

Version canadienne du programme Athena SWAN

Préambule

La version pilote canadienne du programme Athena SWAN vise à favoriser et à souligner l'engagement des établissements postsecondaires dans la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans le milieu de la recherche.

Les établissements postsecondaires sont invités à adopter la version canadienne de la charte Athena SWAN et à s'engager à mettre en pratique les principes ci-après qui visent à promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion.

Faisant suite aux appels à l'action lancés par la Commission de vérité et de réconciliation, un des principes directeurs de la charte consiste à établir une collaboration et un dialogue constructifs, respectueux et continus avec les peuples autochtones à toutes les étapes de l'exécution de la version canadienne du programme Athena SWAN.

Conscients de la nécessité de comprendre les expériences des groupes sous-représentés pour opérer un changement de culture, les organismes subventionnaires invitent les responsables des établissements à assurer une participation véritable des parties concernées à l'élaboration et à la mise en œuvre de mesures visant à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de leur établissement.

PROJET DE CHARTE

Les établissements qui participent à la version canadienne du programme Athena SWAN le font sur une base volontaire. En adoptant la charte, ils s'engagent à s'efforcer d'en intégrer les principes à leurs politiques, à leurs pratiques, à leurs plans d'action et à leur culture.

1. Nous reconnaissons que les établissements postsecondaires et le milieu de la recherche ne peuvent réaliser leur plein potentiel que si des personnes aux expériences et au parcours différents ont des chances égales de participer aux activités et d'en bénéficier.
2. Nous nous engageons à considérer l'équité, la diversité et l'inclusion comme des éléments essentiels de l'excellence dans l'ensemble de l'écosystème et de la culture de la recherche ainsi que dans l'ensemble des disciplines et des domaines d'étude.
3. Nous nous engageons à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de notre établissement et dans l'ensemble de l'écosystème de la recherche en reconnaissant la sous-représentation de certains groupes, la situation particulière de ceux-ci et les inégalités qu'ils subissent et en prenant les mesures nécessaires pour y remédier.
4. Nous nous engageons à mettre en œuvre des initiatives fondées sur la recherche et des données probantes qui donnent des résultats mesurables et qui permettent de lutter contre les inégalités systémiques au sein de la société et celles attribuables à d'autres causes.
5. Nous reconnaissons que les obstacles et les inégalités sont multiples et que les expériences varient d'une personne à l'autre. Nous nous engageons donc à utiliser une approche multisectorielle comme pratique exemplaire pour mettre en évidence et éliminer les obstacles, faire tomber les préjugés (notamment les préjugés inconscients) ainsi que mettre en œuvre des changements systémiques efficaces et durables pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de notre établissement.
6. Nous nous engageons à éliminer les obstacles systémiques et structurels auxquels se heurtent les groupes sous-représentés, notamment les obstacles et les inégalités au chapitre des admissions, du recrutement, du perfectionnement professionnel, du maintien en poste et de l'avancement.

7. Nous nous engageons à trouver des solutions et à mettre en œuvre des mesures utiles qui se traduiront par des changements institutionnels et de culture. Nous reconnaissons que pour apporter des changements institutionnels, il faut mettre en place des mesures qui intègrent les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans les structures de gouvernance et de reddition de comptes des établissements et qui donnent des résultats mesurables.
8. Nous nous engageons à évaluer, à surveiller et à communiquer les changements apportés et les progrès réalisés au fil du temps en ce qui concerne l'équité, la diversité et l'inclusion, qui témoigneront de la mise en œuvre de ces principes et orienteront les mesures à venir.
9. Pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion, il faut de la détermination, un engagement à tous les niveaux de l'organisation et, surtout, l'appui de la haute direction ainsi que des ressources et des mesures. Nous nous engageons à faire preuve de leadership et à participer activement à la mise en œuvre du plan d'action de notre établissement concernant la version canadienne du programme Athena SWAN et à prendre des mesures pour susciter l'engagement de tous au sein de l'établissement.

Ceci est une version préliminaire de la charte. Elle évoluera en tenant compte des commentaires reçus durant les consultations qui auront lieu aux mois de février et mars. Ces consultations sont ouvertes à tous les Canadiens et chacun est invité à faire part de ses idées.