

QUELQUES RESSOURCES UTILES

ORGANISMES SUBVENTIONNAIRES

- Guide des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste visant à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion. Repéré à : http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/best_practices-pratiques_exemplaires-fra.aspx
- Guide du candidat : Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande. Repéré à : https://www.nserc-crsng.gc.ca/_doc/EDI/Guide_for_Applicants_FR.pdf
- Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche. Repéré à : <https://www.sshrc-crsn.gc.ca/funding-financement/nfrf-fnfr/edi-fra.aspx>
- Module de formation portant sur les préjugés inconscients. Repéré à : <https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.aspx?pedisable=false>
- Comment intégrer le sexe et le genre à la recherche. Repéré à : <http://cihr-irsc.gc.ca/f/50836.html>

CHAIRE POUR LES FEMMES EN SCIENCES ET EN GÉNIE (CFSG)

- Statistiques sur les inscriptions des femmes en sciences et en génie au collégial et à l'université au Québec entre 2005 et 2018. Repéré à : <http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/rapport-statistique/>
- Feuilles sur la diversité des genres en sciences et en génie. Repéré à : <http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/feuilles-sur-la-diversite-des-genres/>
- Document de référence : *Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche : quoi et pourquoi ?* (adresse web à venir)
- Capsules de formation multimédia : *Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche : quoi et pourquoi ?* (adresse web à venir)
- Portrait de mon milieu : *Équité, diversité et inclusion.* (adresse web à venir)

AUTRES

- Personne Gingenre. Repéré à : <https://www.genderbread.org/resource/personne-gingenre-v3-3>
- Formation sur la féminisation lexicale et la rédaction épïcène. Repéré à : https://www.oqlf.gouv.qc.ca/redaction-epicene/20180112_formation-redaction-epicene.pdf
- L'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales. Repéré à : http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/ADS/ADS_Guide-2007.pdf
- Formation : Introduction à l'ACS+ Analyse comparative entre les sexes plus. Repéré à : https://cfc-swc.gc.ca/gba-acsc/cours-cours/fra/mod00/mod00_01_01.html
- Guide sur la diversité selon le genre au travail : guide de l'employeur. Repéré à : <https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/eco-bce/WEB-EDF/pdf/fr/Gender%20Diversity%20-%20French%20doc.pdf>
- Gendered innovation: in Science, Health & Medicine, Engineering and environment. Repéré à : <https://genderedinnovations.stanford.edu/>
- Equity Myth : Racialization and Indigeneity at Canadian Universities. Repéré à : <https://www.ubcpres.ca/the-equity-myth>

REMERCIEMENTS

La réalisation de ce projet a été rendue possible grâce à nos partenaires : le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG), le Fonds de recherche du Québec – Nature et technologie (FRQNT), Hatch, le Secrétariat à la condition féminine (SCF) et l'Université de Sherbrooke.

Avec la participation financière de



Inclure l'équité, la diversité et l'inclusion dans le recrutement et la formation de personnel hautement qualifié en recherche



UNE CULTURE MENANT À L'EXCELLENCE

De plus en plus, les organismes subventionnaires de la recherche au Québec et au Canada demandent d'expliquer comment l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) sont considérées, par exemple, dans la formation du personnel hautement qualifié, dans la composition des équipes ou dans les sujets de recherche. Le présent document a pour objectif d'aider les membres du corps professoral et le personnel d'appui à la recherche à comprendre ce qui est attendu et à leur donner des pistes de réflexion pour les guider dans la rédaction.

CE QUI EST SOUHAITÉ

Une description de VOTRE plan de match personnalisé en matière d'ÉDI! Donc, une description :

- des défis rencontrés par les membres de votre équipe, notamment des personnes issues de la diversité, en lien avec leur intégration et leur réussite;
- des mesures que vous mettez ou mettrez en œuvre pour favoriser l'ÉDI lors du recrutement et de l'encadrement d'étudiantes et étudiants;
- de la façon dont vous créez ou créez un environnement inclusif;
- de l'encouragement que vous apportez ou apporterez aux membres de votre équipe pour qu'ils participent à des formations à l'ÉDI.

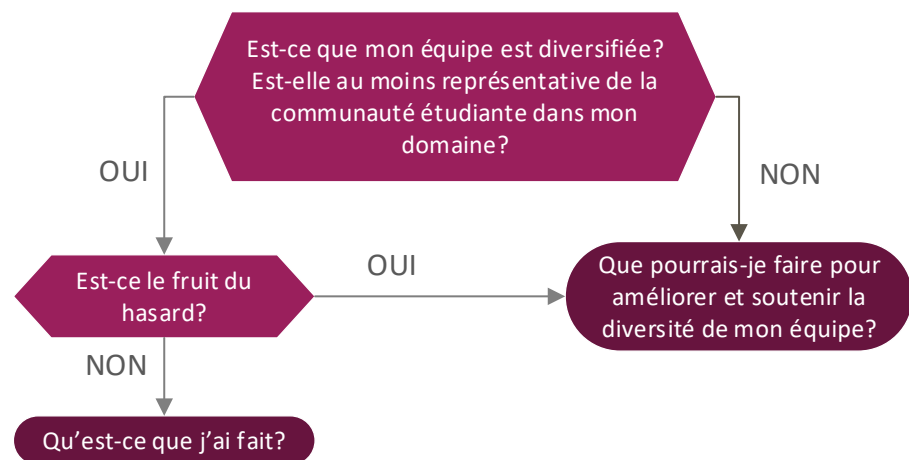
CE QU'IL FAUT ÉVITER

- Un copier-coller d'un paragraphe générique;
- Une description des données démographiques à propos des membres de votre équipe;
- Une instrumentalisation des membres des groupes désignés.



DIVERSITÉ

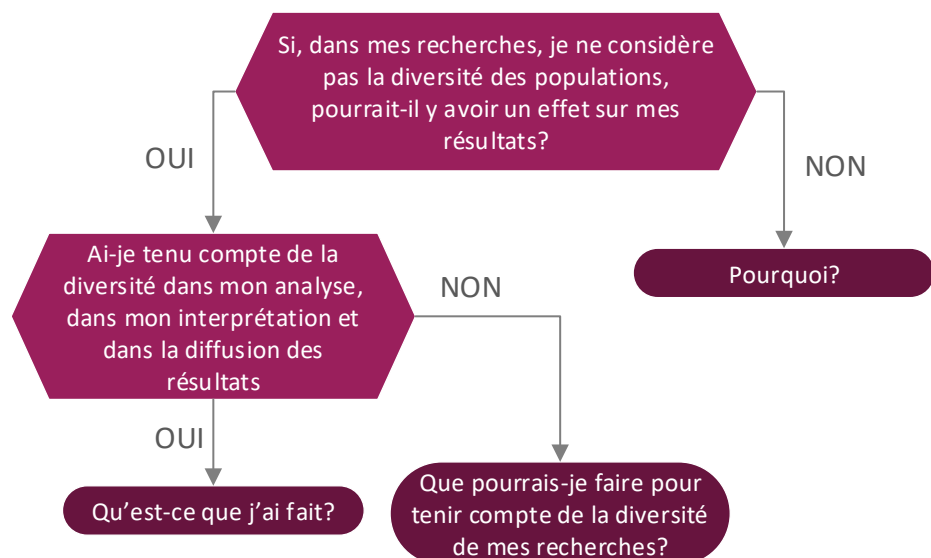
La diversité fait référence à un groupe d'individus qui possèdent des caractéristiques différentes par leur identité, origine géographique, culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur genre, leur orientation sexuelle, leur discipline, etc.



PISTES DE RÉFLEXION – POUR UNE ÉQUIPE DIVERSIFIÉE

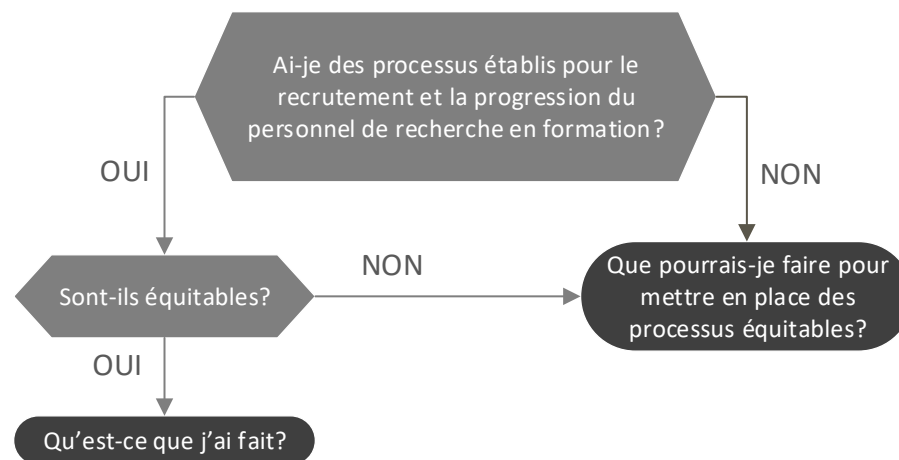
Est-ce que :

- je connais les avantages de la diversité en enseignement supérieur et en recherche?
- j'affiche les postes disponibles au sein de mon équipe plutôt que de seulement accueillir les personnes qui frappent à ma porte?
- je diffuse les postes disponibles sur des sites variés et dans plusieurs groupes de recherche sur une période suffisamment longue?
- j'utilise un langage inclusif, impartial et non genré?
- j'énumère seulement les qualifications et compétences essentielles plutôt que d'utiliser des formulations comme « ... serait un atout »?
- je fais réviser mes offres par une personne experte ÉDI ou des membres des groupes désignés?
- j'organise des activités de recrutement (ex.: visite d'un laboratoire) inclusives et ouvertes à toutes personnes intéressées plutôt qu'à un groupe restreint d'individus avec lesquels j'ai des affinités?
- j'invite les membres des groupes désignés à appliquer?



ÉQUITÉ

L'équité désigne une démarche pour corriger les désavantages historiques existant entre des groupes. Elle se décrit aussi comme une approche visant à traiter chaque personne de façon juste, en tenant compte de sa situation particulière et en éliminant les obstacles systémiques.



PISTES DE RÉFLEXION

Est-ce que :

- je définis les critères de sélection et leur pondération avant d'évaluer les candidatures?
- j'adapte mes critères de sélection et de progression à la réalité d'aujourd'hui et à la diversité de compétences et de contributions?
- je considère les retards liés aux congés de maternité ou aux démarches d'immigration par exemple?
- je m'assure d'avoir une diversité de candidatures suffisantes avant de faire la sélection pour les d'entrevues?
- je m'assure d'avoir une diversité de candidatures dans le bassin de personnes à passer en entrevue?
- je mets en place toutes les conditions nécessaires pour minimiser l'impact des préjugés involontaires (ex.: évaluation des cv, entrevues, rédaction de lettres de recommandation)?
- je favorise une démarche identique pour l'ensemble des candidates et candidats lors des entrevues (ex.: Mêmes questions dans le même ordre)?
- je m'assure d'avoir un comité de sélection diversifié et formé à l'ÉDI?
- je répartie équitablement les rôles et le travail?

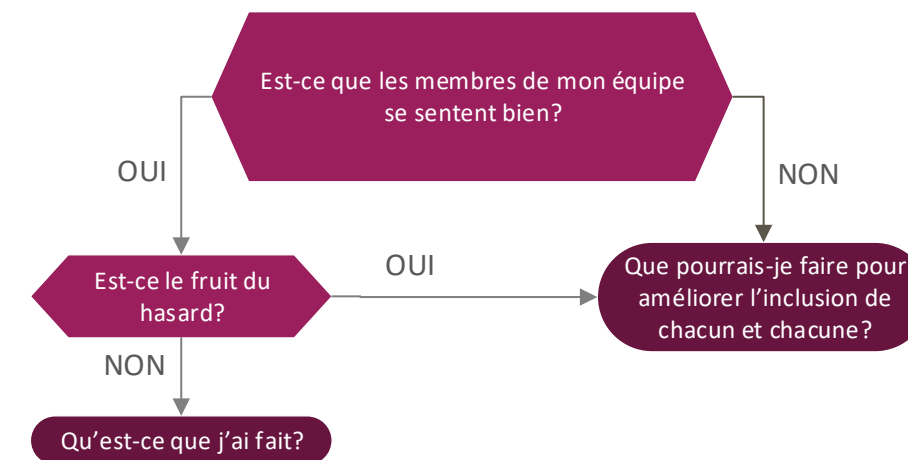
PISTES DE RÉFLEXION – POUR DES RECHERCHES QUI TIENNENT COMPTE DE LA DIVERSITÉ

Est-ce que dans mes recherches :

- je considère une diversité de personnes, par exemple les membres des groupes désignés?
- je considère le sexe, comme variable biologique et/ou le genre, comme facteur socioculturel?
- je fais une analyse ADS+/ACS+ (Analyse différenciée selon le sexe plus/ Analyse comparative entre les sexes plus) pour évaluer l'impact sur les divers groupes?
- j'adapte mes méthodes de sollicitation, de recrutement et de sélection des sujets?

INCLUSION

L'inclusion fait référence à l'action de mettre en place un environnement respectueux de la diversité qui intègre pleinement tous les membres de sa communauté, qui les accompagne et leur offre des mesures de soutien pour favoriser leur bien-être et leur accomplissement.



PISTES DE RÉFLEXION

Est-ce que :

- je connais les défis de la diversité en enseignement supérieur et en recherche?
- je m'assure que les membres de mon équipe soient sensibilisés à l'ÉDI?
- je questionne les membres de mon équipe sur leurs besoins et les obstacles qu'ils peuvent rencontrer pour assurer leur bien-être?
- je prends au sérieux et je réagis rapidement aux défis de mon équipe en lien avec la diversité?
- je réalise des activités d'accueil et d'intégration adaptées?
- j'organise des activités de réseautage et de mentorat?
- je mets en place les conditions favorables pour que toutes et tous se sentent à l'aise de participer et de communiquer leurs idées?
- je cultive le sentiment d'appartenance?
- j'offre des modèles auxquels les membres de mon équipe peuvent s'identifier (ex.: inviter des conférenciers et conférencières issus de la diversité)?
- je tiens compte des particularités individuelles lorsque j'organise des activités (ex.: éviter les activités en soirée pour les parents; varier les types d'activités de « team building »)?
- j'utilise un langage inclusif, impartial et non genré dans mes communications?
- je m'éduque à propos du leadership inclusif?
- je sensibilise mon équipe aux microagressions?