

# L'équité, la diversité et l'inclusion dans le milieu de la recherche universitaire



RÉSEAU INTERUNIVERSITAIRE QUÉBÉCOIS  
**ÉQUITÉ • DIVERSITÉ • INCLUSION**

QUÉBEC INTERUNIVERSITY  
**EQUITY • DIVERSITY • INCLUSION**  
NETWORK

En collaboration avec:



# Plan de la présentation

- ◎ Mission et objectif du RIQEDI
- ◎ Qui participe au RIQEDI?
- ◎ Universités québécoises membres du RIQEDI
- ◎ Définitions de base en ÉDI
- ◎ Groupes sous-représentés
- ◎ Biais
- ◎ Importance de l'ÉDI en recherche



RÉSEAU INTERUNIVERSITAIRE QUÉBÉCOIS  
**ÉQUITÉ • DIVERSITÉ • INCLUSION**

QUÉBEC INTERUNIVERSITY  
**EQUITY • DIVERSITY • INCLUSION**  
NETWORK

# Présentation de la cofondatrice et Directrice générale



## Cofondatrice et Directrice générale du Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RIQEDI)

Conseillère stratégique en ÉDI pour l'Observatoire international sur les impacts sociétaux en intelligence artificielle et du numérique (OBVIA)

Chercheure Chaire BMO diversité et gouvernance

Candidate au doctorat UdeM- Centre de recherche sur la mondialisation et le travail (CRIMT)

Chargée de cours- UdeM

Chargée d'encadrement- Télugu



RÉSEAU INTERUNIVERSITAIRE QUÉBÉCOIS  
**ÉQUITÉ • DIVERSITÉ • INCLUSION**

QUÉBEC INTERUNIVERSITY  
**EQUITY • DIVERSITY • INCLUSION**  
NETWORK

# Mission et objectif du RIQEDI

Le Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RIQEDI) est une **communauté de pratique** visant à rassembler les acteurs et les actrices des universités québécoises qui ont le mandat ou le désir de promouvoir et d'intégrer les valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) au sein de leurs institutions.

L'objectif du réseau est de permettre à ses membres d'apprendre, de partager les bonnes pratiques et de créer des synergies afin que les valeurs d'ÉDI soit comprises, intégrées et promues dans toutes les sphères d'opération des universités québécoises, de l'enseignement, à la recherche, en passant par la gouvernance et les services à la collectivité.



RÉSEAU INTERUNIVERSITAIRE QUÉBÉCOIS  
**ÉQUITÉ • DIVERSITÉ • INCLUSION**

QUÉBEC INTERUNIVERSITY  
**EQUITY • DIVERSITY • INCLUSION**  
NETWORK

# Qui participe au RIQEDI?

- ⊙ Conseiller-ères en ÉDI
- ⊙ Conseiller-ères en accès à l'égalité
- ⊙ Conseiller-ères en ressources humaines
- ⊙ Conseiller-ères scientifiques- recherche
- ⊙ Gestionnaires des universités
- ⊙ Gestionnaires des organismes subventionnaires
- ⊙ Gestionnaires CDPDJ
- ⊙ Chercheur-e-s
- ⊙ Professeur-e-s
- ⊙ Étudiant-e-s
- ⊙ Juristes-avocat(e)s

Total : 140 membres-participant(e)s



RÉSEAU INTERUNIVERSITAIRE QUÉBÉCOIS  
**ÉQUITÉ • DIVERSITÉ • INCLUSION**

QUÉBEC INTERUNIVERSITY  
**EQUITY • DIVERSITY • INCLUSION**  
NETWORK

# Universités québécoises membres du RIQEDI

- Université de Montréal
- Université Laval
- Université Sherbrooke
- Université Concordia
- Université McGill
- École des Hautes études commerciales (HEC)
- TELUQ
- École nationale d'administration publique (ENAP)
- Bishop
- Institut national de la recherche scientifique (INRS)
- Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR)
- Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT)
- Université du Québec à Montréal (UQAM)
- Université du Québec en Outaouais (UQO)
- Université du Québec à Rimouski (UQAR)
- École de technologie supérieure (ÉTS)
- École Polytechnique de Montréal



RÉSEAU INTERUNIVERSITAIRE QUÉBÉCOIS  
**ÉQUITÉ • DIVERSITÉ • INCLUSION**

QUÉBEC INTERUNIVERSITY  
**EQUITY • DIVERSITY • INCLUSION**  
NETWORK

# Contexte canadien et québécois

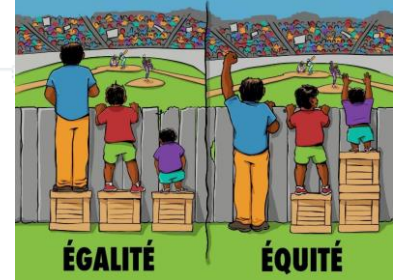
Résultats de l'**enquête de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACCPU)** (Avril 2018)- *Éducation postsecondaire: qu'en est-il de la diversité et de l'équité au sein du corps enseignant?*

Obstacles présents pour des personnes appartenant à des groupes sous-représentés: (Ivado, 2019)

- ❑ **Facteurs individuels:** conciliation travail/famille/vie personnelle, moins de publications, missions de responsabilité et mobilité pendant la maternité; moins de présences dans les réseaux formels et informels, stéréotypes et autocensure
- ❑ **Facteurs organisationnels:** processus de recrutement et de promotion; composition des comités de sélection; procédures et règlements; culture du monde universitaire; biais inconscients
- ❑ **Facteurs sociétaux:** orientation sexuée des domaines; socialisation, manque de sensibilisation aux enjeux; manque de modèles.
- ❑ **Chaires de recherche du Canada (CRC): Plan en ÉDI**
- ❑ **Charte et programme Dimensions du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG)**

# Définitions de base en ÉDI

- ❑ **Diversité:** Réfère à un groupe d'individus qui possèdent des caractéristiques différentes
- ❑ **Égalité:** Chaque personne a accès aux mêmes chances
- ❑ **Équité:** Démarche pour corriger les désavantages historiques existant entre des groupes
- ❑ **Inclusion:** Environnement respectueux de la diversité qui intègre pleinement tous les membres de sa communauté et favorise leur bien-être
- ❑ **Groupes désignés:** Groupes de personnes marginalisées qui rencontrent des obstacles persistants en matière d'emploi
- ❑ **Intersectionnalité:** Renvoie aux désavantages historiques multiples



RÉSEAU INTERUNIVERSITAIRE QUÉBÉCOIS  
**ÉQUITÉ • DIVERSITÉ • INCLUSION**

QUÉBEC INTERUNIVERSITY  
**EQUITY • DIVERSITY • INCLUSION**  
NETWORK



# Groupes sous-représentés et auto-identification

Groupes désignés (5) selon la Charte des droits de la personne du Québec (CDPDJ):

1. **Femmes:** genre
2. **Minorités visibles:** personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de « race ou de couleur blanche ».
3. **Minorités ethniques:** membres des minorités ethniques sont des personnes, autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.
4. **Personnes autochtones:** Indiens, Inuits ou des Métis du Canada.
5. **Personnes handicapées:** « ...toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes».



RÉSEAU INTERUNIVERSITAIRE QUÉBÉCOIS  
**ÉQUITÉ • DIVERSITÉ • INCLUSION**

QUÉBEC INTERUNIVERSITY  
**EQUITY • DIVERSITY • INCLUSION**  
NETWORK

# Autres groupes sous-représentés et motifs interdits de discrimination

## Autres groupes de personnes sous-représentées à tenir en compte:

- ☐ Identité de genre
- ☐ Orientation sexuelle
- ☐ Religion
- ☐ Âge
- ☐ Ascendance
- ☐ Lieu d'origine
- ☐ Famille
- ☐ État matrimonial

**Motifs interdits de discrimination par la Charte (14):** 1) âge; 2) condition sociale; 3) convictions politiques; 4) état civil; 5) grossesse; 6) handicap; 7) moyen pour pallier un handicap; 8) identité de genre; 9) expression de genre; 10) langue; 11) orientation sexuelle; 12) race, couleur, origine ethnique ou nationale; 13) religion; 14) sexe

# Biais

C'est quoi un biais? (150 biais répertoriés)

Un préjugé en **faveur ou contre** une chose, une personne ou un groupe par rapport à un autre généralement d'une manière qui est considérée comme injuste. Les biais peuvent être détenus par un **individu, un groupe ou une institution** et peuvent avoir des **conséquences négatives ou positives**.

Sachez qu'il **n'existe pas une solution miracle** pour minimiser l'impact de ses biais. Il faut minimalement poser ces trois actions :

- ⇒ Accepter que l'on a tous et toutes des biais,
- ⇒ Faire preuve d'introspection et questionner ses croyances et ses convictions.
- ⇒ Demeurer humble et accueillir la rétroaction de ses collègues



RÉSEAU INTERUNIVERSITAIRE QUÉBÉCOIS  
**ÉQUITÉ • DIVERSITÉ • INCLUSION**

QUÉBEC INTERUNIVERSITY  
**EQUITY • DIVERSITY • INCLUSION**  
NETWORK

# Importance de l'ÉDI en recherche

- Le manque d'équité, de diversité et d'inclusion engendre des conséquences dans la production du savoir, l'évaluation de la recherche et l'innovation
- Pour accroître l'ÉDI dans nos domaines, il faut un **changement** dans la manière de fonctionner des institutions scientifiques *ex: participation et succès des personnes provenant de groupes sous-représentés dans l'octroi de bourses et subventions; augmentation de l'inclusion de l'ÉDI dans les projets de recherche et les demandes de subvention; diversité des membres dans les comités de sélection et de gouvernance, etc.*
- **Diversité cognitive:** « avantage de l'équité, de l'inclusion et de la diversité dans milieu universitaire et dans la société, puisqu'elle est représentée comme étant la force d'un groupe lors de l'élaboration d'une solution à un problème ou d'une prédiction. Par exemple, plus la diversité cognitive est grande à l'intérieur d'un groupe, plus il y a des probabilités de résoudre un problème complexe. » (CFCG, 2019)
- Équipe diversifiée (formation disciplinaire et identité): plus grande diversité cognitive, soit un plus grand éventail d'outils utiles à la résolution de problèmes en comparaison à une équipe homogène.

➤ **ÉDI= Excellence en recherche**



# Merci!

## Questions-Commentaires?

Bibiana Pulido

Cofondatrice et Directrice générale

[bibiana.pulido@umontreal.ca](mailto:bibiana.pulido@umontreal.ca)

[reseau.edi@gmail.com](mailto:reseau.edi@gmail.com)

(Site web en construction)



RÉSEAU INTERUNIVERSITAIRE QUÉBÉCOIS  
**ÉQUITÉ • DIVERSITÉ • INCLUSION**

QUÉBEC INTERUNIVERSITY  
**EQUITY • DIVERSITY • INCLUSION**  
NETWORK