

Exigences évolutives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada en fonction du contexte historique

Le Programme met régulièrement à jour ses exigences en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en fonction d'un contexte précis. Les universités détenant des chaires doivent respecter ces exigences. Voici le contexte expliquant l'émergence de ces exigences.

- En 2003, un groupe de huit femmes, membres du corps professoral, ont déposé une plainte pour discrimination sexuelle devant la Commission canadienne des droits de la personne, dans le but d'assurer un accès égal aux nominations à des chaires de professeures et de professeurs d'université.
- En 2006, La Commission a ordonné au Programme d'attribuer ses chaires dans le respect des politiques fédérales en matière de recrutement équitable et de non-discrimination. Une entente de règlement canadienne en matière de droits de la personne ratifiée en 2006 a été conclue entre le Programme des chaires de recherche du Canada et ces huit personnes. D'ailleurs à cet effet, le Programme des chaires de recherche du Canada s'engage à respecter les politiques fédérales de non-discrimination et d'[équité en matière d'emploi](#). Comme les universités administrent les fonds obtenus pour les chaires en collaboration avec les organismes subventionnaires et le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements, elles sont tenues de déployer des efforts concertés pour atteindre leurs cibles en matière d'équité et de diversité et pour offrir un milieu de travail propice et inclusif.
- Une première [lettre ouverte envoyée en avril 2016](#), par le Programme demandait aux universités d'unir leur effort pour régler la sous-représentation des quatre groupes désignés (femmes, minorités visibles, Autochtones et personnes avec un handicap) parmi les titulaires de chaires de recherche du Canada.
- C'est en 2017 que l'entente de règlement de 2006 est devenue une ordonnance de la Cour fédérale à la demande des huit personnes. Ces dernières estimaient insuffisants les progrès accomplis pour remédier à la sous-représentation des groupes désignés dans le Programme pendant les onze années qui ont suivi la ratification de l'entente.¹ Le Programme a mis en œuvre en mai 2017, son propre [plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#) (ÉDI),

¹ https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/2019_open_letter-fra.aspx#fnb1

précisant à l'intérieur de celui certaines des obligations des universités. C'est par une deuxième [lettre ouverte envoyée en mai 2017](#) que le Programme a enjoint les universités canadiennes à remédier à la sous-représentation et à respecter une **première série d'exigences**. Chaque université auxquels cinq chaires ou plus ont été attribuées est tenue :

- D'atteindre ses cibles en matière d'équité d'ici décembre 2019 et de produire une stratégie à cette fin appuyée par un plan d'action en matière d'ÉDI mis-à-jour et évalué régulièrement par le Programme (comité externe en ÉDI). Chaque plan sera classifié selon une échelle d'évaluation et devra être revu tant et aussi longtemps que les exigences du plan ne seront pas respectées.
- De produire annuellement un rapport destiné au public et au Programme, dans lequel elle fait état des progrès effectués vers l'atteinte de ses objectifs.
- De respecter des [exigences en matière de reddition de comptes à la population et de transparence](#) relative à l'ÉDI. Plus spécifiquement chaque université doit publier clairement sur son site Web de l'information ayant trait à la gestion des chaires qui leur ont été octroyées.
- De transmettre les affichages et annonces de postes publiés, pour toutes les mises en candidatures présentées dans le cadre du Programme.
- D'offrir de la formation à toutes les personnes qui participent au processus de recrutement et de mise en candidature.
- De recueillir des données sur la participation des personnes des quatre groupes désignés, les personnes candidates aux postes de titulaire de chaire et les titulaires de chaire en poste.

Avec ces exigences, le Programme vise deux objectifs fondamentaux, étroitement liés : une transparence accrue dans l'allocation des chaires de recherche du Canada (CRC) et une reddition de comptes plus claire et plus complète.

- Une troisième [lettre ouverte envoyée en septembre 2018](#) aux universités présentait les progrès réalisés par rapport à la sous-représentation des titulaires de CRC et les suites à venir quant à l'évaluation des plans d'actions. Également, c'est à cette période que la **deuxième série d'exigences** en matière d'EDI, à respecter par les universités a été lancée.
 - Chaque université est tenue de respecter :
 - [Les exigences relatives au recrutement et à la mise en candidatures des titulaires de chaire de recherche du Canada.](#)
- Un processus de médiation collaboratif entre le Programme, les huit personnes et la Commission a été entamé en vue de s'entendre sur les modifications à apporter à l'entente initiale pour régler les iniquités du Programme d'une manière systémique, structurelle et durable. Une quatrième [lettre ouverte envoyée en juillet 2019](#), présente l'[addenda de 2019](#). Cet addenda définit les nouvelles dispositions de l'entente de règlement qui ont été formulées conjointement par les parties et qui modifient l'entente initiale de manière à y intégrer les [pratiques exemplaires](#).

- À ce jour, aucune autre exigence n'a été demandée aux universités par le Programme. Néanmoins, les universités ont été informées que la deuxième version du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion du Programme (PAÉDI 2.0) est en cours. Il est donc possible qu'une troisième série d'exigences soit à venir.