

TENIR COMPTE DE L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION AU SEIN DES ÉQUIPES DE RECHERCHE

Ce document a pour objectif de vous aider à prendre en compte l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) dans vos demandes de subventions. Bien qu'il s'adresse à l'ensemble de la communauté de recherche, il fait suite à la demande du CRSNG d'expliquer dans les demandes de subvention la manière dont les chercheurs et les chercheuses s'y prennent pour trouver, recruter et sélectionner du personnel de recherche en s'appuyant sur des pratiques exemplaires en matière d'équité et de diversité et ainsi favoriser l'excellence de la recherche, de la formation et des activités de rayonnementⁱ. Adapté du *Guide du candidat : tenir compte de l'équité, la diversité et l'inclusion dans votre demande*, développé par le CRSNG, il vise à stimuler vos réflexions en matière de prise en compte de l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) dans vos demandes de subventions, à vous aider à identifier les pratiques mises en place par vous ou par les membres de vos équipes ainsi qu'à vous inspirer dans l'adoption de nouvelles façons de faire respectueuses de l'ÉDI.ⁱⁱ

Voici quelques manières de considérer l'ÉDI dans la constitution de vos équipes de recherche. Il est à noter que l'intégration de l'ÉDI doit passer par une prise en compte simultanée et transversale des quatre champs d'action présentés ci-dessous. Pour enrichir vos réflexions, nous vous invitons à considérer la nature de vos actions, mais aussi la manière avec laquelle votre équipe de travail, votre domaine de recherche ainsi que l'institution pour laquelle vous travaillez se situent, plus largement, face aux questions d'ÉDI.

Veiller au recrutement, à la sélection et à la participation des groupes sous-représentés parmi les collaboratrices, les collaborateurs et les stagiaires.

Pistes de réflexion : • Quelles sont les mesures mises en place pour attirer au sein de vos équipes des talents issus des groupes désignés? • Faites-vous appel à une personne experte en équité, diversité et inclusion ou issue des groupes désignés pour vous aider dans l'élaboration d'offres d'emploi, d'appel à projets et à communication? • Veillez-vous à ce que vos équipes soient

composées de membres de différents groupes sous-représentés? ● Est-ce que les responsabilités, les rôles et le travail sont répartis équitablement?

Avantages :

a) *Permet d'accéder à de meilleurs résultats de recherche*

« La diversité des expériences et des approches diverses par rapport à la création de connaissances élargit l'éventail des idées et des perspectives, ce qui en retour accroît et améliore considérablement les chances de parvenir à des découvertes et à innover. La diversité est liée à une créativité, une productivité, une mobilisation et une innovation accruesⁱⁱⁱ. »

b) *Permet de proposer une diversité de modèles aux étudiants et aux étudiantes*

« Lorsque le personnel de recherche est diversifié, la population étudiante a accès à des modèles de tous horizons qui peuvent l'inspirer et la stimuler de toute sorte de manières. ^{iv}»

c) *Facilite le recrutement et le maintien en poste*

« Les milieux de travail flexibles et diversifiés ont plus de succès dans le recrutement »^v.

Favoriser l'accueil et l'intégration des stagiaires, collaborateurs et collaboratrices

Pistes de réflexion : ● Considérez-vous les obstacles à l'équité dans la participation et la progression de tout le personnel de recherche en formation? ● Offrez-vous l'accompagnement nécessaire pour limiter ces obstacles? ● Avez-vous un plan d'accueil et d'intégration?

A. *Accompagnement des stagiaires, collaborateurs et collaboratrices*

Réalisez-vous un suivi avec les stagiaires, notamment avec les personnes issues des groupes désignés? Si oui, comment se déroulent les rencontres? Effectuez-vous du mentorat^{vi}? Si oui, quelle forme privilégiez-vous (en triades, en groupe, par les pairs, un à un ou virtuel)?

B. *Mise en lien avec des chercheurs et des chercheuses*

Contribuez-vous à ce que vos stagiaires rencontrent des chercheurs et des chercheuses de divers horizons susceptibles de leur offrir du mentorat en lien avec leurs intérêts et champs d'action?

Avantages :

a) *Plan d'accueil et d'intégration*

Le déploiement d'un plan d'accueil, d'intégration et de formation pour les stagiaires issus de la diversité permet d'élargir le bassin de talents tout en multipliant les possibilités d'avancement et la probabilité de maintien en poste^{vii}.

b) *Progression en emploi*

Les personnes qui obtiennent le soutien d'une mentore ou d'un mentor progressent plus rapidement et jusqu'à des niveaux plus élevés que celles et ceux qui n'obtiennent pas ce type de soutien^{viii}.

c) *Meilleure cohésion*

Le mentorat permet de conscientiser vos équipes aux obstacles sous-jacents qui peuvent créer une apparence de différences dans les aptitudes ou les intérêts entre les membres d'un groupe. Sans travail de sensibilisation, ces différences sont susceptibles d'être mal interprétées et de nuire à la cohésion du groupe^{ix}.

Favoriser un milieu de recherche ou de travail équitable et ouvert

Pistes de réflexion : ● Sensibilisez-vous vos équipes aux enjeux d'ÉDI, aux préjugés inconscients et à leur impact sur les équipes et les projets de recherche? ● Quels sont les outils dont vous vous dotez pour améliorer la gouvernance, la transparence et le suivi de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans le cadre de vos recherches? ● Pour assurer le bien-être de votre équipe, questionnez-vous les membres sur leurs besoins ainsi que sur les obstacles qu'ils peuvent rencontrer? ● Comment vous assurez-vous que tous et toutes se sentent à l'aise de participer et de communiquer leurs idées?

A. *Formation sur les préjugés inconscients*

Invitez-vous les équipes de chercheurs à suivre la formation intitulée [Les préjugés inconscients et le processus d'évaluation par les pairs](#), proposée par les Chaires de recherche du Canada?

B. Évaluation de ses propres biais cognitifs

Invitez-vous les membres de vos équipes à évaluer leurs préjugés inconscients à l'aide du [Test d'associations implicites](#), un projet collaboratif développé par l'Université Harvard, l'Université de Virginia et l'Université de Washington?

C. Cours sur la prise en compte de la diversité

Invitez-vous les membres de vos équipes à suivre le [cours sur l'ACS+ proposé par Condition féminine Canada](#)? Cette formation vous donne les outils pour explorer la réalité changeante et les inégalités que vivent diverses populations.

Avantages :

En encourageant vos équipes à prendre conscience de leurs préjugés inconscients et des manières de limiter leur impact au quotidien, vous contribuez à mettre en lumière les pratiques institutionnelles susceptibles de reproduire des stéréotypes pouvant nuire à l'intégration et à la confiance des individus sous représentés.

Mettre en valeur la diversité et l'équité dans les activités de réseautage et de formation au leadership

Pistes de réflexion : ● Créez-vous des activités de réseautage? ● Offrez-vous des formations au leadership inclusif? ● Les conférencières et conférenciers sont-ils issus de la diversité et représentent-ils des modèles et des mentors éventuels pour les personnes présentes? ● Veillez-vous à ce que vos communications soient effectuées dans un langage épïcène^x?

Notes

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

ⁱⁱ Ce guide est une adaptation de l'outil développé par le CRSNG intitulé *Guide du candidat : tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande*, disponible au <http://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/EDI/Guide_for_Applicants_FR.pdf>

ⁱⁱⁱ 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*, disponible au <http://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/EDI-EDI/framework_cadre-de-reference_fra.asp>

^{iv} Ibid

^v Ibid

^{vi} « Le mentorat est une relation qui repose sur l'encouragement, les commentaires constructifs, la franchise, la confiance mutuelle, le respect et la volonté d'apprendre et de partager. Cette relation s'établit entre un employé plus expérimenté (parfois un superviseur, mais pas nécessairement) et un employé moins expérimenté (un étudiant, par exemple). » C.f. disponible au <<https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/remuneration/taux-remuneration/guide-mentorat-etudiants.html>>

^{vi} Pour de plus amples informations sur le mentorat en recherche, consultez le feuillet *Le mentorat* disponible au <<http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/feuillet-sur-la-diversite-des-genres/>>

^{vii} Nielsen, Mathias. Et al., *Gender diversity leads to better science*, PNAS, 21 février 2017, vol. 114, no 8, p. 1740-1742; Gibbs, K. (fils), « Diversity in STEM: What it is and why it matters », *Scientific American*, 10 septembre 2014; Guterl, F, « Diversity in science: Why it is essential for excellence », *Scientific American*, 1 octobre 2014.

^{viii} Cukier, Wendy, Shelley Smarz, et Margaret Yap, *Using the diversity audit tool to assess the status of women in the Canadian financial services sector*. *The International Journal of Diversity in Organisations, Communities and Nations*, Volume 11, No.3, 2012, pp.15-36

^{ix} 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*, disponible au <http://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/EDI-EDI/framework_cadre-de-reference_fra.asp>

^x La rédaction épïcène est une approche globale d'écriture qui vise à favoriser une représentation équitable des femmes et des hommes. Pour de plus amples informations, consultez le Guide de rédaction épïcène de Condition Féminine Canada, disponible au <<https://osez-dare.aadnc-aandc.gc.ca/fra/1397753559080/1397755030181>>