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

PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

COLLÈGE MILITAIRE ROYAL DU CANADA

**2021**

Conformément aux exigences du Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC), le Collège militaire royal du Canada (CMR) soumet par la présente ce rapport sur les progrès réalisés en 2021.

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

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

Pour ce qui est de cet objectif clé, des obstacles systémiques ont été relevés dans les différentes procédures du CMR et la planification stratégique de l’établissement. Le processus a commencé par une formation sur la compétence culturelle, des ateliers contre l’oppression et des documents de consultation et de référence sur les défis à relever pour intégrer l’EDI aux processus institutionnels pour une mise en œuvre efficace et efficiente. Des séries de conférences sur l’EDI dans la recherche ont été lancées.

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

Un encadrement personnel sur la compétence culturelle et la mise en œuvre de l’EDI dans les processus institutionnels a été prévu pour le bureau de la vice-rectrice à la recherche, dans le cadre de la mise en œuvre du plan d’action sur l’EDI du CMR.

Des documents de référence ont été fournis pour déterminer les difficultés communes et les pratiques exemplaires en ce qui a trait à la mise en œuvre des mesures liées à l’EDI dans les processus institutionnels.

Le processus d’embauche d’un agent de l’EDI est terminé.

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

Un encadrement personnel sur la compétence culturelle et la mise en œuvre de l’EDI dans les processus institutionnels est prévu. La consultation touchera les niveaux de compétence culturelle de l’établissement visant à faciliter une mise en œuvre appropriée et efficace du plan d’action.

Des documents de référence ont été achetés pour cibler les difficultés communes et les pratiques exemplaires touchant la mise en œuvre des mesures liées à l’EDI dans les processus institutionnels. L’établissement est membre du CCDI et a accès à son dépôt de documents sur l’EDI sous forme bilingue.

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

Le poste d’agent de l’EDI et le rôle de l’agent de l’EDI au sein de l’établissement ont été établis. Ce poste représente un élément clé de la mise en œuvre et de la pérennité du plan d’action sur l’EDI de l’établissement. L’agent de l’EDI a été embauché.

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

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

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

Mesure 1.1 : Embauche d’un agent de l’EDI (terminé)

Mesure 1.2 : Examen des documents de planification stratégique et élaboration du plan de mise en œuvre détaillé (été 2022)

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

* ***Le financement provenant de l’allocation relative à l’équité, à la diversité et à l’inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?***

Non, il n’y a pas eu de financement pour 2021.

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

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

Un sondage complet a été réalisé auprès de tous les membres du corps professoral du CMR (automne 2020-hiver 2021). Les données ont été analysées par le comité de l’EDI. L’analyse a permis de déterminer les obstacles, ainsi que d’élaborer et de mettre en œuvre une stratégie corrective. Ces éléments sont décrits dans le nouveau plan d’action institutionnel sur l’EDI élaboré en consultation avec le comité de l’EDI et l’agent de l’EDI, qui a été jugé « satisfaisant » par le PCRC.

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

Établissement du plan d’action sur l’EDI et des échéanciers associés pour surmonter les obstacles.

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

Les résultats du sondage ont fortement contribué à l’élaboration du plan d’action et seront mis à la disposition des membres du corps professoral à l’automne 2022.

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

Le poste d’agent de l’EDI et le rôle de l’agent de l’EDI au sein de l’établissement ont été établis. Ce poste représente un élément clé de la mise en œuvre et de la pérennité du plan d’action sur l’EDI de l’établissement et la vision 2030. Le plan d’action sur l’EDI soumis au PCRC a obtenu une note satisfaisante.

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

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

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

Mesure 2.1 : Terminé

Mesure 2.2 : Encourager la collecte de données (été 2022)

Mesure 2.3 : Effectuer une analyse générale des activités liées à l’EDI et apprendre les pratiques exemplaires d’autres universités au Canada (2022-2023)

* ***Le financement provenant de l’allocation relative à l’équité, à la diversité et à l’inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?***

Non.

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

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

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

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

Un comité de l’EDI a été créé pour l’établissement. Le mandat du comité a été établi.

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

Tous les membres du Conseil des études (y compris le recteur, les vice‑recteurs, les doyens, les directeurs de départements, les responsables de programme) ont suivi une formation sur la compétence culturelle et les préjugés inconscients.

Tous les membres du comité de promotion ont reçu un encadrement individuel sur la compétence culturelle et les préjugés inconscients.

Ces formations sont offertes en continu et seront modifiées en fonction des évaluations des besoins en EDI du CMR sur la base de consultations en cours et de sondages anonymes.

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

Un document a été élaboré pour recueillir et mettre en lumière les initiatives liées à l’EDI au CMR; ce document sera disponible en ligne et en version imprimée (été 2022).

Les membres de la communauté du CMR ont accès à des documents bilingues sur l’EDI dans le cadre de leur adhésion au Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI).

Le sommaire et les objectifs SMART du plan d’action seront consignés dans des documents distincts et utilisés pour orienter les décisions des chercheurs, du personnel et la haute direction du CMR dans la poursuite des travaux relatifs au plan d’action sur l’EDI.

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

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

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

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

L’embauche de l’agent de l’EDI a permis d’instaurer une approche consultative sur les questions relatives à l’EDI concernant la nouvelle initiative au CMR. L’agent possède une grande expérience adaptée au contexte du CMR et fournit une solide perspective sur l’EDI pour le CMR.

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

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

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

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

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

* ***Le financement provenant de l’allocation relative à l’équité, à la diversité et à l’inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?***

Non.

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

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

Un objectif clair a été défini pour la représentation des groupes désignés au sein du groupe des titulaires de chaires des CRC. Le groupe des CRC actuel ne présente pas de lacunes importantes. Cependant, une stratégie ciblée et un processus détaillé seront élaborés pour les nouveaux employés et pour l’ensemble du processus de recrutement au CMR.

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

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

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

Les prochaines embauches liées aux CRC doivent comprendre un membre de l’un des quatre groupes désignés et mettre l’accent sur l’équilibre entre les sexes pour assurer l’atteinte de l’objectif d’EDI de l’établissement. L’approche se fondera sur des données recueillies au sujet de titulaires de chaires actuels et des objectifs définis pour l’établissement.

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

Les prochaines embauches comprendront une cible portant sur quatre groupes désignés et le sexe.

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

Aucun

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

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

* ***Le financement provenant de l’allocation relative à l’équité, à la diversité et à l’inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?***

Non.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Aucun

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

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

* ***Le financement provenant de l’allocation relative à l’équité, à la diversité et à l’inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?***

Non.

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

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

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

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

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

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

Seront accessibles annuellement

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

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

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

Aucun

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

Rapport d’évaluation des progrès (décembre 2022)

* ***Le financement provenant de l’allocation relative à l’équité, à la diversité et à l’inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?***

Non.

**Partie C : Défis et possibilités**

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

**Possibilités :** Une représentation plus diversifiée des sexes au sein de comités au niveau des facultés et de l’établissement. Les chercheuses offrent une contribution notable au CMR en matière d’EDI appliquée au service. Le CMR doit explorer une telle possibilité de mettre à profit des personnes de différents genres et les femmes dans divers domaines de responsabilités éducatifs, ce qui aura une incidence positive sur leur avancement professionnel et leur perfectionnement professionnel.

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

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

La conformité aux politiques fédérales a une incidence importante sur l’EDI au CMR. Par exemple, les pratiques d’embauche respectent déjà les normes nationales de justice, d’équité et d’inclusion; les politiques de communication précisent déjà que l’établissement donne la priorité à la diversité de notre collectivité; et les politiques existantes soutiennent les personnes qui souhaitent se prévaloir de pratiques religieuses et culturelles particulières en milieu de travail. La conformité aux politiques fédérales représente une norme minimale en matière d’EDI. Bien que l’inclusion des cadres stratégiques fédéraux constitue une règle de base pour s’assurer que les préoccupations initiales relatives à l’EDI sont bien gérées, le CMR s’engage fermement à dépasser ce minimum, en mettant en œuvre les stratégies résumées ci-dessous :

* Affiner et adapter un **plan d’action institutionnel sur l’EDI** pour en faire un document non pas rigide, mais plutôt évolutif, grâce à une série de consultations continues des décideurs, des groupes désignés, de tous les autres groupes en quête d’équité et de tout le personnel;
* **Définir des objectifs à court, moyen et long terme** plus en détail, qui s’appuient notamment sur des consultations importantes et régulières de tous les membres de la communauté du CMR au sujet de leur orientation et de leurs expériences en matière d’EDI;
* **Affecter des organismes précis** pour mener à bien les initiatives énoncées dans ce plan d’action stratégique. À cette fin, la vice-rectrice à la recherche (VRR) a mis sur pied un comité de l’EDI (en octobre 2020) pour assurer une réactivité constante aux enjeux liés à l’EDI dans l’ensemble de l’établissement. Ce comité est composé de membres diversifiés en ce qui a trait au sexe, à la première langue officielle, à l’origine ethnique/au statut de minorité visible, à la discipline universitaire et au grade/à l’ancienneté. Le comité de l’EDI reconnaît qu’il existe des lacunes même au sein de ce groupe diversifié (en particulier en matière de représentation des Autochtones et des personnes handicapées). Ainsi, le Comité de l’EDI comble actuellement ces lacunes par des consultations continues des représentants de groupes actuellement sous-représentés. Le Comité de l’EDI a l’intention de sensibiliser les autres membres de la communauté du CMR issus de la diversité quant à l’importance de faire entendre leur voix, dans l’espoir que d’autres membres se porteront volontaires pour siéger au Comité de l’EDI.
* Proposer des **mécanismes** pour veiller à ce que l’EDI soit intégrée à la culture organisationnelle du CMR et à ses procédures opérationnelles normalisées (PON) courantes à l’avenir. Ces mécanismes sont décrits plus en détail dans les objectifs SMART qui suivent, dans le présent plan d’action. Chaque mesure est liée à une cible correspondante et à un objectif mesurable, assortis d’une stratégie de surveillance et d’un calendrier, pour assurer l’atteinte de l’objectif en temps opportun. La mise en place d’une stratégie de surveillance et d’évaluation pour chacun des objectifs mettant l’accent sur l’utilisation des outils et des techniques de l’analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)[[1]](#footnote-1) permettra par ailleurs d’élaborer une feuille de route pour atteindre les objectifs de l’EDI, mais aussi étalonner et mesurer le succès (ou l’échec) dans le processus de réalisation de chacun des objectifs SMART.

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

La conformité aux politiques fédérales a eu une incidence importante sur le cadre de l’EDI du CMR et sur l’élimination des obstacles systémiques au sein de l’établissement. Par exemple, les pratiques d’embauche respectent déjà les normes nationales de justice, d’équité et d’inclusion; les politiques de communication précisent déjà que l’établissement donne la priorité à la diversité de notre collectivité; et les politiques existantes soutiennent les personnes qui souhaitent se prévaloir de pratiques religieuses et culturelles particulières en milieu de travail. La conformité aux politiques fédérales représente une norme minimale en matière d’EDI. Bien qu’il soit un principe de base d’inclure les cadres stratégiques fédéraux pour s’assurer que l’EDI est une considération centrale et fondamentale dans le travail du CMR, l’établissement s’engage fermement à dépasser ce minimum en mettant en œuvre les stratégies résumées dans les sections ci-dessous :

* **Affiner et adapter** ce plan d’action institutionnel sur l’EDI pour en faire un document évolutif, grâce à une série de consultations continues des décideurs, des groupes désignés, de tous les autres groupes en quête d’équité et de tout le personnel;
* **Définir des objectifs à court, moyen et long terme** plus en détail, qui s’appuient notamment sur des consultations importantes et régulières de tous les membres de la communauté du CMR au sujet de leur orientation et de leurs expériences en matière d’EDI;
* **Affecter des organismes précis** pour mener à bien les initiatives énoncées dans le présent plan d’action PA stratégique. À cette fin, la vice-rectrice à la recherche (VRR) a mis sur pied le Comité de l’EDI en octobre 2020 pour assurer une réactivité constante aux enjeux liés à l’EDI dans l’ensemble du CMR. Ce comité est composé de membres diversifiés en ce qui a trait au sexe, à la première langue officielle, à l’origine ethnique/au statut de minorité visible, à la discipline universitaire et au grade/à l’ancienneté. Le comité de l’EDI reconnaît qu’il existe des lacunes même au sein de ce groupe diversifié (en particulier en matière de représentation des Autochtones et des personnes handicapées). Ainsi, le Comité de l’EDI comble actuellement ces lacunes par des consultations continues des représentants de groupes en quête d’équité.
* **Définir des mécanismes** pour veiller à ce que l’EDI soit intégrée à la culture organisationnelle du CMR et à ses procédures opérationnelles normalisées (PON) courantes à l’avenir. Ces mécanismes sont décrits plus en détail dans les objectifs SMART[[2]](#footnote-2) du présent plan d’action. Chaque mesure est liée à une cible correspondante et à un objectif mesurable, assortis d’un indicateur, d’une stratégie de surveillance et d’un calendrier, pour assurer l’atteinte de l’objectif en temps opportun. La mise en place d’une stratégie de surveillance et d’évaluation pour chacun des objectifs mettant l’accent sur l’utilisation des outils et des techniques de l’analyse comparative entre les sexes plus[[3]](#footnote-3) (ACS+) permettra par ailleurs d’élaborer une feuille de route pour atteindre les objectifs de l’EDI, mais aussi étalonner et mesurer le succès (ou l’échec) dans le processus de réalisation de chacun des objectifs SMART.

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

1. https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/analyse-comparative-entre-sexes-plus.html [↑](#footnote-ref-1)
2. Spécifique, mesurable, atteignable, réaliste, temporellement limité [↑](#footnote-ref-2)
3. https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/analyse-comparative-entre-sexes-plus.html [↑](#footnote-ref-3)