

ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

AUTODIAGNOSTIC DE VOTRE MILIEU

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE
DÉCEMBRE 2022

Où est-ce que je me situe?

DIMENSION INDIVIDUELLE

Voici quelques questions qui vous aideront à initier une réflexion individuelle sur votre niveau de connaissance des questions relatives à l'équité, la diversité et l'inclusion.

QUESTIONS

- Quel est votre niveau de connaissance des concepts suivants : équité, diversité, inclusion, intersectionnalité, préjugés ou biais inconscients?
- Considérez-vous l'EDI dans vos travaux de recherche, Si oui, à quelle étape?
- Quelles actions réalisez-vous actuellement ou avez-vous déjà réalisées dans le passé pour sensibiliser les membres de votre équipe de travail à l'EDI?
- Quel est votre degré de compréhension des défis de la diversité en enseignement supérieur et en recherche?
- Quel sérieux accordez-vous aux défis de vos collègues en lien avec la diversité et comment réagissez-vous lorsque vous en constatez?
- De quelle manière participez-vous à la mise en place de conditions favorables pour que tous et toutes se sentent à l'aise de participer et de communiquer leurs idées?
- Comment créez-vous un sentiment d'appartenance pour tous et toutes?
- Avez-vous une personne-ressource en EDI dans votre équipe?
- Employez-vous un langage inclusif, impartial et non genré dans vos communications?
- Quel est votre niveau de sensibilité face aux microaggressions et sensibilisez-vous vos collègues à leurs impacts?

FORCES ET DÉFIS

Identifier vos forces et vos défis

Où mon équipe se situe-t-elle

DIMENSION DE L'ÉQUIPE

Voici quelques questions qui vous aideront à initier une réflexion sur votre niveau de prise en compte de l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de l'équipe.

QUESTIONS

Équipe / chercheurs et chercheuses

- Dans quelle mesure est-il possible pour les membres de l'équipe de définir l'équité, la diversité et l'inclusion? Quel est le niveau de sensibilisation des membres de l'équipe aux questions d'ÉDI?
- Quelles formations sur les questions d'ÉDI votre équipe a-t-elle suivie?
- Quelles sont les actions que vous déployez pour vous assurer d'avoir une équipe diversifiée?
- Comment contribuez-vous à l'accueil et l'intégration des membres des groupes désignés au sein de votre équipe?
- Est-ce qu'il y a des membres dans votre équipe de travail qui sont issues des groupes désignés et qui sont susceptibles de vivre de l'exclusion, de l'autocensure ou du conformisme?
- Comment favorisez-vous le bien-être et l'accomplissement de tous les membres de votre équipe?
- Les rôles et le travail sont-ils répartis équitablement au sein de votre équipe? Si oui, comment y parvenez vous?
- Tenez-vous compte de l'ÉDI lorsque vous créez des procédures et processus?

Où mon département se situe-t-il?

DIMENSION ORGANISATIONNELLE

Voici quelques questions qui vous aideront à réfléchir à votre niveau de prise en compte de l'équité, la diversité et l'inclusion à l'échelle organisationnelle.

QUESTIONS

Équipe / institution

- Connaissez-vous les caractéristiques et le profil des personnes qui appliquent à l'UQAT dans votre département?
- Quelle proportion des personnes au sein de votre département proviennent des groupes désignés?
- Employez-vous un langage inclusif, impartial et non genré lors de nos communications (écrites, orales, formelles, informelles, visuelles, etc.)?
- Quelles sont vos stratégies pour rejoindre les personnes de votre discipline? Est-ce que ces stratégies sont adaptées à une variété de personnes?
- Quels sont les mécanismes que vous avez en place pour accueillir les demandes d'accommodement? Et pour y répondre?
- Comment favorisez-vous le bien-être et l'accomplissement de tous les membres du département?
- Avez-vous des activités ou services spécifiquement développés pour et par des personnes des groupes désignés? Est-ce un besoin?
- Les bureaux et les services sont-ils accessibles à tous et toutes?

FORCES ET DÉFIS

Identifier les forces et les défis de votre département sur le plan organisationnel

.....

.....

.....

Triade objectifs-cibles-indicateurs

PRENDRE ACTION

Pour mieux intégrer l'EDI, identifiez des objectifs, cibles et indicateurs à mettre en place individuellement, au sein de votre équipe et sur le plan organisationnel.

Pour vous aider:

- [Guide: intégrer les principes d'ÉDI dans les demandes de subvention](#)
- [Guide: intégrer les notions d'EDI dans la constitution des équipes de recherche](#)
- [Page internet de l'UQAT dédiée à l'ÉDI - Section Ressources](#)
- [Annexe 1 et 2: concepts, exigences et subventionnaires](#)

1 INDIVIDUEL

Objectif

Cible

Indicateur

2 ÉQUIPE

Objectif

Cible

Indicateur

3 ORGANISATIONNEL

Objectif

Cible

Indicateur

ANNEXE 1

Que dois-je savoir?

CONCEPTS

DIVERSITÉ

Éventail des formes par lesquelles s'expriment les groupes sociaux.
(groupes désignés)

ÉQUITÉ

Répartir de manière juste et impartiale les avantages et responsabilités
(équité vs égalité)

INCLUSION

Développer une identité commune à laquelle s'identifier et qui rassemble toutes les différences

GROUPES DÉSIGNÉS

- Groupes historiquement et collectivement confrontés à des obstacles systémiques
- Accès réduit à certaines opportunités professionnelles
- Caractéristiques partagées liées à l'identité de ses membres, leur origine géographique, leur culture, leur religion, leur âge, leur sexe, leur genre, leur orientation sexuelle, leur disciplines, etc.
- Peuvent varier en nombre et en définition
- Ciblés par des programmes d'équité et des mesures de redressement temporaire

DÉFINITIONS GROUPES DÉSIGNÉS

Autochtones : membres d'une Première Nation, Métis du Canada ou Inuit.

Femmes : personnes qui s'identifient comme femme.

LGBTQIA2S+ : personnes s'identifiant comme lesbienne (L), gai (G), bisexuel/bisexuelle (B), trans (T), queer (Q), intersexe (I), asexuel/asexuelle (A), bispirituel/bispirituelle (2 ou 2S) et autres (+).

Minorités ethniques : personnes qui ne s'identifient pas comme minorité racisée ou personne autochtone, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.

Minorités racisées : personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas caucasiens ou qui n'ont pas la peau blanche.

Personnes handicapées : personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.

ANNEXE 2

Que dois-je savoir?

EXIGENCES

Les principes d'ÉDI font partie intégrante du développement de l'UQAT, autant du côté de la formation que de la recherche, mais l'institution est aussi soumise à des exigences externes.

EXTERNES

Fédéral

- Exigences du Programme des Chaires de recherche du Canada
- Loi sur l'équité en matière d'emploi

Provincial

- Programme d'accès à l'égalité à l'emploi

INTERNES

Plan de développement

- Enjeu 03: développement responsable et bien-être de la communauté

Plan stratégique de recherche et de recherche- création

- Environnement exemplaire en matière d'ÉDI
- Excellence inclusive

SUBVENTIONNAIRES

FÉDÉRAL

PROGRAMME DU PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

- Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

CIHR IRSC | NSERC CRSNG / SSHRC CRSH

- Énoncé des trois organismes sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)

PROVINCIAL

FONDS DE RECHERCHE DU QUÉBEC

- Stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

BIBLIOGRAPHIE

Chaires de recherche du Canada (CRC)., *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

Chaire pour les femmes en sciences et en génie, *Portrait de mon milieu: équité, diversité et inclusion*, repéré à : <http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/wp-content/uploads/2020/02/Capture-Formation-%C3%89DI-Portrait-de-mon-milieu.png>

Chaire pour les femmes en sciences et en génie, *Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche: quoi et pourquoi?*, repéré à : <http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/wp-content/uploads/2020/02/Capture-Formation-%C3%89DI-Document-de-r%C3%A9f%C3%A9rence.png>

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, *Cadre de référence sur l'équité, la diversité et l'inclusion*, repéré à : http://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/EDIEDI/framework_cadre-de-reference_fra.asp

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, *Guide du candidat : tenir compte de l'équité, la diversité et l'inclusion dans votre demande*, repéré à http://www.nserccrsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/EDIEDI/framework_cadre-de-reference_fra.asp