



Le repérage des défis liés à l'équité, la diversité et l'inclusion vécus par les membres d'une équipe de recherche

Les notions d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) font aujourd'hui partie de l'évaluation des demandes de subventions de recherche et de l'attribution de chaires de recherche au sein de plusieurs organismes. Vous cherchez des pistes pour considérer l'EDI au sein de votre équipe et en traiter adéquatement dans vos demandes? Cet outil propose une démarche pour brosser un portrait des défis auxquels les membres de votre équipe font face concernant l'EDI. Un tel portrait vous permettra de cibler les pistes d'amélioration et d'élaborer un plan d'intervention tangible.

Cet outil comporte quatre volets :

- **Schéma de la démarche** (page 2)
Permet de visualiser la démarche en un coup d'œil.
- **Approches envisagées** (page 3)
Aide à établir l'approche la mieux adaptée pour sonder votre équipe en fonction de sa taille.
- **Questions à aborder** (page 5)
Offre une vue d'ensemble des types de questions et des sujets qu'il est possible d'aborder pour repérer les défis relatifs à l'EDI vécus par les membres de votre équipe.
- **Méthodologie pour la collecte de données** (page 7)
Propose un canevas d'entrevue ainsi qu'une planification de sondage que vous pouvez adapter à vos besoins.

[En annexe](#) se trouve un exemple de questionnaire qu'il vous est possible d'utiliser et d'adapter en fonction de l'approche choisie.

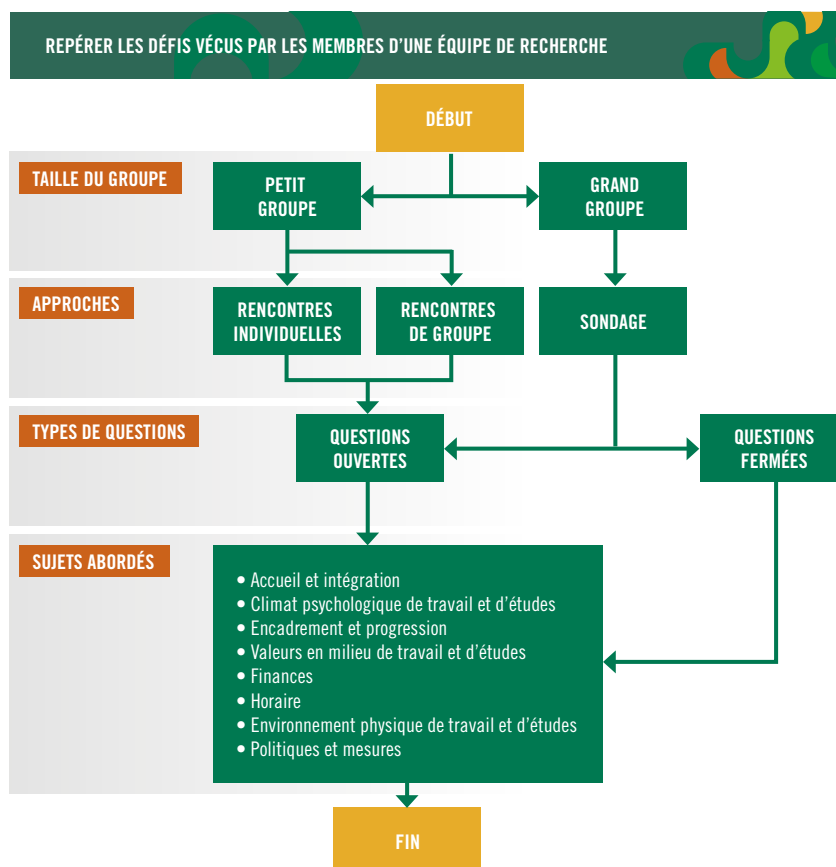
Évaluation de l'EDI par les organismes

- Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC)**
 Le PCRC évalue l'EDI lors de l'attribution des chaires de recherche, lors du dépôt des plans d'action, des rapports EDI institutionnels et, sous peu, lors du dépôt annuel des rapports individuels des titulaires.
- Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) et Fonds de recherche du Québec – Nature et technologies (FRQNT)**
 Le CRSNG et le FRQNT évaluent les mesures particulières appliquées par les candidates ou les candidats pour favoriser l'EDI dans leur environnement de recherche et de formation. Par exemple, dans l'évaluation des demandes de subventions à la découverte au CRSNG, l'EDI est considéré dans l'évaluation de « l'excellence du chercheur », dans l'évaluation des « contributions à la formation de personnel hautement qualifié (PHQ) » et dans « l'évaluation de la proposition de recherche ».

Peu importe l'organisme, il ressort des comités d'évaluation que la maîtrise des concepts d'EDI et le respect des exigences décrites dans les demandes de subvention doivent être améliorés.

Schéma de la démarche

Le schéma suivant synthétise la démarche proposée.



Approches envisagées

Voici différentes approches à considérer selon la taille de votre équipe :

- Approches pour les petits groupes : rencontres individuelles ou rencontres de groupe
- Approche pour les grands groupes : sondage.

Chaque approche comporte ses avantages et ses inconvénients. À vous de déterminer celle qui conviendra le mieux à votre situation. Quelle que soit l'approche utilisée,

nous vous recommandons de dresser la liste des défis soulevés par votre équipe et d'organiser une rencontre de groupe, sur une base volontaire, pour réfléchir ensemble à des façons de les résoudre. Ceci aura plusieurs avantages, notamment d'élargir les pistes de solutions, d'établir des mesures personnalisées et de faciliter le changement, puisque les membres de votre équipe auront contribué à l'exercice.

APPROCHES POUR LES PETITS GROUPES

Lorsque la taille de l'équipe est restreinte, il est possible d'aller chercher de l'information de manière plus directe et plus détaillée auprès de ses membres. Vous pouvez opter pour des rencontres individuelles ou de groupe. Le fait d'avoir une petite équipe ne vous empêche pas d'opter pour un sondage si vous jugez cette approche plus convenable. Ce peut être une bonne façon de faire la démarche de manière anonyme et confidentielle.

Les rencontres individuelles

Une équipe de plus petite taille permet l'organisation d'entretiens individuels au cours desquels il est possible de poser des questions préétablies concernant l'expérience d'études ou de travail en matière d'EDI. Ce type de rencontre nécessite une réflexion antérieure en ce qui a trait à la relation hiérarchique entre les deux parties (p. ex., corps professoral et communauté étudiante). Est-ce que chacun des membres de votre équipe et vous-même seriez à l'aise de discuter pendant une telle rencontre? Est-ce que votre étudiante ou étudiant se sentira suffisamment en confiance pour s'exprimer librement et ne pas laisser la position d'autorité influencer ses réponses? Il importe aussi de tenir compte des différences culturelles, car elles peuvent influencer les pensées et les comportements des gens qui se retrouveront en face de vous. Par exemple, des personnes issues d'autres cultures peuvent trouver déplacé de discuter de leurs problèmes personnels avec l'équipe de

supervision. Dans le doute, vous pouvez toujours demander à une personne extérieure de faire l'exercice auprès des membres de votre équipe. Il serait idéal d'envisager une compilation anonyme des résultats dans ce cas.

Avantages

- Permettent d'accéder à de l'information plus détaillée et plus personnalisée (p. ex., explications concernant une réponse ou un point de vue particulier)
- Favorisent un bon contact avec l'autre, lorsque bien effectuées
- Contribuent à l'expression de la personne rencontrée (qui peut se trouver limitée dans l'approche en groupe)

Inconvénients

- Demandent un plus grand investissement en temps que les rencontres groupées
- Augmentent, comparativement au sondage, les risques d'influences des biais inconscients (p. ex., biais de conformité¹)
- Peuvent diminuer l'expression de la personne rencontrée selon la relation avec la personne qui pose les questions (les relations hiérarchiques peuvent affecter le niveau de franchise)

¹ Biais de conformité : « Tendance que nous avons parfois à délaissier notre raisonnement intime pour rallier l'avis de la majorité » (Bohler, 2013, premier paragraphe)

Les rencontres de groupe

Une équipe de plus petite taille offre aussi la possibilité d'organiser une seule rencontre en groupe pour faire le point sur l'EDI à l'aide de plusieurs questions préétablies. Nous vous suggérons de prendre en considération les caractéristiques de votre équipe (p. ex., la cohésion et les différences culturelles) dans le but, d'une part, de vous assurer que chaque membre sera à l'aise de s'exprimer librement et, d'autre part, de garantir que les divers biais, comme le biais de conformité, seront limités.

Avantages

- Demandent moins de temps que les rencontres individuelles
- Permettent l'obtention rapide d'un portrait global de l'équipe

- Favorisent l'interaction entre les membres et permettent ainsi d'approfondir la réflexion (p. ex., rebondir sur l'idée d'une autre personne)

Inconvénients

- Peuvent limiter l'expression de certains membres si des tours de parole ne sont pas instaurés
- Augmentent, comparativement au sondage, les risques d'influences des biais inconscients (p. ex., biais de conformité)
- Peuvent créer des différends entre les membres selon la discussion

APPROCHE POUR LES GRANDS GROUPES

Une équipe de plus grande taille est moins propice aux méthodes proposées précédemment, bien qu'il soit possible de réaliser plusieurs rencontres de groupe. Optez plutôt pour un sondage auprès des membres de votre équipe.

Avantages

- Est simple à mettre en œuvre
- Permet de faire ressortir rapidement des informations quantitatives (p. ex., nombre de personnes qui éprouvent des difficultés avec la langue du groupe)
- Minimise l'impact des biais inconscients

Inconvénients

- Ne permet pas d'ajuster les questions en cours de route (p. ex., rebondir sur une réponse, reformuler une question pour la clarifier)
- Ne permet pas d'obtenir de l'information en profondeur comme lors de rencontres individuelles ou en petits groupes, surtout dans le cadre de questions fermées
- Peut générer une grande quantité de données qualitatives (réponses aux questions ouvertes) à analyser et ainsi être exigeant en temps

Questions à aborder

TYPES DE QUESTIONS

Dans les entrevues individuelles ou en groupe, on utilise des questions ouvertes (à réponses libres). Dans les sondages, on a également recours à des questions ouvertes, ainsi qu'à des questions fermées (à choix de réponses).

Les questions ouvertes

Les questions ouvertes peuvent porter sur l'expérience de la personne concernant les défis en matière d'EDI. Elles permettent de recueillir davantage d'information et favorisent la compréhension de la personne responsable de l'équipe. Des questions précises (p. ex., indiquant certains éléments attendus dans la réponse) peuvent être utilisées pour éviter l'obtention d'une variété de réponses trop large.

Avantages

- Fournissent de l'information qualitative détaillée et personnalisée
- Permettent à la personne de se sentir valorisée puisque son avis est demandé
- Évitent de se faire influencer par certains biais inconscients

Inconvénients

- Augmentent le temps de réponse et d'analyse comparativement aux questions fermées
- Fournissent parfois peu ou pas d'information (taux de réponse plus faible, certaines réponses peu détaillées)
- Peuvent générer des disparités dans le développement des réponses par manque de compréhension, si les différences individuelles sur le plan linguistique ne sont pas considérées. Il est donc important de formuler des questions simples, claires et d'expliquer les mots qui pourraient poser un problème de compréhension

Les questions fermées

Les questions fermées peuvent porter davantage sur la perception de présence ou d'absence des divers défis par rapport à l'EDI. Une échelle de type Likert à niveaux pairs (1 : Fortement en désaccord, 2 : Plutôt en désaccord, 3 : Plutôt d'accord, 4 : Fortement en accord) est suggérée pour tenter de diminuer le biais de régression vers la moyenne (trop de réponses neutres).

Avantages

- Demandent peu de temps de réponse et d'analyse
- Sont simples pour la personne qui y répond
- Permettent d'aller chercher les informations essentielles (taux de réponse élevé)
- Minimisent l'impact des biais inconscients bien que certains (p. ex., biais de désirabilité sociale²) restent présents.

Inconvénients

- Ne permettent pas de récolter de l'information détaillée
- Requièrent une bonne qualité de questions pour assurer leur compréhension, car il n'y a pas de place pour les nuances
- Peuvent mener à un manque d'intérêt et affecter les dernières réponses si le questionnaire est trop long

²Biais de désirabilité sociale : « Processus psychologique, conscient ou non, par lequel l'individu essaye de contrôler son image afin de se présenter sous un jour favorable à ses interlocuteurs. » (Hached, 2014, premier paragraphe).

CATÉGORIES DE QUESTIONS

Voici quelques catégories de questions particulièrement importantes à poser quand on désire comprendre l'expérience de son équipe concernant l'EDI.

CATÉGORIES DE QUESTIONS	EXEMPLES DE DÉFIS VÉCUS
Accueil et intégration	Absence d'un accueil favorisant l'inclusion, présence de préjugés ou de stéréotypes qui rejettent la personne, difficultés d'intégration en lien avec la langue, sentiment d'exclusion, manque de collaboration
Climat psychologique de travail et d'études	Difficultés de communication, harcèlement, conflits, crainte de s'exprimer librement, relations tendues entre collègues, sentiment de ne pas être écoutée ou écouté
Encadrement et progression	Difficultés de communication auprès de la personne qui supervise, répartition non équitable des tâches entre les membres de l'équipe, biais conscients ou inconscients
Valeurs en milieu de travail et d'études	Conflits entre les membres en raison de valeurs divergentes, harcèlement, relations tendues
Finances	Difficultés en lien avec le statut universitaire ou la situation personnelle des membres de l'équipe (p. ex., étudiantes et étudiants internationaux, parents aux études) [Note : à aborder avec beaucoup de doigté.]
Horaire	Personnes qui ont des enfants à charge, qui sont proches aidantes, qui doivent travailler en plus de leurs études, qui vivent avec une maladie chronique, qui ont besoin de transport adapté
Environnement physique de travail et d'études	Environnement non accueillant ou ne répondant pas aux besoins particuliers (p. ex., pour une personne en situation de handicap)
Politiques et mesures	Incapacité d'un membre de l'équipe à repérer les moyens qui lui sont accessibles, méconnaissance des mesures implantées, crainte de représailles de la part des pairs
Autres	Questions plus larges sur les défis, les améliorations possibles

OBJECTIFS DES QUESTIONS

Les questions que vous poserez devraient couvrir principalement les trois objectifs suivants :

- Vérifier si les membres de l'équipe rencontrent des défis reliés à chaque catégorie de questions
- Établir une liste des défis qui sont ressortis dans l'équipe

- Réfléchir (individuellement ou en équipe) à des solutions possibles

Si vous le souhaitez, vous pouvez ajouter des questions ayant pour objectif de déterminer le niveau de connaissance ou de formation en équité, diversité et inclusion des membres de votre équipe.

Méthodologie pour la collecte de données

CANEVAS DE RENCONTRE INDIVIDUELLE

La rencontre

Commencez par établir, pour chaque membre de l'équipe, s'il est mieux que ce soit vous ou une personne externe qui s'occupe de l'entrevue. Entamez la rencontre en expliquant que vous désirez repérer les défis vécus par les membres de l'équipe dans le but de mettre en place des solutions. Cette rencontre est confidentielle; les enjeux soulevés ne seront pas attribués à la personne lorsque vous ferez le compte rendu final de l'entretien. La personne est libre de refuser d'aborder un sujet. Par votre présence et votre rôle, vous vous engagez à écouter la personne de manière attentive, avec ouverture et sans jugement. Mettez à sa disposition un feuillet des ressources offertes à l'Université et suggérez-lui d'en faire usage si elle en ressent le besoin. Libre à vous de parler de toute autre information vous apparaissant pertinente, car vous connaissez les membres de votre équipe mieux que quiconque.

Terminez la rencontre en remerciant la personne de sa participation et en lui faisant part, à nouveau, de votre désir d'apporter des améliorations.

Les questions

Pour la rencontre individuelle, il vous est possible de recourir aux questions qui composent le **sondage proposé en annexe** ou de vous en inspirer. Les questions ouvertes peuvent être utilisées comme telles. Toutefois, les questions fermées (à choix de réponse) doivent être changées pour des questions ouvertes. En effet, puisque la personne se trouve face à vous, il est plus facile pour elle d'élaborer verbalement que par écrit dans le questionnaire. Dans ce contexte, il est souhaitable d'obtenir des réponses plus développées pour chacune des questions posées. Les questions fermées peuvent être modifiées ainsi :

DANS LE SONDAGE

Je me sens exclue ou exclu ou mal intégrée ou intégré dans l'équipe.

- Fortement en désaccord Plutôt en désaccord
 Plutôt d'accord Fortement en accord

DANS LA RENCONTRE INDIVIDUELLE

Vous arrive-t-il de vous sentir exclue ou exclu, ou encore mal intégrée ou intégré dans l'équipe? Expliquez pourquoi. Quels sont les défis que vous rencontrez concernant l'inclusion au sein de l'équipe?

CANEVAS DE RENCONTRE DE GROUPE

La rencontre

Dans le but d'obtenir des réponses de la part de tous les membres de votre équipe, vous devez vous assurer que toutes les personnes présentes ont l'occasion de se prononcer sur chacun des sujets abordés. Vous pouvez commencer en les laissant s'exprimer librement. Puis, vous pouvez encourager les personnes qui n'ont pas encore parlé à le faire.

Observez bien votre équipe lors du déroulement de la réunion; la dynamique peut vous en apprendre beaucoup sur la manière générale d'agir de chaque membre. Gardez en tête les éléments qui vous marquent le plus et inscrivez-les dans votre rapport final après la rencontre. Si vous désirez prendre des notes au sujet des défis qui émergent pendant la discussion, vous pourriez demander à une personne externe (qui ne doit pas participer à la discussion) de les prendre pour vous afin que vous puissiez vous concentrer sur l'écoute active et l'observation de votre équipe.

Commencez la rencontre en invitant tout le monde à se mettre à l'aise. Expliquez qu'il s'agit d'une réunion informelle dans le but de faire état de la situation de l'équipe en ce qui concerne l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI). Mentionnez que vous avez quelques questions générales à poser au sujet desquelles vous sollicitez l'opinion de toutes les personnes présentes par l'entremise d'une discussion de groupe. Des désaccords sont envisageables, mais chaque personne est libre de

présenter son avis, tant que cela reste dans le respect (tolérance zéro envers les comportements ou les propos déplacés). Tout le groupe est prié de garder confidentielles les informations communiquées au cours de la discussion, et ce, dans le but de favoriser l'expression de toute l'équipe. Mentionnez qu'il est possible de traiter certains sujets en privé ou de demander à répondre au sondage au besoin. Ajoutez que votre intention est de trouver des solutions aux défis rencontrés. Mettez à la disposition de tous les membres le feuillet des ressources offertes à l'Université et suggérez-leur d'en faire usage au besoin. Libre à vous de parler de toute autre information vous apparaissant pertinente, car vous connaissez votre équipe mieux que quiconque.

Terminez la réunion en remerciant chaque personne pour sa participation et en faisant part, à nouveau, de votre désir d'apporter des améliorations.

Les questions

Le tableau suivant propose 5 questions à poser lors des rencontres de groupe. Les questions 1 à 3 sont les questions principales pour lesquelles la majorité du temps de la rencontre doit être alloué. La question 2 est la plus centrale et la plus longue. Les questions 4 et 5 servent à clore l'entretien; il faut néanmoins vous assurer de conserver assez de temps pour les aborder adéquatement.

TABLEAU 2 : QUESTIONS DE RENCONTRE DE GROUPE

QUESTIONS	REMARQUES
1. Quels sont les avantages que vous percevez à travailler ou à étudier au sein de cette équipe?	Cela est un bon moyen de briser la glace et d'obtenir de l'information sur ce qui fonctionne et satisfait votre équipe.
2. Quels sont les défis que vous rencontrez personnellement concernant : a. L'accueil et l'intégration à l'équipe b. Le climat psychologique de travail et d'études c. L'encadrement et la progression d. Les valeurs en milieu de travail et d'études e. L'organisation du temps de travail et d'études f. L'environnement physique de travail et d'études g. Les politiques et mesures	Lorsque la glace est brisée, vous pouvez entrer dans le cœur du sujet. Pour cette question, n'hésitez pas à vous référer au tableau des catégories de questions si les membres de votre équipe désirent davantage de précisions sur un sujet ou si vous désirez alimenter la conversation. Aussi, notez que le sujet des finances n'est pas inclus dans la question 2, cette question étant plus délicate.
3. Selon vous, quelles sont les améliorations qui pourraient être apportées concernant l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans l'équipe/l'emploi/le stage?	Cela permettra aux membres de votre équipe de finir la rencontre sur une note positive, surtout si les sujets précédents ont été délicats pour certaines personnes. Une autre avenue serait d'aborder les pistes d'amélioration au fur et à mesure que les défis sont identifiés (soit à chaque sous-point de la question 2).
4. Y a-t-il d'autres éléments que vous aimeriez ajouter à la présente discussion?	Cela vous permettra peut-être de toucher à certains aspects importants qui n'étaient pas inclus dans les questions précédentes.
5. Avez-vous apprécié la présente discussion? Si elle était à refaire, que modifieriez-vous?	Cela vous permettra d'améliorer le déroulement des discussions futures.

PLANIFICATION D'UN SONDAGE

La préparation

Choisissez entre un sondage en format papier ou électronique. Le premier peut facilement être rempli en présentiel lors d'une rencontre par exemple, ce qui augmente le taux de réponse. Le second a toutefois l'avantage de compiler automatiquement les résultats. Souvent, un chiffrier contenant les données peut être généré pour faciliter l'analyse.

Dans le but de recueillir le plus d'information possible, assurez l'anonymat des réponses de chaque membre de l'équipe. Dans cette perspective, allouez un temps précis pour remplir le sondage afin que les copies ou les réponses soient remises ou envoyées en même temps. Cela évite ainsi la possibilité d'associer les personnes participantes à leurs réponses.

Informez toutes les personnes participantes que cette initiative a pour objectif de repérer les défis existants pour générer les changements appropriés. Restez disponibles pour les membres de votre équipe, car certaines personnes pourraient avoir des questions ou désirer aborder un sujet de manière plus approfondie avec vous. Mettez le feuillet des ressources offertes à l'Université à la disposition de tous les membres et suggérez-leur d'en faire usage au besoin.

Les questions

Le sondage peut contenir des questions fermées ou ouvertes. Nous recommandons toutefois d'opter pour un mélange entre les deux types de questions pour avoir accès à de l'information précise et détaillée.

Un exemple de questionnaire se trouve en [annexe](#). Libre à vous de le modifier pour qu'il réponde au mieux à vos besoins.

Si vous désirez modifier le questionnaire en version électronique, assurez-vous d'inclure la note suivante au début de chaque section :

- Pour une question fermée : « Pour la question suivante, cochez la case qui correspond le mieux à votre réalité. »
- Pour une question ouverte : « Pour la question suivante, répondez au meilleur de vos connaissances. »

Les concepts de base

Si vous optez pour un sondage qui ne sera pas rempli en votre présence, vous devrez vous assurer que les concepts abordés (p. ex., équité, diversité, inclusion) sont compris de toutes et de tous. Vous pouvez soit définir ces concepts à même le questionnaire, soit demander aux membres de votre équipe de faire une courte formation d'introduction (p. ex., [Capsule 1 : Les principaux concepts](#), de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec).

Références et ressources utiles

Pour approfondir le sujet et pour consulter les références et quelques ressources utiles, [cliquez ici](#).

Remerciements

Ce projet a été financé en partie par le programme des Chaires de recherche du Canada et le Secrétariat à la condition féminine.

Remerciements à Eve Langelier et son équipe pour l'idéation, la recherche et la production des contenus*. Eve Langelier est titulaire de la Chaire du CRSNG pour les femmes en sciences et en génie du Québec et professeure à la Faculté de génie de l'Université de Sherbrooke.

La [Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec](#) (CFSG) vise à accroître la représentation féminine et à maintenir la participation des femmes dans le domaine des sciences et du génie (SG). Dans son premier volet, elle œuvre auprès des jeunes filles et

de leur entourage pour présenter et démystifier les possibilités que les SG ont à offrir. Elle agit également auprès des étudiantes et des professionnelles pour mieux les outiller à surmonter les obstacles qui affectent encore leur parcours. Puis, elle collabore avec plusieurs milieux afin de mobiliser les efforts autour de l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche. Dans son deuxième volet, elle se consacre à la recherche pour comprendre et faire connaître la problématique. Elle contribue ainsi à soumettre des pistes de solution aux différentes instances impliquées pour stimuler le changement.

Partenaires fondateurs : CRSNG et Université de Sherbrooke. Partenaire principal : Rio Tinto.

*Les contenus de cet outil ont été édités par l'Université de Sherbrooke.

