Données ÉDI dans le programme des chaires de recherche du Canada

Marie-Lynne Boudreau (elle)
Directrice
Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements

CONTEXTE

- Programme des chaires de recherche du Canada représente plus de 311 millions de dollars par année en recherche dans les domaines des sciences naturelles, du génie, des sciences de la santé, des sciences humaines et des sciences sociales
- 2,285 chaires de recherche attribuées à 79 établissements participants
- Sous-représentation de femmes, de personnes handicapées, d'Autochtones et de personnes de minorités visibles au sein du programme depuis sa création en 2000
- La présence documentée d'obstacles systémiques au sein de l'écosystème contribue à cette sous-représentation sous forme de discrimination, écart salarial, surcharge de travail, politiques d'équité inefficaces, manque de personnes modèles et de mentor

CONTEXTE

- 2016 – Lancement d’un plan d’action en matière d’ÉDI afin de répondre aux recommandations émises lors de l’évaluation effectuée au cours de la 15e année du programme

Ce plan d’action requiert que les établissements:

- atteignent les objectifs d’équité avant décembre 2019
- développent leur propre plan d’action en matière d’ÉDI
- rencontrent des exigences accrues en matière de reddition de compte à la population et de transparence

CIBLES EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ

- 2019 - Un addenda est joint à l'entente de règlement canadienne en matière des droits de la personne de 2006. Le programme s'engage à augmenter les cibles institutionnelles de représentation des femmes (50,9 %), des minorités visibles (22 %), des personnes handicapées (7,5 %) et des Autochtones (4,9 %) d'ici au mois de décembre 2029
- Les établissements faisant partie de la catégorie « établissements de grande taille » (détiennent 83 % des chaires) doivent fixer les cibles relatives aux chaires de niveau 1 et celles relatives aux chaires de niveau 2, et non agrégées afin d'assurer la diversité à ces deux niveaux
- Les établissements qui n'atteignent pas les cibles établies aux différentes échéances feront face à des mesures supplémentaires et ne pourront soumettre que des candidatures qui permettent d'atteindre ces cibles

CIBLES EN MATIÈRE D’ÉQUITÉ

- Décembre 2019 – 77 % des établissements ont atteint leurs objectifs en matière d’équité
- Avril 2022 – 86 % (56/65) des établissements atteignent leurs objectifs de décembre 2019
- Les établissements qui ne sont pas parvenu à atteindre leurs objectifs ne peuvent soumettre que des candidatures qui leur permettent d’atteindre des cibles (à l’exception des renouvellements)
- Prochaines dates limites : décembre 2022, décembre 2027 et décembre 2029

DONNÉES À DÉCLARATION VOLONTAIRE

- Depuis 2006, le programme recueille des données provenant des déclarations volontaires pour les quatre groupes désignés

- Avant 2006, seules les données de genre binaire étaient recueillies

- Le suivi de ces données à chaque année permet d'avoir un aperçu des progrès réalisés et de déterminer les domaines présentant des défis quant à la représentation au sein du programme

- Les candidats et les titulaires de chaires doivent remplir un formulaire de déclaration volontaire, mais peuvent choisir l'option 'préfère ne pas répondre' pour chaque question. L'évaluation des cibles en matière d'équité est fondée sur ces données à déclaration volontaire

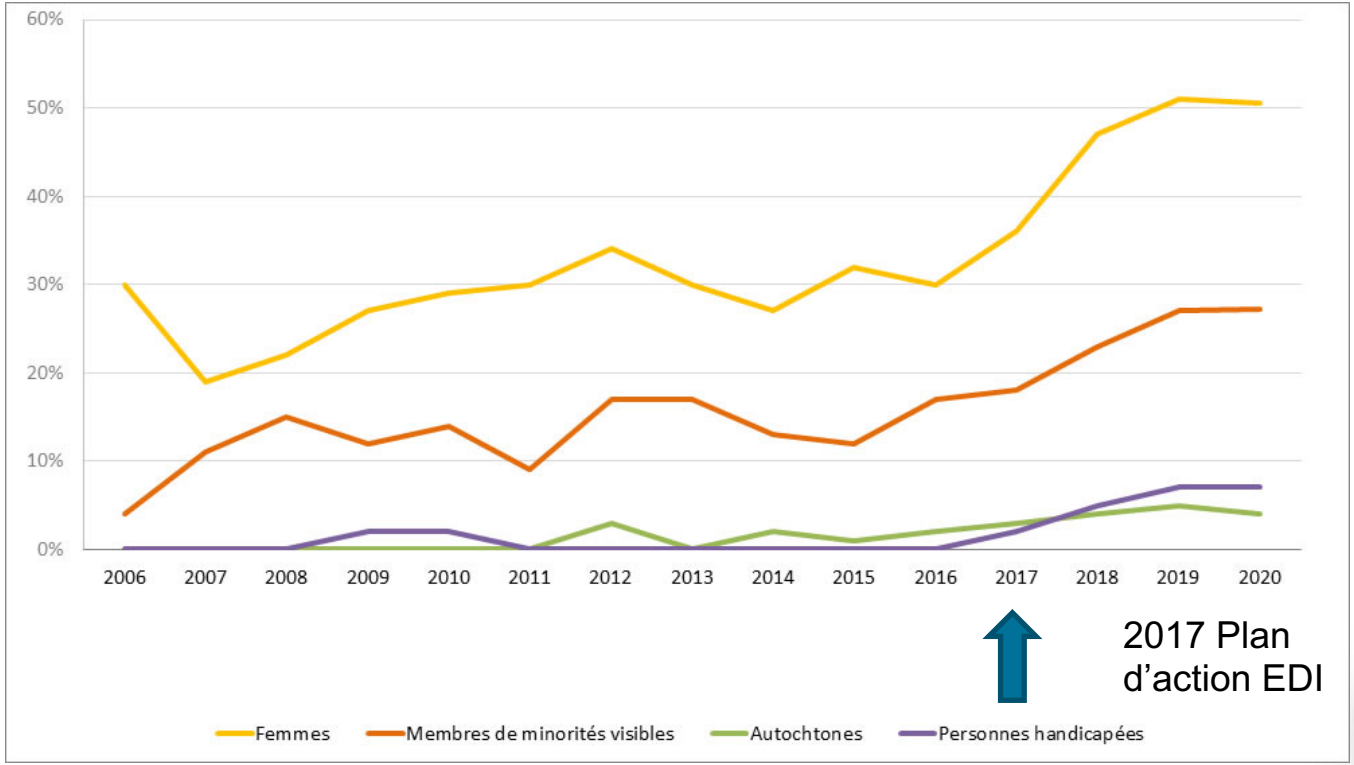
REPRÉSENTATION

- La représentation des personnes des quatre groupes désignés au sein du programme a augmenté de façon significative entre 2016 et 2022

- La représentation des femmes est passée de 29,9 % à **40,9 %**, celle des minorités visibles de 13 % à **22,8 %**, celle des personnes handicapées de 0,59% à **5,8 %** et celle des Autochtones de 0,95% à **3,4 %**

- Des données en lien avec le taux de nomination au sein de la communauté LGBTQ2+ sont présentement recueillies dans le but d'améliorer les pratiques courantes

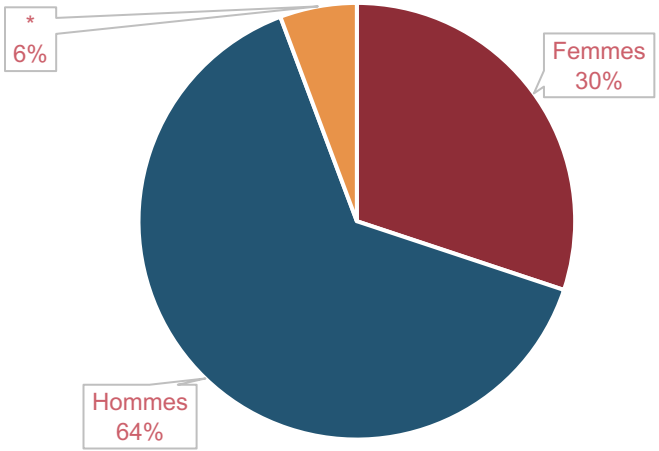
TAUX DE NOMINATION (2006 – 2020)



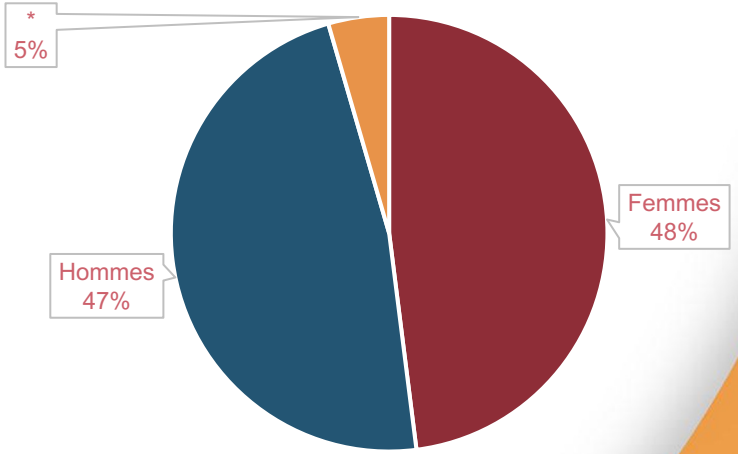
CANADA RESEARCH CHAIRS
CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

REPRÉSENTATION PAR SEXE ET PAR NIVEAU

Niveau 1



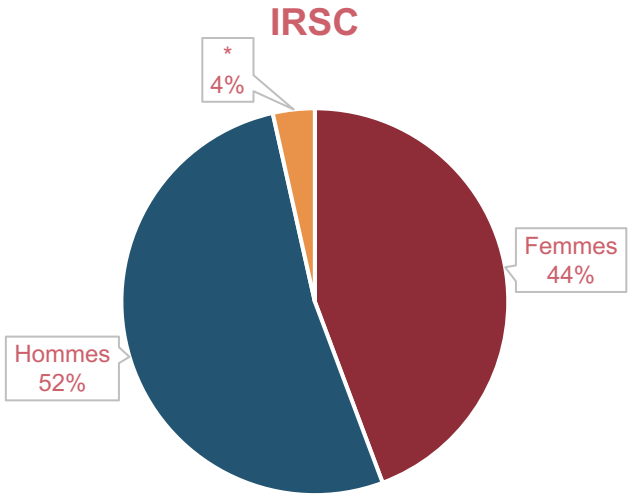
Niveau 2

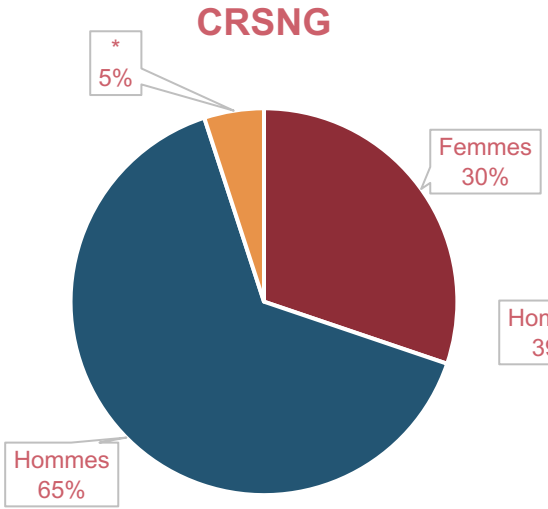


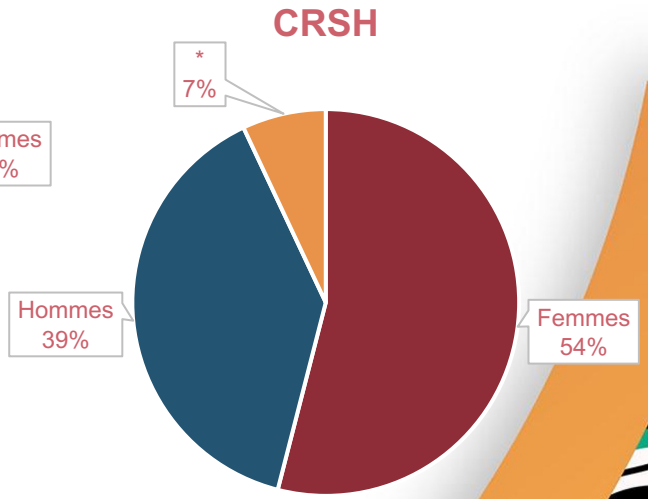
*« Genre fluide, non binaire, trans, bispirituel, ne s'identifient à aucune des options proposées » et « Préfèrent ne pas répondre » sont combinés pour réduire les risques d'identification.

CANADA RESEARCH CHAIRS
CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

REPRÉSENTATION PAR SEXE ET PAR ORGANISME





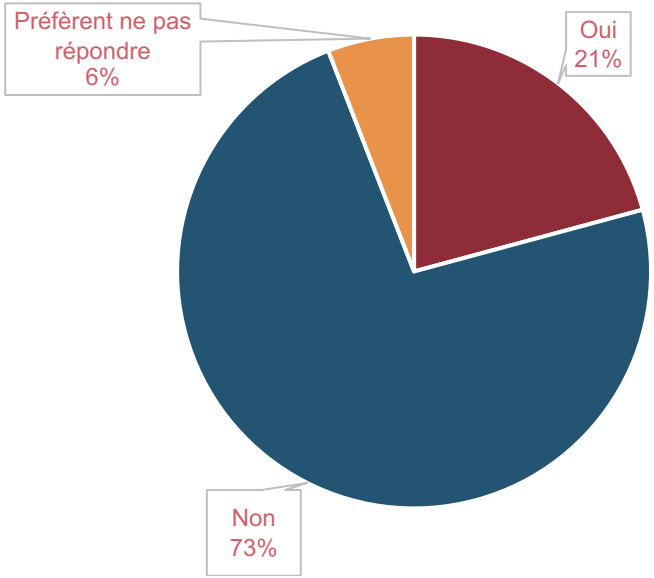


*« Genre fluide, non binaire, trans, bispirituel, ne s'identifient à aucune des options proposées » et « Préfèrent ne pas répondre » sont combinés pour réduire les risques d'identification.

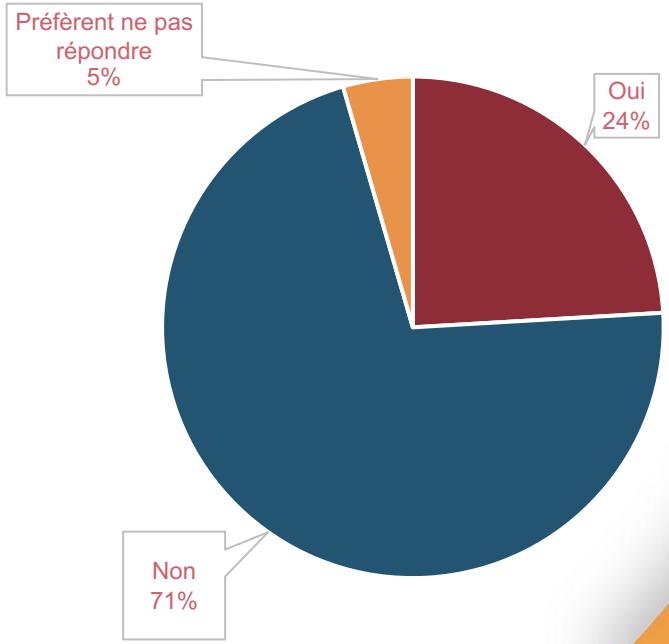
CANADA RESEARCH CHAIRS
CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

REPRÉSENTATION DES PERSONNES DE MINORITÉS VISIBLES PAR NIVEAU

Niveau 1



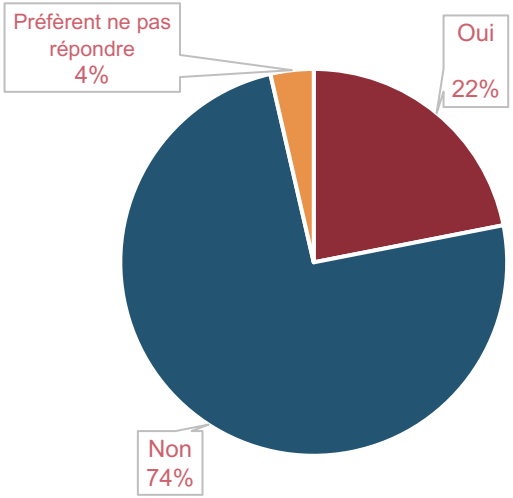
Niveau 2



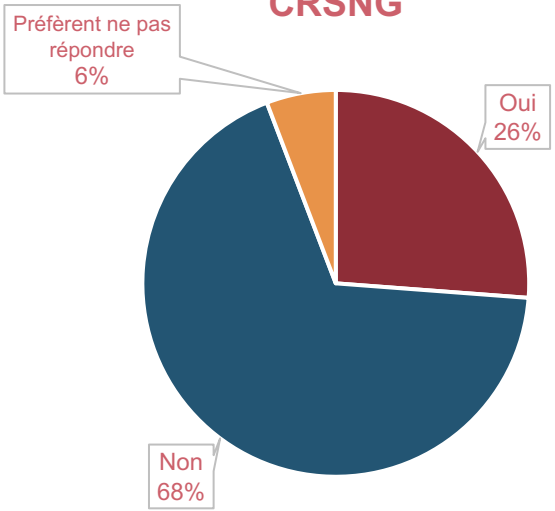
CANADA RESEARCH CHAIRS
CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

REPRÉSENTATION DES PERSONNES DE MINORITÉS VISIBLES PAR ORGANISME

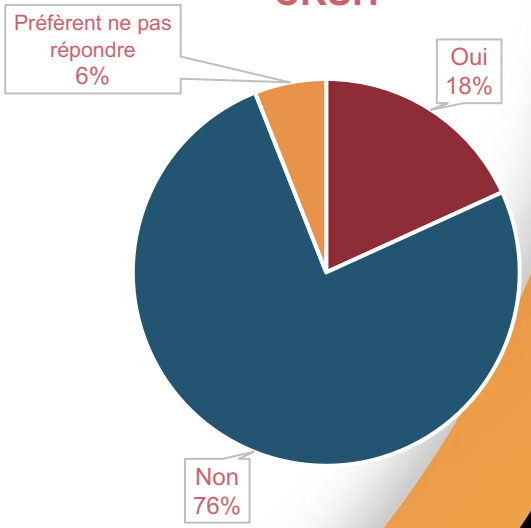
IRSC



CRSNG



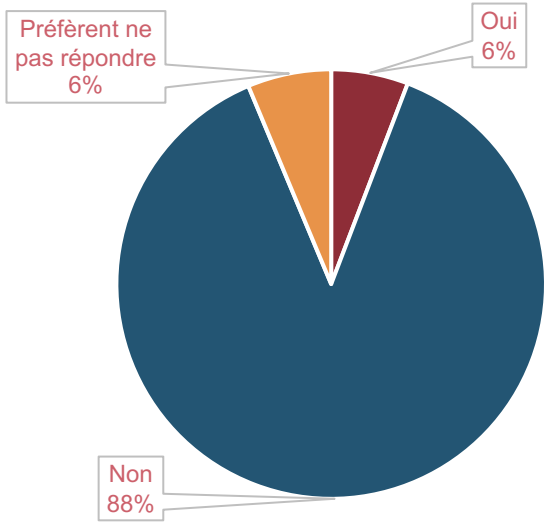
CRSH



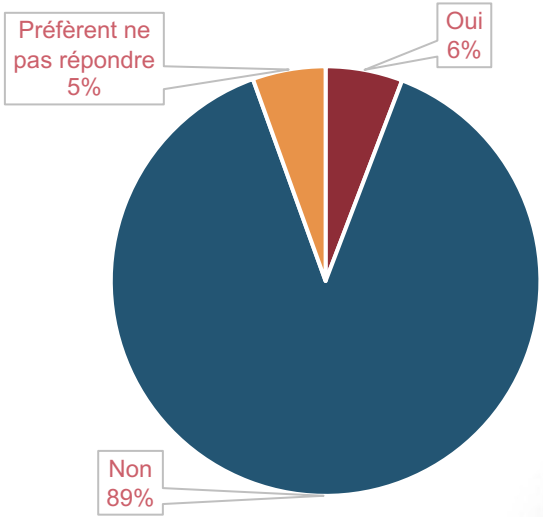
CANADA RESEARCH CHAIRS
CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

REPRÉSENTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES PAR NIVEAU

Niveau 1

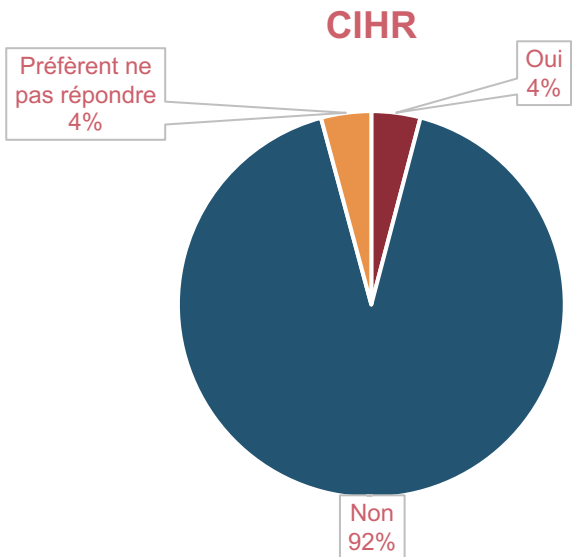


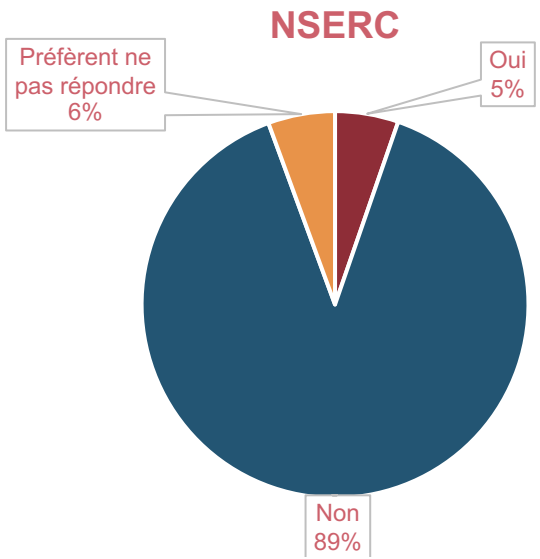
Niveau 2

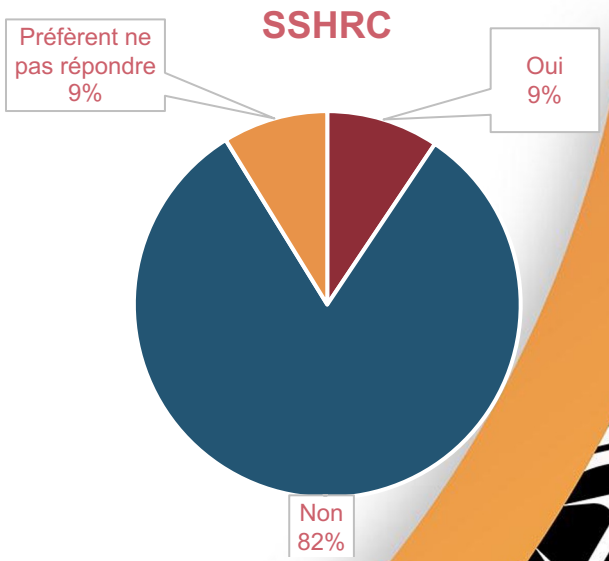


CANADA RESEARCH CHAIRS
CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

REPRÉSENTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES PAR ORGANISME



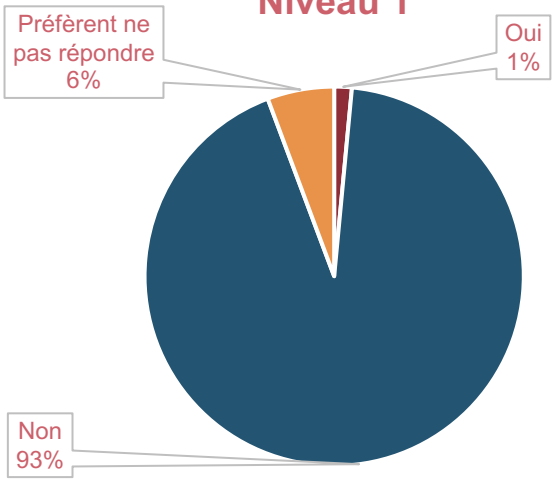




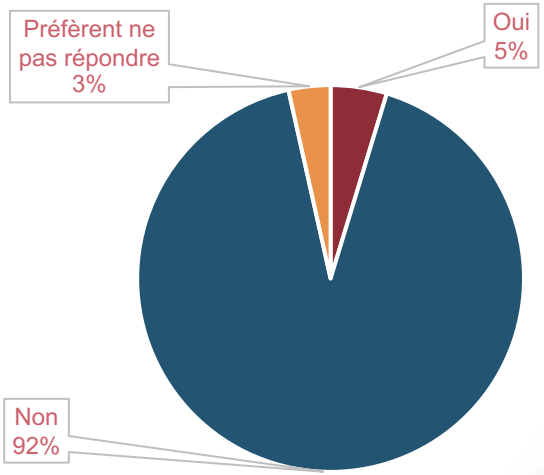
CANADA RESEARCH CHAIRS
CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

REPRÉSENTATION DES PERSONNES AUTOCHTONES PAR NIVEAU

Niveau 1

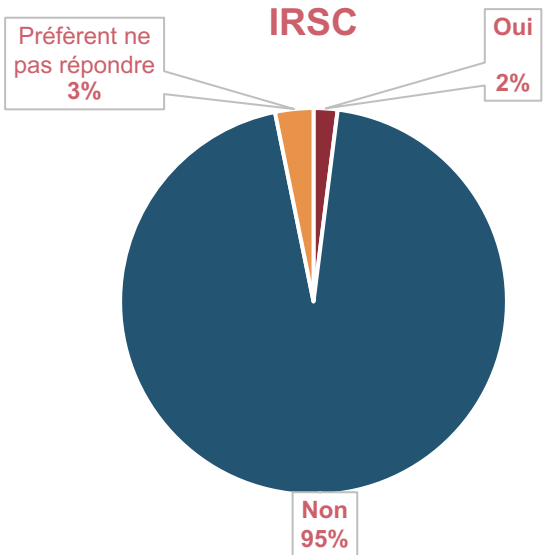


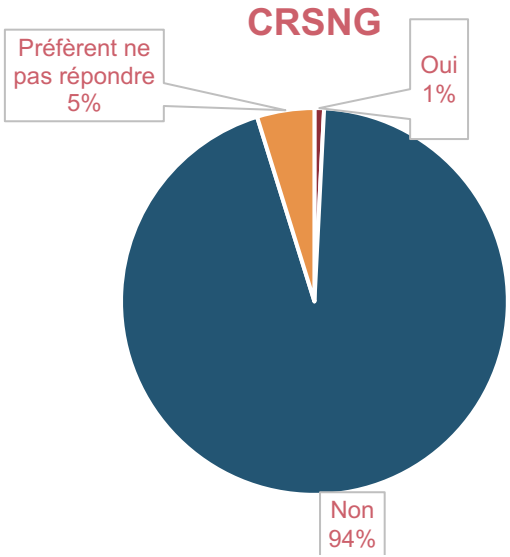
Niveau 2

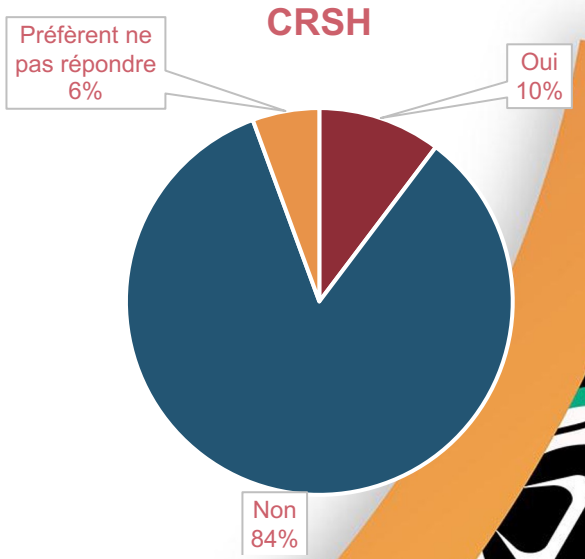


CANADA RESEARCH CHAIRS
CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

REPRÉSENTATION DES PERSONNES AUTOCHTONES PAR ORGANISME

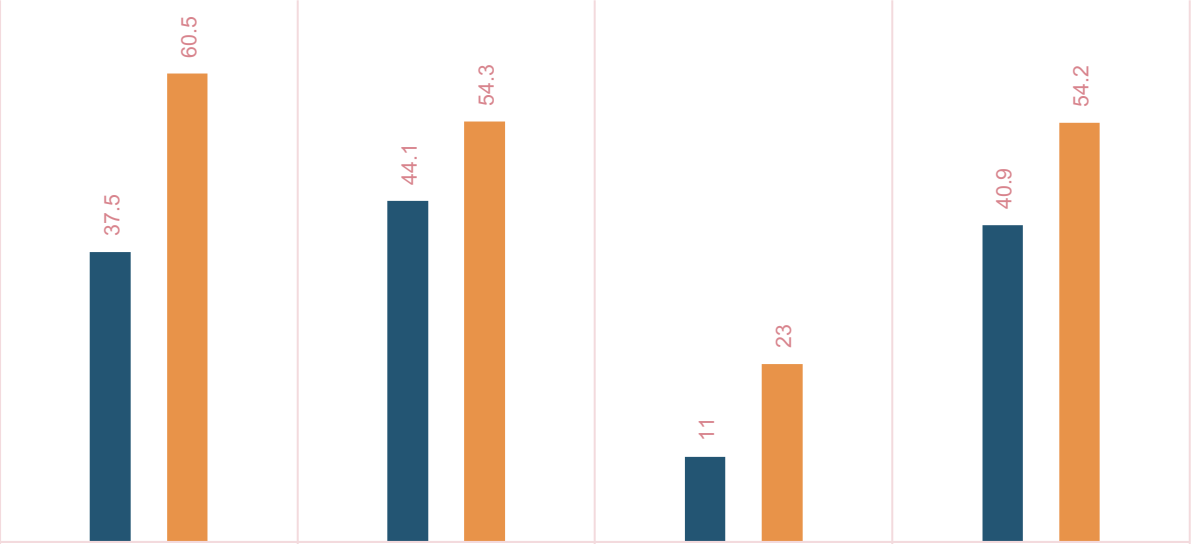






CANADA RESEARCH CHAIRS
CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

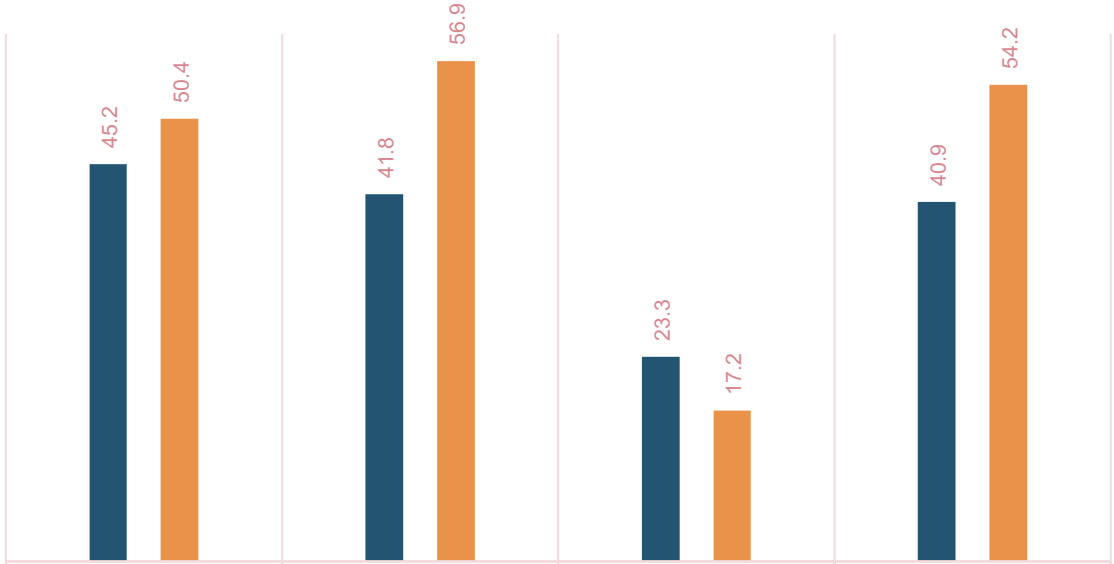
PERSONNES DE MINORITÉS VISIBLES, PAR SEXE



	Personnes de minorités visibles %	Autres personnes %	Préfèrent ne pas répondre %	Titulaires de chaire %
Femmes	37.5	44.1	11	40.9
Hommes	60.5	54.3	23	54.2

CANADA RESEARCH CHAIRS
CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

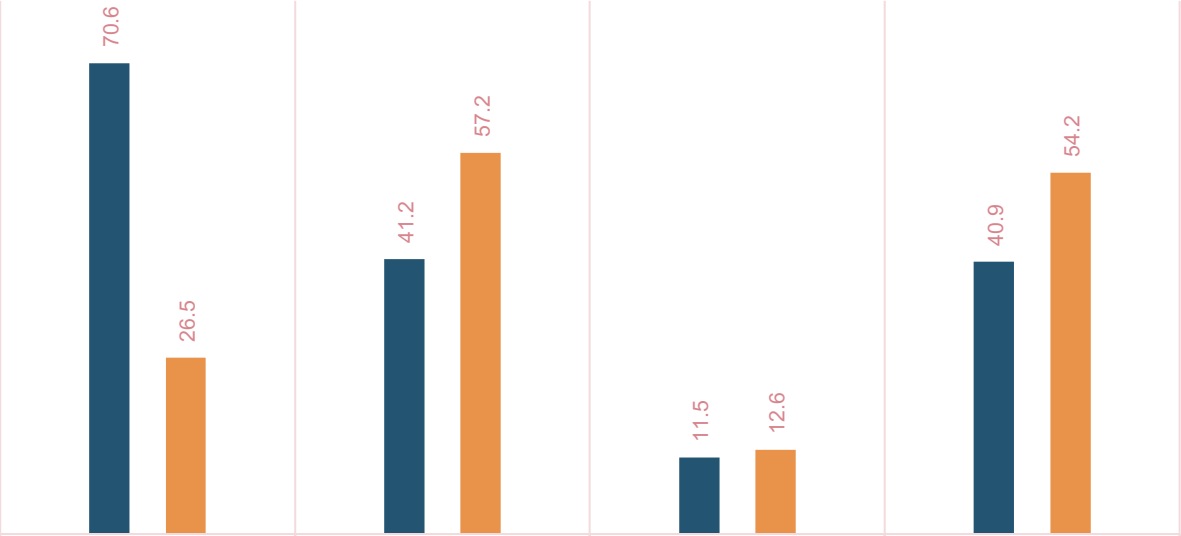
PERSONNES HANDICAPÉES, PAR SEXE



	% Personnes de minorités visibles	% Autres personnes	% Préfèrent ne pas répondre	% Titulaires de chaire
Femmes	45.2	41.8	23.3	40.9
Hommes	50.4	56.9	17.2	54.2

CANADA RESEARCH CHAIRS
CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

AUTOCHTONES, PAR SEXE



	% Autochtones	% Non Autochtones	% Préfèrent ne pas répondre	% Titulaires de chaire
Femmes	70.6	41.2	11.5	40.9
Hommes	26.5	57.2	12.6	54.2

CANADA RESEARCH CHAIRS
CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉDI

- Les plans d'actions en matière d'ÉDI permettent aux établissements de non seulement travailler sur la représentation de la diversité de leurs chaires, mais aussi sur l'équité et l'inclusion
- Tous les établissements ayant cinq chaires ou plus attribuées (55/78 des établissements) devaient développer leur propre plan d'action en matière d'ÉDI et les présenter pour révision par un groupe externe en avril 2019 :
  - Basé sur un examen des pratiques d'embauche
  - Une analyse du contexte
  - Un examen comparatif
- Les établissements dont les plans d'actions n'ont pas eu une évaluation « satisfaisante » (45/55) devaient réviser et soumettre leur plan à nouveau pour une seconde évaluation en mars 2020
- En mars 2020 : 19/45 devaient réviser et soumettre leur plan encore une fois
- En avril 2022 : tous les établissements sauf trois ont des plans d'actions qui rencontrent les exigences
- Des conséquences ont été imposées aux établissements qui n'ont pas obtenu une évaluation « satisfaisante » lors de la deuxième révision.

LEÇONS APPRISES DES PLANS D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉDI

- De nombreux établissements ne recueillaient pas de données sur les quatre groupes désignés et ne concentraient leur travail d'ÉDI que sur la représentation binaire des sexes (femmes), sans tenir compte des autres identités sous-représentées (minorités visibles, personnes handicapées, Peuples Autochtones).

- Par conséquent, un déficit dans l'analyse et les progrès pour les autres groupes a été constaté

- Une approche intersectionnelle était peu souvent appliquée, d'où un manque de compréhension des circonstances particulières vécues par les individus issus de multiples milieux sous-représentés ou marginalisés

CANADA RESEARCH CHAIRS
CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

Plans qui ont réussi les processus de révision

- ont démontré une adhésion et un engagement fort à l’EDI de la part de l’administration
- ont fait part d’engagement au sein de l'établissement et auprès des femmes, des personnes handicapées, des autochtones, des membres des minorités visibles
- ont reconnu que les expériences vécues et les obstacles rencontrés par les groupes sous-représentés sont différents et ont élaboré des stratégies spécifiques pour s'attaquer aux obstacles rencontrés par les individus
- ont mené des analyses approfondies des pratiques d’embauche, du contexte (en termes de culture/climat) et des examens comparatifs du soutien fourni, ventilés par groupe
- ont décrit les résultats des analyses et la manière dont ils ont contribué à l'élaboration de leurs plans
- ont développé des objectifs clairs, conformes aux exigences du S.M.A.R.T. et clairement alignés sur les résultats de leurs analyses institutionnelles.

Plans qui ont réussi les processus de révision

- disposaient de bonnes données (tant qualitatives que quantitatives)
- ont développé des mesures/actions qui se réfèrent aux meilleures pratiques et sont alignées avec celles-ci
- défini et démontré une compréhension approfondie de ce que sont 1) l'équité, 2) la diversité et 3) l'inclusion et reflété les meilleures pratiques
- ont consulté des experts de l'ÉDI lors de l'élaboration de leurs plans (tels que des membres de leurs propres facultés ou des consultants externes)
- ont alloué des ressources institutionnelles spécifiques en termes de rôles de direction et de personnel/équipes dédiés à l'EDI
- ont mis en place un suivi et une correction de trajectoire solides
- ont reconnu la nécessité d'aborder la sous-représentation dans une approche intersectionnelle et aux chaires niveaux 1 et 2

ALLER DE L'AVANT

- Un grand nombre d'établissement ont profité des exigences du PCRC pour revoir les pratiques et faire avancer l'ÉDI de manière plus globale

- Beaucoup d'établissements ont changé leurs pratiques de collecte de données et reconnaissent le besoin croissant d'intersectionalité

- Plusieurs obstacles se sont présentés aux établissements dans ce processus, tels que les politiques (ex. : manque de transparence, manque de formation, manque de données, préjugés et micro agressions au sein même de leur environnement)

- Important de promouvoir la vision de l'ÉDI en termes d'expériences de vie et non seulement en termes de chiffres

- Afin de développer une meilleure compréhension des façons dont le programme et les établissements pourraient continuer sur cette lancée, des activités d'engagements sont planifiées au courant de 2022.

MERCI

Coordonnées

Courriel: edi-edi@chairs-chaires.gc.ca