Équité • Diversité • Inclusion RECHERCHE

Recension des bonnes pratiques d'équité, diversité et inclusion en recherche

Décembre 2020

UDS Université de Sherbrooke

Introduction

Le développement d'un coffre à outils de formation et d'information a été rendu possible grâce à la subvention obtenue à l'été 2020 du Programme des Chaires de recherche du Canada (PCRC), pour des initiatives axées sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI). Le coffre à outils EDI de l'Université de Sherbrooke (UdeS) a pour mission de soutenir prioritairement les titulaires de Chaire de recherche du Canada et éventuellement l'ensemble du corps professoral, visant même une diffusion plus large au sein des autres universités canadiennes. Le projet de recension des bonnes pratiques de diversité en recherche s'inscrit dans ce coffre à outils, poursuivant ainsi l'objectif 3 de son plan d'action d'équité DÉFI4, soit « Former pour changer durablement les façons de penser et de faire tout en visant l'atteinte des cibles de représentation pour les groupes désignés (GD) »[1].

Méthodologie

Étape 1 La tournée des facultés et la réception des plans d'EDI

Au moment de l'obtention de cette subvention, une tournée auprès des huit facultés[2] avait déjà été réalisée à l'automne 2019, dans le cadre de la démarche institutionnelle d'EDI à l'UdeS visant à consolider l'orientation stratégique « faire de l'UdeS un milieu exemplaire sur le plan de l'EDI ». Ces rencontres avaient pour objectif de présenter la démarche d'EDI. À la suite de ces rencontres, chacune des facultés avait pour obligation d'établir son propre plan d'action en matière d'EDI. En octobre 2020, les plans d'action EDI de chacune des facultés ont été reçus. À partir des données des comptes-rendus de rencontres et des plans d'action, un tableau par faculté a été créé exposant les défis, les pratiques en cours et les pistes de solutions. C'est à partir de ce tableau qu'ont été extraites une partie des pratiques favorisant la diversité. La portion manquante de ces pratiques a été complétée avec la troisième étape portant sur les entretiens semi-dirigés.

Étape 2 La recherche de statistiques

Nous avons brossé le portrait de la diversité (représentativité par GD) dans les trois secteurs de recherche au niveau canadien. Pour ce faire, nous avons eu recours à quatre sources. Tout d'abord, nous avons utilisé les statistiques fournies par le Comité de coordination de la recherche au Canada[3] (CCRC), qui mettent en lumière les candidatures obtenues pour chaque groupe désigné pour les différents programmes gouvernementaux canadiens de subvention de recherche. Ensuite, nous avons souhaité comparer ces chiffres avec ceux du corps professoral universitaire canadien dans son ensemble, afin de tenir compte des professeures chercheuses et des professeurs chercheurs qui ne sont pas subventionnés, du moins au niveau fédéral. Nous avons donc consulté les statistiques déposées en 2019 par Universités Canada[4]. Puis, nous avons recueilli les données d'autodéclaration désagrégées de septembre 2020 du corps professoral de l'UdeS. Ces données sont obtenues à la suite de la démarche régulière de sollicitation à l'autodéclaration que chaque université québécoise est tenue de réaliser dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE), soutenue par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. Il convient de souligner que ces chiffres sont les résultats d'une auto-identification volontaire des membres du corps professoral. Enfin, dans un souci de tenir compte de la composition de l'effectif étudiant, des analyses ont été faites au Bureau de la registraire afin de dégager les données relatives aux personnes étudiantes issues de la diversité (par GD) pour chacune des huit facultés pour 2019-2020.

Les chiffres ont été présentés par secteur de recherche et par faculté lors des entretiens semi-dirigés, afin de fournir la représentativité des groupes désignés dans les milieux. Par ces chiffres, des constats quant à la sous-représentation de certains GD ont pu être clairement établis (ex. : représentativité faible chez les femmes en sciences) et ont ouvert la discussion quant aux pratiques à mettre en place pour améliorer la diversité.

Veuillez vous référer à l'Annexe 1 si vous souhaitez obtenir de l'information supplémentaire sur les acronymes.

[1] Université de Sherbrooke, « Formulaire de demande - Subvention pour des projets axés sur l'équité, la diversité et l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada », Printemps 2020, p. 1.
[2] Ces facultés sont : Sciences, Génie, Médecine et sciences de la santé, Droit, Lettres et sciences humaines, Sciences de l'activité physique, École de gestion, Éducation.
[3] Comité de coordination de la recherche au Canada, « Renforcer la recherche canadienne. Rapport d'étape 2018-2019 », Gouvernement du Canada, 2019, consulté le 31 août 2020.
[4] Universités Canada, « Données récentes sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans les universités canadiennes » 2019, consulté le 1er septembre 2020.

Étape 3 Les entretiens semi-dirigés

À l'aide des constats dégagés grâce aux statistiques et aux informations relatives à la tournée des facultés, une grille d'entretien semi-dirigé a été développée. Cette dernière tenait compte à la fois du parcours de la personne interrogée et de la manière dont l'UdeS a structuré les enjeux d'EDI, soit en cinq axes qui sont :

1) attraction et recrutement,

2) accueil et intégration,

3) rétention, maintien et cheminement,

4) sensibilisation et formation,

5) gouvernance. (voir Annexe 2)

Les personnes participantes ont été recrutées par courriel, parmi une liste comptant une quinzaine de membres du corps professoral appartenant aux trois secteurs de la recherche, tous étant diversifiés de par leur profil et/ou leur appartenance à un ou plusieurs GD. Cette liste avait été proposée par des conseillères et conseillers au Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création (SARIC) de l'UdeS. Mentionnons que ces personnes conseillères connaissent bien les membres du corps professoral puisqu'elles œuvrent au sein d'un service qui assume la coordination d'un réseau institutionnel de soutien auprès de ses membres chercheurs, novateurs et créateurs; le SARIC offre un soutien personnalisé tout au long des projets de recherche à l'UdeS. Au total, neuf professeures et professeurs ont accepté de participer à ces entretiens qui se sont déroulés par Teams à l'automne 2020 et qui ont permis de récolter des données qualitatives pour chacun des secteurs de recherche, soit des bonnes pratiques déjà en place, à l'étude ou vues ailleurs en recherche. Soulignons que trois personnes répondantes sont dans le secteur des sciences humaines (SH), trois sont dans le secteur des sciences naturelles et du génie et trois sont dans le secteur des sciences de la santé. Notons cependant qu'une des trois personnes en sciences de la santé obtient toutefois des subventions de recherche du CRSH. Par conséquent, nous avons inscrit les bonnes pratiques qu'elle a identifiées dans la section sciences humaines.

Enfin, nous avons recensé les pratiques en les regroupant en fonction de la structure des cinq axes d'EDI à l'UdeS, mais aussi en fonction du milieu pour lesquelles elles ont été nommées. Puisque certaines pratiques étaient communes à deux secteurs, nous avons créé une catégorie de pratiques transversales. Donc le projet de recension des bonnes pratiques s'illustre par un tableau comprenant des pratiques transversales et un autre comprenant des pratiques propres à chaque secteur, toutes pratiques étant consignées en fonction des cinq axes EDI institutionnels.

Résultats

La comparaison des statistiques d'Universités Canada, du CCRC et de l'UdeS démontre que des enjeux de diversité sont présents dans les trois secteurs de recherche. Les constats présentés lors de la tournée et des entretiens ont permis aux facultés d'identifier certains défis, corroborés lors des entretiens semi-dirigés, mais aussi d'énumérer des pratiques, actuelles ou à étudier et éventuellement à mettre en place, pour favoriser la diversité dans les milieux de recherche. Deux constats sont communs aux trois secteurs de recherche :

1. il y a encore trop peu de diversité au sein des corps professoraux;
2. la représentativité par GD des personnes étudiantes aux cycles supérieurs est généralement plus élevée que celle du corps professoral.

TABLEAU 1 – Comparaison de la représentativité en Sciences naturelles et génie UdeS/CRSNG/Universités Canada

Groupes désignés	FACULTÉ DE GÉNIE		FACULTÉ DES SCIENCES		UdeS		CRSNG[3]	Universités Canada[4]
	Effectif étudiant cycles supérieurs[1]	Corps professoral[2]	Effectif étudiant cycles supérieurs[1]	Corps professoral[2]	Effectif étudiant[1]	Corps professoral[2]		
Femmes	25,1 %	15,5 %	40,8 %	15,8 %	57 %	46,3 %	25,5 %	41 %
Minorités visibles	25,4 %	11,7 %	24,3 %	11 %	6,6 %	8 %	24,9 %	21 %
Personnes en situation de handicap	1,3 %	0	2,7 %	2,4 %	5 %	0,9 %	1,7 %	22 %
Autochtones	0,1 %	0	0	0	0,1 %	0,2 %	1 %	1 %
Autres – Minorités ethniques	11,6 %	3,9 %	7 %	7,3 %	5,2 %	3,9 %	NA	NA

Sources :
1. Bureau de la registraire de l'UdeS, 2019-2020.
2. PAÉE de l'UdeS, octobre 2020.
3. Comité de la coordination de la recherche au Canada, 2019.
4. Universités Canada, 2019.

TABLEAU 2 – Comparaison de la représentativité en Sciences humaines UdeS/CRSH/Universités Canada

Groupes désignés	FACULTÉ DES LETTRES ET SCIENCES HUMAINES		FACULTÉ DES SCIENCES DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE		FACULTÉ D'ÉDUCATION		FACULTÉ DE DROIT		ÉCOLE DE GESTION		UdeS		CRSNG[3]	Universités Canada[4]
	Effectif étudiant cycles supérieurs[1]	Corps professoral[2]	Effectif étudiant cycles supérieurs[1]	Corps professoral[2]	Effectif étudiant cycles supérieurs[1]	Corps professoral[2]	Effectif étudiant cycles supérieurs[1]	Corps professoral[2]	Effectif étudiant cycles supérieurs[1]	Corps professoral[2]	Effectif étudiant[1]	Corps professoral[2]		
Femmes	67,4 %	44,4 %	47 %	27,8 %	78,5 %	67,7 %	71,5 %	44,7 %	44 %	41,6 %	57 %	46,3 %	50,8 %	41 %
Minorités visibles	8,2 %	6 %	3 %	0	3,1 %	10,8 %	6,5 %	5,3 %	14,3 %	15,7 %	6,6 %	8 %	15,5 %	21 %
Personnes en situation de handicap	4 %	1,7 %	6,7 %	0	1,4 %	4,3 %	6,3 %	0	3,9 %	0	5 %	0,9 %	4,1 %	22 %
Autochtones	0,1 %	0	0	0	0,1 %	0	0,2 %	0	0	0	0,1 %	0,2 %	2,5 %	1 %
Autres – Minorités ethniques	5,6 %	6 %	1,5 %	0	4,3 %	4,3 %	6,7 %	0	9 %	5,6 %	5,2 %	3,9 %	NA	NA

Sources :
1. Bureau de la registraire de l'UdeS, 2019-2020.
2. PAÉE de l'UdeS, octobre 2020.
3. Comité de la coordination de la recherche au Canada, 2019.
4. Universités Canada, 2019.

TABLEAU 3 – Comparaison de la représentativité en Sciences de la santé UdeS/IRSC/Universités Canada

Groupes désignés	FACULTÉ DE MÉDECINE ET DES SCIENCES DE LA SANTÉ		UdeS		CRSNG[3]	Universités Canada[4]
	Effectif étudiant cycles supérieurs[1]	Corps professoral[2]	Effectif étudiant[1]	Corps professoral[2]		
Femmes	71 %	53,7 %	57 %	46,3 %	47,3 %	41 %
Minorités visibles	7,3 %	6,6 %	6,6 %	8 %	23,8 %	21 %
Personnes en situation de handicap	2,7 %	0,4 %	5 %	0,9 %	2,6 %	22 %
Autochtones	0,1 %	0,3 %	0,1 %	0,2 %	1,3 %	1 %
Autres – Minorités ethniques	7,4 %	3,4 %	5,2 %	3,9 %	NA	NA

Sources :
1. Bureau de la registraire de l'UdeS, 2019-2020.
2. PAÉE de l'UdeS, octobre 2020.
3. Comité de la coordination de la recherche au Canada, 2019.
4. Universités Canada, 2019.

Information importante sur les pratiques reçues

Avant de présenter les pratiques recensées, il est essentiel de souligner que la diversité, l'inclusion et l'équité sont des termes indissociables. Favoriser l'inclusion et favoriser l'équité de sa communauté universitaire peuvent être des aspects attractifs pour des gens de l'externe et finalement contribuer à attirer de nouvelles personnes aux profils variés qui amélioreront la diversité. En ce sens, il n'est pas surprenant de constater que plusieurs pratiques répertoriées se rattachent aussi aux termes (inclusion/équité) et ne se limitent pas qu'à celui de la diversité pure et dure.

Pratiques communes ou transversales par axes

Le défi du recrutement de femmes professeures en sciences naturelles et en génie implique aussi le défi sous-jacent de l'intéressement des femmes à ce secteur de recherche. Ce double défi est aussi vrai pour les hommes en sciences de la santé, notamment au sein des sciences infirmières et en ergothérapie, ainsi qu'en éducation.

Parmi les pratiques transversales se retrouvent des actions d'attraction et de recrutement, telles l'affichage inclusif, la fixation de cibles d'embauche au sein du corps professoral, la création d'événements ou de programmes au secondaire et au collégial pour attirer les jeunes vers des secteurs de recherche qui les intéressent moins à prime à bord, ainsi que la création de sous-contingents étudiants et de mesures de soutien.

En ce qui a trait à l'accueil et à l'intégration de la diversité en recherche, certaines pratiques sont déjà en cours ou à l'étude. Parmi celles-ci, notons le mentorat entre pairs junior et senior, tant au sein de l'effectif étudiant qu'au sein du corps professoral, tout autant qu'entre personnes étudiantes et corps professoral. D'autres ont été nommées, dont la création de bourses flexibles pour soutenir les personnes étudiantes en situation de handicap dans leur projet, ainsi que l'intégration des nouveaux membres chercheurs aux projets de recherche déjà existants favorisant la collaboration et l'élargissement de leur réseau professionnel.

Concernant l'axe de la rétention, du maintien et du cheminement de carrière ou d'études, certaines pratiques se recoupent pour les trois secteurs et pour les personnes minorisées. Ce sont, entre autres, la nécessité de soutenir la publication des jeunes chercheuses et chercheurs en tant que première autrice et premier auteur, de les aider à développer leur réseau professionnel et de permettre la flexibilité des horaires, échéanciers et modalités des rencontres d'équipe de manière à tenir compte de la diversité de situations des membres (ex. : étudiantes et étudiants parents).

Le défi d'intéressement passe aussi par la médiatisation du succès des membres des équipes de recherche issus de la diversité. De cette manière, la diversité et la discipline sont valorisées, créent des modèles pour la jeunesse, tout en informant et en sensibilisant aux enjeux de la diversité. La formation à l'EDI, en plus d'être une pratique transversale, est nommée d'amblée par tous les secteurs de recherche comme pratique soutenant la diversité.

Enfin, la recension démontre qu'en ce qui a trait à la gouvernance des milieux de recherche, la création de postes permanents ou temporaires liés à l'EDI, comme c'est le cas à la Faculté de génie (vice-décanat EDI), à la Faculté des sciences (poste de coordination au Comité facultaire EDI) et à la Faculté de droit (poste de coordination au recrutement et aux affaires autochtones), est une pratique qui semble gagner en popularité.

Bonnes Pratiques de diversité communes ou transversales aux secteurs de recherche

AXE EDI ATTRACTION ET RECRUTEMENT

PRATIQUES TRANSVERSALES	PRATIQUES FAVORISANT LA DIVERSITÉ AU SEIN DE/DU	
	L'EFFECTIF ÉTUDIANT	CORPS PROFESSORAL
Procéder à un affichage inclusif (rédaction inclusive et vocabulaire choisi).	●	●
S'assurer d'avoir des modèles diversifiés au sein du corps professoral et de la recherche, afin que les jeunes chercheuses et chercheurs puissent s'identifier au domaine de recherche (ex. : se fixer des cibles d'embauche au sein du corps professoral).		●
Prévoir un financement axé sur un enjeu d'EDI (bourses à tous les cycles dédiées aux candidatures issues des groupes minorisés ou marginalisés) (exemple d'une initiative d'inclusion de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres : Bourse Alain Harvey et Claude Villeneuve)	●	
Recruter au travers des réseaux internationaux et des partenaires des milieux de recherche en partageant les offres d'emploi dans son réseau de contacts.		●
Promouvoir la diversité au sein de l'équipe de recherche en offrant des images positives la représentant : 1) Équilibrer les représentations visuelles de diversité dans divers outils promotionnels et dans les secteurs pour lesquels il y a des enjeux (ex. : femmes en sciences et en génie, hommes en éducation, en sciences infirmières et en ergothérapie). 2) Faire la promotion d'une discipline avec tous les champs de carrières qui pourraient intéresser les personnes issues de la diversité, afin de rendre les professions plus attrayantes et inclusives (ex. : le génie de façon générale intéresse majoritairement les hommes, mais la biomécanique attire particulièrement les femmes; les sciences infirmières attirent davantage les femmes, mais les unités des soins intensifs et les urgences attirent aussi les hommes).	●	●
Faire des événements/programmes au secondaire et au collégial pour attirer les jeunes des groupes désignés dans les disciplines et en recherche.	●	
Recruter en fin de baccalauréat.	●	
Recruter par le biais d'organismes d'intégration/de réinsertion.		●
Créer des sous-contingents étudiants et des mesures de soutien.	●	

AXE EDI ACCUEIL ET INTÉGRATION

PRATIQUES TRANSVERSALES	PRATIQUES FAVORISANT LA DIVERSITÉ AU SEIN DE/DU	
	L'EFFECTIF ÉTUDIANT	CORPS PROFESSORAL
Être un modèle d'inclusion et d'ouverture, en tant que personne chercheuse principale, grâce à sa manière d'animer ses rencontres d'équipe (ex. : gestion du temps de parole et respect des points de vue).	●	●
Tenir une réunion d'accueil avec l'équipe pour faire connaissance (côté social/personnel).	●	●
Faire du mentorat : 1) entre personnes étudiantes chercheuses au sein de l'équipe; 2) entre le corps professoral et les personnes étudiantes (avec attention portée à limiter les obstacles liés aux enjeux de la diversité, notamment culturels); 3) entre les nouveaux membres du corps professoral et de recherche, ainsi que les membres seniors.	●	●
Intégrer les nouvelles professeures chercheuses et les nouveaux professeurs chercheurs dans des équipes/projets de recherche déjà en cours, plutôt que d'attendre qu'ils ou elles aient du financement pour leurs propres projets, ce qui favorise la collaboration et l'élargissement de leur réseau professionnel.		●
Offrir des cours de francisation qui tiennent compte de la demande de temps et du coût monétaire additionnel (proposition : offrir des cours de francisation gratuits).	●	●
Établir un climat d'entraide et de collaboration en proposant : 1) aux personnes étudiantes chercheuses déjà intégrées à l'équipe d'offrir aux nouveaux membres de l'équipe la formation initiale sur le fonctionnement du laboratoire/de l'équipe de recherche; 2) aux nouveaux membres de l'équipe de recherche de se former les uns les autres selon les compétences et connaissances de chacun (logiciels, méthodologie, etc.).	●	●
Accueillir les nouveaux membres de manière personnalisée. Exemples : 1) réaliser une première épicerie avec de nouveaux arrivants au pays; 2) les aider dans la recherche de garderie; 3) les accueillir à leur arrivée au terminus d'autobus; 4) leur offrir une visite guidée par la personne chercheuse principale, ainsi qu'une personne étudiante chercheuse, permettant ainsi de limiter certains obstacles (prendre connaissance des lieux, de l'équipement, des ressources et du personnel professionnel à disposition de l'équipe dans le cadre de ses recherches).	●	●
Créer des activités d'accueil qui seront des moments de rencontres conviviales et qui favoriseront le tissage de liens hors du cadre professionnel/d'études : 1) Activités formelles (ex. : groupes de discussion portant sur des sujets variés entourant la recherche/une discipline spécifique, incluant aussi les enjeux sociétaux); 2) Activités informelles (ex. : activités sociales telles journée de promenade en raquette, BBQ, 5 à 7, etc.).	●	●
Créer des bourses flexibles pour les personnes étudiantes en situation de handicap (ex. : bourse permettant de procéder à l'achat d'équipement supplémentaire pour faciliter des activités de recherche et de financer le temps additionnel nécessaire pour finaliser un projet de recherche, s'il y a lieu.)	●	
Informer tous les nouveaux membres de l'équipe de l'emplacement des toilettes et des vestiaires non genrés.	●	●

AXE EDI RÉTENTION, MAINTIEN ET CHEMINEMENT

PRATIQUES TRANSVERSALES	PRATIQUES FAVORISANT LA DIVERSITÉ AU SEIN DE/DU	
	L'EFFECTIF ÉTUDIANT	CORPS PROFESSORAL
S'assurer que chaque personne étudiante chercheuse, au terme de sa formation, ait une publication comme autrice principale et des contributions en tant que 2e autrice, ce qui favorise par le fait même l'esprit d'équipe.	●	
Développer son réseau international en bonifiant du même coup celui des personnes étudiantes chercheuses pour favoriser une plus grande émergence de diversité en recherche, par la variété des partenaires, des alliances et des acteurs sociaux (ex. : participer à une conférence importante dans son domaine disciplinaire et inviter ses étudiantes et étudiants).	●	
Favoriser la flexibilité des horaires et des échéanciers, ainsi que les modalités de rencontre (en présentiel et à distance), de manière à répondre aux situations personnelles (parents étudiants, proches aidants, travail-étude, etc.) en tenant compte des normes en vigueur dans l'organisation.	●	●
Réaliser un mentorat plus soutenu auprès des personnes étudiantes chercheuses et des nouveaux professeures et professeurs concernant : 1) les règles tacites de la recherche universitaire et du milieu académique (démystifier la carrière en recherche, préparer un CV académique, remplir les demandes de subvention, donner sa candidature pour les prix et distinctions, sensibiliser à l'EDI, accompagner et conscientiser au volet « service à la communauté » ou engagement social); 2) la rétroaction sur le projet de recherche et ses étapes, dont les enjeux EDI.	●	●
Encourager les personnes étudiantes internationales qui vivent des obstacles (avoir une barrière de langue ou avoir un caractère introverti) à prendre part à des activités ou à des collaborations pour favoriser leur inclusion, afin qu'elles soient elles-mêmes une inspiration pour de futures étudiantes chercheuses et étudiants chercheurs.	●	
Réviser les travaux et écrits des jeunes personnes chercheuses et des chercheuses et chercheurs allophones.	●	
Procéder à des sondages ou à des rencontres pour déterminer le niveau de santé organisationnelle de l'équipe de recherche, incluant des enjeux d'EDI.	●	●
Créer des colloques et des événements liés à l'EDI dans son domaine de recherche et avec des partenaires externes (ex. : Colloque UdeS et Strasbourg - Faculté des sciences - portant sur l'excellence en sciences et sur les biais inconscients). (ex. : Colloque UdeS et Strasbourg - Faculté des sciences - portant sur l'excellence en sciences et sur les biais inconscients)	●	●
Proposer des candidatures à des prix institutionnels EDI et d'autres prix liés au secteur de recherche pour favoriser le développement de carrière. (ex. : Prix Inspiration UdeS)	●	●

AXE EDI SENSIBILISATION ET FORMATION

PRATIQUES TRANSVERSALES	PRATIQUES FAVORISANT LA DIVERSITÉ AU SEIN DE/DU	
	L'EFFECTIF ÉTUDIANT	CORPS PROFESSORAL
Véhiculer un discours soutenant la richesse de la diversité dans l'équipe de recherche.	●	●
Former tous les membres de l'équipe à l'équité, la diversité et l'inclusion et s'assurer que chaque membre de l'équipe ait été formé (ex. : UdeS : 4 capsules de formation EDI accessibles via Moodle permettant de gérer les inscriptions, formation EDI de base d'une heure en début de chaque session)	●	●
Former les personnes étudiantes au travail d'équipe en milieu diversifié. (ex. : Réussir au pluriel à l'École des sciences infirmières, Initiative au 2e cycle à la Faculté de droit pour le travail d'équipe)	●	
Utiliser un canal de communication pour permettre le dialogue au sein de l'équipe (ex. : application Slack ou Teams avec possibilité de créer plusieurs canaux thématiques, dont un pour la collaboration ou le travail d'équipe et un pour les informations et formations relatives à l'EDI).	●	●
Développer une formation avec une portion EDI pour les mentors et concevoir un guide de mentorat délimitant les rôles et obligations de chacun et soulignant les aspects d'EDI.	●	●
Médiatiser les succès des personnes chercheuses de manière à valoriser la diversité de l'équipe de recherche (relayer les informations au service des communications afin qu'il rédige des nouvelles).	●	●
Suivre des formations sur : 1) Les violences à caractère sexuel (UdeS); 2) Le développement de compétences interculturelles.	●	●
Sensibiliser et informer quant à différentes politiques/directives : 1) Directive relative à l'intégration des étudiantes et des étudiants en situation de handicap (UdeS); 2) Directive sur le prénom choisi (UdeS); 3) Politique relative aux parents aux études (UdeS).	●	●

AXE EDI GOUVERNANCE

PRATIQUES TRANSVERSALES	PRATIQUES FAVORISANT LA DIVERSITÉ AU SEIN DE/DU	
	L'EFFECTIF ÉTUDIANT	CORPS PROFESSORAL
Créer des règles écrites/formelles pour l'organisation de l'équipe (normes, copublication, coprésentations, etc.) et pour le respect des principes d'EDI.	●	●
Créer des comités et des groupes paritaires au sein des équipes de recherche et des instances universitaires (ex. : UdeS : assurer la représentativité des femmes au conseil d'administration du Studio de création).		●
Créer divers postes liés au dossier EDI (ex. : UdeS : vice-décanat EDI à la Faculté de génie, coordonnateur au recrutement et aux affaires autochtones à la Faculté de droit, coordonnatrice au Comité facultaire EDI à la Faculté des sciences).		●
Créer ou réviser une politique d'EDI facultaire en consultant des comités et des instances facultaires, afin de recueillir différents points de vue et favoriser l'adhésion des membres.		●

Bonnes Pratiques par secteurs de recherche

Quoique des constats, défis et pratiques soient partagés par les trois secteurs de recherche, certains d'entre eux sont cependant particuliers à chacun de ces milieux ou n'ont été mentionnés qu'une seule fois, par un seul secteur. Nous présenterons chacun des secteurs avec, le cas échéant, les défis propres à chaque GD.

Sciences naturelles et génie

En sciences naturelles et en génie, il manque de modèles féminins en recherche et en enseignement qui permettraient certainement d'intéresser davantage les étudiantes à ce secteur de recherche. Pour cette raison, certaines pratiques ont été développées. En génie par exemple, un comité d'embauche formé à l'EDI a été créé en assurant une certaine permanence, de manière à uniformiser le processus d'embauche. De plus, huit bourses postdoctorales (Bourse Claire-Deschênes) assorties d'autant de postes de professeures à l'un des départements en génie ont été créées en 2020. En sciences naturelles, pour assurer le maintien aux études des étudiantes aux 2e et 3e cycles, une bourse maternité en sciences a été créée pour les soutenir financièrement pendant leur grossesse. Soulignons aussi que pour s'informer, se former et s'inspirer de pratiques qui ont cours dans sa discipline pour favoriser l'intéressement des femmes et de la diversité, le département de physique de l'UdeS est devenu membre du réseau Inclusion, *Diversity, and Equity Alliance de l'American Physical Society (APS-IDEA)*.

Le recrutement des personnes autochtones représente aussi un défi, puisque d'une part, ces personnes ne se reconnaissent pas nécessairement dans un secteur de recherche et d'études, et d'autre part, habitent loin des campus de l'UdeS, ce qui représente une sorte d'expatriation vers le sud. La Faculté de génie de l'UdeS a créé une organisation à but non lucratif (Agora49) pour permettre de développer la communauté crie de Chibougamau et le génie dans ce milieu.

Sciences de la santé

En ce qui concerne le secteur des sciences de la santé, les écarts concernant la représentation des autochtones et des personnes en situation de handicap sont plus marqués lorsqu'on compare les données de la Faculté de médecine et des sciences de la santé (FMSS) de l'UdeS et celles des IRSC. Il existe cependant une mesure rendant plus accessible l'admission au programme de médecine pour les candidatures autochtones : le contingent des Premières Nations et des Inuits du Québec[5]. De plus, la FMSS s'est dotée d'un volet autochtone au sein de son Bureau de la responsabilité sociale « dont la mission est d'axer ses activités d'enseignement, de recherche et de services sur les préoccupations prioritaires en matière de santé de la communauté, de la région et de la nation dont elle a le mandat de servir. Ces préoccupations doivent être déterminées conjointement par les gouvernements, les organismes de santé, les professionnels de la santé et le public », selon l'Organisation mondiale de la santé (1995)[6]. Mentionnons aussi que la diversité par l'interdisciplinarité est valorisée en raison de la nécessité de recruter des membres de recherche provenant de différents milieux d'intervention en santé.

Sciences humaines

Pour le secteur des sciences humaines à l'UdeS, il existe une grande disparité entre les facultés, de même qu'entre les départements de chacune de ces facultés, certainement au niveau des représentations hommes/femmes, mais aussi en ce qui a trait à la représentativité des minorités visibles et des autochtones.

Par exemple, il y a peu de représentativité autochtone au niveau de l'effectif étudiant (0,1 %) et il n'y a aucun professeur autochtone à la Faculté des lettres et sciences humaines (FLSH). Il y a moins de cinq personnes chargées de cours autochtones[7]. De plus, des cours ont été développés pour sensibiliser l'effectif étudiant à la diversité et aux réalités des groupes minorisés[8].

À la Faculté d'éducation, les femmes sont majoritaires aux cycles supérieurs (78,5 %) et dans le corps professoral (67,7 %), alors qu'à la Faculté des sciences de l'activité physique (FASAP), elles ne représentent que 27,8 % des professeurs et sont le seul GD représenté. À la Faculté de droit, les cohortes sont majoritairement féminines (71,5 % de femmes aux cycles supérieurs), mais les femmes professeures ne représentent que 44,7 % du corps professoral. De plus, les étudiantes et étudiants en droit et issus des minorités ethniques, des communautés autochtones ou qui vivent avec un handicap, n'ont aucun modèle parmi le corps professoral. En fait 6,7 % d'entre eux sont de minorités ethniques, 0,2 % proviennent d'une communauté autochtone et 6,3 % sont en situation de handicap. Pour remédier à cette faible diversité, des pratiques ont été élaborées, telles l'instauration d'un processus d'admission distinct afin de favoriser l'accès aux études en droit pour les personnes autochtones et la promotion d'un recrutement hors des milieux universitaires afin d'élargir le bassin et de diversifier les profils.

Certaines pratiques à la Faculté des lettres et des sciences humaines misent aussi sur l'intégration des personnes issues de la diversité dans le milieu de recherche, comme par exemple la transmission d'une vision de la recherche comme étant une production commune, ainsi que la mise en place d'un espace de dialogue sur le bien-être et la santé psychologique au sein de l'équipe de recherche. Inclure les stagiaires de 1er cycle en s'assurant de leur participation dans le processus de rédaction et de publication de la recherche est une autre pratique qui a été soulevée.

[5] https://www.usherbrooke.ca/doctorat-medecine/admission/contingent-des-premieres-nations-et-des-inuits-du-quebec/
[6] Site de la FMSS, Bureau de la responsabilité sociale, https://www.usherbrooke.ca/medecine/faculte/bureau-de-la-responsabilite-sociale/, consulté le 21 décembre 2020.
[7] Les données en bas de 5 ne sont pas dévoilées afin de ne pas identifier les personnes.
[8] Parmi les cours : ELC154 - Femmes du monde et littérature, ELC156 - Littérature et territorialité, ELC160 - Écritures du corps dans la littérature des femmes, ELC216 - Théorie queer et sexualité(s), ELC257 - Femmes et littérature, ELC265 - Identités culturelles, ELC306 - Panorama des littératures lesbiennes et gaies québécoises et françaises des XXe et XXIe siècles, ELC309 - Littérature autochtone du Québec, ETA107 - Éthique et relations interculturelles, GEO252 - Espaces, cultures et sociétés, HIT101 - Créole et histoire d'Haïti, HST203 - Histoire des femmes au Québec, HST284 - Femmes et religions : enjeux culturels et religieux, HST313 - Crime, folie et marginalité, HST400 - Histoire et mémoires de l'esclavage, HST436 - Les autochtones du Québec, HST496 - Histoire des femmes dans le monde occidental, HST659 - Femmes et société à l'époque moderne, LCR313 - Introduction à la sociolinguistique, LCR314 - Enjeux sociaux de l'orthographe, PHI136 - Philosophie et sexualité, POL107 - Groupes de pression et mouvements sociaux, POL211 - Autochtones : réalité contemporaine, POL215 - Femmes et politique, POL228 - Crises et action humanitaire, PSY131 - Psychologie sociale et interculturelle, PSY450 - Psychologie et sexualité, PSY521 - Psychologie interculturelle, PSY555 - Compétences : diversité culturelle, TRA401 - Fonctions culturelles et sociales de la traduction, TRS109 - Dynamiques interculturelles, TRS110 - Pauvreté, inégalité, marginalité, TRS177 - Marginalité et exclusion, TRS183 - Immigration et trajectoires, TRS202 - Problèmes de santé mentale et travail social.

Bonnes Pratiques de diversité par secteur de recherche

AXE EDI ATTRACTION ET RECRUTEMENT

		PRATIQUES FAVORISANT LA DIVERSITÉ AU SEIN DE/DU	
		L'EFFECTIF ÉTUDIANT	CORPS PROFESSORAL
CRSNG	Créer un comité d'embauche d'une durée de deux à trois ans auquel s'adjoignent des spécialistes des disciplines, afin d'uniformiser le processus d'embauche. L'ensemble des membres sont formés à l'EDI.		●
	Créer des conventions/ententes avec des universités à l'étranger pour favoriser la venue de personnes étudiantes chercheuses.	●	
	Utiliser l'approche par compétence pour tous les comités de sélection. Le recrutement s'effectue sur la base de compétences. D'abord, le profil de compétences est établi pour un poste. Ensuite, une grille de sélection est rédigée en fonction des compétences à vérifier en entrevue. Puis, un seuil de passage d'excellence est déterminé. Si plusieurs candidatures dépassent leur seuil de passage, l'orientation stratégique de la faculté primera (ex. : Faculté de génie à l'UdeS : atteindre 20 % de femmes parmi le corps professoral d'ici 2022.) Des tests psychométriques basés sur le profil de compétence sont également utilisés pour la sélection et peuvent servir de levier au développement de carrière.		●
	Attendre d'avoir un bassin de candidatures diversifiées avant de procéder à une sélection, pour favoriser un recrutement représentatif des groupes désignés.		●
	Offrir des bourses postdoctorales (ex. : UdeS Faculté de génie - Claire-Deschênes).	●	
	Afficher des offres d'emplois et de stages dans les deux langues officielles.	●	●
	Maintenir les contacts avec les personnes étudiantes diplômées de manière à entretenir des collaborations et soutenir le développement de carrière au-delà de l'UdeS (ex. : créer une activité de réseautage ou de retrouvaille aux cinq ans des personnes étudiantes diplômées, prendre des nouvelles après un certain temps des diplômées et diplômés de l'UdeS).		●
	Vérifier les connaissances au-delà de tests de sélection, dans un souci d'inclusion, afin de repérer les compétences par diverses stratégies (ex. : simulations techniques).		●

AXE EDI ATTRACTION ET RECRUTEMENT

		PRATIQUES FAVORISANT LA DIVERSITÉ AU SEIN DE/DU	
		L'EFFECTIF ÉTUDIANT	CORPS PROFESSORAL
CRSH	Explorer le recrutement hors des milieux universitaires, qui a été et est encore un réflexe : 1) valoriser le recrutement en région (diversité socioéconomique); 2) favoriser le recrutement en milieu professionnel ou par le biais d'organismes d'aide aux néocanadiens; 3) faciliter le recrutement interdisciplinaire pour diversifier les parcours et la manière de penser la recherche.		●
	Avoir des thèmes de recherche ou des protocoles de recherche qui attirent les personnes issues des groupes désignés ou marginalisés (ex. : accessibilité aux soins pour les populations vulnérables, représentativité de la diversité dans un secteur d'activité, etc.).		●
	Valoriser et faire rayonner les travaux des personnes issues de la diversité dans l'équipe de recherche, notamment sur le site Internet du laboratoire, pour entre autres attirer une relève diversifiée.		●
IRSC	Recruter au sein de divers domaines de la santé (travail social, psychologie, ergothérapie), afin de s'assurer de l'interdisciplinarité de la recherche. Cette pluralité de point de vues et de disciplines va au-delà des groupes marginalisés ou sous-représentés.	●	●
	Sensibiliser les enseignantes et enseignants du primaire, du secondaire et du collégial pour les former sur les biais inconscients qu'ils et qu'elles peuvent transmettre aux élèves et des impacts futurs (utiliser des termes inclusifs pour nommer les métiers et professions, par exemple les infirmières et infirmiers).	●	
	Faire une partie du processus d'embauche à l'aveugle (ex. : supprimer les noms des curriculum vitae ou les références culturelles ou au genre).		●
	Mettre en place un contingent des Premières Nations et des Inuits du Québec	●	

AXE EDI ACCUEIL ET INTÉGRATION

		PRATIQUES FAVORISANT LA DIVERSITÉ AU SEIN DE/DU	
		L'EFFECTIF ÉTUDIANT	CORPS PROFESSORAL
CRSNG	Favoriser l'intégration de personnes étudiantes chercheuses issues de groupes minorisés dans leur milieu d'accueil, en structurant les réunions d'équipe (ex. : établir un temps de parole, créer un rôle de modérateur tournant qui s'assure que chaque personne prenne la parole, développer un gabarit précisant les points à couvrir lors d'une présentation orale portant sur l'état d'avancement des travaux).	●	
	Créer des occasions d'échanges entre les personnes étudiantes chercheuses afin qu'elles puissent développer leur collaboration, leur autonomie et s'enrichir mutuellement de leurs idées (ex. : responsabilité commune de la planification du partage de l'équipement du laboratoire en fonction de l'échéancier de chacun de leurs projets).	●	
	Avoir une discussion ouverte avec toutes les nouvelles personnes qui se joignent à l'équipe de recherche sur leurs limitations (s'il y a lieu) et les accommodements possibles, en considérant l'environnement et le milieu de travail (ex. : rendre accessible le matériel de laboratoire sur des tables à roulettes pour les personnes étudiantes à mobilité réduite, faciliter l'accès inclusif à certains locaux pour des réunions d'équipe).	●	●
CRSH	Mettre en place un mécanisme d'échange de cadres conceptuels et théoriques afin d'enrichir et diversifier la pensée des chercheuses et chercheurs pour approcher leur objet de recherche (ex. : créer un groupe de lecture permettant de mettre à profit les expertises et savoirs de chacun des membres de l'équipe, pour ainsi favoriser la collaboration et la complémentarité).	●	●
	Discuter régulièrement avec les membres de son équipe des référends culturels et des stéréotypes de chacun sur des sujets d'actualité ou en lien avec la recherche.	●	●
IRSC	Souligner l'expertise et l'apport d'un nouveau membre chercheur dans l'équipe ou le laboratoire en lui faisant tenir une conférence, ce qui favorise le climat de collaboration et la complémentarité au sein de l'équipe.	●	●
	Tenir compte de la diversité dans la manière de faire les réunions d'équipe, en déterminant une partie en équipe (état d'avancement des projets) et en permettant des rencontres individuelles, en partageant un agenda corps professoral/personnes étudiantes chercheuses.	●	●

AXE EDI RÉTENTION, MAINTIEN ET CHEMINEMENT

		PRATIQUES FAVORISANT LA DIVERSITÉ AU SEIN DE/DU	
		L'EFFECTIF ÉTUDIANT	CORPS PROFESSORAL
CRSNG	Mettre en place différentes pratiques de soutien liées : a) au développement de carrière de jeunes chercheurs (ex. : rédiger de bonnes lettres de références); b) à la rédaction de demandes de subventions et de bourses (ex. : révision des demandes).	●	●
	Organiser des événements scientifiques et y inviter des conférencières et conférenciers qui encouragent la diversité, ou qui sont eux-mêmes des modèles de diversité dans la discipline de recherche.	●	●
	Prendre un moment, lors de rencontre d'équipe hebdomadaire, pour souligner toutes les pratiques et bons coups de collaboration, d'entraide et d'inclusion au laboratoire.	●	●
	Développer des collaborations avec des membres issus des groupes désignés, dont de plus jeunes chercheuses et chercheurs (ex. : femmes en physique et en génie).	●	●
CRSH	Organiser un séjour d'été de recherche en chalet avec son équipe.		●
	Transmettre une vision de la recherche comme étant une production commune qui se développe avec l'entraide et la solidarité : 1) en discutant de cette vision ouvertement dans les réunions d'équipe; 2) en répartissant les tâches équitablement; 3) en permettant à tous les membres de l'équipe d'être impliqués à toutes les étapes du processus de recherche.	●	●
	Faire participer tous les membres de l'équipe dans le processus complet de recherche (cueillette des données, analyse, diffusion) afin d'avoir un éventail de perspectives et de soulever des enjeux (dont ceux EDI, s'il y a lieu).	●	●
	Favoriser l'inclusion des stagiaires de 1er cycle en soulignant leur collaboration et leur apport à la recherche, en leur permettant de participer aux publications entourant celle-ci.	●	
	Soutenir financièrement et équitablement la valorisation des travaux des personnes étudiantes chercheuses (ex. : remboursement d'une partie des frais de déplacement pour des présentations lors d'activités scientifiques).	●	
	Offrir du mentorat pour toutes formes d'animation (présentations, colloques, etc.). Le mentorat est offert avant la tenue de l'événement (avec un rodage incluant les membres de l'équipe qui émettent des commentaires constructifs), ainsi que pendant l'événement (avec une ou des personnes de l'équipe qui effectueront une rétroaction).	●	●
	Être sensible à la précarité des personnes étudiantes chercheuses en leur assurant une rémunération par la reconduction de leurs contrats jusqu'à la fin de la subvention de recherche.	●	

AXE EDI SENSIBILISATION ET FORMATION

		PRATIQUES FAVORISANT LA DIVERSITÉ AU SEIN DE/DU	
		L'EFFECTIF ÉTUDIANT	CORPS PROFESSORAL
CRSNG	Former la communauté facultaire à agir comme témoin actif en situation d'iniquité et/ou d'exclusion.	●	●
	Soutenir les personnes étudiantes chercheuses en congé parental et les informer des possibilités d'accommodement lors de leurs congés parentaux, en normalisant et en favorisant le succès de leur projet de recherche et de leur parcours (ex. : étudiantes enceintes avec possibilité de faire soulever des charges occasionnellement par des stagiaires, tests de laboratoire avec produits chimiques effectués par des stagiaires pour les étudiantes enceintes, de manière à faire avancer la recherche sans risquer leur santé ou celle du foetus; bourse de maternité en sciences UdeS).	●	
	Former les professionnelles et professionnels de recherche/laboratoire aux principes EDI, afin que ces personnes puissent participer à l'identification de solutions, ce qui profitera à l'ensemble de l'équipe de recherche.	●	●
CRSH	Réserver des moments lors des rencontres hebdomadaires ou d'activités afin de discuter de l'éthique en recherche, ce qui inclut le débat sur la diversité et l'inclusion.		●
	Prévoir à chaque réunion d'équipe un petit laïus sur l'importance de la santé psychologique et du bien-être, tout en rappelant l'existence de ressources internes, si besoin.		●
	Faire la promotion des ressources existantes en matière d'EDI à l'Université comme à l'extérieur de celle-ci, dont des associations étudiantes liées à l'EDI, comme le GATUS (Groupe d'action trans de l'UdeS) et l'AIEUS (Association interculturelle des étudiants de l'UdeS).		●
	Mettre en contact des gens d'horizons différents par un jumelage interculturel pour : 1) qu'ils s'apportent l'un l'autre en raison de leurs différences; 2) permettre de créer des ponts et des liens basés sur leurs ressemblances, notamment le secteur de recherche, mais aussi leur caractère humain; 3) démystifier la différence et faire comprendre la diversité en la côtoyant.	●	●
	Développer et offrir des formations de pédagogie inclusive telles : <u>La planification pédagogique inclusive (UdeS)</u> <u>L'intervention pédagogique inclusive (UdeS)</u> <u>L'évaluation des apprentissages inclusive (UdeS)</u>		●
	Développer des cours parmi les programmes de 1er cycle qui traitent des enjeux de diversité (11 cours en littérature, linguistique, traduction, dont ELC306 - Panorama des littératures lesbiennes et gaies québécoises et françaises des XXe et XXIe siècles; 9 cours en histoire/géographie dont HST436 - Les autochtones du Québec; 2 cours de philosophie et éthique, dont ETA107 - Éthique et relations interculturelles; 4 cours en politique, dont POL215 - Femmes et politique; 4 cours en psychologie, dont PSY555 - Compétences : diversité culturelle; 5 cours en travail social, dont TRS183 - Immigration et trajectoires).	●	
	<u>Développer et offrir une maîtrise en médiation interculturelle</u>	●	●

AXE EDI SENSIBILISATION ET FORMATION

		PRATIQUES FAVORISANT LA DIVERSITÉ AU SEIN DE/DU	
		L'EFFECTIF ÉTUDIANT	CORPS PROFESSORAL
IRSC	Soutenir les mentors en mettant en place des rencontres planifiées trimestrielles et des rencontres ponctuelles, afin favoriser la communication, le partage et parfois même les prises de décision après avis et conseil en collégialité (ex. : discuter d'une personne étudiante ayant un enjeu culturel et des stratégies mises en place pour la soutenir dans sa réussite).		●
	Former à la diversité dans une approche professionnalisante. (ex. : UdeS: activité pédagogique « Anthropologie du soin « à l'École des sciences infirmières)	●	

AXE EDI GOUVERNANCE

		PRATIQUES FAVORISANT LA DIVERSITÉ AU SEIN DE/DU	
		L'EFFECTIF ÉTUDIANT	CORPS PROFESSORAL
CRSNG	Assurer une certaine proportion de la diversité dans l'équipe, malgré la fluctuation dans l'équipe de recherche.		●
	Accepter et favoriser les cotutelles, afin d'appuyer la coopération scientifique entre les équipes de recherche étrangères et québécoises en favorisant la mobilité des doctorantes et doctorants.	●	
	Soutenir financièrement les initiatives, telles l'organisation de conférences, la création de groupes ou de comités en matière d'EDI, favorisant la diversité dans la recherche.		●
	Créer un code de conduite EDI énumérant les comportements équitables et inclusifs attendus et afficher des rappels de ce code dans les espaces de collaboration.		●
	Devenir membre d'instances/réseaux internationaux EDI dans le secteur de recherche (ex. : le département de physique de la Faculté des sciences de l'UdeS est membre de l'American Physical Society - Inclusion, Diversity and Equity Alliance)		●
	Encadrer l'EDI dans l'espace de recherche en établissant un système de consignation des pratiques d'EDI après chaque rencontre d'équipe par chacune des personnes étudiantes chercheuses. Cette mesure permet de tenir les membres de l'équipe dans un état de conscience de l'EDI dans leur pratique de recherche au quotidien. Le fait de consigner permet de mesurer, de discuter, d'ajuster et de faire un suivi des principes d'EDI mis en application dans l'équipe de recherche.	●	●
	Répartir les responsabilités dans l'équipe en fonction des compétences et non de l'ancienneté (ex. : attribuer la coordination à une personne étudiante organisée et structurée, même si elle n'est pas au 3e cycle) dans le respect des normes en vigueur au sein de l'institution.	●	●
	Rencontrer les partenaires, les chercheuses et chercheurs ainsi que les personnes étudiantes chercheuses en début de projet afin de clarifier les principes d'EDI à utiliser et les stratégies d'EDI à mettre en place.	●	●
	Créer un groupe de discussion facultaire sur des enjeux d'EDI (exemples de sujets abordés : Comment réagir aux micro-agressions?, Que pense-t-on du racisme systémique?, les situations d'actualité	●	●
	Créer un règlement qui invite chaque membre prenant part à un comité de sélection à dévoiler, s'il y a lieu, des conflits d'intérêts possibles.		●
	Créer des groupes ou comités au sein de la faculté et pour faire rayonner les groupes désignés dans la discipline (ex. : DiphUS - Comité Diversité en Physique de l'Université de Sherbrooke)	●	●
	Créer des partenariats pour soutenir les communautés minorisées quant aux enjeux qu'elles vivent (ex. : UdeS : création de l'organisme à but non lucratif, Agora49, avec la société de développement de Chibougamau et la communauté crie).		●
	Créer un prix EDI facultaire pour souligner l'engagement d'une personne ou d'une équipe à faire de la recherche de manière équitable, diversifiée et inclusive.		●

AXE EDI GOUVERNANCE

		PRATIQUES FAVORISANT LA DIVERSITÉ AU SEIN DE/DU	
		L'EFFECTIF ÉTUDIANT	CORPS PROFESSORAL
CRSH	Promouvoir l'équité et l'inclusion au sein d'une équipe en organisant le laboratoire à la manière d'une coopérative, soit prévoir une assemblée générale, des réglements et des modalités quant à la répartition du budget (ex. : 1000 $ par membre pour la diffusion de leurs résultats).	●	●
	Mettre en place une mesure pour minimiser l'impact de l'«Equity tax» (ex. : compenser les gens sur-sollicités et sur engagés issus des groupes désignés ou marginalisés en leur attribuant, à titre d'exemple, un montant additionnel qui servira à couvrir les honoraires d'une personne professionnelle, ou encore le versement d'une bourse pour une personne étudiante l'été).		●
	Créer des comités de pilotage pour assurer la participation de tous les acteurs sociaux et les partenaires du projet de recherche.	●	●
IRSC	Identifier une personne responsable de l'EDI dans les rencontres départementales et de programmes, afin de garantir la conformité avec les orientations EDI de l'UdeS.		●
	Partager des stratégies entre collègues sur les personnes étudiantes internationales (accueil et intégration de la diversité étudiante) lors de bilans annuels.		●
	Développer un volet sur les enjeux autochtones en santé au sein du Bureau de la responsabilité sociale dont la mission est « d'axer leurs activités d'enseignement, de recherche et de services sur les préoccupations prioritaires en matière de santé de la communauté, de la région et de la nation qu'elles ont le mandat de servir. Ces préoccupations doivent être déterminées conjointement par les gouvernements, les organismes de santé, les professionnels de la santé et le public », selon l'OMS (1995).		●
	Favoriser la participation sociale de citoyens de divers horizons dans la recherche (ex. : les intégrer pour rechercher des approches de traitements adaptés à leur mode de vie, leur culture ou pour leur permettre de s'approprier les résultats de recherches-actions).		●
	Faire une recherche en tenant compte des populations variées (ex. : traitement du cancer chez les femmes, les hommes, les enfants).		●

Conclusion

Plusieurs mesures abordées lors de la tournée des facultés d'EDI ont été développées davantage lors des entretiens semi-dirigés. Ces derniers nous ont d'ailleurs permis de découvrir plusieurs autres pratiques qui n'étaient pas ressorties lors de la tournée, ni dans les plans d'action EDI des facultés, ce qui a enrichi les résultats de cette recension des bonnes pratiques de diversité en recherche.

Par ailleurs, il est pertinent de mentionner que la notion de diversité dans l'objet de recherche a été abordée lors des entretiens, dont l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+). Cependant, ce ne sont pas toutes les disciplines qui peuvent l'inclure. C'est le cas des travaux sur le procédé chimique en génie pharmaceutique ou des matériaux et de la physique quantique.

Enfin, nous souhaitons souligner que lors de la recension, la diversité a été présentée de manière plus large et inclusive, allant au-delà des groupes désignés pour lesquels des statistiques sont colligées. Nous avons voulu ainsi tenir compte des personnes issues de la diversité sexuelle et de genre, des étudiantes et des étudiants parents et des jeunes personnes chercheuses découvrant la parentalité, de la diversité socioéconomique, des parcours atypiques et/ou multidisciplinaires, de l'intergénérationnel, des sous-représentativités/sur-représentativités dans un domaine de recherche, de l'interdisciplinarité, etc. Il est probable que cette diversité élargie ait contribué à recenser une centaine de bonnes pratiques. En somme, 40 pratiques se sont avérées être transversales. Et quoique les 31 pratiques en sciences naturelles et en génie, les 22 pratiques en sciences humaines et les 13 en sciences de la santé soient propres à chacun de ces secteurs, nous ne pouvons pas pour autant conclure qu'elles ne puissent pas s'inscrire dans un autre secteur ou inspirer des formes adaptées à un secteur différent. Après tout, la diversité favorise l'innovation.

REMERCIEMENT : Ce projet a été réalisé grâce à la contribution financière du Programme de chaires de recherche du Canada.

Bibliographie

CHAIRE DES FEMMES EN SCIENCES ET EN GÉNIE. « Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche : Les principaux concepts »

COMITÉ DE COORDINATION DE LA RECHERCHE AU CANADA. « Renforcer la recherche canadienne. Rapport d'étape 2018-2019 ». Gouvernement du Canada, 2019, consulté le 31 août 2020.

GOUVERNEMENT DU CANADA, CONDITION FÉMININE CANADA. « Appliquez l'ACS+ à votre travail - L'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) - Condition féminine Canada ». Consulté le 29 septembre 2020.

UNIVERSITÉS CANADA. « Données récentes sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans les universités canadiennes »2019, consulté le 1er septembre 2020.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE. « Formulaire de demande - Subvention pour des projets axés sur l'équité, la diversité et l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada » Printemps 2020.

Annexe 1

LISTE DES ACRONYMES

ACS+	Analyse comparative entre les sexes plus
AIEUS	Association interculturelle des étudiants de l'Université de Sherbrooke
APS-IDEA	Inclusion, Diversity, and Equity Alliance de l'American Physical Society (APS-IDEA)
CCRC	Comité de coordination de la recherche au Canada
CRSH	Conseil de la recherche en sciences humaines du Canada
CRSNG	Conseil de la recherche en sciences naturelles et en génie du Canada
DiphUS	Comité diversité en physique de l'Université de Sherbrooke
EDI	Équité, diversité et inclusion
FASAP	Faculté des sciences de l'activité physique de l'Université de Sherbrooke
FLSH	Faculté des lettres et sciences humaines de l'Université de Sherbrooke
FMSS	Faculté de médecine et des sciences de la santé de l'Université de Sherbrooke
GATUS	Groupe d'action trans de l'Université de Sherbrooke
GD	Groupes désignés
IRSC	Instituts de recherche en santé du Canada
OBNL	Organisme à but non lucratif
OMS	Organisation mondiale de la santé
PAÉE	Programme d'accès à l'égalité en emploi
PCRC	Programme des chaires de recherche du Canada
SARIC	Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création de l'Université de Sherbrooke
SH	Sciences humaines
UdeS	Université de Sherbrooke

Annexe 2

QUESTIONNAIRE ENTRETIENS SEMI-DIRIGÉS – CONSULTATION

INTRODUCTION

La participation à cette consultation est volontaire. Elle a pour but de recueillir les bonnes pratiques favorisant la diversité dans les trois secteurs de la recherche à l'Université de Sherbrooke, afin de répertorier et de partager ces pratiques au sein de notre communauté universitaire.

A CONNAISSANCES EDI

Afin que nous ayons le même cadre conceptuel, nous allons reprendre les définitions des notions d'EDI que la Chaire pour les femmes en sciences et en génie utilise dans son feuillet *Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche : les principaux concepts.*

Définitions

Diversité : « Fait référence à un groupe d'individus qui possèdent des caractéristiques différentes par leur identité, leur origine géographique, culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur genre, leur orientation sexuelle, leur discipline, etc. »

Équité : « Désigne une démarche pour corriger les désavantages historiques existant entre des groupes. Elle se décrit aussi comme une approche visant à traiter chaque personne de façon juste, en tenant compte de sa situation particulière et en éliminant les obstacles systémiques. »

Inclusion : « Fait référence à l'action de mettre en place un environnement respectueux de la diversité qui intègre pleinement tous les membres de sa communauté, qui les accompagne et leur offre des mesures de soutien pour favoriser leur bien-être et leur accomplissement. »

En diversité, « les **groupes désignés** représentent des groupes de personnes marginalisées qui font face à des obstacles persistants en matière d'emploi. Au Canada, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* désigne quatre groupes :

1. Les femmes.
2. Les peuples autochtones (Indiens de l'Amérique du Nord ou de Premières nations ou un Métis ou Inuit).
3. Les personnes ayant un handicap (déficience durable ou récurrente, soit de sa capacité physique, mentale ou sensorielle, soit de l'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage).
4. Les minorités visibles (autres qu'Autochtone, qui n'ont pas la peau blanche, peu importe leur lieu de naissance).

Au Québec, la *Charte des droits et libertés de la personne* reconnaît les minorités ethniques comme groupe désigné qui se compose des personnes dont la langue maternelle n'est ni le français, ni l'anglais.

Annexe 2

Axes EDI du plan institutionnel UdeS et exemples d'actions

Dans un souci de structurer la discussion, nous présentons les axes EDI. Ceux-ci ont servi à développer le plan d'action institutionnel en matière d'équité, diversité et inclusion. Ils vous serviront aussi sans doute à mieux repérer les actions qui favorisent la diversité en recherche.

AXES	EXEMPLES D'ACTION
Attraction et recrutement	• Affichage ciblé; • Compétences et qualificatifs requis uniquement; • Note EDI dans l'affichage; • Questionnaire de déclaration volontaire; • etc.
Accueil et intégration	• Accueil pour les personnes des GD; • Activités d'intégration; • Mentorat; • Suivi des membres et de leur intégration.
Rétention et parcours/cheminement de carrière	• Répartition des rôles et responsabilités; • Attribution des ressources; • Mécanismes de promotion/avancement équitable.
Sensibilisation et formation	• Formations pour l'équipe en EDI; • Personne-ressource EDI; • Moments de discussion et de partage.
Gouvernance	• Politiques et directives; • Mécanismes de régie EDI dans tout le processus de recherche.

Annexe 2

B PROFIL DU PARTICIPANT

- Pourriez-vous m'informer sur votre formation, votre domaine de recherche et le poste ou la fonction que vous occupez actuellement et depuis combien de temps?
- Est-ce que la recherche que vous menez a reçu du financement d'un organisme subventionnaire?
  - Si oui, avez-vous eu à démontrer que vous incluiez les principes de diversité, d'équité et d'inclusion dans votre recherche?
- Quels étaient, de mémoire, les éléments de votre réponse à la section EDI?

1. Pratiques EDI personnelles

- Êtes-vous sensibilisé à l'EDI? Si oui, de quelle manière?
- Avez-vous suivi des formations liées à l'EDI (préjugés involontaires PCRC, ACS+ Condition féminine Canada, Intro à l'EDI Pre Langelier Moodle, Atelier – Demande de subvention EDI)?
- Connaissez-vous les ressources et/ou les personnes ressources disponibles en matière d'EDI dans votre milieu de recherche, au sein de l'UdeS et/ou hors de l'UdeS?
- Quelles sont selon vous les bonnes pratiques individuelles en matière d'EDI?
- Que faites-vous personnellement (niveau interpersonnel) dans votre équipe pour favoriser l'EDI?

Annexe 2

C PRATIQUES EDI

Nous avons préparé des statistiques de représentativité en recherche pour les organismes subventionnaires et pour votre faculté.
Inclure la diapo du tableau comparatif approprié.

On voit qu'au sein de votre faculté, les groupes les moins représentés, en comparaison des chiffres des organismes subventionnaires, sont : (intégrer ici la liste des groupes concernés)

- Quelles sont vos pistes de solutions pour augmenter la diversité, notamment auprès de ces groupes, ou pour diminuer leur sous-représentativité ?

- Que se fait-il actuellement au sein de votre faculté pour améliorer la diversité?
  - Au sein des professeurs/chercheurs;
  - Dans le recrutement des personnes étudiantes aux études supérieures;
  - Dans le milieu du personnel professionnel (laboratoires).

Que feriez-vous de différent, quelles sont vos suggestions?

2. Laboratoire/Équipe de recherche

- Quelle est la composition actuelle de votre équipe de recherche (professionnelles et professionnels de recherche et étudiantes et étudiants inclus)?

- À votre connaissance et sans mener d'enquête, y a-t-il une bonne représentativité des groupes désignés au sein de votre équipe?

- En tenant compte de différents critères de diversité, considérez-vous votre équipe diversifiée? Par exemple :
  - Âge;
  - Discipline, parcours professionnel;
  - Orientation sexuelle.

Selon les statistiques de votre faculté (et votre connaissance de votre équipe de recherche), il manque de représentativité du côté des… (Femmes, Autochtones, Minorités visibles ou Personnes en situation de handicap).

Que feriez-vous pour combler cet écart de représentativité?
- Ex. : Il manque de femmes dans votre équipe, que faites-vous?
- Ex. : Il n'y a aucune personne de minorité visible dans votre équipe, que faites-vous?
- Ex. : Il y a juste des personnes d'expérience dans votre équipe (âge), que faites-vous?
- Ex. : Il y a juste des québécoises et québécois dans votre équipe, que faites -vous?

Annexe 2

- Si des mesures pour favoriser la diversité ont été mises en place, quelles sont-elles?
  - Des actions EDI sont-elles réalisées lors du recrutement ou de la composition de votre équipe?
  - Existe-t-il un mécanisme de recrutement misant sur l'équité et la diversité?
  - Où recrutez-vous? Quelles sont les plateformes de recrutement utilisées?
  - Utilisez-vous un langage inclusif dans l'affichage? Dans les communications internes?
  - Comment sélectionnez-vous les CV?
  - Avez-vous une grille de critères de sélection?
  - Avez-vous une grille d'entretien? Etc.
  - Quels sont les activités et congrès auxquels vous participez lors desquels vous pourriez recruter?

- Y a-t-il des actions mises en place pour accueillir et intégrer les membres de l'équipe?
  - Notamment les personnes issues des GD dans votre équipe?
  - Avez-vous des activités d'intégration?
  - Du mentorat?

- Comment sont gérées la diversité et l'équité dans votre équipe de recherche?
  - Existe-t-il un mécanisme de répartition des rôles/responsabilités dans votre équipe de recherche?
  - Y a-t-il une équité dans l'offre de formation continue ou de perfectionnement, de contribution scientifique?
  - Dans les moments de collaboration, de type réunion, vous assurez-vous d'avoir un partage équitable du temps de parole?

- Y a-t-il une ouverture envers la diversité et l'équité au sein de votre équipe?
  - Si oui, comment cela se traduit-il?
  - Si non, quels sont les obstacles à la diversité, selon vous?
    - Quelles sont les pistes de solutions possibles pour une plus grande ouverture à l'EDI dans votre équipe?

- Comment se fait l'inclusion dans votre équipe, par quels moyens?
  - Existe-il des occasions de formation ou de sensibilisation?
  - Y a-t-il des moments de discussions EDI?

- Quel est le climat de travail au sein de l'équipe?
  - Quelles sont les raisons de ce climat?
  - Existe-il des mesures pour favoriser un climat convivial, empreint d'équité, de diversité et d'inclusion? Des pistes de solutions pour améliorer le climat actuel?

- Avez-vous déjà été en situation d'EDI (positive ou négative)?
  - Comment avez-vous su résoudre la situation?
  - Comment avez-vous su faire rayonner les aspects positifs de la situation?

- Quelles sont les bonne pratiques EDI actuelles dans votre équipe de recherche?
  - Dans votre département?
  - Dans votre faculté?

- Comment pourriez-vous mettre à contribution les membres de votre équipe pour favoriser l'attraction de futurs collègues de travail diversifiés?

Annexe 2

- Quels sont vos collaboratrices et collaborateurs, partenaires extérieurs qui peuvent vous aider à recruter une main-d'œuvre diversifiée? Vos réseaux de contacts, associations, etc.?

- Vos étudiants, gardez-vous le contact avec eux/elles?

- Les voyez-vous comme de futures relèves?

- Faites-vous du parrainage ou du mentorat?

- Avez-vous connaissance de bonnes pratiques ici ou ailleurs dont vous souhaitez vous inspirer prochainement au sein de votre propre équipe?
  - Si oui, que souhaitez-vous améliorer ainsi?

3. Objet de recherche et EDI

- Quel est l'objet de recherche de votre équipe?

- Est-ce que vous tenez compte de l'EDI dans cette recherche?
  - Si oui, de quelle manière? (genre, diversité)
  - Si non, aurait-il été possible d'en tenir compte? (facteurs identitaires, intersectionnalité).

Afin de bien comprendre le processus d'Analyse Comparative entre les Sexes plus (ACS+), voici une figure issue du site de Condition féminine Canada.

Le processus d'ACS+ vous aidera à approfondir votre analyse et à intégrer de manière systématique d'importantes considérations sur la diversité dans votre travail. Il comporte un certain nombre d'éléments importants :

Source : Appliquez l'ACS+ à votre travail

Annexe 2

- Quelles sont vos bonnes pratiques et celles de votre équipe en ce qui a trait à l'EDI dans l'élaboration de votre objet de recherche?
- Quelles sont les pistes de solutions pour bonifier l'élaboration de votre objet de recherche de manière à tenir compte de l'ACS+?

CONCLUSION

- Avant de conclure notre entretien, avez-vous des commentaires à ajouter?
- Des bonnes pratiques que vous auriez omis de nous partager?
- Des solutions que vous envisagez mettre en œuvre prochainement?
- Tout autre commentaire ou réflexion à partager?

Nous allons consigner les bonnes pratiques EDI à l'UdeS dans les trois grands secteurs de recherche, soit les sciences naturelles, les sciences de la santé et les sciences humaines et sociales.

Ces bonnes pratiques pourront alors être partagées, de manière à inspirer d'autres équipes, voire même adapter des pratiques actuelles à d'autres milieux de recherche à l'Université de Sherbrooke.

Nous pourrons vous communiquer les résultats de cette consultation lorsqu'ils seront publiés.

Merci pour votre temps et votre implication au sein de notre communauté universitaire.