

Établissement de cibles en matière d'équité et de diversité

Tous les établissements sont tenus d'établir des cibles en matière d'équité et de diversité en se servant de la méthode exposée ci-après afin d'assurer une représentation adéquate des personnes des quatre groupes désignés (femmes, personnes handicapées, Autochtones et personnes de minorités visibles) au sein du Programme. Le Programme suit de près les progrès que font les établissements en vue d'atteindre les cibles établies. Le Programme suspendra les versements destinés à tout établissement qui n'aura pas établi de cibles en matière d'équité et de diversité.

Méthode d'établissement des cibles

Remarque : cette méthode fait actuellement l'objet d'un examen.

Les cibles du Programme sont établies au moyen d'une approche fondée sur la disponibilité. La disponibilité est déterminée en estimant la représentation d'un groupe désigné au sein d'un bassin de candidats potentiels. Le pourcentage de représentation estimée correspond à la cible à atteindre. La différence entre la cible à atteindre et le pourcentage actuel de titulaires de chaire qui font partie du groupe désigné constitue l'écart à combler en matière d'équité.

Formule et outil d'établissement des cibles

Cible (%) – Représentation actuelle (%) = Écart en matière d'équité (%)

Les établissements peuvent utiliser cet [outil](#) pour établir leurs cibles en matière d'équité et de diversité et faire le point sur les résultats et l'efficacité de leur stratégie visant à combler les écarts.

Le bassin de candidats potentiels est constitué de chercheurs universitaires en activité. Il s'agit du bassin privilégié pour l'établissement des cibles. Toutefois, compte tenu de la disponibilité limitée des données statistiques, les cibles relatives à certains des groupes désignés sont établies au moyen d'approximations du nombre de personnes que compte chaque bassin de candidats (voir le tableau 2).

Pour établir les cibles concernant le nombre de femmes à atteindre parmi les titulaires de chaire, le Programme utilise les données relatives à la participation des chercheurs aux concours de financement des trois organismes fédéraux qui subventionnent la recherche, à savoir le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH), le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG) et les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) (voir le tableau 1).

Tableau 1. Pourcentage de femmes participant aux concours des trois organismes subventionnaires fédéraux (données mises à jour en 2014)

Organisme subventionnaire fédéral	CRSNG	IRSC	CRSH
Pourcentage de femmes qui présentent une demande	21 %	35 %	45 %

En ce qui concerne les trois autres groupes désignés (Autochtones, personnes handicapées, personnes de minorités visibles), le Programme établit des cibles à l'aide de données tirées d'autres sources (voir le tableau 2). Il est à noter que ces données ne peuvent pas être ventilées par organisme subventionnaire.

Tableau 2. Bassin de disponibilité utilisé pour chaque cible (données révisées en 2011)

Indicateur de disponibilité	Groupe désigné	Cible
Pourcentage de professeurs d'université qui s'identifient comme Autochtones ³	Autochtones	1 %
Pourcentage de titulaires de doctorat qui ont un handicap ⁴	Personnes handicapées	4 %
Pourcentage de professeurs d'université qui peuvent être désignés comme faisant partie d'une minorité visible ³	Personnes de minorités visibles	15 %

Notes :

1. Les données proviennent des concours suivants : subventions à la découverte du CRSNG (2011-2012, 2012-2013 et 2013-2014); programme ouvert de subventions de fonctionnement des IRSC (2011-2012, 2012-2013 et 2013-2014); subventions Savoir du CRSH (2011-2012, 2012-2013 et 2013-2014).
2. En fonction de la déclaration volontaire.
3. Source : Statistique Canada, *Almanach de l'ACPPU*, Tableau 2.20. Professeurs d'universités canadiennes de minorité visible, autochtones et d'autres origines, 2006, Statistique Canada, 2014, calcul semi-personnalisé (communiquer avec l'ACPPU).
4. Source : Ressources humaines et Développement des compétences Canada, [Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 2006](#), Tableau 8. Répartition de la population selon le plus haut grade, certificat ou diplôme et selon les groupes désignés suivants : femmes, Autochtones, minorités visibles et personnes handicapées, Ottawa, 2006.