



CIFAR

**PLAN D'ACTION EN MATIÈRE
D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION**

AVRIL 2020

Le CIFAR est situé dans la tour Ouest du Centre MaRS, au 661, avenue University à Toronto.

Depuis des milliers d'années, cette région est le territoire traditionnel de nombreuses nations, dont les Hurons-Wendats, les Sénécas, les Pétuns et, la plus récente, les Mississaugas de Credit. Aujourd'hui, ce point de ralliement abrite toujours de nombreux Autochtones provenant de toute l'Île de la Tortue, et nous sommes reconnaissants d'avoir la possibilité de travailler, d'apprendre et de partager sur cette terre.

TABLE DES MATIÈRES

2	Résumé
3	En quoi consistent l'équité, la diversité et l'inclusion ?
4	Pourquoi la question de l'EDI est-elle importante ?
5	Pourquoi élaborer un plan d'action ?
7	Notre approche
9	Facteurs de succès
14	Conclusion

RÉSUMÉ

À titre d'organisation de recherche mondiale basée au Canada, le CIFAR s'est engagé à créer un environnement plus diversifié, plus équitable et plus inclusif afin que les membres de sa communauté, qu'ils soient boursiers, spécialistes, conseillers, employés, donateurs ou bénévoles, puissent viser l'excellence et produire des résultats. Nous reconnaissons que ces efforts exigent des actions et des objectifs concrets pour entraîner des changements significatifs.

Nous savons que les femmes et les autres groupes sous-représentés rencontrent des obstacles systémiques en science et, plus largement, dans les organismes de recherche et le milieu universitaire. Nous savons aussi que nous pouvons en faire plus pour que nos actions, nos systèmes et nos processus jouent un rôle important dans l'élimination de ces obstacles.

Le CIFAR a l'occasion de créer un modèle d'excellence et de collaboration dans le domaine de la recherche internationale qui peut aider la grande communauté de la recherche à adopter des pratiques plus équitables, plus diversifiées et plus inclusives. Pour atteindre cet objectif, nous nous sommes engagés à mettre en œuvre des actions réfléchies qui reposent sur les meilleurs renseignements et données disponibles.

En 2018, le CIFAR a constitué un groupe de travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) composé de membres du personnel de notre organisation qui ont entrepris d'en déceler les lacunes et de consulter le personnel, le conseil d'administration et la communauté de recherche. Le groupe de travail a ensuite demandé

l'aide de spécialistes externes pour élaborer un plan d'action qui nous permettrait d'accomplir des progrès mesurables. À compter de 2019, nous avons réalisé des sondages auprès des parties prenantes afin de recueillir les données nécessaires pour prendre des décisions fondées sur des éléments probants. Le plan d'action présenté dans ce document officialise et concrétise notre engagement en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

De nombreux changements positifs se produisent actuellement dans le milieu de la recherche, comme le lancement par le gouvernement du Canada du programme pilote *Dimensions : Équité, diversité et inclusion Canada* et de la charte *Dimensions*. Nous sommes heureux de contribuer à ce mouvement et de le faire progresser au Canada et dans le monde entier. Nous sommes convaincus que ces efforts renforceront l'influence du CIFAR sur la collaboration dans le milieu de la recherche internationale.

ÉNONCÉ DU CIFAR EN MATIÈRE D'EDI

Le CIFAR s'engage à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion. Nous reconnaissons qu'il est essentiel de réunir des personnes aux antécédents, aux perspectives et aux expériences multiples pour faire avancer l'excellence et accroître l'influence de notre organisation. Pour réaliser notre mission, il est indispensable de veiller à ce que chaque personne se sente valorisée et accueillie, et cela témoigne de nos valeurs de diversité, de créativité, d'excellence, de prise de risque, de respect et de collaboration. Le CIFAR cherche à encourager la participation active et l'inclusion de tous, y compris des personnes de groupes sous-représentés en recherche, comme les femmes, les membres de groupes racisés, les peuples autochtones, les personnes ayant une incapacité et les minorités sexuelles ou de genre, et ce, par-delà les frontières géographiques, les disciplines et les stades de carrière. Dans sa quête d'excellence, le CIFAR adopte des idées et des perspectives diversifiées, et travaille proactivement à accroître l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de sa communauté. Le CIFAR vise à créer une culture qui incarne ces principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans tous les aspects de son travail.

EN QUOI CONSISTENT L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION ?



Participantes à un atelier sur le leadership en science

L'équité, la diversité et l'inclusion sont des sujets qui retiennent l'attention du monde entier, que ce soit dans les lieux de travail, dans les équipes de toutes sortes et, de façon plus générale, dans le discours public. Bien que les termes équité, diversité et inclusion puissent avoir des significations différentes selon les organisations, nous avons défini l'EDI de la façon suivante :

- L'équité consiste à reconnaître qu'il existe des raisons systémiques de discrimination et de marginalisation (qui, dans les recherches, se traduisent le plus souvent par une sous-représentation), ainsi qu'à prendre des mesures pour éliminer les obstacles et garantir à tout le monde des possibilités et des avantages adéquats. Alors que l'égalité consiste à traiter toutes les personnes de la même manière, l'équité vise à tenir compte des expériences distinctes, à supprimer ou à aborder les obstacles et à adopter une approche proactive.
- La diversité fait référence aux diverses dimensions de la différence exprimées par les individus et les groupes. Les dimensions de la diversité comprennent notamment la race et l'ethnicité, le genre, l'orientation sexuelle, le handicap, la classe, le lieu d'origine, le statut d'immigration et l'identité autochtone. En s'engageant en faveur de la diversité, le CIFAR doit refléter la diversité de notre société, y compris les communautés qui ont été historiquement sous-représentées.
- L'inclusion consiste en un ensemble de pratiques ou de politiques qui tentent délibérément de garantir que toutes les personnes ou tous les groupes peuvent participer de manière significative. L'inclusion peut prendre de nombreuses formes, notamment le changement de la culture organisationnelle, la modification des structures décisionnelles pour inclure les victimes de discrimination systémique et la valorisation des individus.

Bien que ces trois termes soient les plus utilisés dans les discussions, il existe un autre concept important : l'intersectionnalité. Ce terme, créé par la juriste féministe noire Kimberlé Crenshaw, désigne une approche critique visant à comprendre comment les systèmes de pouvoir et de discrimination se recoupent et se renforcent mutuellement.

POURQUOI LA QUESTION DE L'EDI EST-ELLE IMPORTANTE ?

L'équité, la diversité et l'inclusion font partie de la vision et de la mission du CIFAR.

Le CIFAR s'efforce d'optimiser le potentiel de ses réseaux et d'adopter des définitions inclusives et impartiales de l'excellence et de la qualité lorsqu'il forme des équipes et recrute des membres au sein de la communauté mondiale de la recherche.

Nous savons que les obstacles systémiques, les préjugés et les déséquilibres ont empêché de nombreux groupes de s'engager pleinement en recherche et dans le milieu universitaire. En ce qui concerne le genre, l'UNESCO rapporte qu'en 2016, seulement 29,3 % des scientifiques dans le monde étaient des femmes¹. Au Canada, en 2018-2019, 41 % du personnel enseignant à temps plein dans les universités canadiennes étaient des femmes comparativement à 36,6 % en 2010². Le domaine de l'intelligence artificielle présente des défis encore plus importants en matière d'EDI, si on considère que les femmes ne représentaient que 18 % des auteurs lors des grandes conférences scientifiques internationales en 2018, une proportion qui chute à 14 % chez les auteurs canadiens³.

Des études récentes montrent que des défis perdurent pour les personnes qui s'identifient comme femmes ou minorités visibles, car leur proportion diminue à mesure

qu'elles gravissent les échelons de la haute direction dans les universités canadiennes. L'adaptation des systèmes et des structures de l'enseignement supérieur progresse et contribue à garantir des perspectives plus équitables dans les carrières de recherche. Au CIFAR, nous avons un rôle à jouer pour faire évoluer notre communauté de recherche en tirant parti des contributions de recherche dans le monde entier sur les questions les plus importantes de notre époque.

Le CIFAR est engagé en faveur de l'EDI en raison de son importance pour la recherche, que ce soit pour poursuivre nos travaux ou pour renforcer la collaboration internationale lors de nos réunions de programme. Les efforts déployés pour améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion aident les communautés de recherche à attirer et à retenir les meilleures ressources possibles, permettent aux universitaires de réaliser leur plein potentiel et soutiennent des résultats de recherche plus solides et plus pertinents à l'échelle mondiale. Nous visons à repousser les limites, mais aussi à être un catalyseur qui stimule le changement dans l'ensemble des milieux de recherche et universitaires du monde.

PRINCIPES DIRECTEURS DU CIFAR

Notre approche en matière d'EDI, à l'instar de celle utilisée pour toutes nos initiatives, se fonde sur des principes directeurs qui façonnent et renforcent notre organisation :

- Nous croyons qu'il est possible de transformer notre compréhension du monde en donnant aux plus brillants cerveaux le temps et la liberté d'explorer les grandes questions qui se posent à la science et à l'humanité à l'échelle mondiale.
- Nous croyons que la mise en commun de perspectives diversifiées est essentielle à l'émergence d'une nouvelle compréhension.
- Nous croyons qu'il faut offrir des possibilités d'enrichissement professionnel à la prochaine génération de leaders de la recherche.
- Nous croyons que l'infrastructure nécessaire pour soutenir le talent doit avoir une portée mondiale.
- Nous pensons qu'une nouvelle compréhension doit être partagée avec le monde entier, en particulier avec les intervenants qui peuvent appliquer immédiatement ces connaissances dans les secteurs public et privé et générer des retombées sociétales importantes et positives.

¹ Institut de statistique de l'UNESCO. *Les femmes en sciences*, Fiche d'information de l'ISU, no 55, juin 2019, <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs55-women-in-science-2019-fr.pdf>

² Statistique Canada. *Nombre et salaires du personnel enseignant à temps plein dans les universités canadiennes (données définitives)*, 2018-2019, novembre 2019, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/191125/dq191125b-cansim-fra.htm>

³ Rapport mondial sur les talents en IA 2019, <https://jfgagne.ai/rapport-mondial-2019-sur-les-talents-en-ia/>

⁴ Conseil des académies canadiennes. *Renforcer la capacité de recherche du Canada : la dimension de genre*, 2012.

POURQUOI ÉLABORER UN PLAN D'ACTION ?

OBJECTIFS DU PLAN D'ACTION

Les objectifs du plan d'action en matière d'EDI sont les suivants :

- Rendre compte du vaste processus de consultation et d'élaboration de la stratégie ;
- Établir des objectifs et des actions qui font progresser les efforts en matière d'EDI du CIFAR dans tous ses programmes et initiatives ;
- Élaborer un cadre qui définit les principaux facteurs de succès, la responsabilité, les actions et les échéanciers ;
- Engager le CIFAR à suivre, à mesurer et à évaluer ses efforts en matière d'EDI, à rendre compte de ses progrès et à actualiser son plan, le cas échéant.

ÉLABORATION DU PLAN

Le CIFAR s'est toujours engagé en faveur de la diversité, mais a renforcé son engagement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en 2018 lorsqu'il a élaboré un énoncé en matière d'EDI. Cet outil visait à mettre en lumière les biais potentiels du processus de sélection lors des appels, comme l'appel à idées mondial, le programme de chercheurs mondiaux CIFAR-Azrieli et la nomination de titulaires de chaires en IA Canada-CIFAR. Bien que ce soit une première étape importante, nous avons convenu, lors d'une réunion du personnel, de mettre sur pied et de financer un groupe de travail sur l'EDI, réunissant des représentants de tous les services de l'organisation, pour évaluer nos efforts en matière d'EDI dans tout ce que nous faisons. Les objectifs du groupe de travail étaient les suivants :

- recueillir des données sur notre communauté (récipiendaires de bourses, personnel, donateurs et membres du conseil d'administration) ;
- documenter, comprendre et partager les meilleures pratiques et les enseignements des grands centres de recherche mondiaux qui ont mis en place des stratégies en matière d'EDI ;
- recommander un plan d'action pluriannuel.

En juin 2019, nous avons embauché les consultants Optimus SBR pour nous assister dans l'élaboration de notre plan d'action. Pendant six mois, Optimus SBR nous a guidés dans le cadre du lancement du projet et de la phase de découverte, de l'élaboration d'un programme de recherche et d'engagement des parties prenantes, de l'évaluation de la situation actuelle et de

l'animation d'une séance de réflexion sur la stratégie et le plan d'action en matière d'EDI à l'intention de l'ensemble du personnel.

Pour évaluer la situation actuelle, nous avons cherché à recueillir des renseignements et des points de vue sur ce que nos efforts en matière d'EDI devraient impliquer en menant des entrevues et des sondages auprès de notre communauté. Les entrevues ont été réalisées avec des membres de trois groupes clés : le conseil d'administration, la direction et le personnel du CIFAR.

En octobre 2019, nous avons mené des sondages confidentiels auprès de la communauté interne du CIFAR (personnel et conseil d'administration) et de la communauté externe (récipiendaires de bourses et membres des programmes, titulaires des chaires en IA Canada-CIFAR et chercheurs mondiaux CIFAR-Azrieli). Nous avons conçu les questions du sondage en employant des techniques d'enquête de pointe en matière d'EDI, bien que nos questions démographiques aient été plus étendues que certaines pratiques étant donné notre volonté d'être progressistes et exhaustifs. Nous voulions recueillir des données sociodémographiques qui aideraient à définir notre « référentiel » en fonction de différents axes de diversité et à soutenir notre plan d'action. Nous avons reçu 48 réponses (sur environ 60 personnes interrogées) lors de l'enquête interne et 228 réponses (sur environ 400 personnes interrogées) lors de l'enquête externe.



Réunion annuelle des
chercheurs mondiaux
CIFAR-Azrieli

Optimus SBR a également mené un sondage et des entrevues en ligne avec la direction de milieux universitaire et de la recherche afin de comprendre comment des organisations similaires intègrent les principes d'EDI. Ces enquêtes ont été réalisées auprès des organisations suivantes : l'Université de Toronto, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada et la Royal Academy (R.-U.).

Les résultats et les tendances de l'enquête, ainsi que les informations provenant de l'analyse comparative, ont été partagés lors d'une séance animée par Optimus SBR réunissant tout le personnel du CIFAR. Au cours de cette séance, nous avons discuté de la manière dont nos valeurs organisationnelles pouvaient orienter l'élaboration de la stratégie et du plan d'action, des pratiques d'autres organisations que nous voulions adopter et des méthodes de responsabilisation du personnel et de suivi des progrès.

Les principaux thèmes qui sont ressortis de cette recherche, tant auprès de nos communautés internes que de nos communautés externes, sont les suivants :

- assurer l'égalité des chances pour tous en éliminant le racisme systémique et en offrant davantage de possibilités aux groupes sous-représentés ;
 - éliminer les préjugés ou biais inconscients du processus de prise de décision ;
 - offrir des activités de formation et de sensibilisation, reconnaître la diversité comme une force et favoriser l'acceptation fondée sur le mérite au sein de la communauté du CIFAR ;
 - s'engager auprès de groupes diversifiés en exploitant les points forts du CIFAR, en privilégiant une approche intersectionnelle pour la sélection des effectifs de recherche et en ayant une représentation égale à la direction des programmes de recherche.
- favoriser des espaces inclusifs en se concentrant sur la collaboration, en se respectant mutuellement et en dispensant un enseignement sur les principes de l'EDI ;

NOTRE APPROCHE

Après avoir mobilisé la communauté de recherche et le personnel, nous avons adopté une approche pour la mise en œuvre de notre plan d'action en matière d'EDI qui soutient le plan stratégique 2018-2022 du CIFAR.

NOTRE VISION

Mission du CIFAR : Rassembler des chercheurs et chercheuses exceptionnels de diverses disciplines et de différents pays afin de définir et de résoudre les questions les plus importantes auxquelles la science et l'humanité sont confrontées.

Vision du CIFAR : De nouvelles connaissances pour un monde meilleur.

Vision du CIFAR en matière d'EDI : Renforcer l'excellence de la recherche, la collaboration mondiale

et le leadership opérationnel du CIFAR par un engagement soutenu, des stratégies et des actions en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

Cet engagement renforce la mission du CIFAR. Les actions et les objectifs décrits dans ce plan d'action (voir 6.3) renforceront notre organisation et nous aideront à dépasser les objectifs fixés dans notre plan stratégique 2018-2022. Ces efforts complémentaires nous permettent d'être à l'avant-garde de l'EDI et de la science.

NOS VALEURS

Bien que la diversité soit l'une de nos valeurs fondamentales, comme le souligne le plan stratégique 2018-2022 du CIFAR, nous reconnaissons qu'un engagement en faveur de l'EDI renforce toutes nos valeurs et nous aide à réaliser notre mission et notre vision.

VALEURS DÉFINIES DANS NOTRE PLAN STRATÉGIQUE

ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'EDI

Créativité : Nous encourageons les nouvelles idées audacieuses et les approches uniques pour répondre aux questions fondamentales.

L'EDI améliore la qualité de nos recherches et nous permet d'adopter de nouvelles idées audacieuses.

Collaboration : Nous travaillons en partenariat avec des collègues, des chercheurs, des leaders d'opinion et des collaborateurs, en partageant des idées et des ressources pour obtenir de meilleurs résultats.

L'EDI nous assure de travailler avec un groupe diversifié et mondial de collègues, de chercheurs, de leaders d'opinion et de collaborateurs afin d'obtenir de meilleurs résultats.

Diversité : Nous privilégions la diversité et aspirons à l'inclusion dans toutes les facettes de nos programmes.

L'EDI garantit notre transparence et notre responsabilité dans tous les aspects de notre engagement en faveur de la diversité.

Excellence : Nous visons la plus haute qualité dans tout ce que nous entreprenons. Nous exigeons le meilleur de nous-mêmes et des autres.

L'EDI améliore la qualité de tout ce que nous faisons, ce qui nous aide à atteindre notre objectif d'excellence.

Respect : Nous encourageons l'ouverture et la confiance au sein d'une culture qui respecte l'expertise de chacun et qui incite les personnes à communiquer leurs idées et leurs nouvelles approches.

L'EDI renforce notre capacité à avoir une culture fondée sur l'ouverture, la confiance et le respect.

Prise de risque : Nous sommes prêts à prendre des risques, à accepter des revers et à aller de l'avant pour atteindre les objectifs les plus ambitieux.

L'EDI n'est pas un risque, mais notre approche ambitieuse de l'EDI nous pousse, nous et notre communauté de recherche, dans de nouvelles directions.

Ce graphique présente notre vision de l'EDI et nos facteurs de succès, qui représentent les domaines sur lesquels nous souhaitons nous concentrer pour assurer notre succès à long terme. Tout cela est fondé sur nos valeurs organisationnelles, qui nous guident dans tout ce que nous entreprenons.

VISION DE L'EDI

Un engagement continu envers l'excellence de la recherche, la collaboration mondiale et le leadership opérationnel, incarné par des stratégies, des actions et des engagements soutenus en matière d'EDI.

FACTEURS DE SUCCÈS

Leadership et
gouvernance

RH et talent

Responsabilité
opérationnelle
et des données

Diversité :
recherche,
mobilisation
du savoir
et bourses
d'études

Leadership :
communautés
de recherche et
de mobilisation
du savoir

VALEURS DU CIFAR

excellence, créativité, collaboration, prise de risque, respect, diversité

FACTEURS DE SUCCÈS

LEADERSHIP ET GOUVERNANCE

Direction : président et chef de la direction, comité de gouvernance du conseil d'administration

Cela signifie que :

- Nous nous assurerons que le conseil d'administration et la haute direction s'impliquent de manière significative et soutiennent les actions en matière d'EDI ;
- Nous déploierons des efforts pour que le conseil d'administration reflète la diversité et l'équité ;
- Nous ferons la promotion de l'EDI en donnant l'exemple et en mettant en lumière nos efforts.

Voici quelques-unes des façons envisagées pour y arriver :

1. Action du conseil d'administration et de la haute direction : Améliorer l'adhésion du CA et de la haute direction aux principes de l'EDI afin de garantir notre engagement à tous les niveaux de l'organisation.

- Réviser et mettre à jour le mandat et les responsabilités des membres du conseil d'administration et de la haute direction afin d'ajouter des engagements explicites en matière d'EDI.
- Développer une stratégie ou une approche de recrutement des membres du CA (et améliorer la grille de compétences du CA) qui tient compte de leur compréhension des avantages de l'EDI pour la gouvernance.
- Créer un point permanent sur l'EDI à l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration et de la haute direction, et inclure les activités liées à l'EDI dans les documents du conseil d'administration.
- Créer un comité permanent sur l'EDI pour demander l'avis des bénévoles, du personnel et des communautés externes (recherche, mobilisation du savoir et autres groupes) sur les plans et activités du CIFAR en matière d'EDI.

2. Communication sur l'EDI : Veiller à ce que les actions en matière d'EDI du CIFAR soient communiquées adéquatement à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation afin de démontrer l'engagement du CIFAR à être un leader de l'EDI.

- Documenter et communiquer les activités en matière d'EDI au personnel et à la communauté de recherche.
- Veiller à ce que la communication externe respecte les principes de l'EDI afin de mieux faire connaître les activités du CIFAR aux parties prenantes existantes et à celles qui sont peu engagées ou sous-représentées.
- Étendre les communications, le cas échéant, aux parties prenantes externes par divers canaux (bulletins d'information du CIFAR, revue *REACH*, messages et vidéos sur le site Web, rapports, brochures et médias sociaux).

MESURES DU SUCCÈS :

- Preuve de l'engagement et des actions du conseil d'administration et de la haute direction en matière d'EDI
- Diversité des membres du conseil d'administration ou des candidatures
- Quantité de matériel de communication créé pour décrire le travail du CIFAR en matière d'EDI

RESSOURCES HUMAINES ET TALENT

Direction : chef de l'exploitation

Cela signifie que :

- Nous fournirons des occasions continues de formation et d'éducation dans les domaines de l'EDI ;
- Nous élaborerons des cadres de recrutement fondés sur les principes de l'EDI ;
- Nous favoriserons une culture organisationnelle où chaque personne se sent bienvenue et incluse ;
- Nous créerons un lieu de travail où l'expérience personnelle et professionnelle ainsi que l'éducation sont valorisées ;
- Nous veillerons à ce que les ressources humaines, informatiques et financières soient suffisantes pour soutenir un plan d'action complet en matière d'EDI.

Voici quelques-unes des façons envisagées pour y arriver :

3. Stratégie de recrutement de personnel : Élaborer une stratégie de recrutement qui aide les gestionnaires d'embauche à assurer une plus grande diversité de la main-d'œuvre.

- Réviser et analyser les processus de recrutement afin de déterminer les lacunes relatives aux principes de l'EDI (descriptions de fonctions, compétences minimales, postes affichés, aides à l'emploi, modèles de recrutement sans préjugés et procédures d'entrevue).
- Développer ou améliorer les outils, la formation et le soutien existants afin de les aligner sur les principes de l'EDI.

4. Culture organisationnelle : Continuer à renforcer notre culture interne afin de garantir la sécurité, l'accessibilité et l'accueil de tous.

- Poursuivre les efforts qui visent à comprendre l'influence de la culture organisationnelle sur l'appartenance, la sécurité et l'accessibilité.
- Examiner les résultats de l'enquête sur l'EDI afin de déterminer les possibilités d'amélioration des pratiques dans l'ensemble de l'organisation.
- Donner l'occasion au personnel de promouvoir l'EDI en développant ses connaissances et en partageant les ressources au sein du CIFAR et avec les réseaux appropriés (par exemple, au sein des programmes).

5. Formation et éducation en EDI : Développer la connaissance de l'EDI en offrant des possibilités de formation et d'éducation au personnel, aux gestionnaires, à la haute direction et au conseil d'administration.

- Définir les domaines de formation et d'éducation en EDI, dont les cours de base seront obligatoires.
- Développer des possibilités pour le personnel, les gestionnaires, la haute direction et le conseil d'administration d'accroître leurs connaissances par des ateliers externes, des conférences et des ressources en ligne (via l'intranet du CIFAR, par exemple), et assurer la cohérence de la formation.

MESURES DU SUCCÈS :

- Diversité des personnes qui postulent et qui sont embauchées
- Preuve de la mise à jour de la stratégie de recrutement (y compris le pourcentage du processus basé sur un recrutement sans préjugés)
- Taux d'engagement du personnel
- Pourcentage du personnel qui a suivi les séances de formation obligatoires sur l'EDI

RESPONSABILITÉ OPÉRATIONNELLE ET DES DONNÉES

Direction : chef de l'exploitation, vice-présidence de la recherche

Cela signifie que :

- Nous mettrons en place un comité permanent pour soutenir les efforts en matière d'EDI au sein de l'organisation et de la communauté de recherche;
- Nous élaborerons et améliorerons les politiques et les pratiques afin qu'elles reflètent les principes de l'EDI;
- Nous respecterons nos obligations de responsabilité et de reddition de comptes en faisant connaître nos efforts en matière d'EDI à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation.

Voici quelques-unes des façons envisagées pour y arriver :

6. Politiques et procédures : Mettre à jour les politiques et les procédures existantes afin de présenter clairement l'engagement du CIFAR envers l'EDI.

- Effectuer un examen systématique des politiques, des procédures et des processus de collecte de documentation ou de données existants afin de déceler tout biais historique ou systémique et de déterminer les domaines où le CIFAR devrait explicitement traiter de sujets liés à l'EDI.
- Déterminer les politiques et les procédures qui nécessitent des mises à jour et établir le calendrier pour le faire.
- Communiquer les changements apportés aux politiques et aux procédures.

7. Données sur l'EDI : Élaborer une stratégie de collecte des données pour soutenir les rapports en matière d'EDI.

- S'appuyer sur les travaux de la direction principale de la recherche (gestion et évaluation de la performance) pour créer un plan de collecte de données qui décrit le type de données à collecter, la fréquence et la source des rapports.
- Analyser les données sur l'EDI et en rendre compte afin de promouvoir l'amélioration continue.

MESURES DU SUCCÈS :

- Pourcentage des politiques et des procédures mises à jour et alignées sur les pratiques de l'EDI
- Mise en œuvre d'une stratégie de collecte des données sur l'EDI

DIVERSITÉ LIÉE À LA RECHERCHE, À LA MOBILISATION DU SAVOIR ET AUX BOURSES D'ÉTUDES

Direction : vice-présidence de la recherche, direction générale de la Stratégie pancanadienne en matière d'IA, vice-présidence de l'engagement et des politiques publiques

Cela signifie que :

- Nous nous tournerons vers la communauté mondiale de la recherche pour accroître la diversité et l'inclusion ;
- Nous intégrerons l'EDI à nos processus d'examen des bourses, des candidatures et des programmes ;
- Nous veillerons à ce que les événements ou les réunions de notre communauté de recherche soient fondés sur les principes de l'EDI ;
- Nous nous assurerons d'introduire des perspectives et des expériences diversifiées dans les communautés, les activités et les programmes liés à la mobilisation du savoir.

Voici quelques-unes des façons envisagées pour y arriver :

8. Diversité en recherche : Élaborer des pratiques et des stratégies explicites pour améliorer la diversité de notre communauté de recherche et notre portée mondiale en veillant à ce que des candidatures plus diversifiées en recherche soient reçues et prises en compte lors des appels mondiaux et de la sélection de chercheurs mondiaux ou de titulaires de chaires en IA Canada-CIFAR

- Dresser une liste des associations ou des réseaux mondiaux de recherche avec qui le CIFAR pourrait travailler pour atteindre un bassin plus diversifié de chercheurs et de chercheuses.
- S'assurer que l'EDI est un critère dans les décisions concernant le recrutement de membres dans nos programmes ainsi que dans les processus de sélection pour tous nos travaux et à toutes les étapes de l'examen.
- Exiger un engagement envers l'EDI des codirecteurs et codirectrices des programmes de recherche, du conseil de recherche du CIFAR, du comité du programme national de la Stratégie pancanadienne en matière d'IA, du comité consultatif scientifique international, des instituts d'IA et de nos comités d'examen, et offrir à tous une formation obligatoire sur l'EDI.
- Mettre à jour tout le matériel de candidature pour y inclure l'engagement du CIFAR envers l'EDI (voir l'annexe).
- S'assurer que l'EDI est un critère dans les décisions concernant la participation des effectifs de recherche aux activités de mobilisation du savoir.

9. Réunions et événements inclusifs : Organiser et accueillir des réunions et des événements qui attirent au CIFAR un groupe diversifié d'universitaires, de spécialistes non universitaires et de personnel en recherche, qui les mobilisent et qui répondent à leurs besoins.

- Déterminer les principaux défis (par exemple, obstacles culturels, géographiques ou financiers, horaires, accessibilité, responsabilités familiales, etc.) qui empêchent les universitaires, les spécialistes non universitaires et le personnel en recherche de faire partie des communautés du CIFAR.
- Élaborer une stratégie en matière d'EDI pour les réunions et les événements afin de s'assurer que tous les événements du CIFAR reflètent les principes de l'EDI, de la planification jusqu'à la tenue de l'événement (c'est-à-dire les manuels de planification, les listes d'invitations, etc.).
- Développer des mécanismes pour interagir régulièrement avec des personnes aux perspectives et aux expériences diversifiées afin de s'assurer que des opinions sous-représentées contribuent à notre travail.

MESURES DU SUCCÈS :

- Diversité des candidatures
- Diversité de la participation aux activités de mobilisation du savoir
- Mise en évidence des obstacles et plans pour y remédier
- Taux de satisfaction à l'égard des réunions ou événements organisés par le CIFAR (y compris les aspects liés à l'EDI)
- Pourcentage de membres des comités de sélection, du conseil de recherche et de la direction des programmes qui ont suivi les séances de formation en EDI obligatoires

LEADERSHIP AU SEIN DES COMMUNAUTÉS DE RECHERCHE ET DE MOBILISATION DU SAVOIR

Direction : vice-présidence de la recherche, direction générale de la Stratégie pancanadienne en matière d'IA, vice-présidence de l'engagement et des politiques publiques

Cela signifie que :

- Nous sélectionnerons des rencontres axées sur l'EDI, tant à l'échelle nationale qu'internationale, et y participerons afin de représenter le CIFAR.
- Nous chercherons des occasions de partager nos efforts en matière d'EDI avec d'autres organisations.
- Nous chercherons des occasions d'apprendre des autres et d'intégrer les meilleures pratiques d'EDI dans nos activités quotidiennes.
- Nous tirerons parti des partenariats existants et en créerons de nouveaux pour soutenir l'EDI au sein de la grande communauté de recherche.

Voici quelques-unes des façons envisagées pour y arriver :

10. Collaboration fructueuse : Renforcer les relations avec d'autres organisations au sein de la communauté de recherche afin de favoriser le partage de connaissances, d'expertise et de pratiques de pointe en matière d'EDI.

- Définir et explorer les possibilités de collaboration axées sur l'EDI avec d'autres organisations au sein des communautés de recherche et de mobilisation du savoir.
- Mettre à jour les ententes de partenariat pour refléter l'engagement du CIFAR envers l'EDI, en veillant à ce que les rencontres et les initiatives communes reflètent les principes de l'EDI.

11. Participation active dans le milieu de l'EDI : Cibler les occasions de participation, pour les membres des programmes et le personnel du CIFAR, à des rencontres (nationales et internationales) qui ont l'EDI comme thème central.

- Fournir des occasions aux membres des programmes et au personnel de participer et de représenter le CIFAR à des conférences et à des forums sur des sujets relatifs à l'EDI.

MESURES DU SUCCÈS :

- Nombre de collaborations avec les principales organisations en EDI
- Preuve de participation à des événements axés sur l'EDI



CONCLUSION

Le CIFAR se tiendra responsable de son engagement envers l'EDI au moyen d'un processus transparent de mise en œuvre, d'évaluation et de reddition de comptes à ses communautés. Chaque initiative décrite dans ce plan d'action est intégrée au plan opérationnel 2020-2021 du CIFAR, qui prévoit une affectation correspondante de ressources et qui tient compte que plusieurs initiatives seront échelonnées sur les trois prochaines années.

CIFAR

Le CIFAR est une organisation de recherche mondiale basée au Canada qui rassemble de brillants cerveaux pour trouver réponse aux plus grandes questions de la science et de l'humanité. Il est généreusement financé par les gouvernements du Canada, de l'Ontario, de l'Alberta et du Québec, des partenaires canadiens et internationaux ainsi que des individus, des fondations, des entreprises et des organisations partenaires internationales.