**RAPPORT D’ÉTAPE RELATIF AU PLAN D’ACTION**

**EN MATIÈRE D’ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D’INCLUSION DE L’ÉTABLISSEMENT**

# Établissement : Collège militaire royal (CMR)

**Nom de la personne-ressource et coordonnées : M. Michael A. Hennessy, PhD, mike.hennessy@rmc.ca Instructions**

Il faut remplir les quatre parties du rapport. Les établissements doivent envoyer la version PDF du présent rapport dûment rempli et, le cas échéant, un exemplaire révisé de leur plan d’action en matière d’équité, de diversité et d’inclusion au plus tard le 15 décembre 2018 à

edi-edi@chairs-chaires.gc.ca. Si un établissement décide de réviser son plan d’action en prévision du processus d’évaluation, il doit en publier une version à jour sur sa

[page Web de reddition de comptes à la population.](http://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/Institutional-etablissements-fra.aspx)

# Reconnaissance de l’équité, de la diversité et de l’inclusion

Chaque année, le Secrétariat des programmes interoganismes à l’intention des établissements reconnaît un établissement qui s’est doté de pratiques exemplaires en matière de recrutement, de mise en candidature ou de nomination de titulaires de chaire de manière à favoriser l’équité et la diversité. Indiquez ci-dessous si votre établissement souhaite être pris en considération pour cette reconnaissance de la part du programme. Le processus d’évaluation aux fins de la reconnaissance s’appuiera sur l’évaluation que fera le comité du présent rapport d’étape et du plan d’action connexe de l’établissement.

\_\_\_\_

x

Oui :

\_\_\_\_

Non :

# PARTIE A. Cibles et écarts en matière d’équité et de diversité

A.1) Insérez les cibles et les écarts actuels de votre établissement dans le tableau ci-dessous (en vous servant d[e l’outil d’établissement des cibles](http://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/targets-cibles-fra.aspx)).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Groupe désigné** | **Cible (pourcentage)** | **Cible (nombre réel)** | **Représentation (nombre réel)** | **Écart (nombre réel)** |
| Femmes | 29 | 1 |  |  |
| Personnes handicapées | 1 | 0 |  |  |
| Autochtones | 4 | 0 |  |  |
| Personnes de minorités visibles | 15 | 1 |  |  |

Nombre de chaires en activité actuellement : 3

Nombre de chaires sans titulaire : 2

Nombre de chaires faisant l’objet d’une évaluation par les pairs : 0

A.2) Fournissez des détails contextuels, notamment sur les chaires sans titulaire pour lesquelles des processus de recrutement sont en cours (limite de 200 mots).

Le CMR a deux chaires de recherche du Canada à doter. Le processus de détermination
des secteurs de recrutement possibles commencera au printemps 2019.

# PARTIE B. Conclusions de l’examen des pratiques d’embauche, de l’examen comparatif et de l’analyse du contexte de l’établissement

Lors de l’élaboration de leur plan d’action, les établissements ont dû définir des

objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) et inclure une stratégie de mesure afin de les suivre de près, de faire état des progrès effectués et de les modifier au besoin en fonction : 1) d’un examen des pratiques d’embauche,

2) d’un examen comparatif et 3) d’une analyse du contexte (consultez l’annexe A pour connaître les exigences établies par le Programme pour l’élaboration du plan d’action).

* 1. Décrivez les principales conclusions de l’examen des pratiques d’embauche mené au moment de l’élaboration du plan d’action (limite de 250 mots).

Les principales conclusions de l’examen du système mené durant l’élaboration du plan d’action sont les suivantes :

1. Le CMR est assujetti aux pratiques exemplaires promulguées par le Conseil du Trésor fédéral, qui régit toutes les pratiques d’embauche de la fonction publique, et à l’orientation préconisée par le sous-ministre compétent responsable des pratiques d’embauche du gouvernement fédéral.
2. L’outil d’établissement des cibles des groupes désignés par le gouvernement fédéral a indiqué qu’il n’y a pas d’écart au CMR.
3. Le Comité de supervision de la recherche, composé de représentants de divers groupes désignés par le gouvernement fédéral et d’autres membres du corps professoral, jouera un rôle accru dans l’élaboration d’approches de dotation des chaires de recherche du Canada au CMR, avec une coordination assurée par le vice-recteur à la recherche.
	1. Décrivez les principales conclusions de l’examen comparatif mené au moment de l’élaboration du plan d’action (limite de 250 mots).

La principale conclusion de l’examen comparatif des pratiques exemplaires adoptées par les autres universités du Canada est que le CMR a une situation particulière en ce qu’il est assujetti à toute la gamme de politiques et de pratiques relatives à l’embauche de membres des groupes désignés par le gouvernement fédéral promulguées par le gouvernement fédéral dans des lois, des règlements et des instructions administratives qui régissent la fonction publique et relèvent du Conseil du Trésor du Canada.

* 1. Décrivez les principales conclusions de l’analyse du contexte menée au moment de l’élaboration du plan d’action (limite de 250 mots).

Le CMR fait face à des défis particuliers pour ce qui est de recruter et de maintenir en poste des membres du corps professoral pour assurer l’enseignement et la recherche dans un établissement bilingue. Malgré tout, le CMR a atteint ou dépassé ses objectifs en matière d’embauche de membres des groupes désignés par le gouvernement fédéral.

* 1. Donnez un aperçu des personnes consultées lors de l’élaboration du plan d’action. De quelle manière se sont déroulées les consultations et les interactions avec les personnes des quatre groupes désignés (c.-à-d. les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les personnes de minorités visibles) et d’autres personnes sous-représentées du corps professoral? Quels spécialistes de l’équité, de la diversité et de l’inclusion a-t-on consultés? Remarque : ne divulguez aucun renseignement personnel de tiers (limite de 250 mots).

Le plan d’action élaboré en 2017 a été fondé sur la consultation des membres du corps professoral par l’entremise du Comité de supervision de la recherche (CSR), qui a des représentants des facultés des Arts, des Sciences et du Génie et est chargé de communiquer et de discuter au sujet de ce genre de questions au sein des facultés et entre facultés. Le directeur des RH sur place et l’agent d’équité du Collège ont aussi été consultés, de même que le Conseil des doyens, les divers vice-recteurs et le recteur du Collège. Le CSR a des représentants de divers groupes désignés par le gouvernement fédéral.

# PARTIE C. Objectifs, indicateurs et mesures

Indiquez les quatre objectifs clés de votre établissement en matière d’équité, de diversité et d’inclusion, ainsi que les indicateurs et mesures s’y rapportant (tels qu’ils sont mentionnés dans le plan d’action). Pour chaque objectif, décrivez les progrès réalisés en fonction des indicateurs. Utilisez la case réservée à l’information contextuelle pour faire état des progrès réalisés jusqu’à présent relativement à chaque objectif.



|  |
| --- |
| **Objectif clé 1****Mettre à jour le plan d’action en matière d’équité et de diversité** |
| Mesures correspondantesEntamer le processus de mise à jour par l’entremise d’un sous-comité du CSR |
| Indicateur(s)Entamer le processus de mise à jour par l’entremise d’un sous-comité du CSR |
| Progrès réalisésProcessus à entamer |
| Prochaines étapesEntamer le processus |
| Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots) |

1.



|  |
| --- |
| **Objectif clé 2**Consulter le CSR sur les possibilités de dotation des chaires de recherche du Canada sans titulaire |
| Mesures correspondantesConsulter le CSR sur les possibilités de dotation des chaires de recherche du Canada sans titulaire  |
| Indicateur(s)Manifeste à l’ordre du jour de réunions du CSR |
| Progrès réalisésProcessus à entamer |
| Prochaines étapesFaire part des résultats aux doyens/au recteur |
| Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots) |

|  |
| --- |
| **Objectif clé 3**Annoncer les postes de chaires de recherche du Canada à pourvoir |
| Mesures correspondantesDéterminer les processus de recrutement à l’interne ou à l’externe |
| Indicateur(s)Rapport au Conseil des doyens  |
| Progrès réalisés |
| Prochaines étapes |
| Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots) |

|  |
| --- |
| **Objectif clé 4**Bien qu’il n’y ait pas de précisions à ce sujet dans le plan d’action actuel, le CMR a atteint ou dépassé les niveaux requis de participation des groupes désignés par le gouvernement fédéral au programme de chaires de recherche du Canada, et il s’efforcera de poursuivre sur cette lancée. |
| Mesures correspondantesExamen annuel |
| Indicateur(s) |
| Progrès réalisés |
| Prochaines étapes |
| Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots) |

# PARTIE D. Défis et possibilités

Exception faite des éléments déjà mentionnés ci-dessus, décrivez les défis et les possibilités et réussites, ainsi que les pratiques exemplaires découvertes jusqu’à présent dans le cadre de l’élaboration et de la mise en application du plan d’action en matière d’équité, de diversité et d’inclusion de l’établissement (limite de 500 mots).

Le CMR atteint ou dépasse invariablement le niveau exigé de représentation des groupes désignés par le gouvernement fédéral. Le défi pour le CMR sera toutefois d’obtenir l’autorisation de recruter des candidats à l’externe, compte tenu de la surveillance financière à laquelle l’université est soumise. Une telle autorisation pourrait nuire à l’embauche en temps opportun de nouveaux membres du corps professoral.