PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION (EDI)

2022-2024

cirodd
Centre interdisciplinaire de recherche en opérationnalisation du développement durable

Définitions
Les définitions des termes « équité », « diversité » et « inclusion » utilisées sont celles publiées par les Fonds de recherche du Québec (FRQ) :

L'ÉQUITÉ
renvoie à un traitement juste, visant notamment l'élimination des barrières systémiques qui désavantagent certains groupes. Un traitement équitable n'est pas nécessairement identique pour tous et toutes, mais tient compte des différentes réalités, présentes ou historiques, afin que toutes les personnes aient accès aux mêmes opportunités en matière de promotion et de soutien à la recherche.

LA DIVERSITÉ
renvoie à la présence, au sein de l'écosystème de la recherche et de la société, de personnes provenant de différents groupes, ce qui favorise l'expression de points de vue, d'approches et d'expériences variées, incluant ceux des groupes sous-représentés. Les FRQ valorisent l'apport de cette diversité à la recherche.

L'INCLUSION
renvoie à la mise en place de pratiques permettant à l'ensemble des membres de la société d'être et de se sentir valorisés, soutenus et respectés, en portant une attention particulière aux groupes sous-représentés au sein de la communauté de la recherche et dans la recherche elle-même.

Principe sous-jacent
Adopter une vision large de la diversité. Celle-ci inclut, sans s'y limiter, le genre, l'incapacité, l'identité autochtone, l'origine ethnique, l'orientation et l'identité sexuelle, la religion, l'âge, la langue, la parentalité, l'immigration, la localisation géographique, le statut socioéconomique.

1.

CRITÈRE FRONT :

MISE EN PLACE D'ACTIONS CONCRÈTES POUR FAVORISER L'EDI AU SEIN DU REGROUPEMENT

ACTIONS MENÉES	ÉCHÉANCIER	INDICATEUR
1.1 Favoriser des conditions de travail équitables au sein de l'équipe de mise en oeuvre (EMO) ex.: rémunération, évaluation, sécurité, prévention du harcèlement	En continu	Avoir une politique de ressources humaines qui offre des conditions de travail équitables
1.2 Encourager la conciliation travail-vie personnelle au sein de l'EMO (ex.: garde d'enfants, horaire flexible, congés parentaux, retour au travail)	En continu	Avoir une politique de ressources humaines qui soutient la conciliation travail - vie personnelle
1.3 S'assurer que les nouvelles personnes membres se sentent incluses au sein du regroupement dès leur arrivée	En continu	Fournir une trousse d'accueil aux nouvelles personnes et organiser au minimum un événement par année en présentiel
1.4 Encourager la représentativité et promouvoir une plus grande diversité dans la composition des différents comités du regroupement	En continu	La représentativité de tous les comités est équilibrée et les membres d'un même comité ne représentent jamais 100% d'un même groupe
1.5 Inclure les principes d'EDI dans les programmes d'appui financier du CIRODD	En continu	- Ajout d'un critère évaluant les efforts déployés pour favoriser les principes d'EDI dans les projets de recherche soumis pour les programmes d'appui financier du CIRODD - Inviter les membres du comité permanent d'évaluation à visionner le module de formation portant sur les préjugés involontaires (envoi courriel)
1.6 Encourager l'inclusion de critères en EDI pour l'octroi de bourses ou dans tout concours issu d'un partenariat entre le CIRODD et d'autres organisations	En continu	Chaque concours et octroi de bourse se rattachant au CIRODD comporte des critères EDI
1.7 Rédiger toutes les communications du CIRODD selon les principes de l'écriture inclusive	En continu	Les publications sur le site web et les médias sociaux, ainsi que les bulletins et infolettres envoyés par courriel sont tous rédigés de manière inclusive
1.8 Réaliser une consultation auprès des étudiant.e.s et jeunes chercheur.e.s pour connaître leur opinion sur les manières de mieux intégrer les principes d'EDI au sein du CIRODD	E2023	Organiser une rencontre visant à recueillir les témoignages et/ou diffuser un formulaire en ligne en vue de synthétiser les préoccupations
1.9 S'assurer que les événements organisés pour les membres soient le plus inclusifs possible	En continu	Tous les événements organisés sont équilibrés en termes de représentativité et les intervenant.e.s ne représentent jamais 100% d'un même groupe
1.10 Réaliser un sondage pour déterminer à quel stade de leur carrière se situent les membres du regroupement	H2023	Un sondage est réalisé et un portrait de la situation est ainsi dressé

2.

CRITÈRE FRONT :

CONTRIBUTION À LA SENSIBILISATION ET À LA FORMATION DE L'ENSEMBLE DES EXPERT.E.S DU REGROUPEMENT AUX ENJEUX D'EDI

ACTIONS MENÉES	ÉCHÉANCIER	INDICATEUR
2.1 Inciter les membres à intégrer des analyses comparatives fondées sur le sexe ou le genre dans leurs projets de recherche	H2023	Effectuer un envoi courriel aux membres et aux étudiant.e.s avec des références crédibles
2.2 Sensibiliser les membres quant aux conséquences du surmenage et celles de la pression de performance en milieu académique	A2024	Deux fois par année, inclure dans le bulletin aux membres un court article de sensibilisation (ex: informer les membres quant aux bienfaits des mercredis sans réunion)
2.3 Ajout d'une page EDI sur notre site web sur laquelle seront fournis des outils/liens	A2022	Création d'une page sur notre site web et envoi d'une infolettre pour l'annoncer
2.4 Informer les membres et former l'EMO aux différents outils disponibles afin de rédiger de manière inclusive	A2022	Un envoi courriel aux membres et étudiant.e.s + création d'une page dédiée au sujet sur notre site web + Faire suivre le guide de rédaction produit par l'ETS à l'EMO
2.5 Informer l'EMO et les membres des différentes formations et outils disponibles en ligne pour mieux comprendre comment inclure les principes d'EDI dans le domaine de la recherche	É2022	Un envoi courriel par année aux membres et étudiant.e.s + création d'une page dédiée sur notre site web
2.6 S'assurer que l'EMO suive au moins une formation par année sur l'intégration des principes d'EDI dans le domaine de la recherche et/ou en milieu universitaire	En continu	Une formation suivie par année
2.7 Contacter d'autres regroupements stratégiques afin de discuter des enjeux EDI et considérer des stratégies possibles en partenariat	H2024	Développer deux partenariats (évènement, mini-guide de bonnes pratiques)
2.8 Partager ce plan d'action avec les membres et les étudiant.e.s en plus de l'afficher sur la page EDI de notre site web	H2023	Un envoi courriel par année aux membres et étudiant.e.s
2.9 Favoriser le concept de la trans et l'interdisciplinarité, créant ainsi des environnements de recherche inclusifs et innovants	En continu	Programmes d'appui + partenariats + évènements et projets

3.

CRITÈRE FRONT :

PRISE EN COMPTE DE L'EDI DANS L'ÉLABORATION ET LA RÉALISATION DE LA DÉMOCRATISATION DES CONNAISSANCES AUPRÈS D'UN PUBLIC DIVERSIFIÉ

ACTIONS MENÉES	ÉCHÉANCIER	INDICATEUR
3.1 Quand la nature de l'évènement le permet, s'assurer d'offrir l'option de présence virtuelle aux membres lors des évènements du regroupement	En continu	Programmes d'appui + partenariats + évènements et projets
3.2 Coorganiser ou organiser un évènement afin d'offrir des modèles aux groupes sous-représentés	H2023	Un évènement organisé ou coorganisé par année
3.3 Création d'articles sur les défis rencontrés par des membres féminines du regroupement à travers leur parcours professionnel	A2023	Envoyer un sondage aux membres pour vérifier si intérêt (y a + publication d'au moins un billet sur notre site web + encourager les membres à faire partie de femmesexpertes.ca
3.4 Participation à des activités scientifiques auprès de jeunes provenant de groupes sous-représentés ou historiquement défavorisés	É2023	Participer à une activité par année
3.5 S'assurer d'utiliser des images de personnes issues de milieux différents dans nos communications, autant à l'interne qu'à l'externe	En continu	Les images utilisées dans nos outils de communication reflètent la diversité de la population québécoise
3.6 Animer un comité d'orientation mixte composé d'acteurs.trices de terrain issu.e.s de divers horizons avec pour objectif le transfert de connaissances dans les milieux preneurs	En continu	Un comité en place qui se réunit une à deux fois par an
3.7 Valoriser la diversité des savoirs et leur promotion par la mise en place de formations qui réussissent le milieu académique, le milieu professionnel (industries, institutions publiques et OBNL) et la société civile	Été 2022	Organisation de l'École d'été en transformation sociétale à l'É2022

CE PLAN A ÉTÉ ADOPTÉ EN 2022

RÉFÉRENCES :

https://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/EDI/EDIpresentation_FR.pdf
https://www.scientifique-en-chef.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Rapport-SAGA-UNESCO_2018-06-18_FINAL_REV2.pdf
https://www.scientifique-en-chef.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/VLanviere_ForumEDI_20nov2018.pdf
https://www.scientifique-en-chef.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/FEugene_forumEDI_20nov2018.pdf
https://frq.gouv.qc.ca/strategie-en-matiere-equite-de-diversite-et-dinclusion/
https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2021/07/frqnt_edi_lignes_directrices_2021_fr.pdf
https://rqedi.com/wp-content/uploads/2021/05/Atelier-EDI-en-recherche-15-avril-FINAL.pdf
https://www.hec.ca/direction_services/secretariat_general/juridique/reglements_politiques/documents/politique-equite-diversite-inclusion.pdf
https://centreeau.org/fileadmin/Documents/EDI/CentrEau_Plan_action_EDI.pdf
http://qridd.ethrtl.ca/wp-content/uploads/2021/03/GRIDD-EDI-1.pdf