

Équité – diversité – inclusion
en recherche
(EDI, du positionnement institutionnel et
la réalité au quotidien)



Équité, Diversité et Inclusion

**Un changement institutionnel qui
engage tout le monde.**

*Dimitri Girier,
Conseiller principal EDI- DRH*

Retraite des chercheurs et chercheuses du CHUM

22 Janvier 2021

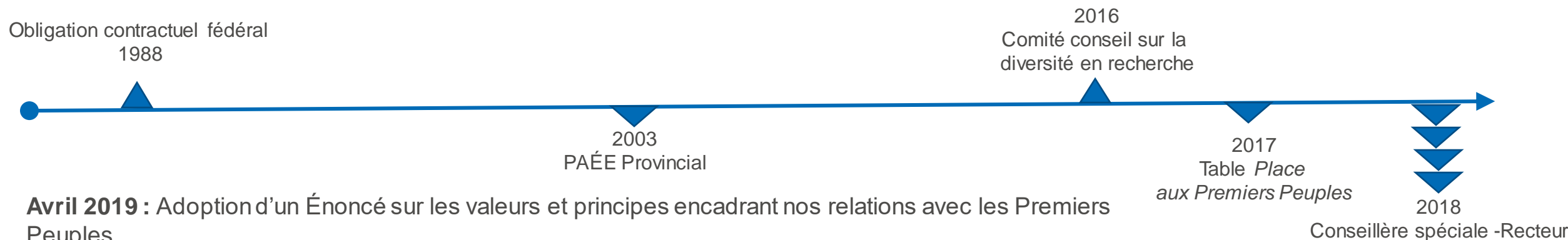
Université 
de Montréal et du monde.

Présentation

- Mot d'introduction
- Historique des mesures en EDI et PPP
- EDI en recherche
- EDI et RH
- Période de questions



Résumé de la démarche



- **Avril 2019** : Adoption d'un Énoncé sur les valeurs et principes encadrant nos relations avec les Premiers Peuples
- **Mai 2019** : Adoption d'un Énoncé de vision global sur l'équité, la diversité et l'inclusion et les relations avec les Premiers Peuples
- **Été-Automne 2019** : Réalisation d'un diagnostic sur les deux problématiques
- **Automne 2019-Hiver 2020** : Élaboration en parallèle de deux plans d'action *Pour l'équité et l'inclusion* et *Place aux Premiers Peuples*, étroitement arrimés
 - **Février 2020** : Adoption des deux plans d'action et des structures de gouvernance par la direction
 - **Mai 2020** : Présentation des deux Plans d'action aux instances
- **Été 2020** : 2^e tournée facultaire
- **Automne 2020** : Mise en place des structures de gouvernance
- **Novembre 2020** : Mise en ligne des plans d'action

L'énoncé de vision

L'énoncé de vision présente les engagements de l'Université de Montréal en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, ainsi que les principes balisant son action dans ce domaine.

VALORISER LA DIVERSITÉ COMME
UN ATOUT

CONTRIBUER À CORRIGER LES
INÉGALITÉS

RECONNAÎTRE L'IDENTITÉ PROPRE
À CHACUN

MOBILISER L'ENSEMBLE DE LA
COMMUNAUTÉ

BALISER LA PRISE EN COMPTE DES
DIVERSITÉS

Agir sous chacune de nos missions

Résultat de la mobilisation de la communauté universitaire, le plan d'action témoigne de l'engagement de l'Université de Montréal à mettre l'équité, la diversité et l'inclusion au cœur de chacune de ses missions.

RECRUTEMENT ÉTUDIANT

SOUTIEN À LA RÉUSSITE

FORMATION AUX DIVERSITÉS

RESSOURCES HUMAINES

VIVRE ENSEMBLE ET
GOUVERNANCE

PRODUCTION DES
CONNAISSANCES

ENGAGEMENT CITOYEN

Des plans d'actions articulés autour de 7 objectifs

Objectif 1 : Identifier et contrer les obstacles à un accès équitable à l'enseignement supérieur affectant les étudiants et étudiantes appartenant à des groupes sous-représentés à l'Université ou dans certaines disciplines,

Objectif 2 : Soutenir la rétention et la réussite des étudiants et étudiantes présentant des facteurs de vulnérabilité sur le plan académique ou personnel ou appartenant à des groupes sous-représentés à l'Université ou dans certaines disciplines,


Objectif 3 : Maximiser la contribution des programmes de formation à la préparation des étudiants et étudiantes de toutes disciplines à interagir et à œuvrer dans des contextes de diversités multiples,

Objectif 4 : Faire de l'Université un milieu de travail inclusif et représentatif des diversités de la communauté qu'elle dessert,

Objectif 5 : Faire de l'Université un milieu de vie inclusif, exempt de discrimination et représentatif des diversités de sa communauté,

Objectif 6 : Diversifier l'excellence et promouvoir l'équité et l'inclusion en recherche,

Objectif 7 : Intensifier les partenariats contribuant au développement des groupes vulnérables et y associer davantage les diplômés et les diplômées ainsi que les donateurs et les donatrices,



Recherche : équité, diversité et inclusion

Pascale Ouellet

Adjointe de la vice-rectrice à la recherche
Responsable du dossier de l'ÉDI en recherche

Retraite des chercheurs et chercheuses du CHUM

22 janvier 2021

Contexte



Un changement de paradigme

- De l'égalité formelle (traitement identique pour tous) à l'égalité réelle (légitimité d'un traitement différencié afin de promouvoir l'égalité des résultats)
- Les politiques d'équité :
 - visent à ce que les personnes appartenant à des groupes minoritaires ou vivant des situations d'exclusion accèdent de manière équitable aux institutions communes et bénéficient pleinement de leurs retombées;
 - accordent une importance toute particulière à la transformation de la culture institutionnelle ainsi qu'à la lutte à la discrimination liée aux politiques, pratiques et normes institutionnelles ou à la discrimination exercée par des individus.



► **Excellence inclusive**

Deux plans d'action 2020-2023

- Pour l'équité et l'inclusion
- Relations avec les Premiers Peuples

Principes

- Une action coordonnée et complémentaire qui touche toutes les missions
 - Une prise en compte de la diversité balisée par les exigences de la mission
 - La liberté d'expression et la liberté académique
 - La rigueur scientifique
 - La langue française
-
- Recrutement étudiant
 - Soutien à la réussite
 - Formation aux diversités
 - Ressources humaines
 - Vivre ensemble et gouvernance
 - Production des connaissances
 - Engagement citoyen
- L'excellence

Au vice-rectorat à la recherche

2016	Désignation d'une responsable du dossier
2016-2018	Comité conseil sur la diversité en recherche
2016	Implantation d'un nouveau processus pour les CRC
2017-2019	Table <i>Place aux Premiers Peuples</i>
2017-...	<u>Plan d'action</u> <i>Diversifier l'excellence</i> [et les rapports de suivi]
2018-...	Participation à la gouvernance ÉDI à l'UdeM

- ▶ Transposition des leçons apprises avec les CRC : large diffusion des occasions, stratégie/engagement ÉDI, formation obligatoire sur les biais inconscients, processus d'évaluation...

Au vice-rectorat à la recherche

- Diversité des personnes;
- Équilibre des tâches et organisation des équipes;
- Promotion, reconnaissance et accès à des fonctions de leadership scientifique;
- Évaluation interne;
- Révision par les pairs et financement;
- Publications, impact (calculé et réel), pratiques de l'édition et des éditeurs;
- Pratiques collaboratives;
- Mobilité, réseaux et internationalisation.

Mesures UdeM



Développement et suivi des indicateurs

- **Études bibliométriques** : production scientifique, impact (citations), internationalisation;
- **Autres données quantitatives** : financement, soutien institutionnel;
- **Suivi de la progression en carrière** : âge à l'embauche, âge à la promotion et délais pour l'obtention des promotions;
- **Analyses qualitatives** : pour mieux connaître les obstacles potentiellement rencontrés et l'expérience vécue par les personnes porteuses de diversités aux études supérieures et dans la carrière professorale (p. ex. groupes de discussion, sondages...);
- **Données d'auto-identification** : composition de la communauté.

► Vers des mesures de soutien et d'accompagnement appropriées

Un recrutement diversifié

Étudiants

- Identifier et contrer les obstacles à un accès équitable à l'enseignement supérieur;
- Explorer des avenues novatrices pour augmenter la présence des groupes sous-représentés aux cycles supérieurs;
- Soutenir la rétention et la réussite des étudiants et étudiantes présentant des facteurs de vulnérabilité;
- Intensification des mesures visant à encourager les femmes à s'engager dans une carrière de recherche en science.

Professeurs

- Mise en oeuvre des meilleures pratiques pour le recrutement professoral :
 - Annonce
 - Prospection et affichage
 - Formation sur les biais inconscients
 - Évaluation et sélection
 - Soutien à l'installation
 - Accueil et intégration

Une progression en carrière et en recherche équitable

- **Évaluation et promotion en carrière**

Groupe de travail institutionnel sur le concept d'**excellence inclusive** → pistes d'action + représentation auprès des organismes de financement de la recherche.

- **Climat inclusif et nivellement des obstacles**

Étude de l'expérience de travail des **titulaires de CRC** appartenant aux groupes visés (-2021) + **analyse de contexte** (-2021) → obstacles pour l'accès aux ressources, d'intégration professionnelle et de conciliation entre le travail et la vie personnelle.

Réalisation, en partenariat avec la FAECUM, d'une enquête et analyse sur l'**expérience des étudiants** porteurs de marqueurs ÉDI au sein des équipes de recherche (2021-2022);

- **Développement de la carrière**

Accompagnement des chercheurs et chercheuses appartenant aux groupes visés et des recrues, entre autres par le mentorat (inclusif)

Une recherche qui reflète les diversités

- Guides sur les principes et les meilleures pratiques en matière de prise en compte des diversités dans les travaux et d'analyse différenciée de leur incidence, selon le sexe ou d'autres marqueurs + exemples et études de cas (2020-2021);
- Intensification du soutien à la mobilisation des connaissances en ÉDI et à l'utilisation d'approches non traditionnelles, entre autres par l'accroissement des ressources, des expertises ponctuelles et des formations dédiées à cet objectif (en continu).

Des mesures spécifiques

- Centre d'excellence pluridisciplinaire en ÉDI avec le renforcement de l'intérêt pour l'étude des dynamiques propres au milieu universitaire et plus spécifiquement à l'UdeM (- 2022);
 - ▶ Appel de propositions (2018) / soutien à 4 équipes (2019-) / structuration (2021)
- Planification et lancement d'une série de documents de travail (*Working Papers Series*) en accès libre sur les thèmes liés à l'ÉDI (2021-2022);
- Soutien à la réalisation de recherches-actions menées en partenariat avec un ou des services de l'Université et contribuant à l'atteinte des objectifs institutionnels en matière d'ÉDI et de RPP;
 - ▶ Lancement d'un appel à projets (décembre 2020)
- Promotion de la carrière scientifique chez les femmes (p. ex. Parité Sciences, projet SEUR) (en continu);
- Appui aux événements en lien avec l'ÉDI (en continu).

Premiers Peuples

Prise en compte dans
l'ensemble des facettes

Déploiement d'un éventail d'initiatives sur différents plans pour favoriser l'attraction, l'accueil, l'intégration et la réussite d'**étudiants** autochtones, tout en examinant les obstacles qui contrarient leur accès à une formation universitaire et leur succès scolaire;

Pour les **professeurs** autochtones, des approches de recrutement plus proactives, la reconnaissance des savoirs et traditions de recherche, celle de trajectoires formatives, professionnelles et expérientielles diverses; des mesures planifiées pour l'accueil et l'inclusion en considérant les besoins spécifiques, et ainsi de suite.

Premiers Peuples

- Soutien à la transformation institutionnelle :
 - Lancement d'un *Programme d'appui à la codéfinition de projets de recherche et à la mobilisation des connaissances en soutien au changement institutionnel en matière de relations avec les Premiers Peuples* (novembre 2020)
- Recrutement de titulaires autochtones pour deux nouvelles CRC : financement central du salaire de ces titulaires (100 % la première année, 50 % les deux années subséquentes) (septembre 2022);
 - *Affichage* (janvier 2021)
- Soutien à des projets de recherche réalisés en partenariat avec les communautés et intégrant les savoirs et les perspectives autochtones (en continu);
- Éthique de la recherche : formation intensifiée sur les enjeux propres à la recherche auprès des communautés autochtones et à l'intégration des savoirs autochtones; intégration facilitée d'Autochtones dans les CÉR (en continu);
- Soutien aux projets des facultés ou des chercheurs, chercheuses visant le développement global, la santé et la réussite des jeunes Autochtones aux ordres antérieurs d'enseignement, et réalisés en partenariat avec les communautés et les organismes autochtones (en continu).



RH: équité, diversité et inclusion

Dimitri Girier
Conseiller principal EDI - DRH

Retraite des chercheurs et chercheuses du CHUM
22 janvier 2021

Un plan d'actions EDI - PPP: Pour qui, pourquoi, quand?



- ❖ Femmes
 - ❖ Minorités visibles
 - ❖ Minorités ethniques
 - ❖ Autochtones
 - ❖ Personnes handicapées.
-
- ❖ Communauté LGBTQ2+
 - ❖ Immigrants
 - ❖ Adultes et Parents



1. Avoir une représentation adéquate des 5 groupes désignés dans tous les corps d'emplois
2. Offrir un milieu de vie exempt de discrimination et respectueux des différences



Phase 2 : 2016 – 2019
Phase 3 : 2020 – 2022

Prochaine étape - avril 2023

- ✓ Faire un bilan de la phase 3
- ✓ Élaborer le plan d'actions de la phase 4

Problématiques émergentes

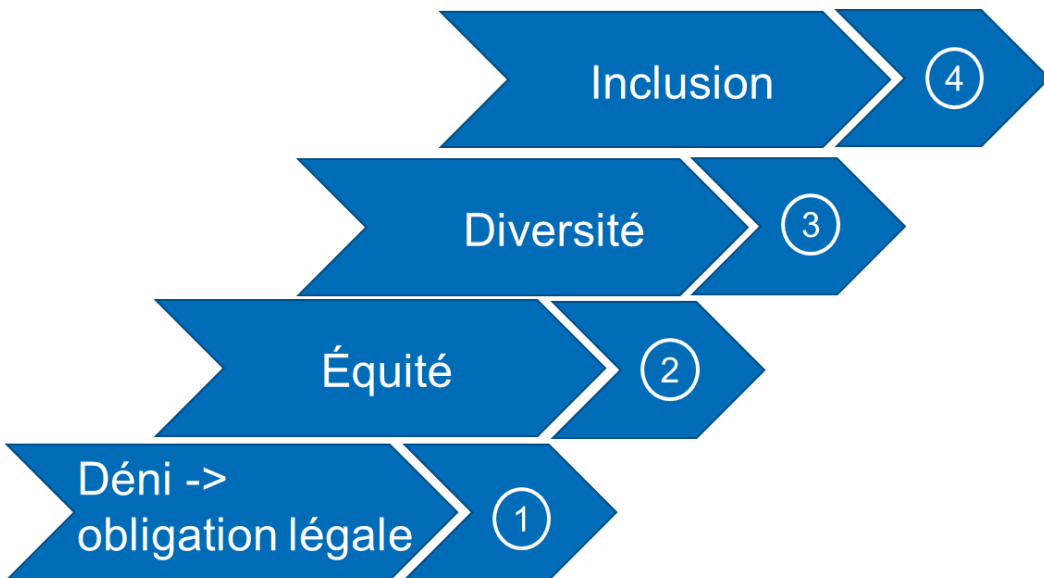
- Identités de genre plus fluides
- Diversité ethnoculturelle accrue chez les milléniaux (« enfants de la Loi 101 »)
- Internationalisation de l'enseignement supérieur
- Réconciliation avec les Premiers Peuples
- Prise en compte accrue de l'intersectionnalité

À l'UdeM

- Des caractéristiques diverses
 - Genre, orientation sexuelle, identité et expression de genre
 - Statut migratoire, origine ethnique, appartenance à un groupe racisé, langue, religion,
 - Handicap
 - Appartenance aux Premiers Peuples
 - Condition socioéconomique
 - Âge
 - **Parcours de carrière et de recherche**

EDI : définitions et niveaux de maturité

Niveau de maturité en Équité, Diversité et Inclusion



Équité : Les politiques d'équité visent à ce que les personnes appartenant à des groupes minoritaires ou vivant des situations d'exclusion accèdent de manière équivalente aux institutions communes et bénéficient pleinement de leurs retombées sur les plans socioéconomique, éducatif ou personnel. On veut ainsi combattre la discrimination systémique ainsi que la discrimination exercée par les individus, qui continue de jouer un rôle significatif dans la persistance des inégalités.

Diversité : Terme souvent utilisé pour parler des différences, ou des similarités, entre les individus. Ces différences sont reflétées par le sexe, la race, le physique, la religion et les croyances, les valeurs, l'âge, l'éducation, la langue, l'orientation ou l'identité sexuelle etc.

Par conséquent, la diversité comprend les opinions, les idées, les traits de personnalité, les expériences professionnelles et de vie, les compétences et les connaissances diverses des individus. La diversité se base sur la variété de profil et la variété d'expériences enrichissantes.

Inclusion : Une action visant à 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.

C'est un engagement soutenu visant l'accueil, l'intégration, l'accompagnement et le cheminement.

Un plan d'actions RH articulés autour de trois objectifs et...

1

La diversification du bassin de professeurs

2

La diversification de notre bassin d'employés

3

Faire de l'université un milieu inclusif et diversifié

Attirer et intégrer un talent diversifié

Avoir un portrait juste et à jour de nos employés

Faire connaître notre engagement et développer la fierté

Développer et adopter des comportements inclusifs.



... et six grands leviers d'actions.



Questionnaire
auto-identification



Données



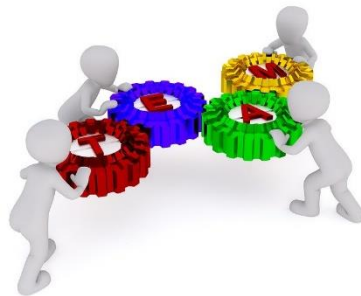
Recrutement



Communication
/sensibilisation



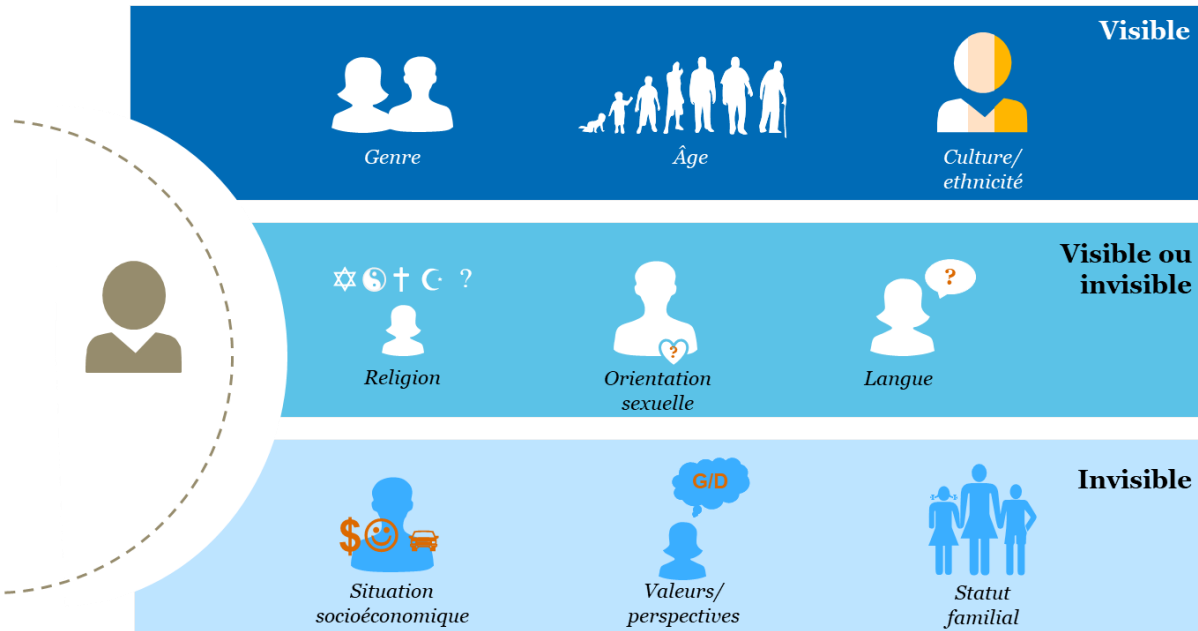
Formations



Partenariats externes

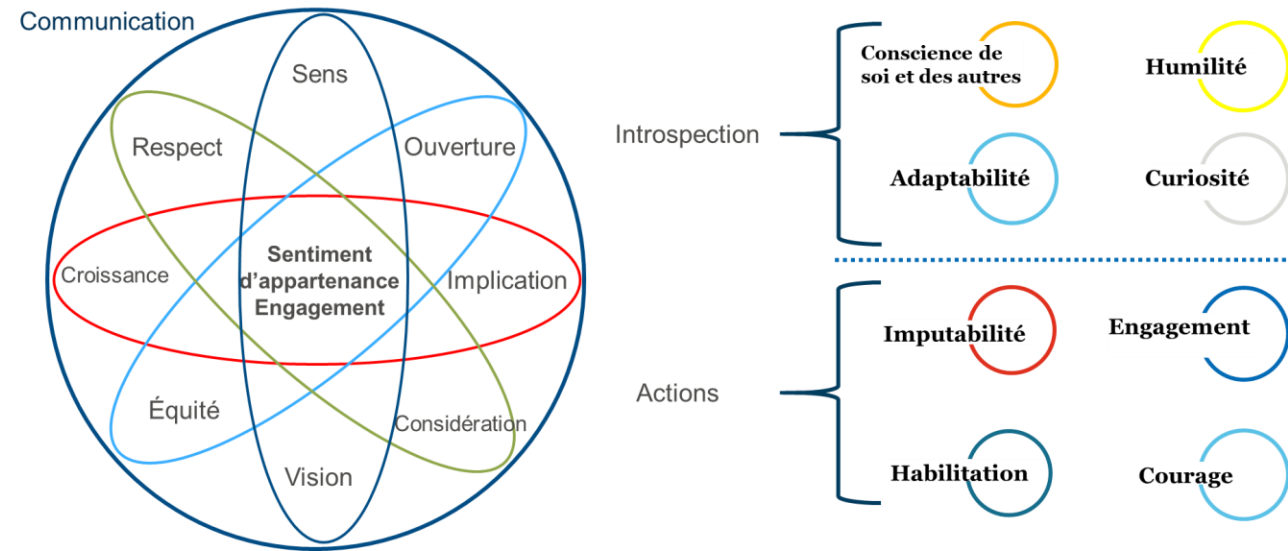
Deux initiatives visant à développer des comportements inclusifs et respectueux des différences.

Les biais inconscients



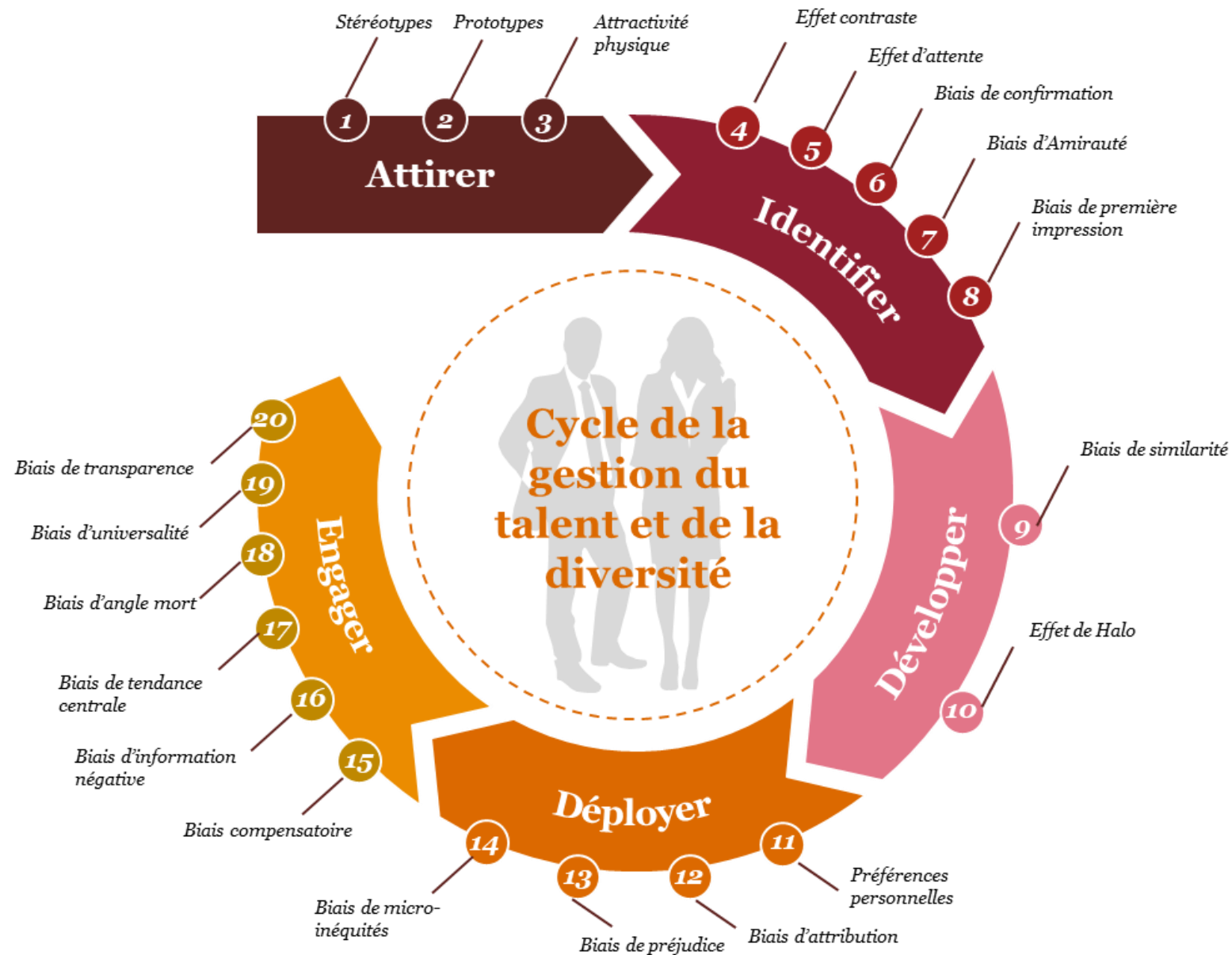
Ils nous empêchent de prendre de bonnes décisions.

Le leadership inclusif



Il permet à un talent diversifié de se déployer.
Il est la preuve de l'engagement des organisations.

L'occurrence des biais* dans le cycle de gestion du talent et de la diversité



EDI : quel intérêt pour le CR CHUM?

Pour les patients?

Pour les employés?

Pour votre réputation /image ?

Pour les étudiants?

Pour répondre à vos obligations légales?

Pour répondre aux préoccupations de votre Conseil?

Pour les donateurs?

Parce que les autres le font déjà.

Pour demeurer compétitif?

Questions



«Tout groupe humain prend sa richesse dans la communication, l'entraide et la solidarité visant à un but commun : l'épanouissement de chacun dans le respect des différences».

Françoise Dolto, psychanalyste française.