



Formation EDI en recherche

Avril 2021



RÉSEAU
INTER-
UNIVERSITAIRE
QUÉBÉCOIS
**ÉQUITÉ
DIVERSITÉ
INCLUSION**

En collaboration avec:

Québec 
Fonds de recherche – Nature et technologies
Fonds de recherche – Santé
Fonds de recherche – Société et culture

INSTITUT
EDI²

 **CFSG**
Chaire pour les femmes
en sciences et en génie



Fonds de recherche – Nature et technologies
Fonds de recherche – Santé
Fonds de recherche – Société et culture



Faculté des sciences
de l'administration



CIHR IRSC
Canadian Institutes of Health Research
Instituts de recherche en santé du Canada

Financement et commanditaires principaux

Merci à nos partenaires



Présentatrices



Sophie Brière

Professeure titulaire, Faculté
des sciences de
l'administration; Directrice
Institut équité diversité
inclusion intersectionnalité
(Institut ÉDI2) (Université Laval)



Fanny Eugène

Conseillère stratégique en
équité, diversité et inclusion
(Fonds de recherche du
Québec)



Ève Langelier

Professeure titulaire,
Département génie mécanique;
Titulaire de la Chaire pour les
femmes en science et génie au
Québec (Université Sherbrooke)



Bibiana Pulido

Directrice générale Réseau
interuniversitaire pour l'équité,
la diversité et l'inclusion
(RIQEDI); Directrice adjointe
Institut équité diversité
inclusion intersectionnalité
(Université Laval)

Plan de la formation



1. Concepts de base en ÉDI



2. Biais inconscients



3. L'ÉDI dans le projet de recherche



4. L'ÉDI dans les milieux de recherche



5. L'ÉDI dans les autres sphères de la recherche

CONCEPTS DE BASE EN ÉDI



Équité

- Traitement juste, visant notamment l'élimination des barrières systémiques qui désavantagent certains groupes.
- Un traitement équitable n'est pas nécessairement identique: tient compte des différentes réalités, présentes ou historiques pour permettre à toutes les personnes de bénéficier des mêmes opportunités.



Source: Robert Wood Johnson Foundation

Diversité

Présence au sein de l'écosystème de la recherche de personnes provenant de différents groupes, ce qui favorise l'expression de points de vue, d'approches et d'expériences variés.





Inclusion

Mise en place de pratiques permettant à l'ensemble des membres de la communauté de la recherche d'être et de se sentir valorisés, soutenus et respectés, en portant une attention particulière aux groupes sous-représentés

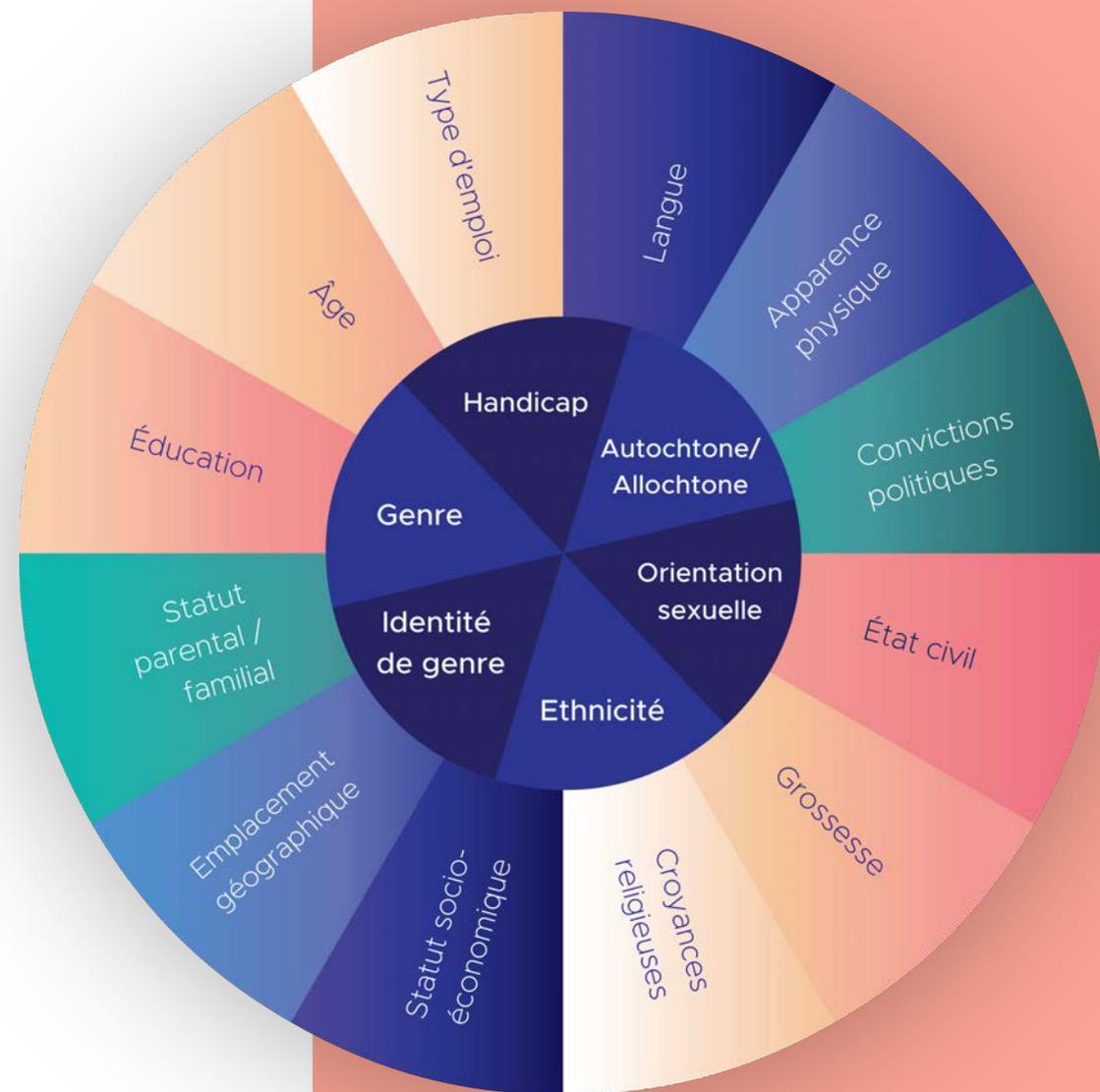
Équité ≠ Diversité ≠ Inclusion

- Tendance à porter attention surtout à la diversité (« statistiques »)
- Il est important de porter attention à chacune de ces composantes!
- Des efforts pour l'équité n'ont pas nécessairement d'influence sur l'inclusion.



Intersectionnalité

« Cumul de différentes formes de domination ou de discrimination vécues par une personne, fondées notamment sur sa race, son sexe, son âge, sa religion, son orientation sexuelle, sa classe sociale ou ses capacités physiques, qui entraîne une augmentation des préjudices subis. »



À quoi servent les efforts en ÉDI?

- Parmi les professeures et professeurs d'université au Canada:
 - Femmes moins présentes dans les échelons plus élevés
 - Taux de chômage plus élevés et salaires inférieurs chez les femmes, Autochtones et groupes racisés
 - Autochtones et certains groupes racisés sous-représentés – les femmes racisées sont les plus sous-représentées
 - Femmes moins présentes dans les sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STEM)



- Certains groupes rencontrent plus d'obstacles dans leurs parcours, ou n'ont pas accès aux mêmes occasions d'avancement.
- Une plus grande diversité est associée à des milieux plus performants

ACPPU (2018), [Éducation postsecondaire : qu'en est-il de la diversité et de l'équité au sein du corps enseignant?](#)

Voir aussi: Henry et al. (2017) *The Equity Myth: Racialization and Indigeneity at Canadian Universities*

Quelques énoncés d'organismes subventionnaires

« les efforts pour l'ÉDI contribuent à renforcer le milieu de la recherche »

FRONT

« favoriser l'intégration des principes d'ÉDI dans la conception du programme de recherche et dans les pratiques »

CRSNG

« encourager la diversité et l'inclusion au sein de la communauté scientifique »

FRONT

« accroître la participation équitable et inclusive dans le milieu de la recherche, y compris au sein des équipes de recherche »

CRSNG

« Lorsque les mesures visant à accroître l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) renforceront l'écosystème de recherche, le Canada pourra exploiter pleinement son potentiel visant à développer le talent et à effectuer de nouvelles découvertes. »

CCRC

- CCRC: <https://www.canada.ca/fr/comite-coordination-recherche/priorites/equite-diversite-inclusion-recherche.html>
- CRSNG: https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/EDI-EDI/index_fra.asp
- FRONT: http://www.frqnt.gouv.qc.ca/documents/10179/4748671/FRONT_EDI_LIGNES_DIRECTRICES_FR_31-07-2019.pdf/b8c53c03-bef1-4054-9cf5-20112dd419c5

BIAIS INCONSCIENS



Types de biais inconscients

Sexisme

Cisnormativité

Hétéronormativité

Grossophobie

Classisme

Racisme

Capacitisme

Colonialisme

Agisme

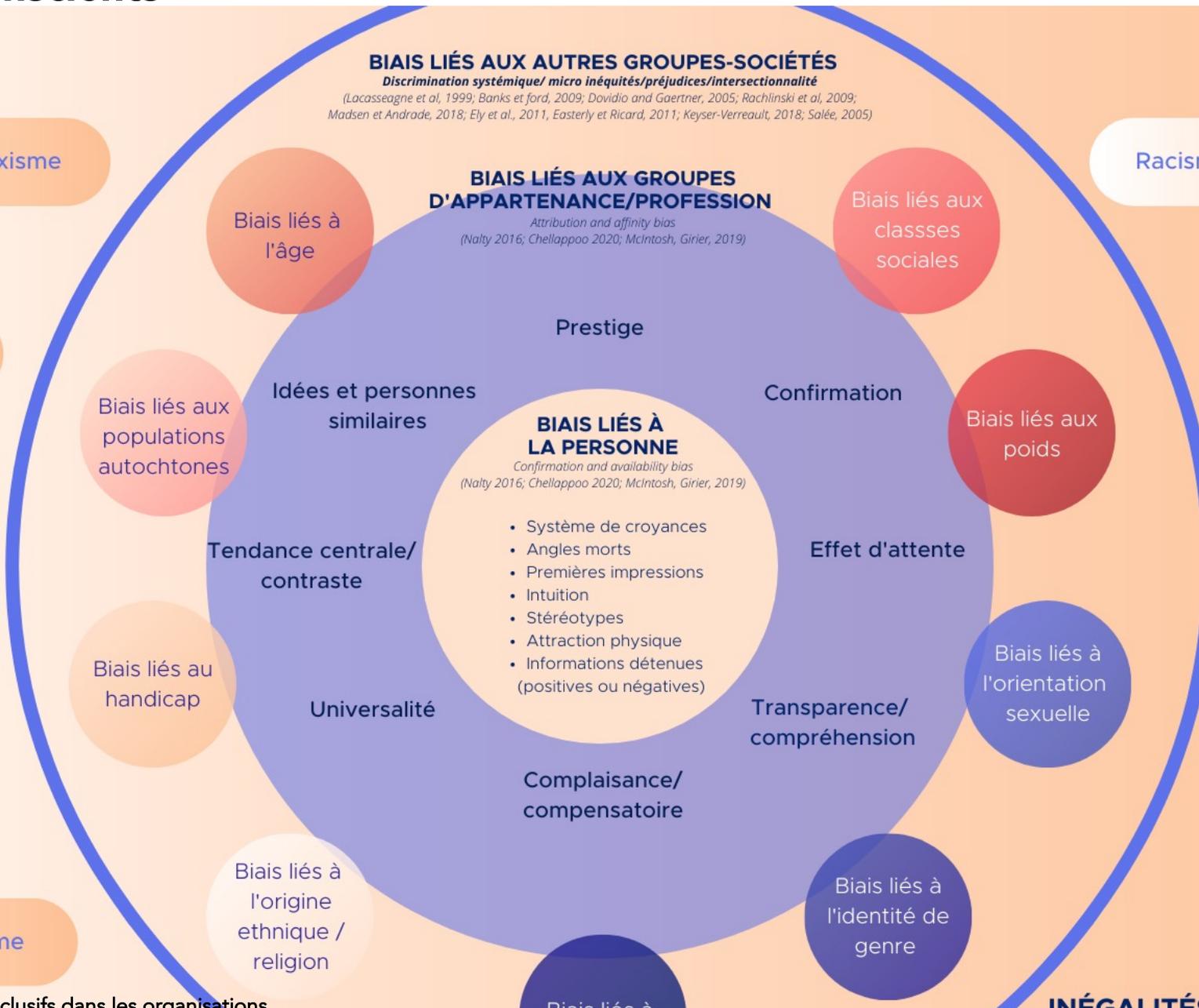
INÉGALITÉS SOCIALES

BIAIS LIÉS AUX AUTRES GROUPES-SOCIÉTÉS
Discrimination systémique/ micro inéquités/préjudices/intersectionnalité
(Lacasseagne et al, 1999; Banks et Ford, 2009; Dovidio and Gaertner, 2005; Rachlinski et al, 2009; Madsen et Andrade, 2018; Ely et al., 2011, Easterly et Ricard, 2011; Keyser-Verreault, 2018; Salée, 2005)

BIAIS LIÉS AUX GROUPES D'APPARTENANCE/PROFESSION
Attribution and affinity bias
(Naiy 2016; Chellappoo 2020; McIntosh, Girier, 2019)

BIAIS LIÉS À LA PERSONNE
Confirmation and availability bias
(Naiy 2016; Chellappoo 2020; McIntosh, Girier, 2019)

- Système de croyances
- Angles morts
- Premières impressions
- Intuition
- Stéréotypes
- Attraction physique
- Informations détenues (positives ou négatives)



Biais liés à l'âge

Biais liés à l'identité de genre

Biais liés à l'orientation sexuelle

Biais liés aux poids

Biais liés aux classes sociales

Biais liés à l'âge

Biais liés aux populations autochtones

Biais liés au handicap

Biais liés à l'origine ethnique / religion

Biais inconscients et recrutement

Girier, Lamouri et Pulido (2020)

Capsule et guide à consulter sur le site du RIQEDI

www.riqedi.com





EDI DANS LE PROJET DE RECHERCHE

Considérer l'ÉDI en recherche



Se familiariser avec les concepts clés en ÉDI



Avoir des considérations en ÉDI pour la grande majorité des projets de recherche (ex. intelligence artificielle, génie, comptabilité, biologie, etc.)



Avoir un plan de travail personnalisé en matière d'ÉDI et de façon transversale



Décrire la façon dont ces questions seront intégrées au plan de recherche



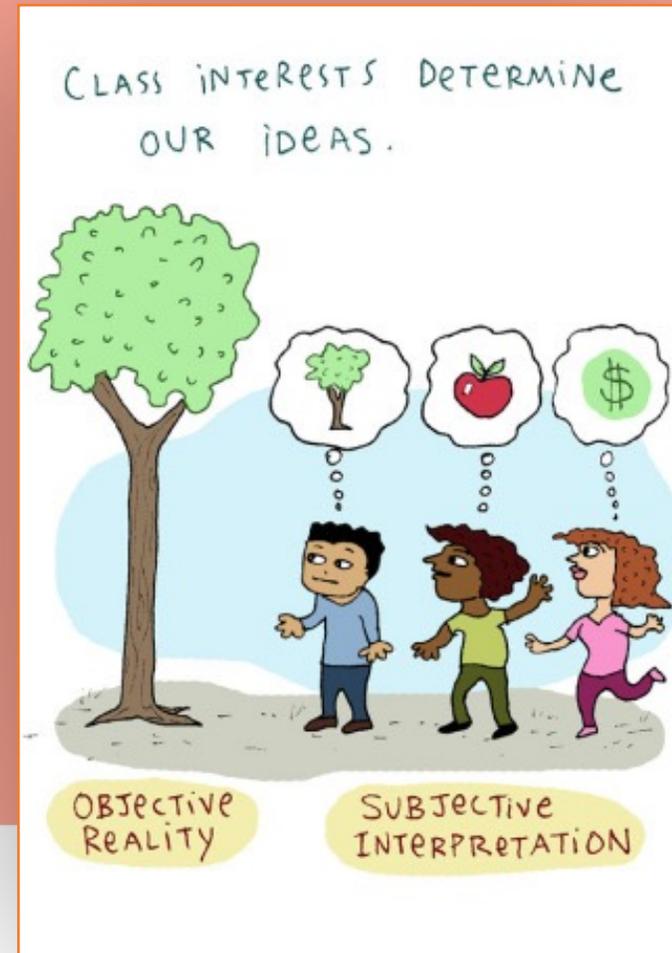
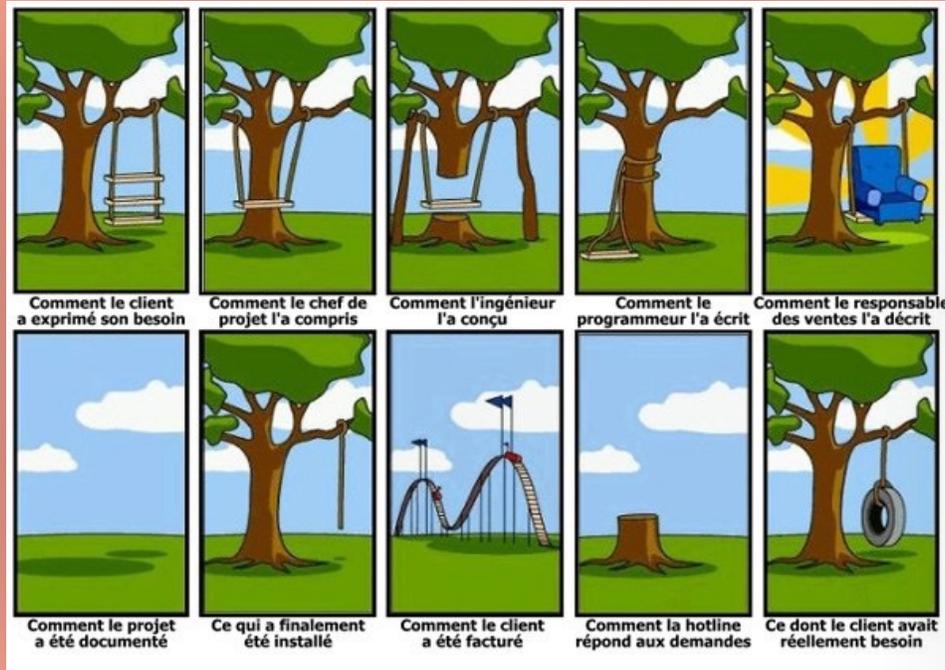
Consulter les personnes expertes en ÉDI et des membres des groupes marginalisés



Assurer l'accès équitable, diversifié et inclusif de tous les chercheurs et toutes les chercheuses, y compris les étudiants, les étudiantes et les stagiaires postdoctoraux

Positionnement du chercheur et de la chercheuse

Objectivité et subjectivité



Positionnement du chercheur et de la chercheuse

Théorie sur le positionnement situé (Stand point theory)

Chaque personne a une subjectivité particulière qui teinte sa compréhension du monde, mais n'empêche pas la construction de savoirs valables.

La [théorie sur le positionnement situé](#) s'appuie sur l'idée que tout savoir est situé et se construit selon la réalité du groupe qui le produit et le contexte de production.

Les théories sur le positionnement situé sont des outils théoriques et méthodologiques pour revaloriser l'expérience de groupes marginalisés par rapport au groupe qui a imposé sa subjectivité comme étant la norme (ex. savoirs autochtones).

Est-ce que ma recherche est libre de tout préjugé envers certaines personnes ou groupes?

Est-ce que je me fonde uniquement sur ma propre expérience?

Problématique et cadre théorique du projet de recherche

Faire une recension spécifique sur les liens de l'objet de recherche avec les différents groupes

- étayer la problématique/ mots clés

Faire une analyse ADS+/ACS+ (analyse différenciée selon le sexe plus/analyse comparative entre les sexes plus) pour évaluer l'impact sur les divers groupes

Avoir des données ventilées par groupes

Recueillir les données et procéder aux analyses nécessaires pour assurer la prise en considération des questions de l'ÉDI dans la prise des décisions

Méthodologie de recherche



Choisir les méthodes et adapter les outils méthodologiques pour assurer l'inclusion



Ventiler l'échantillon par groupe



Planifier de la participation des groupes à la collecte de données



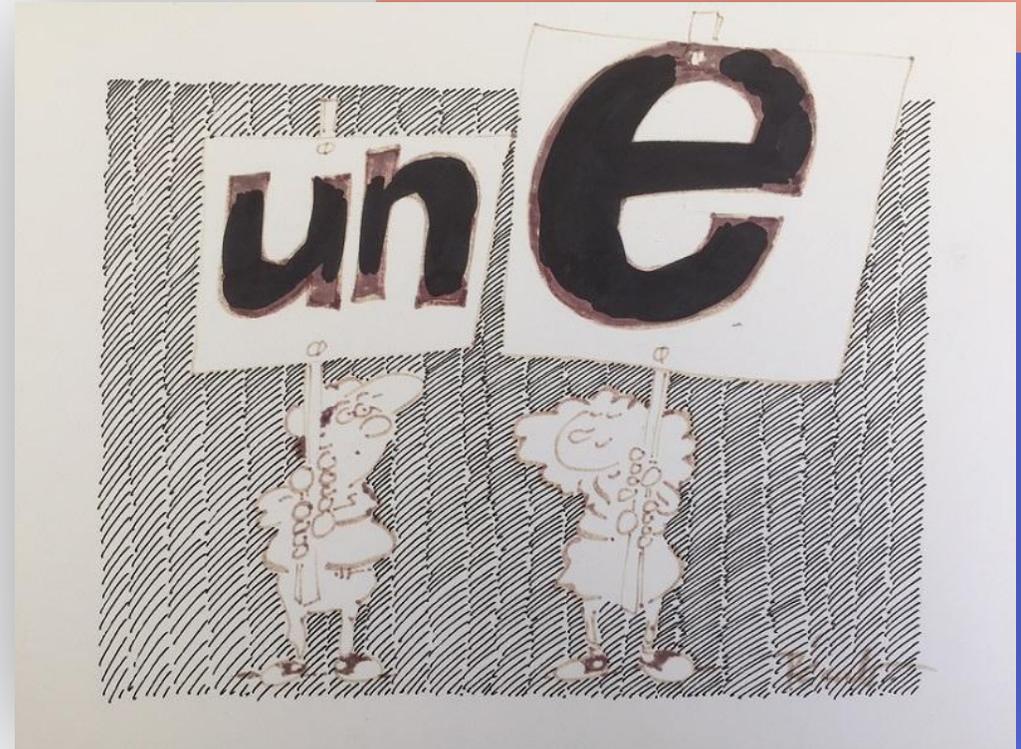
Co-construire des outils de collecte de données



Planifier le partage des pouvoirs décisionnels sur le thème étudié dans le calendrier des travaux, des données générées, du contenu de l'analyse, des formes de diffusion des résultats (Gervais et coll. 2018: 12)

Écriture épïcène et communication inclusive

- Les projets de recherche dans toutes ses dimensions (textes, outils de collectes, courriels, etc.) doivent être écrits en respectant l'écriture épïcène (guides disponibles sur le sujet)
- Avoir un langage et une communication inclusive avec les membres de l'équipe
- Éviter toute expression qui véhicule des préjugés, des stéréotypes ou des propos discriminatoires envers des personnes ou des groupes



Source de l'image: <https://www.fr.ch/vie-quotidienne/demarches-et-documents/la-redaction-egalitaire-ou-redaction-epicene>

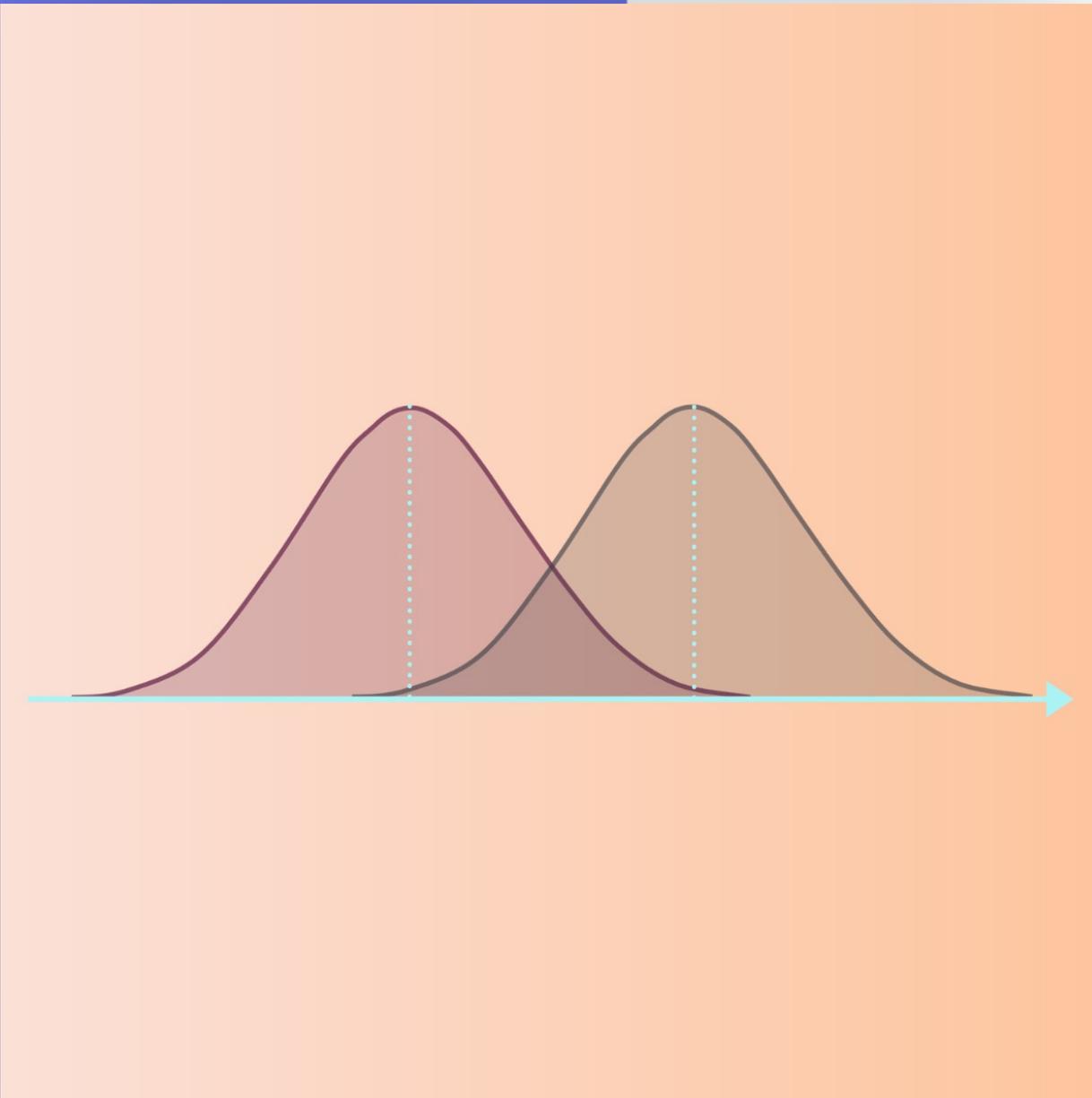


EDI dans les milieux de recherche

Exemples

La présence ou l'absence d'un groupe affecte l'innovation et les priorités de recherche.





Distribution dans la population

Avantages potentiels de la diversité



Compétences accrues des étudiants et étudiantes



Modèle pour la communauté étudiante



Recrutement d'un bassin plus diversifié



Préoccupations plus représentatives de la société



Plus grande diversité d'outils



Amélioration de la capacité à interagir



Diminution des risques associés à la pensée de groupe



Accroissement de la performance



Accroissement de l'innovation

Défis potentiels de la diversité



Difficultés personnelles



Absence d'une masse critique



Problèmes de communication



Taxe d'équité



Difficultés associées aux préférences



Besoin de changer nos habitudes

1

Préjugés conscients
et inconscients

2

Micro-agressions

3

Environnements de
travail hostiles

4

Langage sexué

5

Marqueurs
d'excellence biaisés

6

Rareté de modèles
de référence

7

Présomption d'une
norme
de linéarité au sein de
cheminement de carrière

8

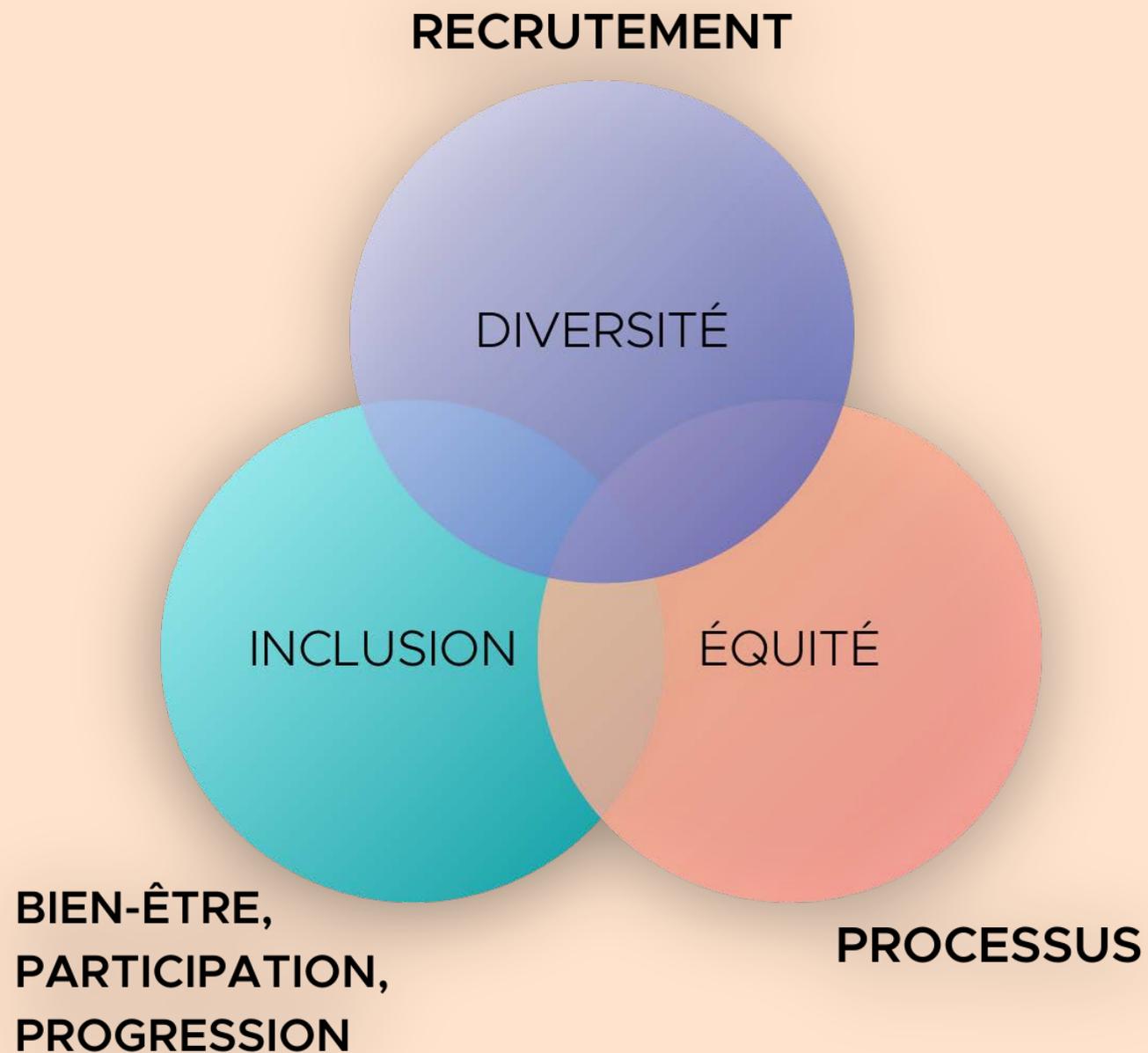
Contributions de
«service» et de
vulgarisation sous-
estimées et peu
reconnues

Freins à la diversité en recherche

Pour profiter des avantages de la diversité, il faut mettre en place des conditions propices.



Agir sur l'équipe de recherche



Agir sur l'équipe de recherche



Recrutement

- Conception et diffusion d'une offre;
- Rédaction/réception de lettres de recommandation;
- Création d'un bassin de candidatures diversifiées;
- Etc.

Agir sur l'équipe de recherche

Processus

- Biais inconscients;
- Entrevue, sélection, embauche;
- Permanence et promotion;
- Responsabilités;
- Etc.



Agir sur l'équipe de recherche



Bien-être, participation, progression

- Défis rencontrés;
- Inclusion des membres de l'équipe;
- Gestion d'une équipe diversifiée;
- Sensibilisation et formation à l'ÉDI;
- Etc.

Défis vécus



Accueil et
intégration



Valeurs



Environnement
physique



Climat
psychologique



Finances



Politiques et
mesures



Encadrement et
progression



Horaire



Autres

Triade objectifs-cibles-indicateurs

Intention



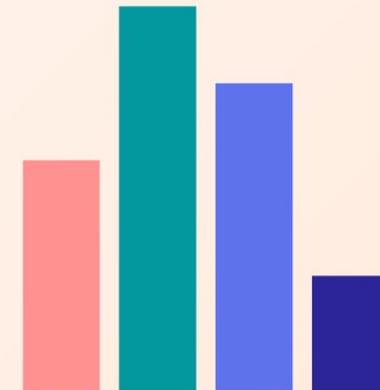
Objectif

Résultats attendus



Cibles

Résultats obtenus

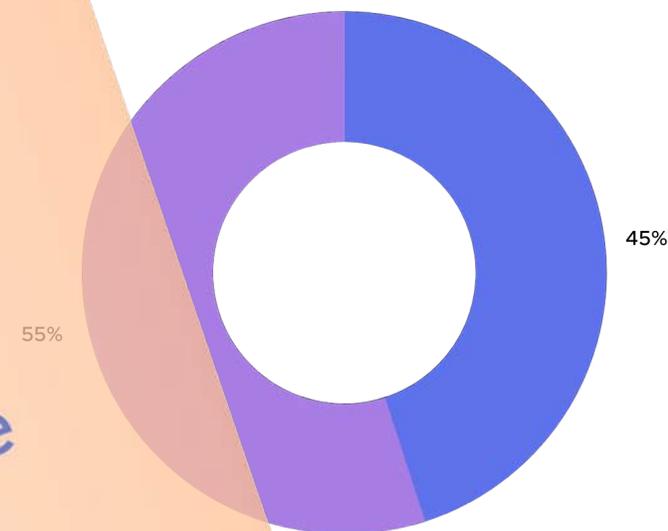


Indicateurs

Indicateurs chiffrés

Résultats qualitatifs

■ Femmes
■ Hommes



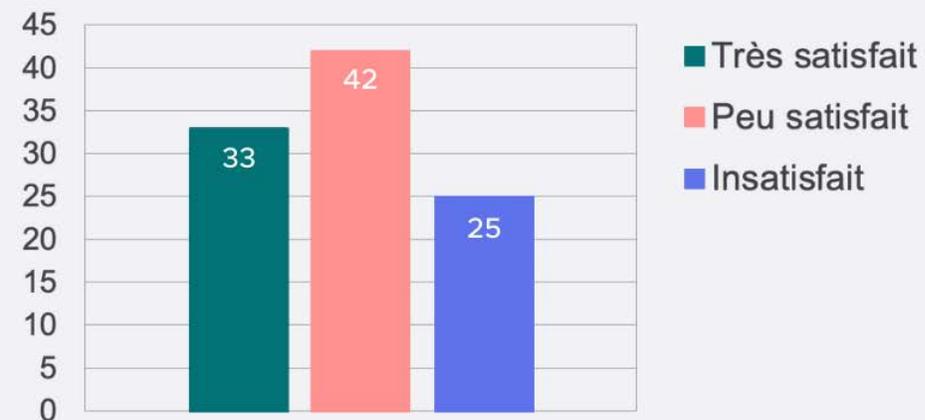
• Pas de données démographiques;

• Actions mises en place pour y arriver.

OBJECTIF	Augmenter le nombre de professeurs provenant des groupes désignés
CIBLE	Augmenter de 5% par rapport à la représentation de 2017-2018
INDICATEURS CHIFFRÉS POUR DES RÉSULTATS QUANTITATIFS	<p>Obtenir, par exemple à l'aide de l'autodéclaration:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage des professeurs provenant des groupes désignés en 2018-2019 • Pourcentage des femmes dans le corps professoral en 2018-2019 • Pourcentage d'Autochtones dans le corps professoral en 2018-2019

Indicateurs chiffrés

Résultats qualitatifs



OBJECTIF	Augmenter le sentiment d'inclusion des membres des groupes désignés
CIBLE	<ul style="list-style-type: none">• 40% des membres se sentent bien inclus• 50% des membres se sentent moyennement inclus• 10% des membres se sentent peu inclus
INDICATEURS CHIFFRÉS POUR DES RÉSULTATS QUANTITATIFS	Obtenus par exemple à l'aide d'un sondage: <ul style="list-style-type: none">• Pourcentage des membres qui se sentent bien inclus• Pourcentage des membres qui se sentent moyennement inclus• Pourcentage des membres qui se sentent peu inclus

Indicateurs non chiffrés

Résultats intangibles

OBJECTIF	Augmenter la transparence du processus de recrutement
CIBLE	Nouveau processus implanté au plus tard le 20 octobre 2019
INDICATEUR NON CHIFFRÉ	Date d'implantation réelle du nouveau processus



L'ÉDI dans les autres sphères de la recherche

Les efforts pour l'ÉDI ne se limitent pas à l'équipe ou au projet de recherche

- Organisation ou participation à des activités visant à développer des connaissances et des compétences liées à l'ÉDI (ex:ateliers, formation) et aux défis rencontrés par les groupes minoritaires dans son domaine ou milieu;
- Organisation ou participation à des activités de mentorat pour des membres de groupes historiquement marginalisés;
- Utilisation d'un langage épicène ou inclusif dans ses communications écrites et orales;
- Organisation de colloques, séminaires ou autres événements scientifiques inclusifs et diversifiés;
- Organisation ou participation à des activités scientifiques auprès de jeunes provenant de groupes sous-représentés ou historiquement défavorisés;
- Et beaucoup d'autres!

Pourquoi tenir compte de l'ÉDI dans l'évaluation des demandes?

Les efforts pour l'ÉDI...

- contribuent à renforcer le milieu de la recherche;
- sont souvent portés par des membres de groupes historiquement marginalisés, au détriment de leur temps de recherche.

Ces efforts devraient donc...

- être la responsabilité de tous et toutes;
- être reconnus dans l'évaluation des chercheurs et chercheuses.





MERCI



info@riqedi.com
info.institutedi2@ulaval.ca