

FOIRE AUX QUESTIONS

Addenda de 2019 à l'entente de règlement en matière de droits de la personne ratifiée en 2006

25. À quel moment la Commission canadienne des droits de la personne a-t-elle reçu pour la première fois la plainte qui a mené à l'entente de règlement de 2006?

En 2003, un groupe de huit universitaires des quatre coins du Canada a déposé des plaintes concernant les droits de la personne. Selon ces plaintes, le Programme faisait preuve de discrimination envers les personnes membres de groupes protégés selon la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Une entente de règlement signée en 2006 exigeait que le Programme mette en place des mesures particulières pour augmenter la représentation des personnes issues des quatre groupes désignés : les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les membres des minorités visibles. En 2017, à la demande des plaignantes, l'entente est devenue une ordonnance de la Cour fédérale. En effet, les huit universitaires, jugeant insuffisants les progrès accomplis au cours des onze années qui avaient suivi la ratification de l'entente, espéraient ainsi remédier à la sous-représentation des groupes désignés et éliminer les obstacles inhérents au Programme. En 2018, un processus de médiation, réunissant des responsables du Programme, les plaignantes et la Commission canadienne des droits de la personne, a remplacé les procédures judiciaires devant la Cour fédérale, et un addenda à l'entente de règlement de 2006 a été signé au début de 2019.

Les responsables du Programme reconnaissent les importantes contributions de Marjorie Griffin Cohen, Louise Forsyth, Glenis Joyce, Audrey Kobayashi, Shree Mulay, Susan Prentice et des regrettées Michèle Ollivier et Wendy Robbins, qui ont permis d'augmenter la représentation au sein du Programme grâce aux plaintes qu'elles ont déposées en 2003 et à leurs efforts concertés dans le cadre des processus de médiation. Par suite de ces démarches, une entente de règlement a été signée en 2006, suivie d'un addenda en 2019.

26. L'entente de règlement de 2006 et son addenda de 2019 sont-ils juridiquement contraignants?

Oui. Le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements doit mettre en œuvre, de bonne foi, l'entente de règlement de 2006 et l'[addenda de 2019](#). Il pourrait devoir comparaître devant la Cour fédérale s'il ne les mettait pas en œuvre ou ne les appliquait pas. Le Secrétariat et ses comités de gouvernance sont composés de représentant.e.s des président.e.s et vice-président.e.s des Instituts de recherche en santé du Canada, du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie, du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada et de la Fondation canadienne pour l'innovation, ainsi que des sous-ministres et des directeurs généraux de Santé Canada et d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada. Le Secrétariat et ses comités se sont engagés fermement à mettre en œuvre l'entente, en

collaboration avec les établissements admissibles qui participent au Programme. Ce travail de collaboration permettra de corriger les iniquités présentes au sein du Programme en s'[appuyant sur le travail accompli au cours des dernières années](#), et d'atteindre un degré significatif d'équité, de diversité et d'inclusion.

Ces efforts concordent avec la priorité du [Comité de coordination de la recherche au Canada](#) : « d'éliminer les barrières auxquelles se heurtent les groupes sous-représentés et désavantagés, afin d'assurer un accès équitable dans l'ensemble des conseils subventionnaires et d'établir le Canada en tant que chef de file mondial en matière de l'équité, de la diversité et de l'inclusion en recherche ». Ils s'appuient sur l'engagement et les efforts, de plus grande portée, déployés par les [établissements canadiens](#) afin de réduire les obstacles dans le milieu académique.

27. De quoi ont discuté les parties durant le processus de médiation qui a mené à l'addenda de 2019?

Les participants au processus de médiation ont signé une entente par laquelle ils s'entendent pour assurer la confidentialité de tous les documents échangés entre les parties ainsi que les discussions tenues durant le processus de médiation.

28. Comment le Programme définit-il l'équité, la diversité et l'inclusion?

Ces termes se définissent comme suit :

- L'**équité** consiste à éliminer les obstacles et les préjugés systémiques (voir la question 30 ci-dessous) afin que tous et toutes jouissent du même accès au Programme et en tirent les mêmes avantages. Pour y parvenir, le Programme et les établissements participants doivent bien comprendre les obstacles auxquels se heurtent les personnes des quatre groupes désignés (femmes, personnes handicapées, Autochtones et membres des minorités visibles) et mettre en place des mesures efficaces pour les éliminer, tout en privilégiant la valeur et l'excellence de leurs contributions.
 - La **diversité** se définit par les différences en matière de race, de couleur, de lieu d'origine, de religion, de statut d'immigrant ou de nouvel arrivant, d'origine ethnique, d'aptitudes, de sexe, d'orientation sexuelle, d'identité de genre, d'expression de genre et d'âge. Reconnaître la nécessité d'atteindre et de valoriser l'équité et la diversité doit s'accompagner d'efforts efficaces et concertés, ce qui permet d'assurer l'inclusion. Il faut une diversité de points de vue et d'expériences vécues pour atteindre l'excellence dans le domaine de la recherche.
 - L'**inclusion** désigne la pratique visant à assurer que toutes les personnes sont valorisées et respectées pour leurs contributions et qu'elles sont également soutenues. Le fait que le Programme intègre et soutienne les titulaires de chaire est indispensable pour assurer l'excellence en recherche et en formation.
-

29. Comment une équité, une diversité et une inclusion accrues peuvent-elles mener à plus d'excellence en recherche?

La recherche [Note de bas de page 1](#) montre que les équipes composées d'une diversité de chercheurs font preuve d'un esprit novateur plus poussé; elles affichent une plus grande intelligence collective et une plus grande capacité de s'attaquer aux problèmes complexes, ce qui leur permet, en fin de compte, d'atteindre l'excellence. Si le Canada souhaite atteindre son plein potentiel en matière d'innovation, il doit adopter différents points de vue pour s'attaquer aux problèmes et profiter pleinement de possibilités qui auront des retombées réelles. De plus, pour retenir les meilleurs talents en recherche au Canada, les chercheur.e.s de diverses spécialités ont besoin de se sentir bienvenu.e.s, soutenu.e.s, valorisé.e.s et intégré.e.s.

La recherche montre aussi que la diversité favorise l'innovation. En 2017, Bessma Momani et Jillian Stirk ont publié le rapport intitulé [Diversity Dividend: Canada's Global Advantage](#), fondé sur une recherche poussée, qui présente les avantages d'une main-d'œuvre diversifiée ainsi qu'une série de mesures à prendre pour réaliser cette diversité. Cette recherche montre qu'une diversité ethnoculturelle accrue de 1 p. 100 suscite une augmentation moyenne de 2,4 p. 100 des revenus et de 0,5 p. 100 de la productivité sur le lieu de travail.

30. Pouvez-vous nous donner des exemples d'obstacles systémiques auxquels se heurtent les groupes désignés dans le secteur de la recherche et le milieu universitaire?

Les obstacles systémiques persistants auxquels se heurtent les groupes sous-représentés, dans le cadre du Programme, rappellent les obstacles, bien documentés, du milieu universitaire et, à plus grande échelle, du milieu de la recherche canadien. En voici des exemples :

- Le rapport de 2018 publié par l'Association canadienne des professeurs d'université et intitulé [Underrepresented and Underpaid: Diversity & Equity Among Canada's Postsecondary Education Teachers](#) met en lumière l'absence de diversité au sein de la main-d'œuvre des établissements et les écarts en matière salariale entre les hommes et les femmes et entre le personnel de race blanche, les Autochtones et le personnel racialisé.
- Le document [The Equity Myth: Racialization and Indigeneity at Canadian Universities](#), publié en 2017 par Frances Henry, [Enakshi Dua](#), [Carl E. James](#), [Audrey Kobayashi](#), [Peter Li](#), [Howard Ramos](#) et [Malinda S. Smith](#), porte sur les obstacles que doivent surmonter les professeur.e.s racialisé.e.s et autochtones dans le milieu universitaire. Ces obstacles comprennent des préjugés inconscients ou implicites comme ceux sur le curriculum vitae ou l'accent, les préjugés présents dans les lettres de recommandation, sur les mentions honorifiques ou l'autopromotion, et les préjugés concernant les affinités; le travail précaire, la normativité blanche; les mesures symboliques; les politiques d'équité inefficaces, les écarts de salaire; et les charges de travail accrues (par ex. la « taxe sur l'équité »).
- Le rapport du Conseil des académies canadiennes de 2012, intitulé [Renforcer la capacité de recherche du Canada : La dimension de genre](#), présente les préjugés, les stéréotypes,

l'absence de modèles de rôle et de mentors ainsi que les obstacles dans les pratiques et politiques des établissements auxquels sont confrontés les femmes en recherche et qui entravent leur pleine participation.

- Une récente recherche menée par [Holly Witteman, Michael Hendricks, Sharon Straus et Cara Tannenbaum](#) (en anglais) montre qu'il existe des préjugés fondés sur le genre dans les processus d'évaluation par les pairs. Il en résulte que le taux de réussite des femmes est de 4 p. 100 inférieur lorsque l'évaluation met l'accent sur le calibre des chercheur.e.s plutôt que sur la qualité de la recherche proposée.

31. Quelles mesures les responsables du Programme ont-ils prises pour éliminer la sous-représentation des personnes des quatre groupes désignés?

Peu après le lancement du Programme en 2000, ses responsables ont constaté le nombre peu élevé de mises en candidature de femmes (14 p. 100), et ils ont commencé à travailler avec des établissements afin de corriger le problème. Depuis 2006, le Secrétariat a mis en œuvre l'entente de règlement de 2006. En mai 2017, en réponse aux recommandations faites lors de l'évaluation du Programme pour ses 15 ans d'activité, le gouvernement du Canada a lancé le [Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#). Le plan prévoit que les établissements doivent mettre au point leurs propres plans d'action axés sur l'équité, la diversité et l'inclusion, publier de l'information et des données concernant la gestion de leurs dotations de chaires sur les [pages Web des établissements portant sur leur reddition de comptes à la population](#) et atteindre les cibles en matière d'équité d'ici décembre 2019.

Pour obtenir plus de renseignements, consultez les [Exigences et pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#) du Programme et la lettre ouverte envoyée aux établissements, qui précise les étapes importantes franchies à ce jour.

32. Dans le Programme, quel est le niveau de représentation actuel des personnes venant des quatre groupes désignés?

Ces données sont disponibles sur la page [Statistiques](#) du Programme et elles sont mises à jour deux fois par année.

Depuis le lancement du [Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#), en 2017, les établissements ont apporté des changements à leurs processus et augmenté le nombre de nominations de personnes faisant partie des quatre groupes désignés du Programme. Ces changements se reflètent dans les résultats du dernier cycle d'admission (avril 2019) au cours duquel les titulaires de chaires nommés par les établissements étaient composés à 47 p. 100 de femmes, à 22 p. 100 de membres des minorités visibles, à 5 p. 100 de personnes handicapées et à 4 p. 100 d'Autochtones. Ces résultats témoignent d'une amélioration substantielle du nombre de personnes de groupes sous-représentés accédant à ces chaires prestigieuses, comparativement aux années précédentes.

Cet important progrès est le fruit de la collaboration entre les établissements participants et le gouvernement du Canada. En plus des efforts déployés par les établissements, la mise en œuvre de mesures comme la limitation du nombre de renouvellements des chaires de niveau 1 et la révision de la répartition des chaires ordinaires attribuées par les organismes fédéraux subventionnaires de la recherche ont entraîné une augmentation de la diversité et du potentiel d'excellence en recherche dans les domaines des sciences naturelles et de l'ingénierie, des sciences de la santé et des sciences humaines.

33. Cela signifie-t-il que les mesures existantes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion du Programme seront modifiées?

Oui. Cependant, bon nombre des mesures prévues dans l'addenda ont déjà été mises en place depuis le lancement du [Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#) du Programme en mai 2017. Certaines mesures devront être modifiées, et de nouvelles mesures seront aussi mises en œuvre.

34. De quelle manière et à quel moment les mesures présentées dans l'addenda seront-elles mises en œuvre? À quel moment l'information sera-t-elle disponible?

Afin de mettre en œuvre l'addenda de 2019, le Programme préparera, au cours de l'hiver 2019-2020, un Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion modifié (PAÉDI 2.0), en collaboration avec les établissements participants.

D'autres renseignements vous seront fournis au cours des prochains mois. Les responsables du Programme interviendront auprès des intervenants et des établissements de soutien en ce qui concerne les changements. Il est prévu que le PAÉDI 2.0 sera rendu public au début de 2020 (après la date limite de décembre 2019 pour atteindre les cibles d'équité).

35. L'addenda de 2019 a-t-il une incidence sur la date limite de décembre 2019 concernant l'atteinte des cibles d'équité actuelles?

Non. L'addenda ne change pas la date limite de décembre 2019 pour atteindre les cibles d'équité et il n'a aucune incidence sur celle-ci. Tous les établissements participants doivent encore atteindre leurs cibles d'équité actuelles d'ici décembre 2019. Veuillez noter que toutes les mises en candidature soumises au plus tard à la date limite d'octobre 2019 seront comptabilisées dans le calcul des cibles d'un établissement donné.

36. Comment les mesures de l'addenda seront-elles mises en application?

Le Programme mettra en œuvre un certain nombre de mesures, dans le cadre du PAÉDI 2.0, avec des dates d'échéance particulières pour chaque établissement. Un établissement qui ne respecte pas ces dates ou les exigences du Programme ne pourra pas présenter de nouvelles mises en candidature dans le cadre du Programme (sauf dans les cas où une mise en candidature contribue à atteindre les cibles d'équité) jusqu'à ce qu'il soit en conformité avec les exigences du Programme. D'autres mesures d'application pourraient aussi être mises en œuvre à la discrétion des comités de gouvernance du Programme.

37. Pourquoi le Programme change-t-il le nom du Prix d'excellence en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en Prix Robbins-Ollivier de l'excellence en matière d'équité, de diversité et d'inclusion?

Les regrettées Michèle Ollivier et Wendy Robbins faisaient partie du groupe original de huit universitaires qui ont contribué à l'entente de règlement de 2006. M^{mes} Robbins et Ollivier étaient toutes les deux des défenseuses bien connues d'un accroissement de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans le milieu universitaire. Avec les autres plaignantes, Marjorie Griffin Cohen, Louise Forsyth, Glenis Joyce, Audrey Kobayashi, Shree Mulay et Susan Prentice, elles ont consacré beaucoup de temps (non rémunéré) et d'énergie pour abattre les obstacles et les iniquités au sein du Programme. Chaque année, ce prix sera remis à un établissement afin de reconnaître ses pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, et il servira à rappeler les efforts déployés par tout le groupe de plaignantes et cela, au nom de M^{mes} Robbins et Ollivier.

38. Pourquoi est-il important que le taux de diversité au sein du Programme reflète de façon générale celui de la population au Canada?

La recherche montre qu'un environnement de travail équitable, diversifié et inclusif mène à un niveau accru d'excellence, d'innovation et de répercussions (voir la [question 29](#) ci-dessus). Étant donné que le Programme est fondé sur les principes d'excellence, il est impératif que sa conception et sa mise en œuvre soient exemplaires, et qu'il ne reproduise pas les obstacles systémiques qui touchent les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les membres des minorités visibles dans le milieu universitaire et celui de la recherche.

L'[approche axée sur l'offre sur le marché du travail](#) actuellement utilisée par le Programme pour définir les cibles d'équité ne fait pas l'unanimité, étant donné qu'elle pourrait reproduire les obstacles systémiques auxquels se heurtent les personnes sous-représentées. Cette nouvelle approche pour définir les cibles de diversité au sein du Programme reflétera la diversité parmi la population au Canada et permettra au Programme de tirer parti d'une plus grande diversité de points de vue et d'expériences vécues dans le milieu de la recherche, élément essentiel pour privilégier l'excellence et l'innovation dans la recherche inclusive.

39. Quelles seront les nouvelles cibles en matière d'équité?

Le Programme échelonnera les cibles graduellement sur 10 ans (2020-2029), afin que les nouvelles cibles en matière d'équité soient atteintes d'ici décembre 2029 (voir le tableau ci-dessous).

	Représentation actuelle (juin 2019)	Cibles actuelles en matière d'équité	Nouvelles cibles (date limite de 2029)
Femmes	33,7 %	31 %	50,9 % (source de données : Recensement de 2016)
Personnes handicapées	1,6 %	4 %	7,5 % (source de données : voir question 17 ci-dessous)
Autochtones	2,1 %	1 %	4,9 % (source de données : Recensement de 2016; voir question 18 ci-dessous)
Membres des minorités visibles	15,8 %	15 %	22 % (source de données : Recensement de 2016)

Les grands établissements [Note de bas de page 2](#) devront aussi établir des cibles pour les chaires de niveau 1 et de niveau 2 pour assurer l'équité, la diversité et l'inclusion parmi les titulaires de chaires émergents (débutants) et établis (chevronnés) [p. ex., seulement 24 p. 100 des titulaires actifs de chaires de niveau 1 en poste actuellement sont des femmes, tandis que 76 p. 100 sont des hommes].

Des renseignements supplémentaires seront accessibles au cours des prochains mois. Toutefois, les établissements devraient tenir compte de ces cibles accrues dans la gestion des chaires qui leur sont attribuées. Grâce à des efforts soutenus ainsi qu'à la mise en œuvre de [pratiques exemplaires en matière de recrutement](#) et d'équité, de diversité et d'inclusion à plus grande échelle, les établissements devraient être en mesure d'atteindre ces cibles accrues en matière d'équité sur une période de 10 ans d'ici décembre 2029. Il est important de noter que les 2 285 chaires de recherche du Canada attribuées représentent seulement 5 p. 100 du nombre de professeurs à temps plein au Canada. Le pays compte bon nombre d'excellent.e.s chercheur.e.s des quatre groupes désignés dans toutes les disciplines, de niveau émergent ou chevronné, qui pourraient participer au Programme s'ils en avaient l'occasion.

40. Pourquoi est-il nécessaire d'établir des cibles en matière d'équité au sein du Programme des chaires de recherche du Canada?

L'historique de sous-représentation au sein du Programme montre que les obstacles auxquels se heurtent les personnes appartenant aux quatre groupes désignés sont systémiques et persistants. Compte tenu du mandat du Programme, qui vise à appuyer l'excellence dans la recherche, et du fait qu'une chaire de recherche du Canada est bénéfique pour la carrière et la réputation en

recherche des établissements, il est impératif que toutes/tous les chercheur.e.s éminent.e.s jouissent du même accès au Programme. Les cibles en matière d'équité sont un outil qui sera utilisé par le Programme et les établissements pour transformer les structures et éliminer les obstacles à la participation au Programme.

41. Pourquoi les données du Recensement de 2016 ne sont-elles pas utilisées pour établir les cibles relatives aux personnes handicapées?

La cible relative aux personnes handicapées tient compte du fait que la représentation actuelle des personnes handicapées au sein du Programme est relativement faible (1,6 p. 100). Elle indique également que cette situation peut en partie résulter du faible taux d'auto-identification, compte tenu de la réticence qu'éprouvent les personnes handicapées à déclarer leur handicap dans le milieu de travail. Le taux de disponibilité sur le marché du travail des personnes handicapées se chiffre à 4,9 p. 100 selon les données sur les effectifs d'Emploi et Développement social Canada [Note de bas de page 3](#), alors que les données sur la population du Recensement de 2016 indiquent que ce taux s'élève à 14 p. 100. La cible de 7,5 p. 100 est supérieure de 4 p. 100 à la cible actuelle du Programme et plus élevée que le taux de disponibilité sur le marché du travail, tout en tenant compte de certains défis précis propres à ce groupe, comme l'auto-identification.

42. Quand et comment le Programme consultera-t-il les représentants des communautés autochtones pour évaluer et revoir sa méthode d'établissement des cibles concernant les peuples autochtones?

À titre de pratique exemplaire, le Programme consultera les chercheur.e.s autochtones afin d'examiner et d'élaborer une méthode d'établissement des cibles qui reflète le mieux les besoins uniques des chercheur.e.s des Premières Nations et ceux des peuples métis et inuit. Si vous êtes un.e Autochtone et souhaitez participer à ce processus, veuillez écrire à l'adresse EDI@chairs-chaire.gc.ca.

De plus, le Programme continuera de mettre en lumière l'importance de reconnaître et de valoriser l'excellence et l'importance de la recherche fondée sur les systèmes de connaissances autochtones et de s'assurer que la recherche menée par les peuples autochtones et avec eux respecte l'[énoncé de principes en matière de la recherche autochtone](#).

43. Comment le programme Dimensions : équité, diversité et inclusion (EDI) Canada des trois organismes s'harmonise-t-il avec les changements annoncés au Programme des chaires de recherche du Canada?

Les changements annoncés dans l'addenda de 2019 ne s'appliquent qu'au Programme des chaires de recherche du Canada. [Le programme Dimensions : EDI](#), quant à lui, s'ajoute à des mesures prises récemment pour améliorer l'équité, la diversité et l'inclusivité au sein des établissements et dans la communauté des chercheur.e.s. Sa portée est plus large et il s'applique à tous les domaines et à toutes les disciplines ainsi qu'à tous les établissements d'enseignement postsecondaire (cégeps, collèges, écoles polytechniques et universités). Il vise les obstacles que doivent surmonter, entre autres, les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités visibles et des groupes racialisés ainsi que les membres des communautés LGBTQ2+.

Plusieurs établissements et organismes ont adhéré à la charte Dimensions : EDI et entreprennent sa mise en œuvre. Les mesures relatives à l'EDI du Programme des chaires de recherche du Canada appuient les efforts que déploient les établissements pour mettre en œuvre la charte et se conformer à ses exigences.

44. Que signifie l'adoption d'une approche intersectionnelle des travaux du Programme en matière d'équité, de diversité et d'inclusion?

En 1989, [Kimberle Crenshaw](#), actuellement professeure de droit à la Columbia Law School et à l'University of California, à Los Angeles, a utilisé le terme « [intersectionnalité](#) » dans un article intitulé « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics » paru dans le *University of Chicago Legal Forum*, pour expliquer comment les femmes afro-américaines faisaient l'objet de discrimination et de préjudices imbriqués relatifs au sexe et à la race. Cette approche ou perspective est une pratique exemplaire qui aidera le Programme et les établissements à mieux comprendre et à éliminer les multiples obstacles et préjudices que rencontrent les personnes de caractéristiques sociales intersectionnelles comme la race, le genre, la sexualité et la classe sociale. Adopter une approche intersectionnelle pour élaborer des politiques et des programmes permet de mieux déterminer et éliminer les obstacles systémiques.

45. Comment le Programme abordera-t-il l'intersectionnalité dans son approche visant à établir des cibles?

Les établissements devront à l'avenir tenir compte de l'intersectionnalité dans l'attribution de leurs chaires, s'ils ne le font pas déjà. Pour ce faire, ils devront produire des rapports sur la représentation de la diversité parmi les titulaires de chaires, au moyen d'une approche intersectionnelle tenant compte des données qualitatives et quantitatives qui renseignent les

établissements sur les obstacles systémiques et les expériences vécues, non seulement par les personnes appartenant aux quatre groupes désignés, mais également par les personnes qui appartiennent à plus d'un groupe. Les grands établissements devront établir des cibles pour les chaires de niveau 1 et de niveau 2 en vue d'assurer la diversité parmi les titulaires de chaires émergents et établis. Les établissements où les groupes sont sous-représentés devront prendre des mesures pour mieux comprendre les expériences vécues par les professeur.e.s qui appartiennent à des catégories sociales intersectionnelles et pour éliminer les obstacles potentiels qu'ils pourraient rencontrer.

46. Comment le Programme tient-il compte des communautés LGBTQ2+ et les appuie-t-il par ses mesures?

Le Programme mettra en œuvre un certain nombre de mesures, dont les suivantes, pour favoriser la participation des professeur.e.s appartenant à la communauté LGBTQ2+ au sein du Programme :

- collecte de renseignements obtenus par déclaration volontaire;
- description des pratiques exemplaires servant à recruter et à maintenir en poste des professeur.e.s de la communauté LGBTQ2+ au sein du Programme;
- nécessité pour les établissements d'élaborer et de mettre en œuvre, dans leur plan d'action, des mesures propres à la communauté LGBTQ2+.

En l'absence de données fiables sur la représentation de la communauté LGBTQ2+ au Canada, le Programme ne peut pas, pour l'instant, établir de cibles en matière d'équité concernant cette communauté.

47. Quelles sont les autres mesures mises en œuvre par les organismes subventionnaires de la recherche au Canada pour se pencher sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans le milieu scientifique?

Les organismes fédéraux de financement de la recherche travaillent en étroite collaboration pour harmoniser les mesures mises en place visant les diverses initiatives d'équité, de diversité et d'inclusion afin de réaliser l'une des priorités du mandat du Comité de coordination de la recherche au Canada, qui consiste à éliminer les obstacles que doivent surmonter les groupes sous-représentés et à garantir un accès équitable au financement. Ces mesures comprennent les exemples suivants d'initiatives des trois organismes :

- La collecte de données à travers un formulaire uniformisé d'[auto-identification](#);
- Le lancement du programme [Dimensions : équité, diversité et inclusion Canada](#) a permis aux établissements d'analyser leur environnement et d'élaborer des plans d'action similaire à ce que le Programme des chaires de recherche du Canada a fait avec l'attribution des chaires aux établissements;

- Nous avons octroyé des [subventions de renforcement de la capacité des établissements en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#) pouvant s'élever jusqu'à 200 000 \$ par année, jusqu'à deux ans, pour des projets d'élaboration et de mise en œuvre de politiques, de plans, de ressources et de formation se rapportant à l'équité, à la diversité et à l'inclusion
- Le CRSH a adopté un [énoncé de principes en matière de recherche autochtone](#). Cet engagement souligne l'importance des points de vue et des systèmes de connaissances autochtones pour accroître et élargir notre connaissance et notre compréhension de la pensée et du comportement de l'être humain;
- Lors de l'[organisation de forums ou d'événements](#) ou de la participation à de telles activités, nous tenons compte de la diversité et de l'inclusion;
- Nous avons élaboré et mis en œuvre un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion des trois organismes.



Questions

Pour toute autre question ayant trait aux exigences et aux pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion du Programme, veuillez communiquer avec

Sally Booth

Conseillère principale en matière de politiques, Équité, diversité et inclusion

Tél. : 613-947-9203

Courriel : sally.booth@chairs-chaire.gc.ca

Marie-Lynne Boudreau

Directrice adjointe, Politiques, rendement, équité, diversité et inclusion

Tél. : 613-943-7989

Courriel : marie-lynne.boudreau@chairs-chaire.gc.ca

Notes de bas de page

Note de bas de page 1

C. Francœur, R. Labelle et B. Sinclair-Desgagné (2008). « Gender diversity in corporate governance and top management », *Journal of Business Ethics*, vol. 81, n° 1, p. 83-95.

A. Woolley et T. Malone (2011). « What makes a team smarter? More women », *Harvard Business Review*, vol. 89, n° 6, p. 32-33.

C. Díaz-García, A. González-Moreno et F.J. Sáez-Martínez (2013). « Gender diversity within R&D teams: Its impact on radicalness of innovation », *Innovation: Organization and Management*, vol. 15, n° 2, p. 149-160.

[Retour à la référence de la note de bas de page 1](#)

Note de bas de page 2

University of British Columbia, University of Alberta, University of Calgary, University of Saskatchewan, University of Manitoba, University of Waterloo, University of Western Ontario, Université Laval, Université d'Ottawa, Université de Montréal, Université McGill, Queen's University, University of Toronto, McMaster University et Dalhousie University.

[Retour à la référence de la note de bas de page 2](#)

Note de bas de page 3

[Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel de 2017](#)