



## Évaluation du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement et du rapport d'étape connexe

### Instructions à l'intention des évaluateurs

Aux fins de cette évaluation de suivi, les évaluateurs sont invités à se fonder sur les principes suivants :

- prendre en compte le positionnement de l'établissement sur la courbe d'apprentissage. Certains établissements ont déployé beaucoup d'efforts pour favoriser la prise en compte, de manière systémique, structurelle et durable, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans leurs politiques et processus. D'autres établissements en sont au début de la mise en application de mesures. Il est important de reconnaître qu'il y aura de grands écarts quant aux progrès réalisés et que l'on souhaite encourager les établissements à poursuivre ce travail tout en tenant compte de leur situation;
- appuyer l'établissement dans les efforts qu'il déploie pour améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion dans la gestion des chaires qui lui ont été attribuées. Soutenir cet objectif en faisant des recommandations qui pourront intensifier les efforts qu'il déploie de manière à la fois efficace et réaliste.

On demande aux évaluateurs d'examiner chaque plan d'action afin de déterminer :

- s'il satisfait aux exigences du Programme (telles qu'elles sont énoncées à l'annexe A);
- si les pratiques exemplaires sont adoptées;
- s'il y a lieu de recommander des mesures précises pour intensifier les efforts.

Les évaluateurs doivent attribuer une note pour chacun des trois critères décrits dans la grille d'évaluation, qui débute à la page 3, et attribuer également une note globale. Ils doivent inclure de brèves observations pour expliquer leurs conclusions et leurs notes. **Ces observations seront transmises à l'établissement.**

#### Conflit d'intérêts

Veillez aviser le programme dans les plus brefs délais si, à un moment quelconque, vous estimez que vous n'êtes pas en mesure d'évaluer objectivement le plan d'action d'un établissement et le rapport d'étape connexe (par exemple si vous êtes en conflit d'intérêts). Pour ce faire, envoyez un courriel à [edi-edi@chairs-chaire.gc.ca](mailto:edi-edi@chairs-chaire.gc.ca).

#### Protection des renseignements confidentiels

Les documents que vous confiez au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements peuvent contenir des renseignements personnels et confidentiels. Pour prévenir tout accès non autorisé, il faut les stocker et les manipuler en toute sûreté en tout temps. Quand vous n'aurez plus besoin de ces documents, veuillez les détruire de manière sécurisée (vous pouvez par exemple supprimer les fichiers électroniques, déchiqueter ou brûler les feuilles, ou encore retourner le tout au Secrétariat).

Les documents vous sont remis uniquement à des fins d'examen et d'évaluation; il est interdit de vous en servir à d'autres fins. Les délibérations des évaluateurs sont strictement confidentielles. Il ne faut pas les divulguer à d'autres personnes ni en discuter avec qui que ce soit sans l'autorisation préalable du Secrétariat. Pour de plus amples renseignements, veuillez envoyer un courriel au Programme, à [edi-edi@chairs-chaire.gc.ca](mailto:edi-edi@chairs-chaire.gc.ca). Ne communiquez pas avec l'établissement pour obtenir d'autres renseignements ou des éclaircissements.



## ÉCHELLE DE NOTATION

D	Dépasse les exigences	L'efficacité (ou l'efficacité attendue) des mesures prises par l'établissement est <b>exceptionnelle</b> . L'examen de ce critère a démontré que l'établissement intègre de manière remarquable les pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. L'établissement peut être considéré comme un chef de file exemplaire en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la gestion des chaires qui lui ont été attribuées.
SE	Satisfait entièrement aux exigences	L'efficacité (ou l'efficacité attendue) des mesures prises par l'établissement est <b>très élevée</b> . L'examen a démontré que, dans la plupart des aspects visés par ce critère, l'établissement intègre très fortement les pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. L'établissement peut être considéré comme un chef de file très efficace en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la gestion des chaires qui lui ont été attribuées.
SP	Satisfait partiellement aux exigences	L'efficacité (ou l'efficacité attendue) des mesures prises par l'établissement est <b>élevée à certains égards</b> . L'examen a démontré que, dans certains des aspects visés par ce critère, l'établissement intègre fortement les pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Cependant, des éléments importants sont manquants et (ou) ne sont pas clairs.
NSP	Ne satisfait pas aux exigences	L'efficacité (ou l'efficacité attendue) des mesures prises par l'établissement peut être qualifiée de <b>moyenne</b> . L'examen de ce critère a démontré que l'établissement intègre moyennement ou faiblement les pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et que des éléments importants sont manquants et (ou) ne sont pas clairs.



## Formulaire d'évaluation

Nom de l'établissement : \_\_\_\_\_

<b>A. Efficacité des objectifs, des indicateurs et des mesures</b>	<b>Note (voir l'échelle de notation à la page 2)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Les objectifs et mesures indiqués dans le plan d'action sont-ils SMART<sup>1</sup> et fondés sur des pratiques exemplaires?</li><li>• Les mesures proposées par l'établissement favoriseront-elles la prise en compte, de manière systémique, structurelle et durable, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion?</li><li>• L'établissement dispose-t-il d'indicateurs efficaces pour suivre les progrès et apporter des correctifs au besoin?</li></ul>	
<b>Observations écrites</b>	

<sup>1</sup> On a demandé aux établissements d'établir des objectifs SMART : spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun.



<b>B. Efficacité de l'analyse du contexte et des données</b>	<b>Note (voir l'échelle de notation à la page 2)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• L'établissement a-t-il procédé à une introspection efficace lui ayant permis de déterminer des obstacles ou problèmes d'ordre systémique, notamment au moyen d'un examen des pratiques d'embauche, d'un examen comparatif et d'une analyse du contexte?</li><li>• Dans quelle mesure y a-t-il des liens solides entre les conclusions de ces examens et de cette analyse et le plan d'action?</li><li>• A-t-on fait des progrès en ce qui concerne l'élimination des obstacles et problèmes d'ordre systémique qui ont été constatés?</li></ul>	
<b>Observations écrites</b>	



<b>C. Efficacité des consultations et des interactions</b>	<b>Note (voir l'échelle de notation à la page 2)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• A-t-on favorisé de manière tangible et suffisante les consultations et les interactions lors de l'élaboration du plan d'action?</li><li>• Devrait-il y avoir d'autres consultations pour soutenir encore davantage l'élaboration et (ou) la mise en application du plan d'action?</li><li>• Les politiques et processus relatifs à la gestion des chaires de recherche attribuées, à la collecte de données sur l'équité et la diversité ainsi qu'au maintien en poste et à l'inclusion tiennent-ils suffisamment compte des principes et pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et des interactions avec les groupes sous-représentés?</li></ul>	
<b>Observations écrites</b>	



<b>Note globale de l'établissement</b> (voir l'échelle de notation à la page 2)	
<b>Autres observations (le cas échéant)</b>	