



Portrait de mon milieu

Équité, diversité et inclusion



Avec la participation financière de



Ce document vous sera utile afin de comprendre le lien étroit qu'il y a entre l'excellence en recherche et l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI), puis d'amorcer une réflexion sur le portrait des pratiques en matière d'ÉDI de votre institution et plus spécifiquement de votre milieu. Il vise notamment les personnes occupant des postes décisionnels, les professeures et professeurs, les personnes aux ressources humaines et au service de la recherche, puis les comités de recrutement. À titre d'exemple, pour les professeures et professeurs, ce document sera un appui pour la rédaction des demandes de financement étant donné qu'il est important de s'interroger au début d'un projet de recherche pour que l'ÉDI fasse partie intégrante du processus de recrutement et soit considéré dans le projet de recherche.

Voici ce que nous vous proposons :

1. **Faites un autodiagnostic** : Procédez à l'évaluation de la prise en charge de l'ÉDI de votre institution et de votre milieu. L'évaluation est divisée en trois parties (culture organisationnelle, où je me situe?, où mon équipe se situe?). Cet exercice vous permettra d'établir un portrait global de la situation.
2. **Esquissez un plan d'accueil et d'intégration** : Mettez en séquence vos objectifs, vos cibles et vos indicateurs que vous souhaitez établir dans votre milieu afin de réaliser des progrès dans les actions qui permettront d'accroître l'ÉDI par le biais de changements durables. Un plan ÉDI, conçu pour une subvention de recherche, est un outil visant à améliorer la gouvernance, la transparence et le suivi de l'équité et de la diversité dans le cadre de la recherche. Il inclut des mesures pour réaliser rapidement des progrès en vue d'augmenter la représentation des personnes faisant partie des groupes désignés (GD), soit les femmes, les minorités visibles, les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap et les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais.

Pourquoi avoir un plan d'ÉDI?

Il a été démontré que l'équité, la diversité et l'inclusion renforcent le milieu scientifique en favorisant la créativité et l'innovation. Elles contribuent à augmenter la qualité, les retombées et l'utilisation des travaux de recherche dans la société.



Étape 1 : L'autodiagnostic

Pour chacun des thèmes suivants, vous trouverez des questions de réflexion qui vous aideront à faire **une évaluation personnelle de votre institution et de votre milieu, pour vous-même et votre équipe de travail (département, laboratoire de recherche, projet de recherche, etc.)**. Pour faciliter votre démarche et vous donner un aperçu de votre situation, nous vous suggérons de surligner de différentes couleurs les bons coups et ceux à améliorer.

Culture organisationnelle

- a) Quelles sont les valeurs qui représentent votre institution (université, institution, école)? (Voir référence no.9)

- b) L'équité, la diversité et l'inclusion sont-elles des valeurs qui définissent votre institution? Si oui, votre institution a-t-elle fait part de ses objectifs en matière d'ÉDI au personnel et/ou aux étudiantes et étudiants? Si oui, pouvez-vous les définir? (Voir références no.7, 10 et 11)

- c) Considérez-vous qu'un changement de culture en matière d'ÉDI est nécessaire au sein de votre institution? Pourquoi?

- d) Quels sont les effets attendus des mesures visant l'ÉDI au sein de votre institution au niveau de la formation, de la recherche et/ou du travail?

- e) Considérez-vous que les GD sont sous-représentés au sein de votre institution?

- f) Votre institution offre-t-elle de la formation en ÉDI? (Voir référence no.14)

g) Est-ce que votre institution a désigné une personne-ressource, un comité ou un service si vous avez des questions en matière d'ÉDI? (Voir références no.10 et 12)

h) Votre institution récompense-t-elle les initiatives en matière d'ÉDI? (Voir référence no.13)

i) Votre institution offre-t-elle des politiques efficaces en matière de discrimination et de harcèlement? Si oui, pouvez-vous les nommer? (Voir référence no.6)

Où je me situe?

a) Êtes-vous sensibilisée ou sensibilisé à l'ÉDI?

b) Avez-vous suivi une formation en ÉDI et/ou sur les préjugés involontaires? (Ex : module de formation portant sur les préjugés involontaires du programme des Chaires de recherche du Canada ou la formation *Les avantages et défis potentiels de la diversité en enseignement supérieur et en recherche* de la professeur Eve Langelier) Où croyez-vous que vos connaissances se situent en matière d'ÉDI (Faible/Passable/Bonne/Excellente)?

c) Pouvez-vous définir l'équité, la diversité et l'inclusion? (Voir référence no.8)

d) Pouvez-vous définir les avantages potentiels de l'ÉDI en recherche?

e) Selon vous, quelle est la relation entre excellence en recherche et ÉDI?

f) Pouvez-vous définir les préjugés inconscients?

g) Quelles sont les actions que vous réalisez actuellement ou que vous avez déjà réalisé dans le passé pour assurer la formation et la sensibilisation des membres de votre équipe de travail à l'équité, la diversité, l'inclusion et aux préjugés inconscients?

h) Avez-vous une personne-ressource dans votre équipe qui est sensibilisée à l'ÉDI?

i) Quelles sont les actions que vous réalisez actuellement lors du recrutement, sélection et composition des équipes? (Voir référence no.2)

j) Quelles mesures sont prises lors de la rédaction d'une offre d'emploi ou de projet pour assurer le recrutement des GD dans votre équipe de travail? (Voir référence no.2)

k) Pour rejoindre toutes les personnes potentielles, publiez-vous exclusivement les qualifications et compétences essentielles pour le poste? (Dans le contraire, une personne qualifiée pourrait s'auto-exclure et ne pas envoyer sa candidature)

l) Employez-vous un langage inclusif, impartial et non genré lors de la rédaction d'une offre d'emploi ou de projet? (Ex. : en procédant à une féminisation linguistique du texte) (Voir références no.1, 3 et 5)

m) Avez-vous une note qui invite les GD à poser leur candidature?

n) Faites-vous réviser vos offres d'emploi ou de projet par un expert en ÉDI et/ou des membres des GD?

o) Avez-vous un questionnaire de déclaration volontaire en matière ÉDI? Si oui, est-ce que ces données sont conservées de manière confidentielle? (Voir référence no.4)

p) Quelles sont les démarches réalisées pour rejoindre les GD lors de l'affichage? Affichez-vous dans les deux langues officielles? Est-ce que la durée de l'affichage est d'au moins 30 jours?

q) Lors de vos derniers recrutements, quel pourcentage de candidatures de qualité des GD avez-vous reçues? Selon vous, est-ce suffisant? Si non, avez-vous affiché aux bons endroits? Est-ce que vos sites, plateformes ou réseaux joignent tous les GD?

r) Combien avez-vous sélectionné de candidatures issues des GD en comparaison à ceux qui ne le sont pas pour une entrevue?

s) Est-ce que vous définissez les critères de sélection et leur pondération avant d'évaluer les candidatures, afin de garantir un processus de sélection impartial, cohérent et transparent?

t) Dans le cadre des entretiens, est-ce que vous favorisez une marche à suivre identique pour l'ensemble des candidates et candidats? (Ex. : poser les mêmes questions dans le même ordre pour tous les candidates et candidats)

u) Comment percevez-vous une personne de votre équipe de travail qui s'est éloignée de son travail pour des obligations familiales?

v) Les compétences acquises au cours d'une expérience de travail à l'étranger sont-elles valorisées dans le cadre des processus d'embauche? (Ex. : personne issue de l'immigration)

w) Parmi les personnes qui ont été retenues après une entrevue, quel est le pourcentage de personnes issues des GD?

x) Avez-vous mentionné qu'à compétence égale, vous prioriserez un membre des GD? Ou encore que si votre équipe est sous-représentée étant donné que les membres des GD sont en infériorité, la priorité sera accordée au GD qui atteignent le seuil de réussite?

y) Est-ce que vous pouvez affirmer que les processus d'embauche sont équitables? Et pourquoi?

z) Quelle est la composition de vos équipes de travail (Différents GD, chercheuses et chercheurs en début, milieu, fin de carrière, stagiaires postdoctoraux)?

Où mon équipe se situe?

a) Les membres de votre équipe de travail sont-ils sensibilisés à l'ÉDI?

- b) Croyez-vous que les membres de votre équipe de travail puissent définir l'équité, la diversité et l'inclusion?
-
-
- c) Croyez-vous que les membres de votre équipe de travail puissent définir les préjugés inconscients?
-
-
- d) Est-ce qu'ils ou elles ont suivi une formation en ÉDI et/ou sur les préjugés involontaires? (Ex : module de formation portant sur les préjugés involontaires du programme des Chaires de recherche du Canada ou la formation *Les avantages et défis potentiels de la diversité en enseignement supérieur et en recherche* de la professeur Eve Langelier) Si non, avez-vous l'intention de procéder à leur formation?
-
-
-
- e) Qui seront les chercheuses ou chercheurs qui siègeront sur vos comités de sélection?
-
-
-
- f) Est-ce qu'ils ou elles représentent les GD?
-
-
- g) Comment accueillez-vous les GD dans votre département, équipe de travail ou laboratoire de recherche?
-
-
-
- h) Quelles activités réalisez-vous pour assurer leur intégration?
-
-
-
- i) Créez-vous des activités de réseautage? Si oui, lesquelles?
-
-

j) Effectuez-vous du mentorat?

k) Réalisez-vous un suivi avec eux au fil de leur intégration? Si oui, comment se déroulent vos rencontres?

l) Est-ce que tous se sentent à l'aise de participer et de communiquer leurs idées?

m) Pour assurer leur bien-être au sein de l'équipe, les questionnez-vous sur leurs besoins, les obstacles qu'ils vivent?

n) Est-ce qu'il y a des membres dans votre équipe de travail qui sont issues des GD qui vivent de l'exclusion, de l'autocensure ou du conformisme?

o) Est-ce que les rôles et le travail sont répartis équitablement entre les sexes? Si oui, comment procédez-vous? (Voir références no.1, 3 et 5)

p) Est-ce que vous exemptez les décisions d'attribution des ressources de tout préjugé ou stéréotype sexuel? (Voir références no.1, 3 et 5)

q) Y-a-t-il des actions en place pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap? Si oui, lesquelles? (Ex. : lieux physiques sont adaptés)

Si applicable :

a) Tenez-vous compte de l'ÉDI dans vos travaux de recherche?

b) Les questions de diversités sont-elles prises en compte dans vos recherches? Si l'on exclut des individus se rattachant à différents GD, pourrait-il y avoir un effet sur vos résultats de recherche?

c) Dans vos recherches, considérez-vous une diversité de personnes, c'est-à-dire les femmes, les minorités visibles, les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap et les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais?

d) Comment les sujets de l'étude ont-ils été sollicités, recrutés et sélectionnés?

e) Comment s'est déroulée la collecte de données en tenant compte de ces variables : dans votre analyse, dans votre interprétation et/ou dans la diffusion des résultats?

f) Lors de vos collectes de données, êtes-vous équitable envers toutes les candidates et tous les candidats?

g) Est-ce que le sexe, comme variable biologique et/ou le genre, comme facteur socio-culturel, sont considérés dans vos projets de recherche? (Ex. : dans votre plan de recherche ou dans vos méthodes de travail) (Voir références no.1, 3 et 5)

h) Si l'on exclut le groupe des « femmes » ou le groupe des « hommes » (femelles/mâles) (d'un point de vue anatomique), pourrait-il y avoir un effet sur vos résultats de recherche? Et pourquoi? (Voir références no.1, 3 et 5)

i) Si l'on exclut des individus se rattachant à différents genres, pourrait-il y avoir un effet sur vos résultats de recherche? (Voir références no.1, 3 et 5)

j) Lors de l'organisation de colloques et/ou de conférences, prenez-vous en considération l'inclusion des GD parmi les conférencières et conférenciers?



Étape 2 : Le plan d'accueil et d'intégration

À la suite des réponses obtenues lors de l'autodiagnostic, **identifiez-le ou les objectif(s), cible(s) et indicateur(s) que vous souhaitez établir dans votre équipe de travail** afin de mieux intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion.

Objectif	
Cible(s)	
Indicateur(s)	

Objectif	
Cible(s)	
Indicateur(s)	

Objectif	
Cible(s)	
Indicateur(s)	

Objectif	
Cible(s)	
Indicateur(s)	

Pour vous aider dans votre démarche, veuillez indiquer les ressources à votre disposition qui pourront être utiles pour l'élaboration et la planification d'une stratégie de mise en œuvre.



Voici quelques références qui pourront vous aider :

1. Chaire pour les femmes en sciences et en génie (CFSG). (2019). *Feuillets sur la diversité des genres*. Repéré à : <http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/feuillets-sur-la-diversite-des-genres/>
2. Chaires de recherche du Canada (CRC). (2019). *Guide des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste visant à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion*. Gouvernement du Canada. Repéré à : http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/best_practices-pratiques_examplaires-fra.aspx
3. Fédération canadienne des étudiant-e-s (FCÉÉ). (s.d.). *Personne Gingenre*. Repéré à : <https://www1.otstcfq.org/wp-content/uploads/2018/06/personne-gingenre-3.3.pdf>
4. Gouvernement du Canada. (2019). *Collecte de renseignements autodéclarés à l'appui de l'équité, de la diversité et de l'inclusion*. Repéré à : http://www.science.gc.ca/eic/site/063.nsf/fra/h_97615.html
5. Ministres responsables de la condition féminine des provinces de l'Atlantique. (s.d.). *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>
6. Université de Sherbrooke (UdeS). (s.d.). *Documents officiels*. Repéré à : <https://www.usherbrooke.ca/recherche/fr/organisation/equite/documents-officiels-en-lien-avec-lequite-la-diversite-et-linclusion/>
7. Université de Sherbrooke (UdeS). (2019, 20 février). La grande université humaine [Vidéo en ligne]. Repéré à : <https://www.youtube.com/watch?v=mbkl4qu4uQ4>
8. Université de Sherbrooke (UdeS). (s.d.). *L'équité, la diversité, l'inclusion et les groupes désignés*. Repéré à : <https://www.usherbrooke.ca/recherche/fr/organisation/equite/>
9. Université de Sherbrooke (UdeS). (s.d.). *Mission et valeurs de l'organisation*. Repéré à : <https://www.usherbrooke.ca/srh/emplois/milieu-et-conditions-de-travail/mission-et-valeurs/>
10. Université de Sherbrooke (UdeS). (s.d.). Un milieu inclusif qui cultive l'excellence. Repéré à : <https://www.usherbrooke.ca/actualites/nouvelles/nouvelles-details/article/40920/>
11. Université de Sherbrooke (UdeS). (s.d.). *Orientations*. Repéré à : <https://www.usherbrooke.ca/planification-strategique/orientations/>

12. Université de Sherbrooke (UdeS). (s.d.). *Préoccupations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion*. Repéré à : <https://www.usherbrooke.ca/recherche/fr/organisation/equite/equite/>
13. Université de Sherbrooke (UdeS). (s.d.). *Prix inspiration 2020*. Repéré à : <https://www.usherbrooke.ca/personnel/prix-inspiration/categories/>
14. Université de Sherbrooke (UdeS). (s.d.). *Stratégie de sensibilisation et formation*. Repéré à : <https://www.usherbrooke.ca/recherche/fr/organisation/equite/strategie-de-sensibilisation-et-formation/>