université en décembre 2020. Un rapport écrit final est également en préparation. L'objectif est de distribuer largement le rapport écrit final en anglais et en français à la communauté de la Laurentienne au début de 2021.

Un résumé détaillé des **défis signalés dans le cadre du sondage d'auto-identification du corps professoral** et lors de la consultation des groupes énumérés ci-dessus, auxquels sont confrontés les chercheurs des groupes en quête d'équité a été établi :

Programme des chaires de recherche

- Plusieurs personnes ont dit que le processus interne d'attribution des CRC favorise la Faculté des sciences, de génie et d'architecture.

Processus de promotion

- Plusieurs personnes ont déclaré qu'il n'y avait pas d'aménagements pour tenir compte des retards dans les activités savantes en raison d'un handicap, d'un congé de maternité ou d'obligations d'aidant naturel.
- Plusieurs personnes estiment que le travail administratif assumé par les membres des quatre groupes désignés (QGD) n'est pas reconnu ou valorisé de la même manière que celui des autres.
- Les femmes ont fait part de leurs préoccupations concernant l'utilisation des évaluations des étudiants dans le processus de promotion.

Charges de travail

- Plusieurs membres des QGD estiment que leur travail administratif aux comités sert à cocher des cases, mais n'est pas reconnu comme il se doit. Des membres des QGD ont indiqué qu'ils recevaient davantage de demandes de participation à des comités, ce qui empiète sur le temps consacré à la recherche.
- Des répondants des facultés des arts, de la santé, de gestion et d'éducation ont indiqué qu'ils disposent de moins de temps pour la recherche que leurs collègues de la Faculté des sciences, de génie et d'architecture, car leur charge d'enseignement de base est supérieure d'un cours de trois crédits.
- Plusieurs répondants estiment que les femmes sont plus souvent invitées à assumer des tâches administratives moins visibles et moins valorisées que les hommes.
- Des membres des QGD ont indiqué qu'ils travaillent davantage à guider et à conseiller les étudiants en général, et les étudiants membres des QGD en particulier. Ils estiment que ce travail de mentorat supplémentaire n'est pas reconnu lors de l'évaluation pour la promotion et l'attribution de prix.

Inégalité salariale

- Beaucoup de répondantes ont exprimé des préoccupations concernant les salaires en indiquant qu'elles estiment être moins bien payées que les hommes de leur école ou département qui possèdent des qualifications et de l'expérience semblables.
- Plusieurs femmes ont aussi dit recevoir moins de fonds de démarrage de recherche que leurs collègues masculins.

Appréciation de la recherche

- Plusieurs répondants qui se disent autochtones ont le sentiment que le travail communautaire et le temps passé dans les communautés ne sont pas reconnus comme des éléments de leur travail de recherche ou qu'ils ne sont pas appréciés lors des évaluations pour une promotion et des prix.
- Plusieurs chercheurs francophones ont le sentiment que les travaux savants rédigés en français ne sont pas autant appréciés.

Discrimination fondée sur la langue

- Certaines personnes qui se disent francophones regrettent que les réunions se déroulent principalement en anglais et que certains documents ne soient

distribués qu'en anglais.

Autres préoccupations soulevées

- Le processus de plainte des membres du corps professoral doit être revu.
- Plusieurs chercheurs ont souligné les retards dus au temps que le Comité d'éthique de la recherche (CER) prend pour examiner les demandes.
- Certains chercheurs qui se disent autochtones sont préoccupés par le fait que des membres du CER ne comprennent pas les modes de savoirs autochtones.

La vice-rectrice à la recherche et la vice-rectrice aux études ont aussi rencontré les doyens et doyennes pour discuter du programme actuel des CRC à la Laurentienne afin d'obtenir leurs commentaires sur le processus. Plusieurs préoccupations/défis ont été soulevés :

- Une préoccupation est que le processus interne actuel d'octroi des CRC favorise la Faculté des sciences, de génie et d'architecture.
- Il faut améliorer les communications et la coordination entre les bureaux des doyens et doyennes, de la vice-rectrice à la recherche et de la vice-rectrice aux études, surtout en ce qui concerne les négociations avec le candidat préféré pour une CRC, la lettre d'offre, la demande au programme des CRC et l'accueil du nouveau titulaire de CRC.
- Les doyens et doyennes jugent également que davantage de soutien est nécessaire aux stades du recrutement et de l'entrevue.
- Comme stratégie pour remédier à la perte de chercheurs en début de carrière provenant des QGD qui acceptent des chaires de recherche dans d'autres universités, les doyens et doyennes verraient d'un bon œil un changement de la politique relative aux CRC à la Laurentienne qui permettrait d'utiliser les postes de titulaires de CRC pour promouvoir le maintien en poste.

La vice-rectrice à la recherche rencontre chaque mois les titulaires de chaires de recherche à l'Université Laurentienne (CRC, chaires financées par le secteur privé, chaires de la Laurentienne). En 2019- 2020, le nombre total de chaires de recherche à l'Université Laurentienne s'est chiffré entre 18 et 14. Au cours d'une demi-douzaine de réunions, les titulaires de chaires ont formulé des commentaires sur les obstacles à l'avancement de leurs activités savantes à l'Université Laurentienne et les possibilités d'amélioration. Le résumé détaillé de leurs commentaires se trouve ci-dessous :

- Un meilleur soutien aux unités et titulaires de chaire de la part du Bureau des services de recherche et du Vice-rectorat à la recherche serait d'appuyer les demandes au PCRC et l'accueil des titulaires de chaire.
- Après l'embauche, davantage de soutien pour protéger le détachement de l'enseignement des titulaires de chaire et pour obtenir les contributions à leurs programmes de recherche promises lors de l'embauche.
- Les commentaires sur le processus de renouvellement des CRC à la Laurentienne sont en général positifs.
- Les titulaires de chaire ont aussi dit que plusieurs chercheurs en début de carrière recrutés à la Laurentienne au cours des cinq dernières années et qui

se disent autochtones ont été recrutés pour diriger des chaires de recherche dans d'autres universités.

La vice-rectrice à la recherche, le directeur du Bureau des services de recherche et l'agente de la productivité en recherche (qui est aussi responsable de l'EDI au Bureau des services de recherche) ont rencontré la vice-rectrice associée, Ressources humaines et développement organisationnel, ainsi que le directeur des relations avec le corps professoral et le personnel afin de discuter des résultats du sondage d'auto-identification. Au cours de la rencontre, le Bureau des ressources humaines a été prié de formuler des commentaires sur l'amélioration du recrutement et du maintien en poste dans les chaires de recherche en général et les CRC en particulier :

- Les pratiques exemplaires d'embauche du Bureau des ressources humaines de la Laurentienne pourraient être appliquées pour améliorer les pratiques d'embauche aux postes professoraux.
- Davantage de consultation et de collaboration dans la conception de possibilités de formation sur l'EDI pour le corps professoral, le personnel et la population étudiante sur tout le campus.

3.3 Consultations supplémentaires des groupes en quête d'équité

S'appuyant sur les résultats du sondage d'auto-identification et les questions ouvertes sur les obstacles qui empêchent la progression des recherches, la vice-rectrice à la recherche a consulté le vice-recteur associé à l'enseignement et aux affaires francophones et la vice-rectrice associée à l'enseignement et aux affaires autochtones. Des consultations ont aussi lieu avec le Comité du Sénat sur la lutte contre le racisme et la discrimination et l'Institut de recherche Maamwizing. En outre, un expert-conseil externe en EDI a été appelé à travailler avec le Comité spécial de la vice-rectrice à la recherche sur l'EDI en recherche (qui compte des membres des groupes en quête d'équité, notamment les femmes, les personnes handicapées, les autochtones, les minorités racialisées, les personnes LGBTQ2S+ et les francophones) pour discuter des résultats du sondage d'auto-identification et des mesures requises en 2021 pour faire avancer l'EDI à l'Université. Voici les commentaires formulés lors de ces consultations :

- La distribution inégale des tâches administratives de type « domestique » dans les départements par rapport aux hommes de leur unité préoccupe les chercheuses.
- Les femmes ont aussi davantage de responsabilités de gardiennage en raison de la COVID-19, ce qui a une incidence sur leur rendement dans les activités savantes.
- Le racisme dans le système universitaire préoccupe des chercheurs racialisés, notamment la reconnaissance des accomplissements qui les rendraient compétitifs pour les chaires de recherche.
- Les chercheurs autochtones, noirs et de couleur (ANC) ont un fardeau supplémentaire de travail de service quand il y a peu de membres du corps professoral ANC et reçoivent davantage de demandes pour siéger à des comités et fournir du mentorat à des étudiants ANC.
- Selon des chercheurs LGBTQ2S+, il est nécessaire d'augmenter les soutiens aux membres du corps professoral et de la population étudiante trans, de tenir compte des interruptions de carrière dues à des congés médicaux, et d'améliorer la sensibilisation sur le langage unisexe.

- Selon des chercheurs autochtones, les systèmes universitaires doivent encore accorder de la valeur aux différentes formes d'activités savantes qui peuvent découler des modes autochtones de savoirs et de travail avec la communauté.
- Des membres des QGD ont aussi recommandé au Vice-rectorat à la recherche d'examiner davantage de possibilités de promouvoir les activités savantes des chercheurs en quête d'équité dans le cadre de séminaires organisés par l'Université et des articles dans les médias.
- Le Bureau des services de recherche a reçu des félicitations pour l'organisation d'ateliers sur la rédaction de demandes de subventions et le soutien pour la révision en français et en anglais. Cependant, seulement deux titulaires actuels de chaire de recherche de la Laurentienne sont francophones et aucun titulaire de CRC passée ou actuelle, n'est francophone.
- Les chercheurs handicapés ont besoin de soutien supplémentaire. Il a été suggéré que les services actuels d'accessibilité qui se concentrent sur la population étudiante visent aussi les membres du corps professoral et du personnel.
- La nécessité de formation EDI-101 à la Laurentienne a été mentionnée plusieurs fois.

Afin de traduire les commentaires sur les obstacles rencontrés par les membres des groupes en quête d'équité en actions concrètes, il a été recommandé qu'un expert externe en EDI anime des discussions en petits groupes, en offrant un espace sûr où les membres des groupes en quête d'équité peuvent partager leurs expériences et leurs recommandations (section 4.0).

3.4 Examen comparatif des pratiques actuelles de recrutement et d'embauche pour les Chaires de recherche du Canada

Quand le Programme des CRC a été instauré à l'Université Laurentienne, le processus général d'embauche et d'accueil des nouveaux titulaires a suivi le processus actuel d'embauche de tous les membres du corps professoral et la *Politique d'équité dans l'emploi*. Cependant, il n'y avait pas de processus officiel d'embauche des titulaires de CRC, et un document d'orientation décrivait les étapes générales du processus interne d'attribution d'une chaire à un département ou une école et de sélection d'un domaine de recherche. Après l'attribution d'une CRC à un département ou une école, il n'y avait plus d'interactions avec le Vice-rectorat à la recherche ou le Vice-rectorat à l'administration jusqu'à ce qu'il soit nécessaire de rédiger une lettre officielle. Cela a entraîné plusieurs défis dans l'allocation cohérente de ressources aux chaires et pouvait conduire à des iniquités.

En 2019, certains éléments des principales pratiques de recrutement et d'embauche des titulaires de CRC ont commencé à être intégrés. Premièrement, tous les membres du comité d'embauche devaient suivre le module de formation sur les préjugés inconscients du PCRC. Deuxièmement, le Vice-rectorat à la recherche a obligé les comités d'embauche à compter des représentants des QGD. Troisièmement, tous les candidats ont été invités à s'auto-identifier en tant que membre de l'un des QGD en remplissant le *Questionnaire d'auto-identification pour l'équité dans l'emploi* qui devait être remis à un membre désigné du Bureau des ressources humaines. Même si ce

questionnaire était un pas dans la bonne direction, il a été recommandé d'utiliser plutôt le questionnaire recommandé par le PCRC (annexe B) car il permet d'avoir davantage de sous-catégories d'auto-identification et davantage de données désagrégées.

Cependant, les changements effectués en 2019 n'ont pas suffi à assurer des pratiques équitables et inclusives de recrutement, d'embauche et de maintien en poste des titulaires de CRC à la Laurentienne. D'autres lacunes dans les pratiques principales ont été relevées lors de l'examen des systèmes d'emploi et de l'examen comparatif des « forfaits » offerts aux titulaires de CRC.

3.4.1 Examen des systèmes d'emploi

L'examen des systèmes d'emploi a révélé plusieurs lacunes dues au manque de processus officiel de recrutement, d'embauche et de maintien en poste des titulaires de CRC à la Laurentienne. Le processus actuel d'embauche des membres du corps professoral à l'Université Laurentienne n'est pas officialisé et n'exige pas que les membres des comités d'embauche suivent la formation sur les préjugés inconscients et comptent des représentants des QGD. Il n'offre pas non plus de processus officialisé d'auto-identification des candidats appartenant à un groupe en quête d'équité ni la possibilité de fournir des renseignements sur l'interruption de la carrière ou d'autres éléments qui ont eu une incidence sur leurs activités savantes et accomplissements.

Par conséquent, le Vice-rectorat à la recherche, en collaboration avec la vice-rectrice aux études et Ressources humaines et développement organisationnel, élaborera, en respectant la convention collective de l'Association des professeurs de l'Université Laurentienne, une politique de recrutement, d'embauche et de maintien en poste spécifique aux CRC (le but ultime étant que le processus des CRC soit adopté pour toutes les futures embauches de membres du corps professoral).

Les politiques et processus suivants sont en cours d'élaboration. Un expert-conseil externe en EDI a été engagé et continuera de travailler avec l'équipe en 2021 pour combler les lacunes relevées lors de l'examen des systèmes d'emploi. La nouvelle *Politique de recrutement, d'embauche et de maintien en poste des titulaires de CRC* abordera clairement les éléments ci-dessous et devrait être prête et mise en œuvre d'ici mai 2021 :

1. Gestion de l'allocation interne des CRC : niveaux 1 et 2
2. Processus de recrutement des titulaires de CRC
 - Recrutement interne par rapport à externe
3. Processus de collecte de données sur l'EDI pour les candidats
 - Stratégies d'encouragement de l'auto-identification
4. Stratégies à employer pendant le processus d'embauche pour faire en sorte que les chercheurs appartenant à des groupes en quête d'équité ne soient pas désavantagés
 - Conseils aux membres du comité sur la façon d'examiner les renseignements sur les interruptions de carrière et d'autres facteurs qui peuvent avoir une grande incidence sur les

- accomplissements des chercheurs des QGD
- Conseils sur les négociations afin que les membres des groupes en quête d'équité ne soient pas touchés de manière inégale
5. Lignes directrices sur le soutien institutionnel normalisé pour les titulaires de CRC
 - Honoraires et subventions mineures de recherche alloués par la VRR
 - Charges d'enseignement
 - Salaire de base
 - Compléments fondés sur la faculté
 - Fonds de démarrage fondés sur la faculté
 - Allocation des fonds de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI)
 6. Lignes directrices sur les soutiens fournis aux chercheurs pour la constitution du dossier de candidature aux CRC
 7. Gestion institutionnelle des allocations de CRC
 - Le processus de prise de décision doit utiliser le corridor de marge de manœuvre
 - Le processus de décision doit déterminer si une demande de renouvellement d'une CRC du niveau 1 ou 2 sera présentée
 - Processus de prise de décision pour faire avancer une CRC de niveau 2 ou niveau 1
 - Processus de prise de décision pour terminer graduellement une CRC de niveau 1 ou 2
 8. Lignes directrices sur le processus institutionnel de dépôt de plaintes ou de préoccupations par les titulaires de CRC concernant l'EDI

Les progrès réalisés à ce jour dans la nouvelle politique sont indiqués à l'annexe D. En plus de ces politiques et processus, des possibilités supplémentaires de formation sur l'EDI seront élaborées et en fin de compte intégrées dans la *Politique de recrutement, d'embauche et de maintien en poste des titulaires de Chaires de recherche du Canada* de l'Université Laurentienne.

3.4.2 Examen comparatif

En 2019, le Groupe de travail sur le Plan d'action EDI-CRC a effectué un sondage (annexe H) auprès des titulaires de CRC de l'Université Laurentienne afin de se renseigner sur leurs expériences. En 2020, en s'appuyant sur les résultats de ce sondage, la vice-rectrice à la recherche a examiné les données antérieures et les lettres d'offre d'emploi qui indiquaient les forfaits salariaux offerts aux titulaires de CRC recrutés ou renouvelés au cours des trois dernières années. Cependant, le nombre de dossiers examinés était très petit, car il y avait peu de CRC à la Laurentienne, ce qui n'a pas permis de comparer les données des CRC et des QGD par rapport aux titulaires de CRC qui ne se disaient pas membres d'un des QGD. De plus, les forfaits salariaux et les soutiens offerts aux titulaires de CRC lors de l'embauche et du renouvellement ont fait l'objet de discussions avec le groupe des titulaires de chaires de recherche de l'Université Laurentienne (17 personnes) lors de sa rencontre mensuelle avec la vice-rectrice à la recherche.

Ce groupe a exprimé les préoccupations suivantes :

- Manque de clarté concernant ce qu'un titulaire de CRC peut négocier lors de l'embauche ou du renouvellement.
- Même si les détachements de l'enseignement sont égaux pour tous les titulaires de CRC, il est à craindre que certains se sentent obligés d'enseigner davantage dans leur unité en raison des contraintes budgétaires. Il n'y avait pas suffisamment de chiffres pour déterminer si les demandes supplémentaires de travail étaient plus probablement adressées aux titulaires de chaires appartenant à l'un des QGD.
- Les forfaits salariaux offerts aux titulaires de CRC à la Faculté des sciences, de génie et d'architecture semblent toujours comporter des subventions de démarrage plus élevées.
- L'examen comparatif a de fait confirmé que le forfait salarial de base (détachement de l'enseignement; honoraires de recherche) était toujours offert pour les CRC de niveau 2.
- Le forfait salarial (fonds de démarrage et honoraires annuels de recherche) offert pour les CRC de niveau 1 semble plus variable et influencé davantage par les négociations avec le doyen ou la doyenne de la faculté. Le détachement de l'enseignement s'applique également.

Les forfaits salariaux ont aussi été discutés avec le groupe des doyens et doyennes qui ont indiqué qu'il était difficile de les comparer en l'absence de détails supplémentaires. Les doyens et doyennes ont recommandé que lors de la rédaction de la nouvelle politique, la vice-rectrice aux études tienne compte de la discipline (p. ex., les coûts de démarrage d'un laboratoire à la Faculté des arts ne sont probablement pas plus élevés que ceux du démarrage d'un laboratoire à la Faculté des sciences, de génie et d'architecture) et des années de service après l'obtention du Ph. D. Malgré ces éléments, les doyens et doyennes ont convenu que des lignes directrices sur un forfait salarial de base des titulaires de CRC amélioreraient le processus d'embauche.

Malheureusement, le petit nombre (10) de CRC à la Laurentienne, dont seulement six sont comblées en raison du roulement, ne permettait pas d'effectuer un examen comparatif statistiquement significatif. Cependant, les commentaires recueillis lors du sondage d'auto-identification, des consultations internes et externes, de l'examen des systèmes d'emploi et de l'examen comparatif, ainsi que les conseils du document du Secrétariat des CRC : *Équité, diversité et inclusion : Pratiques exemplaires pour le recrutement, l'embauche et le maintien en poste*, ont tous été pris en considération lors de l'élaboration des actions et calendriers d'amélioration (section 4.0). En particulier, une politique sur le recrutement, l'embauche et le maintien en poste des titulaires de CRC (annexe D) est en préparation afin de régler les nombreuses préoccupations recueillies pendant l'examen des systèmes d'emploi et l'examen comparatif.

4.0 Plan d'action

Il s'agit de la troisième mise à jour du Plan d'action EDI-CRC de l'Université Laurentienne. Les objectifs, les actions et les calendriers indiqués dans ce plan (version 3.0) reposent sur des données obtenues dans l'examen mis à jour des systèmes d'emploi, les consultations de chercheurs de groupes en quête d'équité, notamment les femmes, les personnes handicapées, les autochtones, les minorités racialisées, les personnes LGBTQ2S+ et les francophones qui travaillent dans un environnement linguistique minoritaire. Les nombreuses réunions et consultations avec des experts internes et externes en EDI ont aussi donné lieu à des recommandations d'initiatives. Collectivement, les actions pour faire avancer l'EDI dans le secteur de la recherche en général, et le programme des CRC en particulier, sont présentées dans les tableaux ci-dessous.

La vice-rectrice à la recherche surveillera les progrès sur le Plan d'action en collaboration avec la vice-rectrice aux études. Le Comité spécial de la vice-rectrice à la recherche sur l'EDI en recherche continuera également de se réunir tous les trois mois. Une mise à jour sur le Plan d'action sera effectuée en décembre de chaque année.

Action 1 : Créer un poste de cadre supérieur pour faire le lien entre les initiatives d'EDI dans toute l'Université

Vue d'ensemble : La nécessité d'un cadre supérieur pour aider à promouvoir l'EDI et agir comme personne-ressource est devenue évidente pendant les consultations des chercheurs appartenant à des groupes en quête d'équité.		
Indicateurs clés de rendement	<ul style="list-style-type: none"> • Embauche d'un(e) conseiller(ère) spécial(e) en EDI 	
Actions et dates visées	Nov. 2020 (terminé)	<ul style="list-style-type: none"> • La vice-rectrice à la recherche et la vice-rectrice aux études travaillent ensemble pour rédiger l'annonce du poste, l'afficher, donner une entrevue et retenir la conseillère spéciale sur l'EDI.
	Janv. 2021 (en cours)	<ul style="list-style-type: none"> • Début du mandat de la conseillère spéciale en EDI qui commence à travailler avec le Comité spécial sur l'EDI et le Comité du Sénat sur la lutte contre le racisme et la discrimination pour transmettre des stratégies d'action à d'autres cadres supérieurs.
	Janv. - Mars 2021	<ul style="list-style-type: none"> • La conseillère spéciale travaille avec l'expert-conseil externe en EDI pour faire avancer les actions 2 et 3.
Cadres supérieurs responsables de la	<ul style="list-style-type: none"> • Vice-rectrice à la recherche • Vice-rectrice aux études 	

supervision	
-------------	--

Action 2 : Consulter davantage les chercheurs en quête d'équité

En janvier et février 2021, un(e) expert(e)-conseil externe en EDI (avec le soutien de la conseillère spéciale en EDI) organisera des groupes de discussion pour chaque groupe désigné, ainsi qu'un groupe pour les LGBT+, un autre pour les chercheurs francophones et une séance ouverte. Les discussions en groupe seront aussi l'occasion de présenter les données désagrégées provenant du sondage de l'automne (en préservant l'anonymat) pour renforcer les résultats initiaux et recueillir des commentaires approfondis. L'expert-conseil remettra un rapport à l'Université. Les groupes de discussion seront ouverts à toute la communauté universitaire (corps professoral, personnel et population étudiante).

Vue d'ensemble : Tenir de petits groupes de discussion avec des chercheurs appartenant à des groupes en quête d'équité afin de mieux comprendre les stratégies à instaurer pour leur permettre de réaliser pleinement leur potentiel, sans être entravés par des pratiques inéquitables dans le secteur de la recherche.		
Indicateurs clés de rendement	<ul style="list-style-type: none"> Les chercheurs appartenant à des groupes en quête d'équité sont invités à participer à de petits groupes de discussion animés par un intervenant externe. 	
Actions et dates visées	Nov. 2020 (terminé)	<ul style="list-style-type: none"> La vice-rectrice à la recherche embauche un expert-conseil externe en EDI pour travailler avec la conseillère spéciale en EDI de l'Université Laurentienne.
	Nov. 2020 (terminé)	<ul style="list-style-type: none"> Groupe de discussion pilote avec l'expert-conseil externe en EDI et les membres du Comité spécial de la vice-rectrice à la recherche sur l'EDI en recherche pour préparer les groupes de discussion de 2021.
	Janv.-Fév. 2021	<ul style="list-style-type: none"> Avec le soutien de la conseillère spéciale en EDI, l'expert-conseil externe en EDI anime les groupes de discussion suivants : <ul style="list-style-type: none"> Groupe de discussion pour les chercheurs francophones Groupe de discussion pour les chercheuses Groupe de discussion pour les chercheurs autochtones Groupe de discussion pour les chercheurs LGBTQ2S+ Groupe de discussion pour les chercheurs handicapés Groupe de discussion pour les chercheurs des minorités racialisées Séance ouverte
	Mars 2021	<ul style="list-style-type: none"> Production d'un rapport contenant d'autres recommandations pour

		faire avancer l'EDI. <ul style="list-style-type: none"> • Présentation du rapport à l'Équipe de gestion de l'Université et à la communauté universitaire en général.
Cadres supérieurs responsables de la supervision	<ul style="list-style-type: none"> • Vice-rectrice à la recherche • Vice-rectrice aux études 	

Action 3 : Améliorer les possibilités de formation sur l'EDI pour toutes les personnes engagées dans la recherche, notamment, le corps professoral, le personnel et la population étudiante.

Vue d'ensemble : En se basant sur le mandat de bilinguisme et triculturel de l'Université Laurentienne, une formation 101 sur l'EDI dans l'entreprise de recherche « faite pour la Laurentienne » sera développée pour combler une lacune dans la formation sur l'EDI offerte actuellement (annexe C).		
Indicateurs clés de rendement	<ul style="list-style-type: none"> Le contenu sera élaboré en français et en anglais avec des sections en anishinaabemowin. Le matériel de formation sera conçu pour l'offre en ligne et en personne. 	
Actions et dates visées	Automne 2020 (terminé)	<ul style="list-style-type: none"> Consulter les membres de l'Université Laurentienne pour relever les lacunes dans la formation sur l'EDI.
	En cours	<ul style="list-style-type: none"> Tenir une liste des possibilités de formation sur l'EDI offerte à l'Université Laurentienne par le Bureau des services de recherche, le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne, la section de perfectionnement professionnel de l'UL et des ressources externes en ligne (annexe C)
	Jan.-Mars 2021	<ul style="list-style-type: none"> Embaucher un expert-conseil externe en EDI pour aider à élaborer le programme de formation.
	Avril 2021	<ul style="list-style-type: none"> Mettre le programme à l'essai et le réviser en fonction des commentaires.
	Mai 2021	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir le programme dans la communauté de la Laurentienne et en établir le calendrier (mettre le site Web à jour).
Cadres supérieurs responsables de la supervision	<ul style="list-style-type: none"> Vice-rectrice à la recherche Codirectrices du Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne 	

Action 4 : Consulter, parfaire, approuver et mettre en œuvre la version 3.0 du Plan d'action EDI-CRD de l'Université Laurentienne.

<p>Vue d'ensemble : Quand le Secrétariat du Programme des CRC examinera le Plan d'action EDI-CRC 3.0, la Laurentienne effectuera également un examen approfondi. Les parties concernées seront invitées à prendre connaissance de cette version et à fournir des commentaires pendant que nous nous préparons un plan à faire approuver par le Secrétariat du Programme des CRC, le Sénat et le Conseil des gouverneurs de l'Université Laurentienne.</p>		
Indicateurs clés de rendement	<ul style="list-style-type: none"> • Envoi de la version 3.0 au Secrétariat du Programme des CRC pour examen. • Consultations à l'Université Laurentienne. • L'Université Laurentienne possède un Plan d'action EDI-CRC approuvé. Le plan est affiché sur le site Web et intégré dans les documents de politiques de l'Université. 	
Actions et dates visées	Nov. 2020 (terminé)	<ul style="list-style-type: none"> • Envoi de la version 3.0 au Secrétariat du Programme des CRC pour examen.
	Déc. 2020 à mai 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Le processus de consultation interne pour obtenir l'approbation finale du Plan d'action EDI-CRC se déroule entre décembre 2020 et mai 2021 (voir la liste des consultations prévues dans le tableau ci-dessous).
	Juin 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour du site Web public et de tous les documents de politique de l'Université Laurentienne pour y intégrer la version 3.0 du Plan d'action EDI-CRC.
	En cours	<ul style="list-style-type: none"> • Le Comité spécial de la vice-rectrice à la recherche sur l'EDI en recherche se réunit tous les trimestres pour examiner la situation du plan et en décembre de chaque année pour faire le point sur les actions.
Cadres supérieurs responsables de la supervision	<ul style="list-style-type: none"> • Vice-rectrice à la recherche • Vice-rectrice aux études 	

Processus de consultation pour obtenir l'approbation finale du Plan d'action EDI-CRC 3.0 de l'Université Laurentienne	
Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne	Décembre 2020
Équipe de gestion de l'Université	Décembre 2020
L'ébauche de rapport (anglais, français) est communiquée à toute la communauté de l'Université Laurentienne pour avoir ses commentaires.	Janvier 2021

Chercheurs appartenant à des groupes en quête d'équité et groupes de discussion invités animés par un expert externe en EDI <ul style="list-style-type: none"> • Groupe de discussion pour les chercheuses • Groupe de discussion pour les chercheurs autochtones • Groupe de discussion pour les chercheurs LGBTQ2S+ • Groupe de discussion pour les chercheurs handicapés • Groupe de discussion pour les chercheurs de minorités racialisées • Groupe de discussion pour les chercheurs francophones 	Janvier et février 2021
Comité sur la lutte contre le racisme et la discrimination (comité spécial du Sénat)	Février 2021
Conseil de la recherche, du développement et de la créativité (sous-comité du Sénat)	Février 2021
Comité de la planification académique (sous-comité du Sénat)	Mars 2021
Tous les commentaires examinés par le Comité spécial de la vice-rectrice à la recherche sur l'EDI en recherche et, s'ils sont disponibles, et tous les commentaires du Secrétariat du Programme des CRC seront aussi intégrés. La version 3.1 du Plan d'action suivra le processus d'approbation finale avant d'être présentée au Conseil des gouverneurs pour approbation.	
Équipe de gestion de l'Université Laurentienne	Avril 2021
Sénat	Avril 2021
Conseil des gouverneurs	Mai 2021*
*La version approuvée du Plan d'action EDI-CRC sera téléchargée dans le site public de l'Université et distribuée à tous les membres de la communauté de l'Université Laurentienne.	

Action 5 : Élaborer, consulter, parfaire, améliorer et mettre en œuvre une nouvelle politique de recrutement, d'embauche et de maintien en poste des titulaires de CRC à l'Université Laurentienne.

L'allocation, le recrutement et l'embauche des titulaires de CRC à la Laurentienne seront transparents, constants et équitables, car les processus internes suivront les pratiques exemplaires en matière d'EDI. Les personnes engagées dans le processus d'embauche posséderont les connaissances nécessaires pour mettre en œuvre et respecter les pratiques exemplaires. Elles comprendront aussi l'importance de repérer et d'attirer d'excellents candidats provenant des groupes désignés, car elles auront effectué la formation. Les futurs comités de sélection continueront de comprendre des représentants des QGD et justifieront clairement la raison pour laquelle des membres des groupes désignés ne sont pas sélectionnés. Nous attirerons des candidats qualifiés des QGD pour des CRC dans tous les domaines de recherche, car nous aurons éliminé les obstacles à leur recrutement.

Vue d'ensemble : Les résultats de l'analyse environnementale, de l'examen des systèmes d'emploi et de l'examen comparatif indiquent tous que les pratiques actuelles (souvent officieuses) adoptées lors du recrutement, de l'embauche et du maintien en poste (renouvellement) des titulaires de CRC doivent être officialisées afin d'assurer la transparence et l'équité.		
Indicateurs clés de rendement	<ul style="list-style-type: none"> Ébauche d'une nouvelle politique fondée sur des données et les commentaires découlant des consultations lors de la préparation de la version 3.0. Consultation de la communauté de la Laurentienne Mise en œuvre de la politique 	
Actions et dates visées	Été 2019 (terminé)	<ul style="list-style-type: none"> Sondage auprès des titulaires de CRC pour recueillir des renseignements sur les obstacles à leurs activités savantes à la Laurentienne (annexe H).
	Automne 2020 (terminé)	<ul style="list-style-type: none"> Les principales pratiques de recrutement, d'embauche et de maintien en poste des titulaires de CRC ont été recueillies lors des consultations des vice-recteurs à la recherche d'autres universités de l'Ontario et du document du Secrétariat des CRC : <i>Équité, diversité et inclusion : Pratiques exemplaires pour le recrutement, l'embauche et le maintien en poste</i> (annexe D).
	Novembre (terminé)	<ul style="list-style-type: none"> Les commentaires pertinents découlant des consultations tenues pendant la préparation de la version 3.0 du Plan d'action EDI-CRC sont colligés.

	Déc. 2020	<ul style="list-style-type: none"> Avec le soutien du Groupe de travail sur le plan stratégique sur les chaires et centres de recherche, le Comité de la vice-rectrice à la recherche sur l'EDI dans la recherche prépare la première ébauche de la <i>Politique de recrutement, d'embauche et de maintien en poste des titulaires de CRC à l'Université Laurentienne</i>.
	Janv. – Fév. 2021	<ul style="list-style-type: none"> Consultation des membres de la communauté universitaire sur l'ébauche de politique : <ul style="list-style-type: none"> o Équipe de gestion o Doyens et doyennes o APUL (Association des professeurs)
	Mars 2021	<ul style="list-style-type: none"> Incorporer les commentaires recueillis lors des consultations et finaliser la politique en vue de sa mise en œuvre.
	Mars 2021 et en permanence	<ul style="list-style-type: none"> En consultation avec les bureaux des ressources humaines et du développement organisationnel et de l'équité, de la diversité et des droits de la personne, déterminer une ou des personnes qui pourront agir comme personnes-ressources pour les comités d'embauche de titulaires de CRC.
Cadres supérieurs responsables de la supervision		<ul style="list-style-type: none"> Vice-rectrice à la recherche Vice-rectrice aux études
<p>*Remarque : La politique inclura des articles sur 1) l'allocation des CRC, 2) le recrutement, 4) le processus d'embauche, 5) le forfait de soutien institutionnel, 6) la gestion des CRC à l'Université et 7) le processus de plaintes et de déclaration de préoccupations.</p>		

À partir des commentaires recueillis pendant les consultations, il faudra faire particulièrement attention de documenter et détailler les pratiques de l'Université Laurentienne dans une politique qui inclut les éléments mentionnés dans l'examen des systèmes d'emploi, ainsi que :

- un forfait de soutien normalisé des CRC afin que les titulaires soient traités également au stade des négociations.
- dans toutes les annonces de poste, une invitation marquée aux candidats à fournir des détails sur l'incidence des interruptions de carrière (y compris dues à la COVID-19) sur la production dans les activités savantes et les accomplissements documentés dans leur curriculum vitae officiel.
- des lignes directrices pour le stade de l'entrevue visant à inviter les candidats à développer sur les activités de recherche non traditionnelles, entre autres, le travail avec des communautés, le mentorat d'étudiants et d'autres chercheurs de groupes en quête d'équité, etc. qui ne figurent pas

nécessairement dans un curriculum vitae.

- les responsabilités précises pendant le processus d'embauche (doyens, vice-rectrice aux études, vice-rectrice à la recherche) afin d'améliorer les processus de recrutement et d'embauche.

Action 6 : Dresser un plan de gestion des données pour appuyer l'évaluation constante du Plan d'action

<p>Vue d'ensemble : En collaboration avec les bureaux de planification institutionnelle et des ressources humaines et du développement organisationnel, un plan de gestion des données sera dressé afin de simplifier la collecte des données d'auto-identification et de pouvoir produire des rapports pour évaluer les progrès sur l'EDI dans le recrutement, l'embauche et le maintien en poste.</p>											
Indicateurs clés de rendement	<ul style="list-style-type: none"> Le formulaire d'auto-identification se trouvera dans le système de la Laurentienne et sera pris en charge par le service de TI. Les données seront entreposées de manière à ce que les Ressources humaines (ou la Planification institutionnelle) puissent produire des rapports pour la haute direction en vue d'appuyer et d'évaluer le Plan d'action et d'autres initiatives d'EDI. 										
Actions et dates visées	<table border="1"> <tr> <td>Été 2019 (terminé)</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Diffusion du questionnaire d'auto-identification pour l'équité dans l'emploi. </td> </tr> <tr> <td>Automne 2020 (terminé)</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Un nouveau formulaire amélioré d'auto-identification a été déterminé et mis à l'essai. </td> </tr> <tr> <td>Jan.-Mai 2021</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> La vice-rectrice à la recherche anime plusieurs réunions avec le service de TI, Planification institutionnelle et Ressources humaines et développement organisationnel afin que le processus soit intégré dans les formulaires en ligne à la Laurentienne. </td> </tr> <tr> <td>Juin 2021</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Mise à l'essai du processus </td> </tr> <tr> <td>Juillet 2021</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Promouvoir l'achèvement du formulaire en ligne et encourager le corps professoral à s'auto-identifier. </td> </tr> </table>	Été 2019 (terminé)	<ul style="list-style-type: none"> Diffusion du questionnaire d'auto-identification pour l'équité dans l'emploi. 	Automne 2020 (terminé)	<ul style="list-style-type: none"> Un nouveau formulaire amélioré d'auto-identification a été déterminé et mis à l'essai. 	Jan.-Mai 2021	<ul style="list-style-type: none"> La vice-rectrice à la recherche anime plusieurs réunions avec le service de TI, Planification institutionnelle et Ressources humaines et développement organisationnel afin que le processus soit intégré dans les formulaires en ligne à la Laurentienne. 	Juin 2021	<ul style="list-style-type: none"> Mise à l'essai du processus 	Juillet 2021	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir l'achèvement du formulaire en ligne et encourager le corps professoral à s'auto-identifier.
	Été 2019 (terminé)	<ul style="list-style-type: none"> Diffusion du questionnaire d'auto-identification pour l'équité dans l'emploi. 									
	Automne 2020 (terminé)	<ul style="list-style-type: none"> Un nouveau formulaire amélioré d'auto-identification a été déterminé et mis à l'essai. 									
	Jan.-Mai 2021	<ul style="list-style-type: none"> La vice-rectrice à la recherche anime plusieurs réunions avec le service de TI, Planification institutionnelle et Ressources humaines et développement organisationnel afin que le processus soit intégré dans les formulaires en ligne à la Laurentienne. 									
	Juin 2021	<ul style="list-style-type: none"> Mise à l'essai du processus 									
Juillet 2021	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir l'achèvement du formulaire en ligne et encourager le corps professoral à s'auto-identifier. 										
Cadres supérieurs responsables de la supervision	<ul style="list-style-type: none"> Vice-rectrice à la recherche Vice-rectrice associée, Ressources humaines et développement organisationnel 										

Annexes

Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion des Chaires de recherche du Canada

Mise à jour
Novembre 2020
Version 3.0



Université **Laurentienne**
Laurentian University



Liste des annexes

Annexe A	Comité spécial de la vice-rectrice à la recherche sur l'EDI dans la recherche Membres du Groupe de travail sur le résultat 23 Comité du Sénat sur la lutte contre le racisme et la discrimination
Annexe B	Formulaire d'auto-identification
Annexe C	Programmes actuels de formation offerts à l'Université Laurentienne
Annexe D	Politique de recrutement, d'embauche et de maintien en poste des titulaires de CRC (en préparation)
Annexe E	Documents de référence
Annexe F	Commentaires sur la version 2.0 du Plan d'action EDI-CRC de la Laurentienne
Annexe G	Sondage d'auto-identification du corps professoral de l'Université Laurentienne
Annexe H	Questionnaire pour les titulaires de CRC à la Laurentienne

Annexe A

Comité spécial de la vice-rectrice à la recherche sur l'EDI dans la recherche

Tammy Eger, PhD (Présidente)

Vice-rectrice à la recherche

Amélie Hien, PhD

Professeure titulaire, Directrice du Département d'études françaises

Athena Wallis, BSc

Étudiante en Chimie/Biochimie

Andrée Noiseux, MA

Conseillère en recherche, Bureau des services de recherche

Christine Kraus, PhD

Professeure agrégée, Département de physique, ancienne Chaire de recherche du Canada niveau 2 en astrophysique des particules

Christopher Lane, PhD

Directeur, MIRARCO, Innovation minière

Daniel Archambault, PhD

Directeur, Bureau des services de recherche

Jacqueline Litzgus, PhD

Professeure titulaire, Département de biologie

Jennifer Walker, PhD

Chaire de recherche du Canada niveau 2 en santé autochtone

John Gunn, PhD

Chaire de recherche du Canada niveau 1 des systèmes aquatiques stressés,
Directeur du CFEU

Mery Martinez Garcia, PhD

Professeure agrégée, Biologie

Nicole Yantzi, PhD

Professeure titulaire, École de l'environnement

Roxanne Bélanger, PhD

Professeure agrégée, École d'orthophonie, Co-directrice, ECHO

Sandra Dorman, PhD

Professeure titulaire, École de kinésiologie et des sciences de la santé, Directrice du CRSST

Sean Parsons, PhD

Conseiller en recherche, Bureau des services de recherche

Thomas Merritt, PhD

Professeur titulaire, Chimie et biochimie et Leadeur CRSNG, ancien Chaire de recherche du Canada niveau 2 en bioinformatique et génomique

Membres du Groupe de travail sur le résultat 23

Responsable principal: Joël Dickinson, Doyenne, Faculté des arts

Bettina Brockerhoff-Macdonald, directrice, Engagement du corps professoral, Centre d'excellence académique

Cindy Cacciotti, vice-présidente associée, ressources humaines et développement organisationnel
 Cristina Beites, professeure agrégée, sages-femmes
 Daniel Scott, bibliothécaire associé
 Imane Ricard, gestionnaire, archives et systèmes
 Jennifer Johnson, professeure agrégée, études sur les femmes, le genre et la sexualité
 Jennifer Dowdall, codirectrice du Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne
 Joey-Lynn Wabie, professeure adjointe, École des relations autochtones
 Joseph Burke, responsable administratif, Bureau du président et vice-chancelier Kaella Earle, étudiant en génie (maintenant diplômé)
 Lois Heejung Kahng, coordonnatrice, projets spéciaux et partenariats, Faculté de gestion
 Lucie Gelinas, gestionnaire, services de consultation et d'accessibilité
 Mary Laur, directrice par intérim, Centre de partage et d'apprentissage autochtones
 Maryse Gareau, conseillère académique
 Mathew Dueck, vice-président associé, Association générale des étudiants
 Melissa Keeping, gestionnaire, sensibilisation et diversité, vie étudiante
 Nicole St.Marseille, directrice de la sécurité du campus
 Nicole Yantzi, professeure, École de l'environnement
 Sandra Hoy, professeure adjointe, travail social
 Scott Fisher, gestionnaire de projet, Faculté de gestion
 Shannon Goffin, codirectrice du bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne
 Shawn Swords, entraîneur-chef, basketball universitaire masculin
 Shelly Moore-Frappier, conseillère spéciale, Réconciliation
 Sonia Mills-Minster
 Tammy Eger, Vice-rectrice à la recherche
 Tom Fenske, président, Syndicat des employés de l'Université Laurentienne
 Thomas Merritt, professeur, chimie / biochimie et leader CRSNG
 Yacine Cisse, président, Association des étudiants africains des Caraïbes de l'Université Laurentienne

Comité du Sénat sur la lutte contre le racisme et la discrimination

Membres votants:

Université Laurentienne, Recteur et vice-chancelier:	Robert Haché (ex-officio)
Université Laurentienne, Provost et vice-rectrice aux études	Marie-Josée Berger (ex-officio)
Représentante du sénat (corps professoral)	Taima Moeke-Pickering
Représentante du sénat (corps professoral)	Yovita Gwekwerere
Représentante du sénat (corps professoral)	Amélie Hien
Représentant du sénat (corps professoral)	Mohamed Dia

Représentant du sénat (corps professoral)	Pawoumodom (Matthias) Takouda
Représentante du sénat (corps professoral)	Mery Martinez
Représentant du sénat (corps professoral)	Moustapha Soumahoro
Représentant étudiant (AEF)	Nicholas Beauparlant
Représentante étudiante (AEF)	Maggie Lavoie
Représentant étudiant (AGE)	Malek Abou-Rabia
Représentant étudiant (AGE)	Darius Garneau
Représentant étudiant (AÉÉS)	Bright Afum
Représentante étudiante (AÉÉS)	Mia Bourque
Représentant (perspective d'accessibilité)	Caleb Piche-Larocque

Membres non-votants:

Responsable des services administratifs, Rectorat	Joseph Burke (ex-officio)

Annexe B

Formulaire d'auto-identification

L'Université Laurentienne adopte les questions utilisées dans le formulaire d'auto-identification recommandé par le PCRC.

https://www.chairs-chaire.gc.ca/forms-formulaires/self_identification_preview-eng.pdf

https://www.chairs-chaire.gc.ca/forms-formulaires/self_identification_preview-fra.pdf

Remarque : Le formulaire (questions 2-8) a été utilisé avec succès dans un sondage d'auto-identification volontaire mené auprès du corps professoral à l'automne 2020 (annexe G). Par conséquent, le formulaire ci-dessous est actuellement à l'étude à l'Université Laurentienne afin d'être officiellement utilisé dans tous les processus d'embauche des titulaires de CRC à partir de 2021.

ÉBAUCHE

Formulaire d'auto-identification Recrutement pour une Chaire de recherche du Canada

Aanii, Hello, Bonjour,

L'Université Laurentienne se fait un devoir d'assurer l'équité, la diversité et l'inclusion dans le processus d'embauche des titulaires de Chaires de recherche du Canada et s'engage à travailler avec le Secrétariat des programmes interorganismes qui définit *l'équité comme étant l'élimination des préjugés et des obstacles systémiques, de manière à favoriser l'inclusion et de sorte que toutes les personnes jouissent du même accès aux programmes et puissent tirer les mêmes avantages* du Programme des Chaires de recherche du Canada. Le Secrétariat des programmes interorganismes déclare ensuite ce qui suit :

Pour ce faire, les établissements doivent adopter la diversité, que l'on définit comme étant les différences fondées sur la race, la couleur, le lieu d'origine, la religion, le statut d'immigrant ou de nouvel arrivant, l'origine ethnique, les capacités, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression du genre et l'âge. La reconnaissance et la valorisation de la diversité et de l'équité doivent être accompagnées d'efforts concertés afin de veiller à l'inclusion de populations variées et sous-représentées, ce qui signifie que les personnes doivent être et se sentir valorisées, respectées et soutenues de manière égale.

Il n'est pas obligatoire de remplir ce formulaire. Cependant, l'Université Laurentienne est tenue d'allouer une partie de ses CRC à des personnes qui se disent membres de l'un des quatre groupes désignés (femmes, autochtones, personnes handicapées, minorités visibles).

Les renseignements recueillis lors de ce sondage demeureront confidentiels.

Les questions sur le sondage peuvent être adressées à _____ (personne aux Ressources humaines à confirmer).

Les questions sur le Plan d'action EDI-CRC à l'Université Laurentienne peuvent être adressées à la vice-rectrice à la recherche à vpresearch@laurentian.ca.

Miigwetch, merci, thank you de prendre le temps de répondre à ce sondage.

Annexe C

Programmes de formation actuellement offerts à l'Université Laurentienne

Tous les membres de la communauté de l'Université Laurentienne partagent la responsabilité de fournir et de maintenir un environnement d'apprentissage et de travail sain, exempt de discrimination et de harcèlement. Des lacunes dans la formation sur l'EDI ont été relevées lors de l'élaboration de la version 3.0 du Plan d'action EDI-CRC. Les recommandations visant à combler ces lacunes sont décrites dans la section 4.0 et apporteront un complément aux programmes de formation existants.

À l'heure actuelle, les possibilités de formation/atelier internes et externes suivantes sont offertes au corps professoral, au personnel et à la population étudiante de la Laurentienne :

Programmes offerts par le Bureau des services de recherche	
Atelier : Équité, diversité et inclusion dans le secteur de la recherche	Cet atelier s'adresse au corps professoral et à la population étudiante des cycles supérieurs qui désirent se renseigner sur l'EDI. Il explique la différence entre l'équité et l'égalité, les dimensions de la diversité et les stratégies pour favoriser l'inclusion. Les participants ont également l'occasion de travailler en groupe pour recenser les obstacles et proposer des solutions potentielles lorsqu'ils réfléchissent à la diversité, à l'inclusion et aux préjugés inconscients dans leurs laboratoires, groupes de travail et salles de classe.
Atelier : Stratégies d'intégration des principes de l'EDI dans votre plan de formation du personnel hautement qualifié (PHQ)	Cet atelier est organisé par le Bureau des services de recherche avec les membres du Comité spécial de la vice-rectrice à la recherche sur l'EDI dans la recherche. Les chercheurs financés par les trois Conseils discutent de leurs plans de formation du PHQ et de la façon dont ils s'efforcent de promouvoir l'équité et la diversité au moyen de l'inclusion.
Programmes offerts par le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne en collaboration avec la section de perfectionnement professionnel de la Laurentienne	
Préjugés inconscients : Équité, diversité et le Bureau des droits de la personne	Les participants à l'atelier sur les préjugés inconscients : <ul style="list-style-type: none"> • comprendront mieux la diversité et l'inclusion • apprendront comment déceler les préjugés inconscients • apprendront comment déceler leurs propres préjugés • apprendront quelques stratégies d'élimination et de prévention des préjugés
<i>Politique pour un milieu respectueux de travail et d'étude du BEDDP</i>	Le programme de formation examine la politique de l'Université Laurentienne pour un milieu respectueux de travail et d'étude. L'Université Laurentienne s'engage à promouvoir une communauté respectueuse, diversifiée et inclusive et

	<p>de veiller à ce que chaque membre de sa communauté soit protégé contre la discrimination, le harcèlement, le harcèlement sexuel, la violence sexuelle et l'intimidation.</p> <p>Le programme traite des droits d'une personne de travailler dans un milieu exempt de tout harcèlement et toute discrimination fondés sur des motifs liés aux droits de la personne (race, ascendance, lieu d'origine, couleur, origine ethnique, citoyenneté, croyance, sexe, expression du genre, identification du genre, orientation sexuelle, âge, état civil, situation familiale et handicap).</p>
Programmes appuyés par le Groupe de travail sur le résultat 23	
Formation sur un espace sécuritaire	La formation sur un espace sécuritaire pour les LGBTQ2S+ apporte les connaissances nécessaires pour être une ressource qui accepte les membres de la communauté LGBTQ2-S+.
Programmes offerts en partenariat avec des partenaires de la communauté externe	
Allyship Experiential Workshop (atelier pratique sur la façon de devenir un allié)	<p>Cet atelier de l'équipe pour l'équité dans la santé de Santé publique de Sudbury et district aide à améliorer :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La sensibilisation : compréhension de votre relation complexe avec l'identité 2. Les connaissances et la sensibilité : apprentissage des expériences des groupes marginalisés 3. Les compétences : obtention d'outils pratiques pour comprendre comment être un allié
<p>Ateliers sur un lieu de travail équitable</p> <p>Cette série d'ateliers est l'occasion d'explorer les expériences personnelles en matière de racisme et d'alliance, en indiquant l'incidence de ces comportements sur notre vie quotidienne, en particulier au travail. À la fin de cette série, les participants auront déconstruit ce qu'ils pensaient savoir sur ces normes sociales et découvert des outils qui les aideront à revoir leur façon de voir le monde et nos interactions les uns avec les autres.</p>	<p>Trois ateliers offerts par la section de perfectionnement professionnel de l'UL en partenariat avec Morneau Shepell.</p> <p>Mettons en question ce que nous pensons savoir sur le racisme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apprenez la vraie histoire du racisme, et réfléchissez à la façon dont le racisme continue d'influencer le fonctionnement de nos systèmes et lieux de travail aujourd'hui. • Voyez comment les préjugés raciaux et les micro-agressions influencent négativement les expériences des employés et comment nous participons tous à cet échange d'une manière ou d'une autre, consciemment ou inconsciemment. • Relevez des cas de racisme, de préjudice racial et de discrimination raciale dans nos systèmes et dans nos interactions avec les autres, et voyez comment confronter efficacement ces comportements et interrompre le cycle de l'oppression.

	<p>La lutte contre le racisme en action : Exploration du pouvoir, du privilège et de l’alliance au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voyez comment l’oppression racialisée de groupes particuliers est à la racine du pouvoir social et du privilège que nous constatons aujourd’hui et qui peuvent avantager certaines personnes par rapport à d’autres. • Voyez comment nous pouvons tous contribuer au plan individuel et organisationnel à confronter les iniquités raciales au travail et corriger les pratiques inéquitables. • Relevez des stratégies pour devenir des partisans confiants de la lutte contre le racisme tout en prônant des relations de travail qui conduisent à des résultats plus équilibrés pour tous les employés. <p>Le leadership inclusif : Dépasser la diversité pour se diriger vers l’équité raciale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voyez l’incidence des iniquités raciales sur les parcours professionnels et la satisfaction au travail des travailleurs marginalisés et découvrez comment ces incidences influencent directement les résultats organisationnels. • Voyez les nombreuses façons dont chaque membre du lieu de travail peut promouvoir une culture saine, équitable et racialement inclusive, peu importe son rôle. • Relevez des stratégies pratiques pour supprimer les injustices raciales au travail afin d’instaurer l’harmonie et un sentiment d’appartenance chez tous les employés. • Dépasser la diversité pour se diriger vers l’équité raciale
Formation externe en ligne promue dans des communications de l’Université	
Module de formation portant sur les préjugés inconscients	https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.aspx
Dénoncez-le : Racisme, discrimination raciale et droits de la personne (Commission ontarienne des droits de la personne)	<p>Cours électronique interactif de 30 minutes qui présente des renseignements de base sur la race, la discrimination raciale et les protections en matière de droits de la personne prévues par le <i>Code des droits de la personne</i> de l’Ontario. Le cours donne un aperçu historique du racisme et de la discrimination raciale, explique les termes « race » et « discrimination raciale », et propose des méthodes de prévention et d’élimination de la discrimination raciale.</p> <p>http://www.ohrc.on.ca/fr/apprentissage/apprentissage-en-ligne/denoncez-le</p>

<p>Droits de la personne 101 (Commission ontarienne des droits de la personne)</p>	<p>Découvrez la dernière version du cours Droits de la personne 101 de la Commission ontarienne des droits de la personne. Ce programme modifié d'apprentissage électronique offre une présentation améliorée, des discussions approfondies sur les types de discrimination et les dernières tendances en matière de droits de la personne, avec de nouveaux scénarios et des vérifications des connaissances. Le cours, conçu pour expliquer les droits et responsabilités prévus par le Code des droits de la personne de l'Ontario, couvre les sujets suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le Code • Types de discrimination • Interprétation et application du Code • Y a-t-il discrimination? • Système des droits de la personne de l'Ontario <p>http://www.ohrc.on.ca/fr/centre_des_nouvelles/d%C3%A9couvrez-le-nouveau-hr101</p>
<p>Le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap</p>	<p>Cette transmission audio de 20 minutes se fonde sur la <i>Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap</i> (2016) de la CODP. Elle présente les lois actuelles en matière de handicap et explique comment identifier, prévenir et éliminer la discrimination fondée sur un handicap.</p> <p>http://www.ohrc.on.ca/fr/apprentissage/le-capacitisme-et-la-discrimination-fond%C3%A9e-sur-le-handicap</p>

Annexe D

Politique de recrutement, d'embauche et de maintien en poste des titulaires de Chaires de recherche du Canada

Remarque : L'élaboration de cette politique fait partie des actions prévues dans ce Plan d'action.

Table des matières proposée

Section 1 : Vue d'ensemble du Programme des CRC à l'Université Laurentienne	
Déclaration de l'Université Laurentienne sur l'EDI	
Cibles en matière d'équité	
Soutiens à l'EDI	
Rôle du Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne	
Rôle du Bureau des ressources humaines et du développement organisationnel	
Rôle du Vice-rectorat à la recherche	
Rôle du Bureau de la vice-rectrice aux études	
Rôle de la faculté dans laquelle le titulaire de chaire sera nommé	
Section 2 : Attribution des CRC	
Appel interne à propositions pour le domaine de recherche à appuyer	
Gestion institutionnelle de l'attribution des CRC	
Section 3 : Recrutement de titulaires de CRC	
Concordance avec le Plan stratégique et le Plan stratégique de recherche	
Candidat interne	
Candidat externe	
Chercheurs étrangers (soutiens)	
Annonce (stratégie pour atteindre des chercheurs des QGD)	
Composition et formation du comité d'embauche	
Création d'une liste courte	
Processus d'auto-identification	
Formulaire et processus normalisés où tous les candidats indiquent des interruptions de carrière (et conseils du comité sur la façon d'évaluer les dossiers pendant le classement)	
Modèle normalisé d'annonce d'emploi	
Modèle normalisé d'entrevue	
processus normalisé d'évaluation	
Visite du campus (ressources)	
Section 4 : Embauche	
Rapport sur les candidats et les résultats du processus d'embauche	
Rémunération de base pour les chaires de niveau 1 et modèle d'enregistrement du numéro de budget	
Rémunération de base pour les chaires de niveau 2 et modèle d'enregistrement du numéro de budget	
Locaux de laboratoire	

Nécessité de l'infrastructure de recherche (FCI/FRO)	
Processus d'allocation de rémunération en plus du forfait de base	
Processus d'ébauche de la lettre d'offre	
Soutiens offerts au candidat au stade de l'embauche	
Section 5 : Candidature à une CRC	
Renseignements pour le candidat	
Attribution d'un mentor à la faculté	
Soutien du Bureau des services de recherche	
Calendrier de l'examen interne et externe par les pairs	
Allocation de locaux et demande à la FCI et au Fonds de recherche de l'Ontario (FRO)	
Section 6 : Maintien en poste	
Ressources à la disposition des titulaires de CRC	
Établissement d'un programme de recherche	
Mise sur pied d'un laboratoire	
Renouvellement	
Section 7 : Autres	
Plan d'action EDI-CRC	
Sauvegarde des données des CRC	
Déclaration des préoccupations au Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne	
Renseignements sur l'immigration	

Annexe E

Documents de référence de l'Université Laurentienne

Politique pour un milieu respectueux de travail et d'étude

<https://intranet.laurentian.ca/policies/2018.06.22%20-%20Milieu%20Respectueux%20-%20FR.pdf>

Programme pour un milieu respectueux de travail et d'étude

<https://intranet.laurentian.ca/policies/2018.06.22%20-%20Programme%20-%20Milieu%20Respectueux%20-%20FR.pdf>

Réponse à la violence sexuelle et de prévention, Politique de

<https://intranet.laurentian.ca/policies/2019.04.26%20-%20Response%20and%20Prevention%20of%20Sexual%20Violence%20Pol%20-%20FR.pdf>

Politique d'équité d'emploi

<https://intranet.laurentian.ca/policies/2014.Dec.12%20-%20Employment%20Equity%20Policy%20-%20FR.pdf>

Politique de bilinguisme de l'Université Laurentienne

<https://intranet.laurentian.ca/policies/2013.Dec.13%20-%20Bilinguisme%20-FR.pdf>

Convention collective de l'Association des professeures et professeurs de l'Université Laurentienne

https://lufappul.ca/wp/?page_id=147

Documents ressources pour appuyer les actions

Équité, diversité, et inclusion dans les universités canadiennes : Rapport sur le sondage de 2019

<https://www.univcan.ca/fr/salle-de-presse/publications/equite-diversite-et-inclusion-dans-les-universites-canadiennes-rapport-sur-le-sondage-de-2019/>

Guide des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste visant à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion du Secrétariat du programme de Chaire de recherche du Canada

https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/best_practices-pratiques_examplaires-fra.aspx

Annexe F

Commentaires sur la version 2.0 du Plan d'action EDI-CRC de la Laurentienne

Seulement disponible en anglais

SUMMARY OF COMMITTEE DISCUSSION

The Canada Research Chairs Program's Equity, Diversity and Inclusion (EDI) External Review Panel assessed the institution's revised EDI action plan taking into consideration the feedback that was provided to the institution by the program in Phase 1 of the review process. Specifically, the committee focused on the "Areas for improvement" that were communicated in April 2019:

- the required analyses (environmental scan, comparative review, employment systems review) appear to be in progress and/or incomplete. These analyses are necessary to formulate an effective plan with clear objectives that relate to the specific context of the institution;
- for the analyses that have taken place, more clarity and specifics regarding the findings and how they informed the objectives of the plan are necessary;
- recognition of the specific challenges/barriers faced by each of the designated groups, with clear measures/actions, is needed;
- the consultation plan requires more detail overall. How will individuals from the four designated groups and chairholders be consulted?

The committee noted that there has been some progress in addressing the areas for improvement and that some best practices have been implemented, such as the creation of a working group and that overall the institution appears to be strongly committed to the principles of equity, diversity and inclusion. However, the committee had concerns that there was limited evidence that the required analyses (i.e. environmental scan, comparative review and employment systems review) had been undertaken -they are still in progress even though the program has required that these analyses be conducted as of December 2017. As these analyses are a program requirement and should form the basis of the plan, the committee was unable to determine the effectiveness of the proposed objectives and measures. They also noted the importance of meaningful engagement with members of the four designated groups (women, persons with disabilities, Indigenous peoples and members of visible minorities) when doing the analyses. The committee also strongly recommended that the institution take a disaggregated approach to its data collection (e.g. providing Indigenous peoples the option to also self-identify as First Nations, Inuit or Métis).

The committee provided a final rating of 'Partially satisfies' for the revised plan. The institution will be required to revise the plan according to the feedback provided in the second review and re-submit it prior to November 30, 2020. Until such time as the institution's action plan is found to meet requirements (i.e. receives a minimal rating of 'Satisfies'), the institution will be prevented from submitting new nominations to the program other than in cases where the nomination helps meet equity targets. Renewal nominations may continue to be submitted during this time.

Annexe G

Université Laurentienne Sondage d'auto-identification du corps professoral

Aanii, Hello, Bonjour,

Le Vice-rectorat à la recherche et le Bureau des services de recherche invitent les membres du corps professoral de l'Université Laurentienne à répondre à un sondage d'auto-identification afin d'éclairer l'élaboration du Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) dans les Chaires de recherche du Canada (CRC). Le sondage renseignera également le Vice-rectorat à la recherche sur les défis et les obstacles systémiques uniques et particuliers à l'Université Laurentienne que rencontrent les chercheurs.

Tous les membres du corps professoral sont invités à répondre au sondage qui ne devrait pas prendre plus de 10 minutes. La participation est volontaire.

Les renseignements recueillis dans le cadre de ce sondage demeureront confidentiels. Afin de protéger la vie privée, si le nombre de personnes se disant membres des quatre groupes désignés (QGD) - femmes, personnes handicapées, peuples autochtones et membres de minorités visibles - ou ayant une identité intersectionnelle est inférieur à cinq, les données ne seront pas rendues publiques.

Les résultats seront regroupés dans un rapport qui sera communiqué à d'autres groupes du campus qui s'efforcent aussi de faire progresser l'EDI, notamment le Groupe de travail sur le résultat 23 du Plan stratégique et le Comité spécial du Sénat sur la lutte contre le racisme et la discrimination. Les résultats seront également pris en compte dans les futures initiatives du Bureau des services de recherche et du Vice-rectorat à la recherche pour continuer à faire progresser l'EDI dans l'ensemble du secteur de la recherche.

Les questions sur le sondage peuvent être adressées à Andrée Noiseux à aj_noiseux@laurentian.ca.

Les questions sur le Plan d'action EDI-CRC à l'Université Laurentienne peuvent être adressées à la vice-rectrice à la recherche à vpresearch@laurentian.ca.

Miigwetch, merci, thank you de prendre le temps de répondre à ce sondage.

1. À quel rang appartenez-vous en tant que membre du corps professoral de l'Université Laurentienne?

- Chargé(e) de cours
- Chargé(e) d'enseignement
- Professeur(e) adjoint(e)
- Professeur(e) agrégé(e)
- Professeur(e) titulaire

2. À quel groupe d'âge appartenez-vous?

- 18-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55-64
- 65 et plus
- Je préfère ne pas répondre

3. Sélectionnez l'option qui correspond le mieux à votre identité de genre actuelle.

- Bispirituel / Bispirituelle
- Femme
- Femme trans
- Genre fluide
- Homme
- Homme trans
- Non binaire
- Je ne m'identifie à aucune option proposée
- Je préfère ne pas répondre

4. Sélectionnez l'orientation sexuelle qui correspond le mieux à la façon dont vous vous percevez présentement.

- Allosexuel / Allosexuelle
- Asexuel / Asexuelle
- Bisexuel / Bisexuelle
- Bispirituel / Bispirituelle
- Gai / Gaie
- Hétérosexuel / Hétérosexuelle
- Lesbienne
- Pansexuel / Pansexuelle
- Je ne m'identifie à aucune option
- Je préfère ne pas répondre

5. Vous identifiez-vous comme étant une personne autochtone, c'est-à-dire Première nation (Indien ou Indienne de l'Amérique du Nord), Métis, ou Inuk (Inuit)?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

5. b) Dans l'affirmative, à quel(s) groupe(s) vous identifiez-vous?

- Premières Nations
- Inuit
- Métis
- Je préfère ne pas répondre

6. Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi on entend par minorités visibles « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Vous identifiez-vous comme étant membre d'une minorité visible du Canada?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

7. Sélectionnez-le ou les groupes de population auxquels vous vous identifiez. Remarque : si vous avez répondu « Oui » à la question 5 (c'est-à-dire que vous vous identifiez comme étant une personne autochtone), sélectionnez « Groupe de population non énuméré ci-dessus ». Vous pouvez également sélectionner dans la liste tout autre groupe qui s'applique à vous.

- Arab
- Asiatique du Sud-Est (p.ex. Vietnamien, Vietnamienne, Cambodgien, Cambodgienne, Laotien, Laotienne, etc.)
- Asiatique occidental / occidentale (p. ex. Iranien, Iranienne, Afghan, Afghanne, etc.)
- Blanc / Blanche
- Chinois / Chinoise
- Coréen / Coréenne
- Japonais / Japonaise
- Latino-Américain / Latino-Américaine
- Noir / Noire
- Philippin / Philippine
- Sud-asiatique (p. ex. Indien ou Indienne de l'Est, Pakistanais, Pakistanaise, Sri Lankais, Sri Lankaise, etc.)
- Groupe de population non énuméré ci-dessus
- Je préfère ne pas répondre

8. Selon la Loi canadienne sur l'accessibilité on entend par handicap toute « déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société ». Vous identifiez-vous comme étant une personne en situation de handicap comme l'entend la Loi?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

8. b) Dans l'affirmative, sélectionnez le ou les types de handicaps qui s'appliquent à vous.

- Apprentissage
- Communication
- Développement
- Dextérité
- Douleur
- Flexibilité
- Mémoire
- Mobilité
- Ouïe
- Santé mentale
- Vision
- Handicap non énuméré ci-dessus
- Je préfère ne pas répondre

9. Quelle(s) langue(s) avez-vous apprise(s) en premier lieu à la maison durant votre enfance et comprenez-vous encore? (Sélectionnez toutes les options qui s'appliquent.)

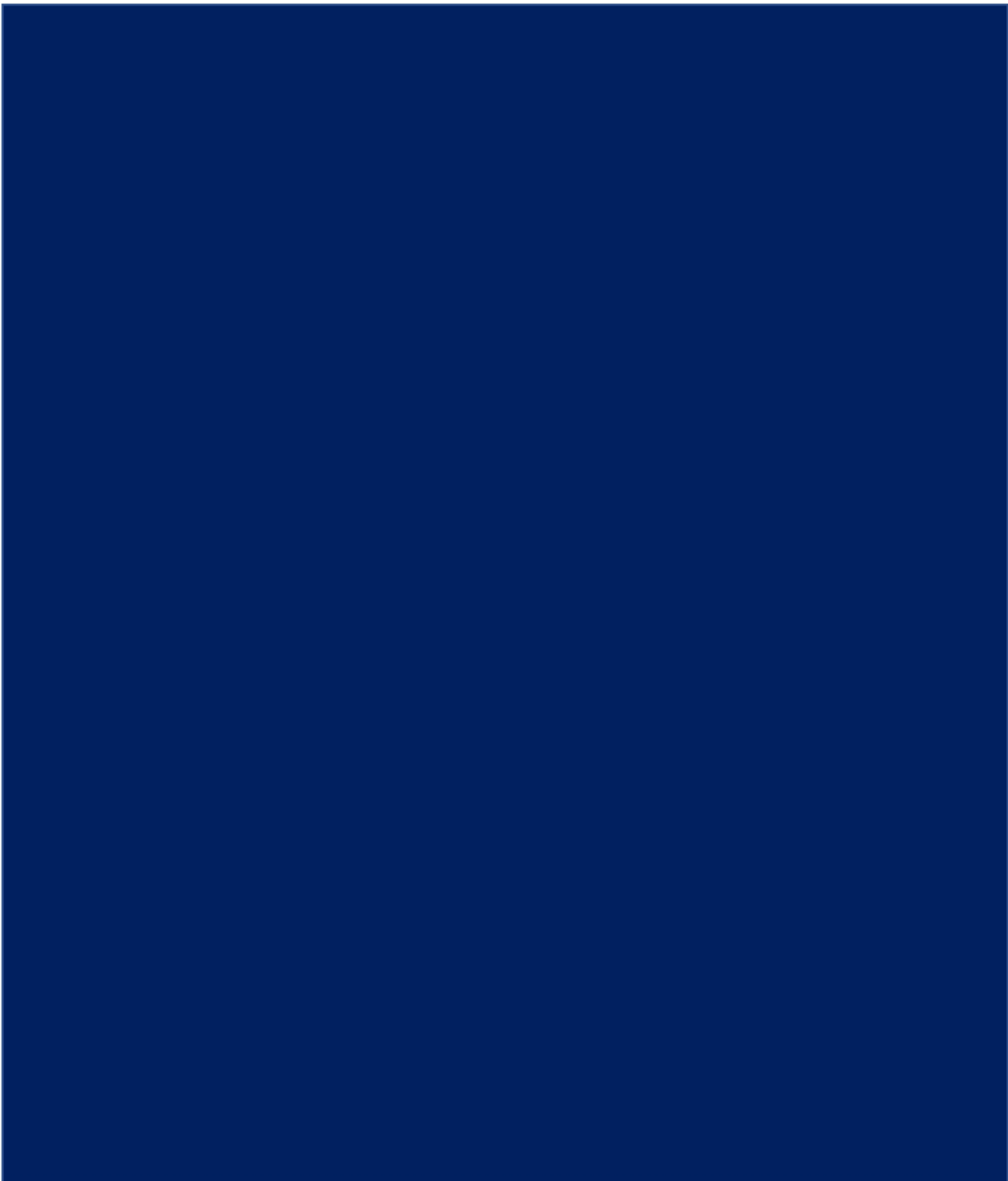
- Anglais
- Anishinaabemowin
- Français
- Autre langue

10. Quelle(s) langue(s) parlez-vous le plus souvent à la maison? (Sélectionnez toutes les options qui s'appliquent.)

- Anglais
- Anishinaabemowin
- Français
- Autre langue

11. En lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion, avez-vous connu des barrières et/ou des défis à l'Université Laurentienne en faisant progresser votre programme d'étude et/ou de recherche? Si oui, veuillez préciser dans la zone de texte.

12. En lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion, avez-vous des recommandations pour éliminer les barrières et/ou les défis à l'Université Laurentienne que vous avez identifié à la question 11? Si oui, veuillez préciser dans la zone de texte.



Université Laurentienne
Laurentian University