

Démystifier l'ÉDI : Concepts de base, avantages et pistes de réflexion

Présentation à la Faculté de
foresterie, de géographie et de
géomatique

10 janvier 2020

Plan de l'atelier

1. Objectifs
2. Principaux concepts
3. Contexte
4. Avantages de l'ÉDI
5. Défis potentiels
6. Prise en compte de l'ÉDI en recherche

Objectifs de l'atelier

Objectif général:

Comprendre les principes de base associés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion en recherche

Objectifs spécifiques:

- Comprendre les principaux concepts relatifs à l'ÉDI
- Connaître le contexte actuel en ÉDI dans le milieu de la recherche
- Présenter les avantages et les défis potentiels de l'ÉDI en recherche
- Comment tenir compte de l'ÉDI en recherche

Principaux concepts | Diversité



Diversité

Réfère aux différences, ou aux similarités, entre les individus au sein d'un groupe ou d'une organisation

Principaux concepts | Groupes désignés

Groupes désignés

Groupes de personnes qui rencontrent des obstacles systémiques en emploi

Loi sur l'équité en matière d'emploi (Canada)

- Femmes
- Peuples autochtones
- Personnes en situation de handicap
- Minorités visibles

Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (Québec)

- Femmes
- Peuples autochtones
- Personnes en situation de handicap
- Minorités visibles
- **Minorités ethniques**

(Autres facteurs: orientation sexuelle, identité ou expression de genre (LGBTQ+); religion; condition sociale; etc.)

Principaux concepts | Groupes désignés

Groupes désignés : Notion collective



Source: Langelier et Brodeur, 2019: p. 10

Principaux concepts | Intersectionnalité

« There is no such thing as a single-issue struggle because we do not live single-issue lives. »

-Audre Lorde

Intersectionnalité

Renvoie à la situation de personnes subissant simultanément de multiples formes de discrimination

Principaux concepts | Biais inconscients et stéréotypes

Biais inconscients :

- Préjugés en faveur ou contre une chose, une personne ou un groupe par rapport à un autre qui se forment en dehors de la propre conscience des individus et qui conduisent à prendre des décisions automatiques.
- Tout le monde a des préjugés implicites et inconscients. Ils découlent de la tendance à organiser les mondes sociaux en catégorisant.
- Les biais inconscients sont basés sur les expériences personnelles, sociales et historiques et sur les références culturelles contemporaines (familles, médias, vie quotidienne). (Smith, Gamarro et Toor, 2019)

Stéréotypes:

- Correspondent à une généralisation simplifiée appliquée à un groupe entier de personnes, sans tenir compte des différences individuelles.

Principaux concepts | Discrimination

Les biais (conscients et inconscients) peuvent mener à la discrimination.

Discrimination directe : « lorsqu'une personne est soumise à un traitement différent reposant sur un motif de discrimination prohibé, et ce, de façon ouverte et avouée » (Eid, Magloire et Turenne, 2011, p. 13)

Discrimination indirecte : se produit généralement sans intention de discrimination (application uniforme d'une norme, d'une politique, d'une règle ou d'une pratique) (CDPDJ, 2018)

Discrimination systémique : somme d'effets d'exclusion disproportionnés (effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques) (CDPDJ, 2018)

Principaux concepts | Équité et égalité

Mise en situation

Julie et Marco ont tous les deux soumis leur candidature à un poste de recherche dans une faculté de foresterie, de géographie et de géomatique.

Lors de ses études, Julie a été auxiliaire de recherche dans un labo de cette faculté. Elle connaît bien les groupes de recherche, certains membres du corps professoral, certains projets en cours, et les ressources disponibles.

Marco provient de l'étranger. Il peut s'informer via l'internet, mais il n'a pas de contact au sein de l'établissement.

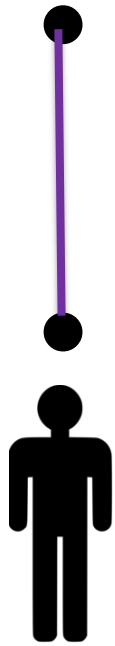
Les deux candidatures sont évaluées selon les mêmes critères, notamment leur connaissance de l'établissement et leur vision de leur intégration.

Est-ce que l'évaluation est : Égalitaire? Équitable?

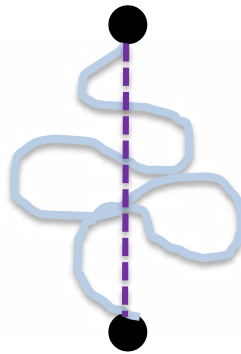
Source: exemple adapté de Langelier, E. et Brodeur, J. 2019, p. 14

Principaux concepts | Équité et égalité

Chances



Candidat de référence



Membres de groupes minorisés

Égalité

Chaque personne a accès aux mêmes chances

Équité

Approche visant à traiter chaque individu, et chaque groupe historiquement discriminé, de façon juste

Principaux concepts | Inclusion

ÉGALITÉ



Toutes les personnes obtiennent le **même support** (égalité de traitement).

ÉQUITÉ



Chaque personne obtient un **support adapté** à ses besoins (mesures différenciées).

ET... inclusion



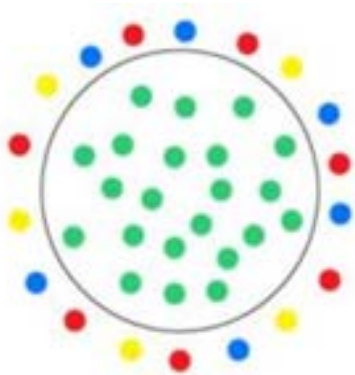
Le **support est inutile**, les barrières systémiques ont été éliminées.

Inclusion

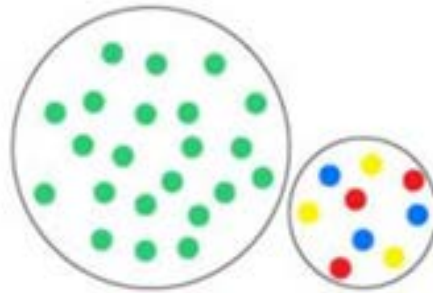
Environnement respectueux de la diversité qui intègre pleinement tous les membres de sa communauté et favorise leur bien-être

Question: Pourriez-vous donner des exemples d'inclusion?

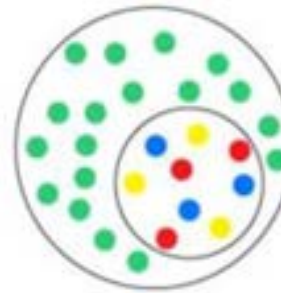
Principaux concepts | Inclusion vs intégration



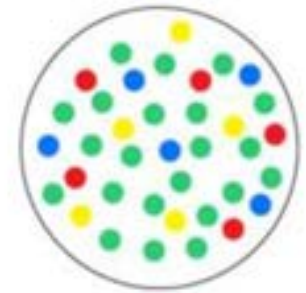
Exclusion



Ségrégation

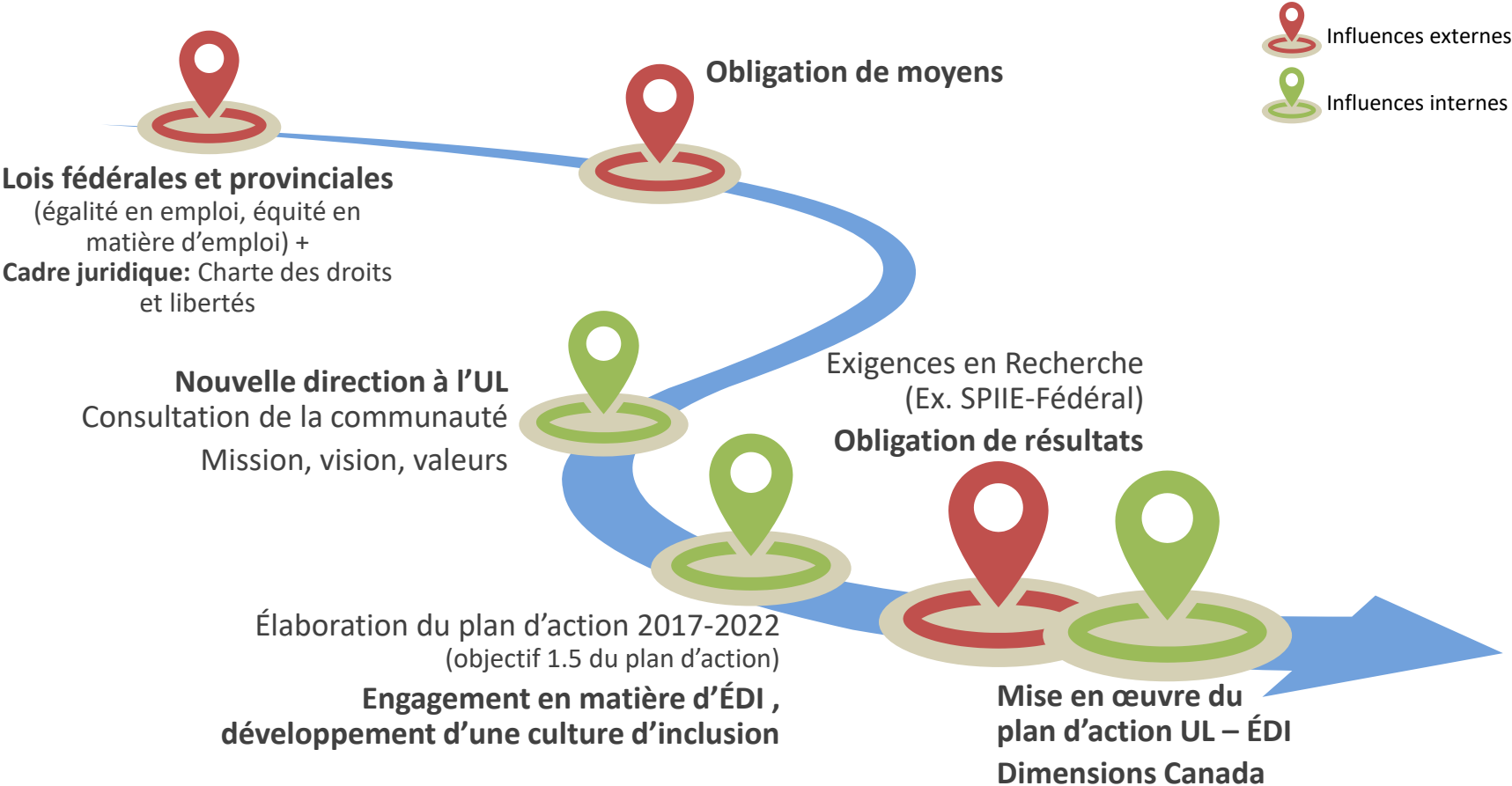


Intégration



Inclusion

Contexte | Les influences du changement



Contexte | Attentes des organismes subventionnaires

- **CRC-CRSNG-IRSC-CRSH** : Plan d'action en faveur de l'équité, la diversité et l'inclusion
- **IRSC**: Cadre d'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) et Stratégie en matière d'équité
- **CRSNG**: Intégration de l'ÉDI dans les demandes de subvention (ex: composition de l'équipe et activités de formation; processus de recrutement; plan de recherche et analyses; environnement de recherche)
- **CRSH**: Énoncé de principes en matière de recherche autochtone
- **FRQ**: Plan stratégique 2018-2022, renforcer les principes d'ÉDI dans évaluation scientifique

Contexte | L'autodéclaration

CRSH et CRSNG: depuis 2018, demandent renseignements autodéclarés sur âge, sexe, identité autochtone, statut de personne en situation de handicap et membre de minorité visible

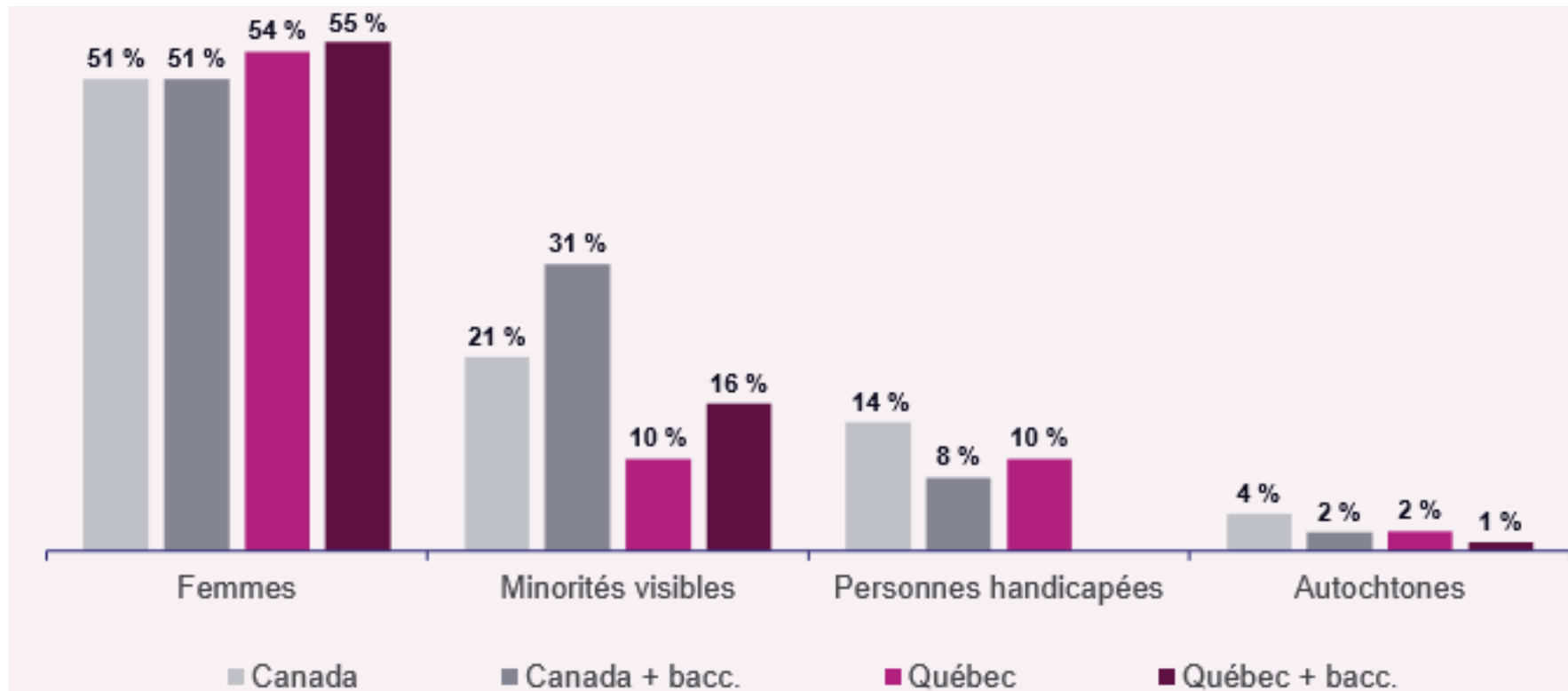
IRSC: ont aussi commencé à imposer cette exigence

Remarques:

- Données confidentielles
- Sous-estimation des données réelles
- Respect de l'auto-identification (processus individuel)

Contexte | État de la situation

Représentation des groupes désignés au Canada et au Québec



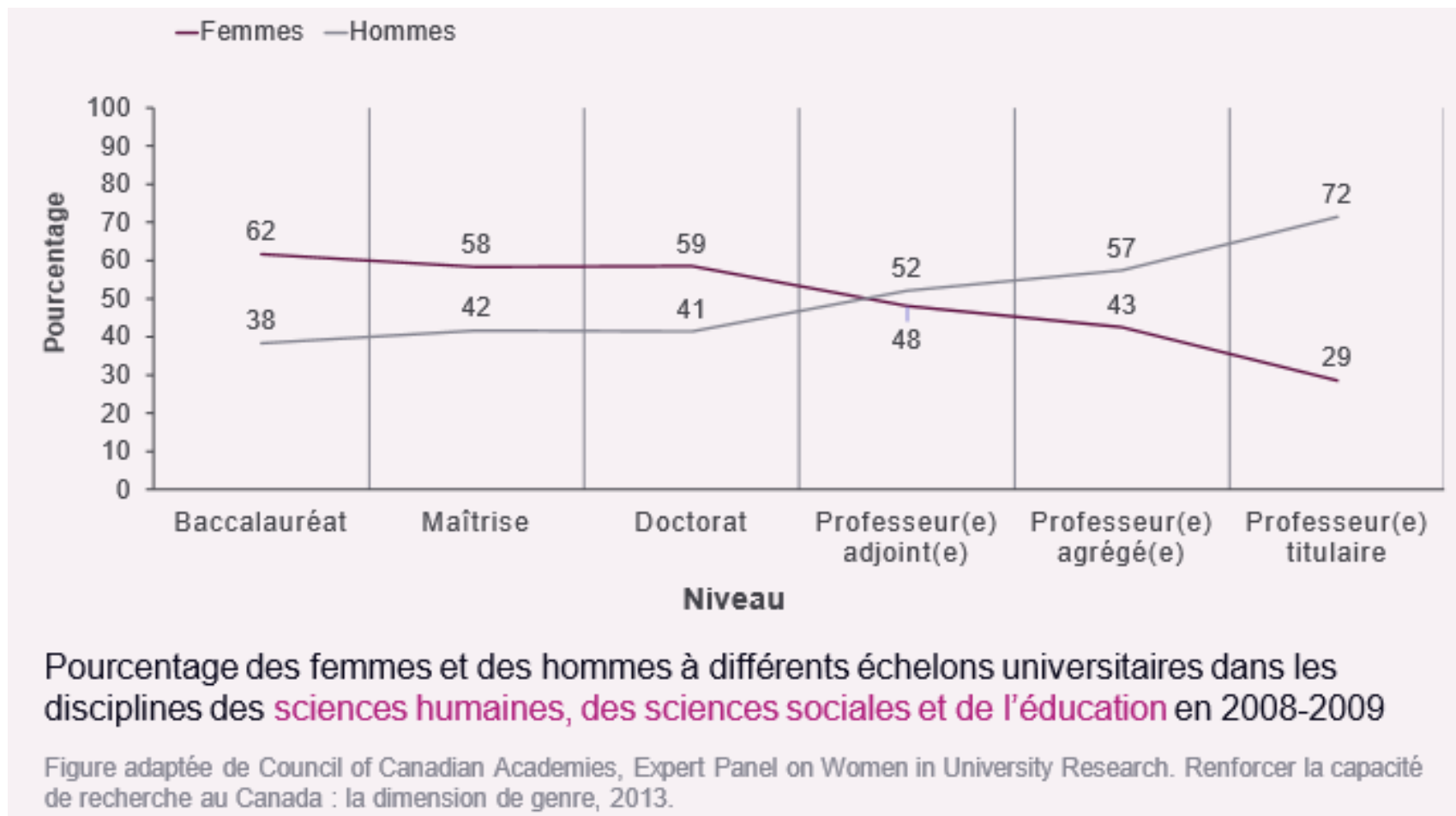
Représentation des **groupes désignés** dans les populations canadiennes et québécoises

Données tirées du recensement 2016 et de l'enquête canadienne de 2012 sur l'incapacité (Statistique Canada)

Source: Graphique tiré de Langelier, E. et Brodeur, J. 2019, p. 18.

Contexte | État de la situation

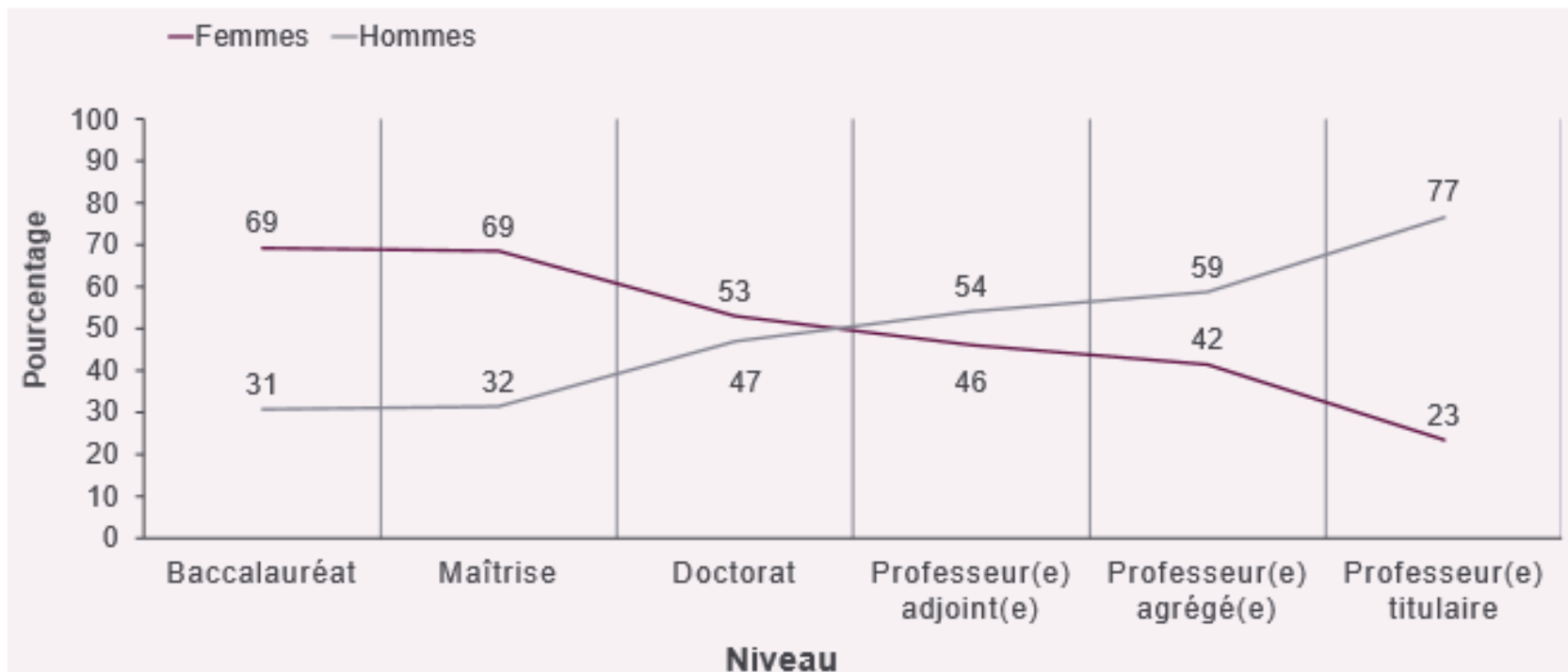
Pourcentage femmes/hommes sc. humaines, sociales, éducation



Source: Graphique tiré de Langelier, E. et Brodeur, J. 2019, p. 20.

Contexte | État de la situation

Pourcentage femmes/hommes en sciences de la vie



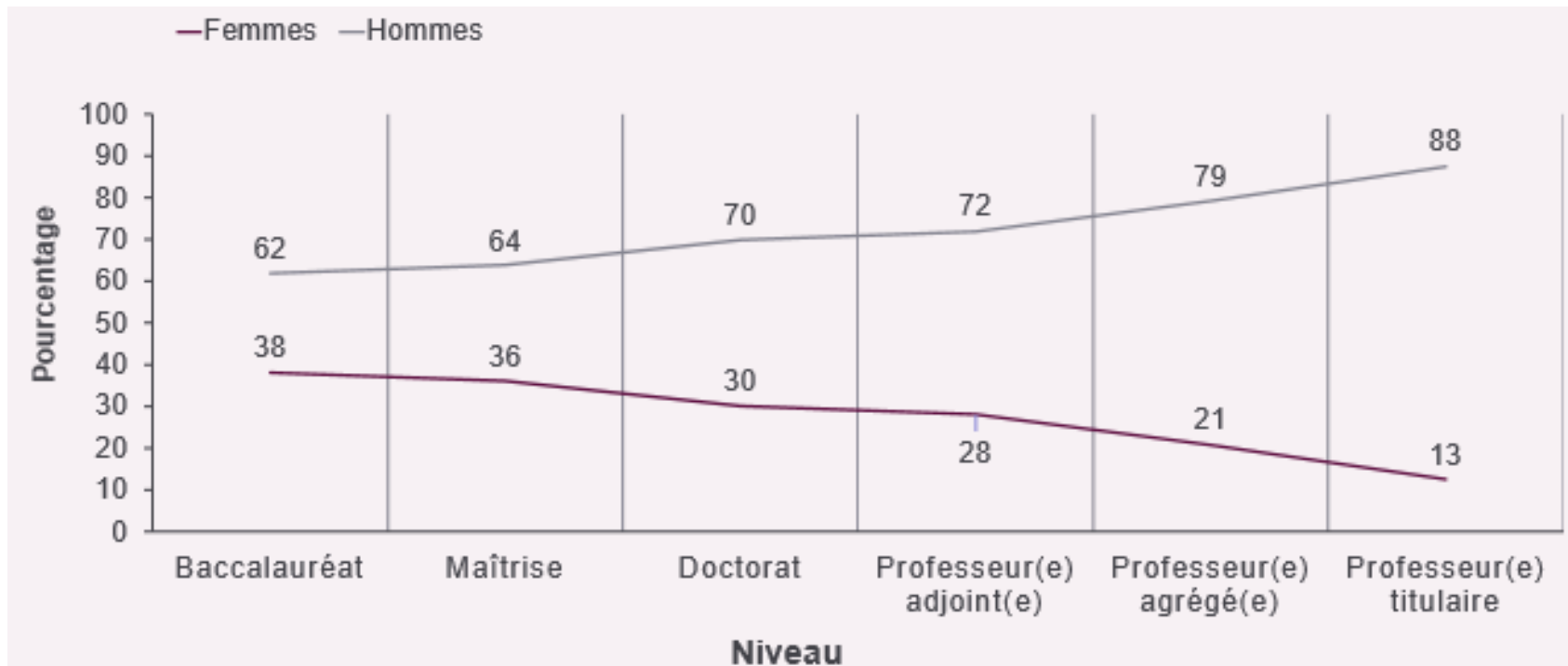
Pourcentage des femmes et des hommes à différents échelons universitaires dans les disciplines des **sciences de la vie** en 2008-2009

Figure adaptée de Council of Canadian Academies, Expert Panel on Women in University Research. Renforcer la capacité de recherche au Canada : la dimension de genre, 2013.

Source: Graphique tiré de Langelier, E. et Brodeur, J. 2019, p. 19.

Contexte | État de la situation

Pourcentage femmes/hommes en sciences naturelles et génie



Pourcentage des femmes et des hommes à différents échelons universitaires dans les disciplines des **sciences naturelles et du génie** en 2010-2011

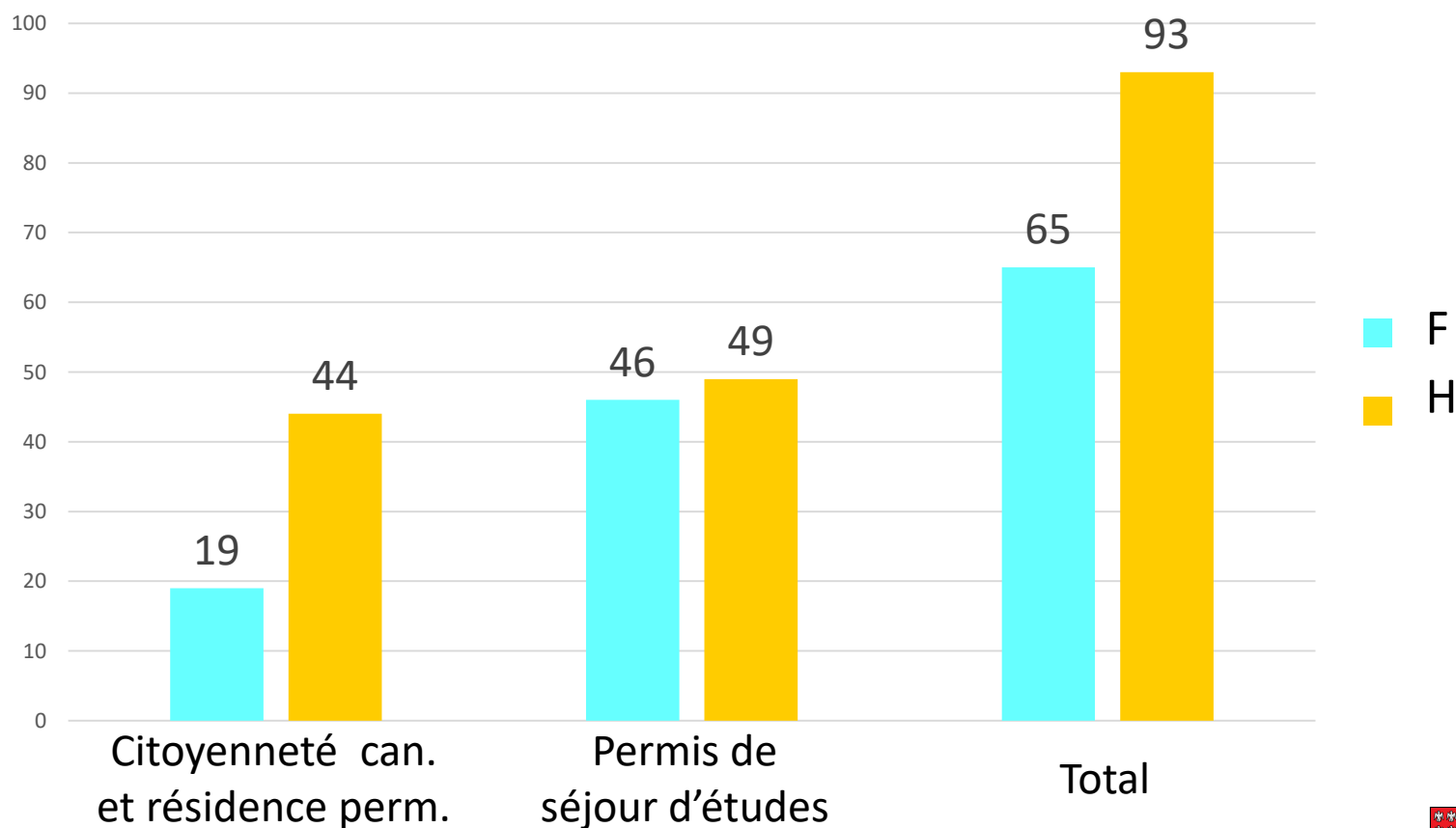
Figure adaptée de Division de la planification et de la politique organisationnelles, CRSNG. Les femmes en sciences et en génie au Canada, 2017, p. 75.

Source: Graphique tiré de Langelier, E. et Brodeur, J. 2019, p. 20.

Contexte | État de la situation

Étudiantes et étudiants inscrits au doctorat à la FFGG

Nb étudiantes et étudiants inscrits au doctorat en Foresterie, géographie et géomatique selon le statut légal (2018-19)



Avantages de l'ÉDI

Question:

Quels sont les avantages de la diversité, selon vous?

Avantages de l'ÉDI

Des employées et employés d'origines et d'identités diverses, avec différentes expériences et habiletés, apportent une richesse de perspectives pour l'atteinte d'un objectif commun

Les diversités dans les équipes, les avantages :

- Augmentation de la performance
- Stimulation de l'innovation, de la créativité
- Amélioration des processus décisionnels
- Résolution de problème facilitée

(Hunt et al, 2015; Page, 2007; Frize, 2010)

Avantages de l'ÉDI

Et plus généralement un milieu de travail inclusif :

- fait émerger de nouvelles questions de recherche
- renvoie à des sujets plus représentatifs de la société actuelle
- favorise l'attraction et la rétention de personnel y compris de chercheuses et chercheurs
- participe au partage interculturel et réduit les préjugés et stéréotypes
- apporte des modèles diversifiés pour les étudiantes, les étudiants et les incite à envisager des études supérieures
- renforce l'engagement du personnel envers une culture d'inclusion, envers leur culture organisationnelle
- forme des étudiantes et étudiants à devenir des citoyennes et citoyens responsables aux principes équitables et inclusifs

Défis potentiels

Question:

Quels sont les défis de la diversité, selon vous ?

Défis potentiels

- Expériences difficiles pour les membres des minorités
- Problèmes de communication
- Absence d'une masse critique
- Besoins de changer nos habitudes et comportements

Prise en compte de l'ÉDI en recherche

Question:

Pourriez-vous donner des exemples d'initiatives contribuant à prendre en compte l'ÉDI en recherche?

Prise en compte de l'ÉDI en recherche

Composition de l'équipe

- Que pourrais-je faire pour améliorer et soutenir la diversité de mon équipe de recherche?

Sujets de recherche

- Enjeux non genrés et exempts de préjugés?
- Considération de la diversité dans l'analyse, l'interprétation et la diffusion des résultats?

Recrutement et progression du personnel de recherche

- Critères et processus équitables?

Prise en compte de l'ÉDI en recherche

Encadrement des étudiantes et étudiants

- Réseautage, mentorat, modèles

Environnement inclusif

- Sentiment d'inclusion, langage inclusif, sensibilisation aux micro-agressions et aux biais inconscients, leadership inclusif, activités inclusives (horaire, type)

Autres initiatives

Prise en compte de l'ÉDI en recherche

Exercice pour le prochain atelier:

En environ 300 mots, veuillez décrire votre plan de match personnalisé en matière d'ÉDI. Expliquez comment l'équité, la diversité et l'inclusion sont/seront considérées dans votre environnement de recherche (ex. : description des défis rencontrés ; composition de l'équipe de recherche; processus de recrutement et de sélection des membres de l'équipe; recrutement et encadrement des étudiants; comment créer un environnement inclusif; choix des thématiques de recherche; interprétation des résultats, etc.).

**À envoyer à conseiller-vice-decanat-recherche@ffgg.ulaval.ca
au plus tard le 20 janvier 2020, 12h00**

Quelques références/ressources en ÉDI

- Arbour, M.-E. et de Nayves, H. 2018. [Formation sur la rédaction épïcène](#). Office québécois de la langue française.
- Brière, Sophie (Dir.). 2019. [Les femmes dans des professions traditionnellement masculines](#). Québec. Presses de l'Université Laval.
- Chaire de recherches du Canada (CRC). 2018a. [Guide des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste visant à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion](#).
- Chaires de recherches du Canada (CRC). 2018b. [Module de formation portant sur les préjugés inconscients](#).
- Condition féminine Canada. 2018. [Cours en ligne sur l'ACS+](#)
- Fédération canadienne des étudiant-e-s (FCÉÉ). (s.d.). [Personne Gingenre](#).
- Henry, F., Dua, E., James C. E., Kobayashi, A., Li, P. Ramos, H. et Smith, M. S. 2017. [The Equity Myth: Racialization and Indigeneity at Canadian Universities](#). Vancouver. UBC Press.
- Parker, R., Pelletier, J., Croft, E. 2019. [Diversité des genres en SG : un résumé de la situation des femmes en sciences et en génie](#) (traduit et adapté par la Chaire pour les femmes en sciences et en génie). San Francisco, CA. Blurb.

Quelques références/ressources en ÉDI (suite)

- Université Laval. 2019. [Plan d'action et reddition de comptes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour les Chaires de recherche du Canada.](#)
- Université Laval. 2019. [Équité, diversité et inclusion: une priorité et un engagement!](#)
- Universités Canada. 2019. [Équité, diversité et inclusion dans les universités canadiennes. Rapport sur le sondage national de 2019.](#)

Autres références utiles:

- Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/E-5.401/index.html>
- Loi sur l'égalité en emploi des organismes publics : <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-2.01>
- Charte des droits et libertés de la personne : <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12>

Boîte à outils web FFGG:

<https://www.ffgg.ulaval.ca/outils-pour-professeurs-chercheurs/conduite-responsable-en-recherche>

Références citées

- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). 2018. Les formes de discrimination. Guide virtuel - Traitement d'une demande d'accommodement. Repéré à : <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/form-es-discrimination.html>
- Eid, P., Magloire, J. et Turenne M. 2011. Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés : rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Repéré à : <http://www.deslibris.ca/ID/228496>
- Frize, M. (2010). [The bold and the brave : A history of women in science and engineering](#). Ottawa, Ontario : University of Ottawa Press.
- Hunt, V., Layton, D. et Prince, S. (2015). [Why diversity matters](#). McKinsey & Company.
- Langelier, E. et Brodeur, J. 2019. [Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche : Quoi et pourquoi?](#), Chaire pour les femmes en sciences et en génie Repéré à <http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/formation-en-equite-diversite-et-inclusion/>

Références citées (suite)

- Page, S.E. (2007). *The difference : How the power of diversity creates better groups, firms, schools, and societies*. Princeton, New Jersey : Princeton University Press.
- Smith, M. S., Gamarro, K. et Toor, M. 2019. dans Henry, F., Dua, E., James C. E., Kobayashi, A., Li, P. Ramos, H. et Smith, M. S. 2017. [*The Equity Myth: Racialization and Indigeneity at Canadian Universities*](#). Vancouver. UBC Press, p. 263-296.

Sources des images

- Concept diversité (p. 4): Shutterstock
- Notion collective (p. 6): Langelier et Brodeur, 2019: p. 10
- Équité, diversité, inclusion (p. 12): Deloitte insights
- Inclusion vs. Intégration (p.24): Shutterstock