



Atelier 1 : exemple de paragraphe ÉDI intégré aux demandes de subvention

ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

OBJECTIF :

L'objectif de cet atelier est d'analyser un exemple fictif de paragraphe ÉDI intégré à une demande de subvention. Cet exercice vous permettra de soulever les forces et les faiblesses d'un paragraphe d'une section ÉDI à partir d'un exemple concret et de poursuivre votre réflexion sur la création d'un plan d'ÉDI.

CONSIGNES :

1. **Exemple de paragraphe** : Lisez le paragraphe en entier.
2. **Vos constats** : Après une première lecture du paragraphe, établissez des constats en repérant les points forts et les points faibles. Réfléchissez à comment améliorer les points faibles.
3. **Paragraphe commenté** : Lisez les commentaires afin d'évaluer si vos propres constats sont appropriés du point de vue de l'ÉDI ou si d'autres aspects pourraient compléter vos propres constats.

NOTES :

L'exemple de paragraphe présenté ci-dessous s'appuie sur un exemple réel soumis à un organisme subventionnaire, mais a été modifié pour les fins de l'atelier. Le paragraphe nécessite donc des correctifs. Il est possible que certains de vos constats ne soient pas soulevés à la section 3, cela ne veut pas dire qu'ils ne sont pas appropriés du point de vue de l'ÉDI. Finalement, l'exercice ne tient pas compte de l'espace limité dans les demandes de subvention pour répondre aux questions d'ÉDI.

1. Exemple de paragraphe

Question de l'organisme subventionnaire : Que faites-vous pour tenir compte de l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI)?

Réponse : L'équité, la diversité et l'inclusion sont des enjeux qui me préoccupent depuis longtemps. Par souci de représentation des groupes désignés, mon équipe de PHQ comprend deux personnes de minorités visibles et une femme, soit mon associée de recherche, sur cinq personnes au total.

La présence d'une femme en tant qu'associée de recherche permet, selon moi, d'offrir un modèle pour d'autres femmes qui seraient intéressées à poursuivre leur cheminement en recherche.

Je m'assure également, lorsque je suis sollicité par des étudiants pour une rencontre en vue d'un stage ou d'un programme d'études supérieures, d'évaluer leurs candidatures avec la même grille d'évaluation pour tous, évitant ainsi tout biais.

Finalement, pour les étudiants en formation dans mon laboratoire, mon associée de recherche est chargée de leur donner des informations quant à l'existence des ressources liées à l'ÉDI qui existent à l'Université de Sherbrooke ou ailleurs soit :

Formation disponible Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche : quoi et pourquoi? conçue par la professeure Eve Langelier, titulaire de la Chaire CRSNG pour les femmes en sciences et en Génie au Québec. Pour une formation, communiquer avec : Eve.Langelier@USherbrooke.ca

Formation disponible Module de formation portant sur les préjugés involontaires conçu par le Programme des chaires de recherche du Canada.

L'adresse courriel à utiliser pour toute question ou préoccupation liée à l'équité, la diversité et l'inclusion pour la recherche en général : equite.recherche@usherbrooke.ca

La liste des associations étudiantes qui inclut des associations regroupant des GD ou encore des personnes marginalisées. Voici des exemples :

- Association interculturelle des étudiantes de l'Université de Sherbrooke (AIEUS)
- Association pour la diversité sexuelle et de genre de l'Université de Sherbrooke (LGBTQ+ UdeS)
- Groupe d'action trans de l'Université de Sherbrooke (GATUS)

Mon associée de recherche étant une personne engagée dans le laboratoire et empathique, elle contribue grandement à l'épanouissement de mon équipe et à l'intégration de tous.

3. Paragraphe commenté

Question de l'organisme subventionnaire : Que faites-vous pour tenir compte de l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI)?

Réponse : L'équité, la diversité et l'inclusion sont des enjeux qui me préoccupent depuis longtemps. Par souci de représentation des groupes désignés, mon équipe de PHQ comprend deux personnes de minorités visibles et une femme, soit mon associée de recherche, sur cinq personnes au total.

La personne candidate montre qu'elle est sensibilisée par l'ÉDI, mais elle n'explique pas comment le souci de représentation a été mis en œuvre. Par exemple, il n'y a pas d'explication sur le processus de recrutement ou sur la sélection des membres de l'équipe. Serait-ce possible que cette représentation soit simplement le fruit du hasard? Peut-être aussi que la distribution est simplement représentative du bassin de disponibilité des candidatures dans le domaine de recherche dont il est question.

On note une représentation quantitative (chiffrée) des groupes désignés, mais qu'en est-il du sentiment d'inclusion de ces personnes? Quels sont les rôles des personnes des groupes désignés dans l'équipe (ex. : rôle de soutien vs rôle décisionnel)? Nous ne devons pas seulement inclure des personnes des groupes désignés dans nos équipes de travail, mais nous devons aussi nous préoccuper de leur bien-être une fois qu'elles ont intégré l'équipe.

Dans certains domaines, les femmes sont sous-représentées alors que dans d'autres, elles sont majoritaires. Dans ce cas-ci, il pourrait être intéressant d'ajouter la proportion de femmes dans le domaine concerné étant donné que 1 femme sur 5 dans un domaine peut être beaucoup, mais dans un autre, très peu.

Finalement, il n'est pas utile de préciser que c'est la femme qui est associée de recherche. En fait, cette affirmation nous laisse croire qu'elle est campée dans un rôle plus secondaire.

La présence d'une femme en tant qu'associée de recherche permet, selon moi, d'offrir un modèle pour d'autres femmes qui seraient intéressées à poursuivre leur cheminement en recherche.

L'exposition à un modèle est un bon point de départ. Le texte pourrait aller plus loin en abordant les impacts potentiels de la diversité sur la dynamique de groupe, sur le choix des thématiques de recherche, sur l'interprétation des résultats de recherche. Des effets positifs de la diversité peuvent être observés même s'il ne

semble pas y avoir, a priori, de considération du genre ou de la diversité dans l'objet de recherche.

Je m'assure également, lorsque je suis sollicité par des étudiants pour une rencontre en vue d'un stage ou d'un programme d'études supérieures, d'évaluer leurs candidatures avec la même grille d'évaluation pour tous, évitant ainsi tout biais.

L'utilisation d'une grille d'évaluation est un aspect positif qui peut sembler égalitaire. Toutefois, cette méthode d'évaluation est-elle réellement équitable? Par exemple, dans l'évaluation, considère-t-on que certaines personnes puissent être désavantagées à l'embauche ou être moins familières avec l'environnement académique, comme le département, la faculté ou l'institution?

Finalement, pour les étudiants en formation dans mon laboratoire, mon associée de recherche est chargée de leur donner des informations quant à l'existence des ressources liées à l'ÉDI qui existent à l'Université de Sherbrooke ou ailleurs soit :

Il est important de guider les étudiantes et les étudiants vers les bonnes ressources. Toutefois, on peut se poser la question suivante : pourquoi donne-t-on ce rôle à l'associée de recherche? Pourquoi se décharger de la responsabilité de faire la promotion de l'ÉDI auprès des membres de l'équipe?

Formation disponible Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche : quoi et pourquoi? conçue par la professeure Eve Langelier, titulaire de la Chaire CRSNG pour les femmes en sciences et en Génie au Québec. Pour une formation, communiquer avec : Eve.Langelier@USherbrooke.ca

Formation disponible Module de formation portant sur les préjugés involontaires conçu par le Programme des chaires de recherche du Canada.

L'adresse courriel à utiliser pour toute question ou préoccupation liée à l'équité, la diversité et l'inclusion pour la recherche en général : equite.recherche@usherbrooke.ca

La liste des associations étudiantes qui inclut des associations regroupant des GD ou encore des personnes marginalisées. Voici des exemples :

- Association interculturelle des étudiantes de l'Université de Sherbrooke (AIEUS)
- Association pour la diversité sexuelle et de genre de l'Université de Sherbrooke (LGBTQ+ UdeS)
- Groupe d'action trans de l'Université de Sherbrooke (GATUS)

Il est important de connaître les ressources disponibles dans son propre milieu. Cependant, est-il nécessaire d'allouer autant d'espace à cette liste de ressources disponibles? Cet espace serait sans doute mieux investi dans la description des

actions concrètes et applicables au contexte de recherche de la candidate ou du candidat à la subvention.

Mon associée de recherche étant une personne engagée dans le laboratoire et empathique, elle contribue grandement à l'épanouissement de mon équipe et à l'intégration de tous.

Cette phrase peut donner l'impression que la responsabilité de l'ÉDI n'est pas celle de la chercheuse ou du chercheur, mais celle de l'associée de recherche. On peut même se demander s'il s'agit d'une stratégie d'évitement.

Également, cette phrase peut laisser sous-entendre une croyance selon laquelle le fait que l'associée de recherche soit une femme, elle est une « experte » en intégration ou en matière d'ÉDI. Cette personne accepte-t-elle vraiment ce rôle de modèle? Il n'est pas impossible que cette personne entretienne des stéréotypes ou des biais. D'autres croyances similaires peuvent mener à des dérives : « j'ai un homme à la peau noire dans mon laboratoire, il est expert dans la question des minorités »; « j'ai une personne autochtone dans mon laboratoire, elle est experte des autochtones », etc. Il est risqué de tirer de telles conclusions.

De façon générale, ce texte décrit essentiellement ce que la personne a déjà fait, et non ce qu'elle entrevoit faire dans le futur dans son laboratoire. Il s'agit plus ou moins d'un plan, mais plutôt d'un état des lieux de ce qui se fait déjà. Il peut être pertinent de détailler certains accomplissements antérieurs, mais il est important d'inclure les mesures que l'on veut mettre en place pour réaliser rapidement des progrès en matière d'ÉDI.