

GUIDE POUR REPÉRER LES DÉFIS RELIÉS À L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION VÉCUS PAR LES MEMBRES D'UNE ÉQUIPE DE RECHERCHE



Avec la participation financière de

RÉSUMÉ GRAPHIQUE

Repérer les défis vécus par les membres d'une équipe de recherche

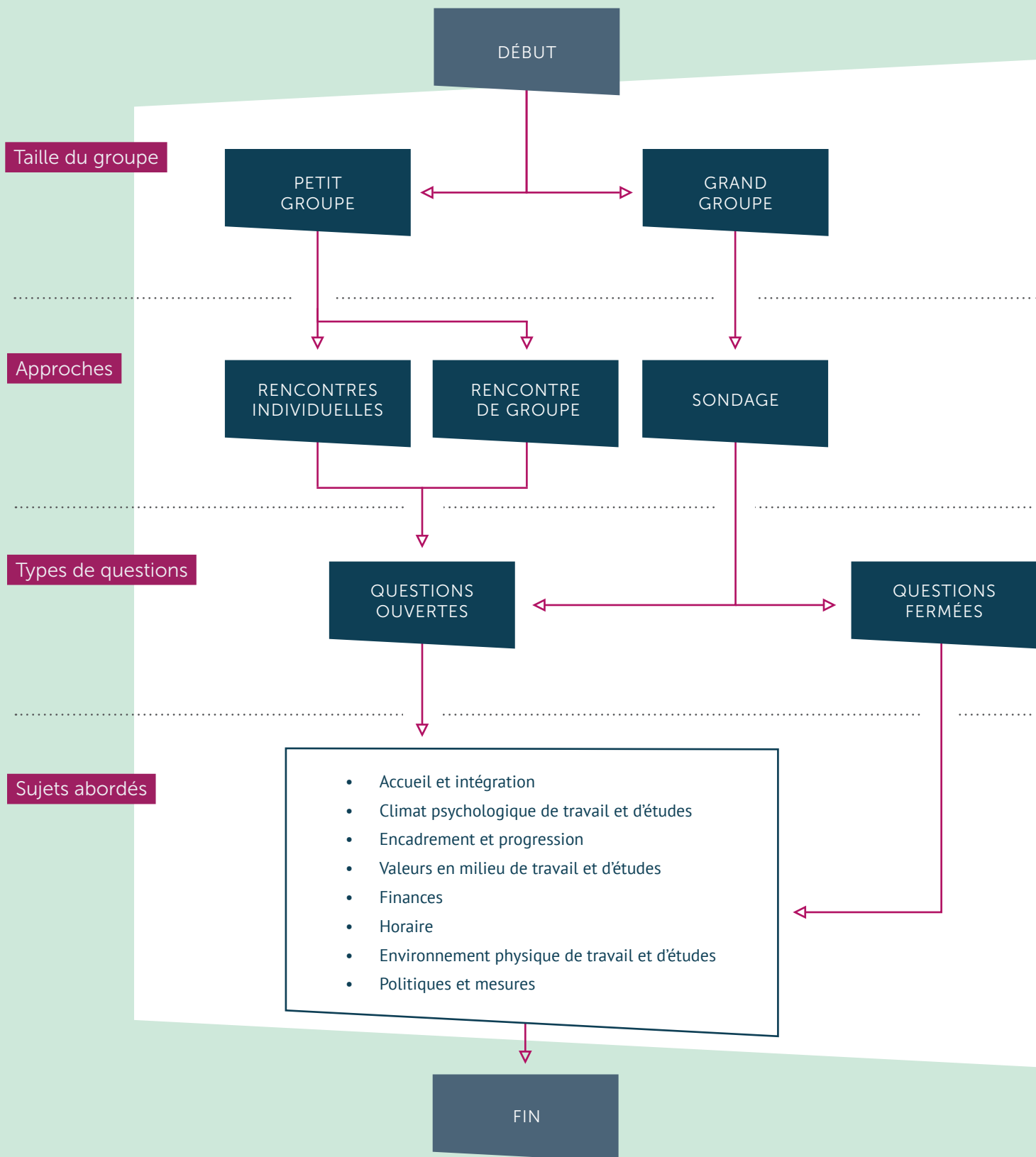


TABLE DES MATIÈRES

1. PRÉSENTATION DU GUIDE	4
Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC)	4
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) et Fonds de recherche du Québec – Nature et technologies (FRQNT).....	4
2. APPROCHES ENVISAGÉES	5
2.1 Approche pour les petits groupes.....	5
2.1.1 Les rencontres individuelles.....	5
2.1.2 Les rencontres de groupe	6
2.2 Approche pour les grands groupes.....	7
3. QUESTIONS	8
3.1 Types de questions	8
3.1.1 Les questions fermées	8
3.1.2 Les questions ouvertes.....	8
3.2 Catégories de questions	9
3.3 Objectifs des questions.....	9
4. MÉTHODOLOGIE PROPOSÉE POUR LA COLLECTE DE DONNÉES	10
4.1 Canevas de rencontre individuelle	10
4.1.1 La rencontre	10
4.1.2 Les questions	10
4.2 Canevas de rencontre de groupe.....	11
4.2.1 La rencontre	11
4.2.2 Les questions	12
4.3 Planification d'un sondage.....	13
4.3.1 La préparation	13
4.3.2 Les questions	13
4.3.3 Les concepts de base.....	13
RÉFÉRENCES	14
ANNEXE - QUESTIONNAIRE POUR SONDAGE OU RENCONTRE INDIVIDUELLE	15
Partie 1 - Connaissance en équité, diversité et inclusion	15
Partie 2 – Identification des défis vécus par les membres d'une équipe de recherche.....	16

1. PRÉSENTATION DU GUIDE

Considérant leurs nombreux avantages potentiels (Langelier & Brodeur, 2020), l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) ont été intégrées en 2018-2019 dans l'évaluation des demandes de subvention de recherche et l'attribution de chaires de recherche au sein de divers organismes. Voici des exemples.

Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC)

Le PCRC évalue l'ÉDI lors de l'attribution des chaires de recherche, lors du dépôt des plans d'action, des rapports ÉDI 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 désormais les mesures particulières appliquées par les candidates ou les candidats pour favoriser l'ÉDI dans leur environnement de recherche et de formation (CRSNG, 2019; FRQNT, 2019). Par exemple, dans l'évaluation des demandes de subventions à la découverte au CRSNG (2019), l'ÉDI 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'ÉDI et le respect des exigences décrites dans les demandes de subvention doivent être améliorés. Ainsi, nombreuses sont les personnes candidates qui désirent obtenir les outils nécessaires pour considérer l'ÉDI dans leur équipe et leurs recherches et en traiter adéquatement dans leurs demandes de subventions.

Ce document vous sera utile pour broser un portrait des défis auxquels les membres de votre équipe font face concernant l'ÉDI. Un tel portrait vous permettra de cibler les pistes d'amélioration et d'élaborer un plan d'intervention tangible à inclure dans vos demandes de subventions. Pour ce faire, le présent document comporte quatre sections principales, dont :

- la section « questions » qui vous présente une vue d'ensemble des types de questions et des sujets qu'il est possible d'aborder pour repérer les défis relatifs à l'ÉDI vécus par les membres de votre équipe;
- la section « méthodologie proposée pour la collecte de données » qui met à votre disposition des canevas d'entrevue ainsi qu'une planification de sondage que vous pouvez adapter à vos besoins;
- la section « annexe » qui présente un exemple de questionnaire qu'il vous est possible d'utiliser et d'adapter en fonction de l'approche choisie.

Dans l'éventualité où vous souhaiteriez aller plus loin et réfléchir au portrait des pratiques en matière d'ÉDI de votre institution et de votre milieu, référez-vous-en au document *Portrait de mon milieu : Équité, diversité et inclusion* (Langelier et Brodeur, 2020).

- la section « approches envisagées » qui vous permet d'établir l'approche la mieux adaptée pour sonder votre équipe en fonction de sa taille;

2. APPROCHES ENVISAGÉES

Nous proposerons ci-dessous 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. De plus, 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 participé à l'élaboration de celui-ci.

2.1 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 groupes. De plus, le fait d'avoir une petite équipe ne vous empêche pas d'opter pour un sondage (voir section 2.2) si vous jugez cette approche plus convenable. Ce peut être une bonne façon de faire la démarche de manière anonyme et confidentielle.

2.1.1 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'ÉDI. 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 population étudiante). En effet, 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 étudiant ou votre étudiante se sentira suffisamment en confiance pour s'exprimer librement et ne pas laisser la position d'autorité affecter ses réponses? Lors de cette réflexion, il importe 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 autrui, lorsque bien effectuée;
- Favorisent 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 dépendamment de 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).

2.1.2 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'ÉDI 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 de vous assurer que chaque membre sera en mesure et à l'aise à s'exprimer librement et de garantir que les divers biais, comme le biais de conformité, seront limités.

Avantages :

- Demandent moins de temps;
- Permettent l'obtention rapide d'un portrait global de l'équipe;
- Favorisent l'interaction entre les membres et permet 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 en fonction de la discussion.

2.2 Approche pour les grands groupes

Une équipe de plus grande taille est moins propice aux méthodes énumérées 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.



3. QUESTIONS

3.1 Types de questions

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

3.1.1 Les questions fermées

Les questions fermées peuvent porter davantage sur la perception de présence ou d'absence des divers défis par rapport à l'ÉDI (p. ex., microagressions²). 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 (éviter l'existence de trop de réponses neutres).

² Microagressions : « échanges subtils, banals et souvent inconscients qui communiquent de façon hostile et blessante des messages à des personnes en fonction de leur appartenance à un groupe » (Parker et al., 2019, feuillet sur les microagressions).

³ Biais 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).

Avantages :

- Demandent peu de temps de réponse et d'analyse;
- Sont simple 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 sociale³) 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.

3.1.2 Les questions ouvertes

Les questions ouvertes peuvent porter sur l'expérience de la personne concernant les défis en matière d'ÉDI. 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 :

- Permettent d'accéder à 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 des 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.

3.2 Catégories de questions

Des informations recueillies auprès de spécialistes de différents groupes ont permis de déceler certains défis vécus en recherche par les personnes appartenant aux groupes désignés et marginalisés. Ces défis sont résumés dans le feuillet élaboré à cet effet (Crozet et al., 2021). Grâce au repérage de ceux-ci, il est possible de mettre en place certaines catégories de questions qui s'avèrent particulièrement importantes à poser quand on désire comprendre l'expérience de son équipe concernant l'ÉDI (Tableau 1).

Tableau 1 : Catégories de questions

A. Accueil et intégration	Exemples de défis vécus : 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.
B. Climat psychologique de travail et d'études	Exemples de défis vécus : Difficultés de communication, harcèlement, conflits, crainte de s'exprimer librement, relations tendues entre collègues, sentiment de ne pas être écouté ou écoutée.
C. Encadrement et progression	Exemples de défis vécus : Difficultés de communication auprès de la personne qui supervise, répartition non équitable des tâches entre les membres de l'équipe, biais conscients ou inconscients.
D. Valeurs en milieu de travail et d'études	Exemples de défis vécus : Conflits entre les membres en raison de valeurs divergentes, harcèlement, relations tendues.
E. Finances	Exemples de défis vécus : Difficultés individuelles en lien avec le statut universitaire ou la situation personnelle des membres de l'équipe (p. ex., étudiantes et étudiants internationaux, parents aux études).
F. Horaire	Exemples de défis vécus : 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.
G. Environnement physique de travail et d'études	Exemples de défis vécus : Un environnement non accueillant ou ne répondant pas aux besoins particuliers (p. ex., pour une personne en situation de handicap).
H. Politiques et mesures	Exemples de défis vécus : 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.
I. Autres	Questions plus larges sur les défis, les améliorations possibles, l'impact de la covid-19.

3.3 Objectifs des questions

Les questions que vous poserez couvriront 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;
- Au besoin, 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.

4. MÉTHODOLOGIE PROPOSÉE POUR LA COLLECTE DE DONNÉES

4.1 Canevas de rencontre individuelle

4.1.1 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 créerez le sommaire 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.

4.1.2 Les questions

Pour la rencontre individuelle, il vous est possible de recourir aux questions qui composent le sondage en exemple (voir Annexe) ou de vous en inspirer. Les questions ouvertes peuvent être utilisées comme telles. Toutefois, les questions fermées (à choix de réponse de type Likert) 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 désirable d'obtenir des réponses plus développées pour chacune des questions posées. Ainsi, les questions fermées peuvent être modifiées comme ceci :

DANS LE SONDAGE :

Je me sens exclu(e) ou mal intégré(e) 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 exclu(e) ou mal intégré(e) dans l'équipe? Expliquez pourquoi?

Quels sont les défis que vous rencontrez concernant l'inclusion au sein de l'équipe?

4.2 Canevas de rencontre de groupe

4.2.1 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 (ÉDI). 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). L'ensemble du 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 dans le cas où la présence de certains collègues rendrait plus difficile les échanges en groupe. 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 leur faisant part, à nouveau, de votre désir d'apporter des améliorations.

4.2.2 Les questions

La présente section se veut informative au sujet des cinq questions proposées (tableau 2). Les questions 1 à 3 sont les questions principales pour lesquelles la majorité du temps de la rencontre doit leur être alloué. La question 2 est toutefois 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

<p>Question 1 : Quels sont les avantages que vous percevez à travailler ou à étudier au sein de cette équipe?</p>	<p>Remarques : Une question concernant l'expérience positive des membres de votre équipe est un bon moyen de briser la glace ainsi que d'obtenir de l'information sur ce qui fonctionne et satisfait votre équipe.</p>
<p>Question 2 : Quels sont les défis que vous rencontrez personnellement concernant :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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; h. La pandémie de covid-19. 	<p>Remarques : 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, veuillez noter que le sujet des finances personnelles n'est pas inclus dans la question 2. Nous pensons qu'il est plus délicat d'aborder cette question en groupe et proposons donc de le faire de manière individuelle.</p>
<p>Question 3 : Selon vous, quelles sont les améliorations qui pourraient être apportées concernant l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) dans l'équipe/l'emploi/le stage?</p>	<p>Remarques : Le fait de terminer la discussion principale avec une question concernant les améliorations possibles 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 option 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).</p>
<p>Question 4 : Y a-t-il d'autres éléments que vous aimeriez ajouter à la présente discussion?</p>	<p>Remarques : Le fait de demander aux personnes présentes si elles ont d'autres informations qu'elles aimeraient partager vous permettra peut-être de toucher à certains aspects importants qui n'étaient pas nécessairement inclus dans les questions précédentes.</p>
<p>Question 5 : Avez-vous apprécié la présente discussion? Si elle était à refaire, que modifieriez-vous?</p>	<p>Remarques : Le fait de prendre un temps pour vous informer concernant le ressenti des membres de votre équipe au sujet de la discussion vous permettra d'améliorer le déroulement des discussions futures.</p>

4.3 Planification d'un sondage

4.3.1 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'informations possibles, 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.

4.3.2 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 ainsi que détaillée.

Un exemple de questionnaire se trouve en annexe 1 du document. 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 les informations suivantes au début de chaque section :

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

4.3.3 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, microagressions) sont compris de toutes et de tous. Deux options s'offrent à vous, soit de demander aux membres de votre équipe de faire une courte formation d'introduction (p. ex., Capsule 1 : Les principaux concepts : <http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/formation-en-equite-diversite-et-inclusion/>) ou de définir ces concepts à même le questionnaire.

RÉFÉRENCES

- Bohler, S. (2013). Dans chaque homme, un mouton? *Cerveau & Psycho*. Repéré à <https://www.cerveauetpsycho.fr/util/chutier/dans-chaque-homme-un-moutonnbsp-11545.php>
- Chaires de recherche du Canada. (s. d.). *Exigences et pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion*. Gouvernement du Canada. Repéré à <https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/index-fra.aspx>
- Chaires de recherche du Canada. (2019). *Les préjugés inconscients et le processus d'évaluation par les pairs – module de formation*. Gouvernement du Canada. Repéré à <https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.pdf>
- Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie. (2019). *Manuel d'évaluation par les pairs des demandes de subvention à la découverte*. Repéré à https://www.nserc-crsng.gc.ca/_doc/Reviewers-Examineurs/CompleteManual-ManualEvalCompleet_fra.pdf
- Crozet, N., Pelletier-Nolet, J., Brodeur, J., Belletête, V. et Langelier, E. (2021). *L'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche : d'une équipe diversifiée à une recherche plus innovante!* Chaire pour les femmes en sciences et en génie. Repéré à <http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/outils-pour-ledi-en-recherche/>
- Dictionnaire.com (s. d.). *Role model*. Repéré à : <https://www.dictionary.com/browse/role-model>
- Fonds de recherche Nature et technologies Québec. (2019). *Prise en compte des efforts pour l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'évaluation des demandes de subvention au FRQNT*. Repéré à http://www.frqnt.gouv.qc.ca/documents/10179/4748671/FRONT_FDI_LIGNES_DIRECTRICES_FR_31-07-2019.pdf/b8c53c03-bef1-4054-9cf5-20112dd419c5
- Geoffroy, M., & Chamberland, L. (2015). Discrimination des minorités sexuelles et de genre au travail : quelles implications pour la santé mentale? *Identités et orientations sexuelles*, 40(3), 145-172. Repéré à <https://www.erudit.org/fr/revues/smq/2015-v40-n3-smq02336/1034916ar.pdf>
- Hached, C. (2014). *Quatre outils pour vaincre la désirabilité sociale*. Ad hoc recherche. Repéré à <https://www.adhoc-recherche.com/fr/blogue/quatre-outils-pour-vaincre-la-desirabilite-sociale/>
- Langelier, E. & Brodeur, J. (2020). *Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche*. Chaire pour les femmes en sciences et en génie. Repéré à <http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/formation-en-equite-diversite-et-inclusion/>
- Langelier, E., & Brodeur, J. (2019). *Portrait de mon milieu : Équité, diversité et inclusion*. Chaire pour les femmes en sciences et en génie. Repéré à <http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/formation-en-equite-diversite-et-inclusion/>
- Larousse. (s. d.). *Iniquité*. Repéré à <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/iniquite%C3%A9/43134>
- Parker, R., Pelletier, J., & Croft, E. (2019). Diversité des genres en SG : un résumé de la situation des femmes en sciences et en génie. (Ouvrage original publié en 2015 [sous le titre *WVest's Gender Diversity in STEM: A briefing on women in science and engineering*, Vancouver, UBC Press]). Repéré à <http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/diversite-des-genres-en-sciences-et-en-genie/>

Annexe

QUESTIONNAIRE POUR SONDAGE OU RENCONTRE INDIVIDUELLE⁴

⁴ Pour une rencontre individuelle, les questions fermées doivent être transformées en questions ouvertes comme expliqué à la section 4.1.2.

⁵ Questions facultatives à propos des connaissances de base en ÉDI des membres de votre équipe qui peuvent être insérées au début du questionnaire au besoin.

Partie 1 - Connaissance en équité, diversité et inclusion⁵

Répondez au meilleur de vos connaissances.

1. Décrivez en vos propres mots ce qu'est la diversité d'une équipe de recherche.

.....

.....

.....

2. Décrivez en vos propres mots ce qu'est l'équité.

.....

.....

.....

3. Décrivez en vos propres mots ce qu'est l'inclusion.

.....

.....

.....

4. Décrivez en vos propres mots ce qu'est un biais inconscient ou un préjugé involontaire.

.....

.....

.....

5. Décrivez en vos propres mots ce qu'est une microagression.

.....

.....

.....

6. Avez-vous été formé(e) en équité, diversité et inclusion?

Oui Non Je ne sais pas

Si oui, énumérez les formations suivies.

.....

.....

.....

Une fois la partie 1 complétée, vous pouvez faire cette capsule interactive pour en apprendre davantage sur l'équité, la diversité et l'inclusion au besoin. Cela vous prendra environ 10 minutes.

Capsule 1 : Les principaux concepts

<http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/formation-en-equite-diversite-et-inclusion/>

⁶ Au sens large, **l'équité** réfère à un sentiment ou une perception de justice par rapport à une situation donnée. Dans le contexte de l'ÉDI, l'équité désigne une démarche pour corriger les désavantages historiques existant entre des groupes.;

La 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.;

L'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.

Partie 2 – Identification des défis vécus par les membres d'une équipe de recherche

Pour les questions à choix de réponses, cochez la case qui correspond le plus à votre réalité.

Pour les questions ouvertes, répondez au meilleur de vos connaissances.

Vos réponses aux questions reliées à votre expérience personnelle peuvent sortir du cadre de l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI)⁶.

A. Accueil et intégration

Votre expérience personnelle

A1. Je me sens exclu(e) ou mal intégré(e) dans l'équipe.

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

Si vous êtes en accord, expliquez pourquoi et donnez des exemples.

.....

.....

.....

A2. Je me sens outillé(e) pour accueillir adéquatement la diversité au sein de l'équipe.

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

Expliquez pourquoi et donnez des exemples.

.....

.....

.....

A3. J'éprouve des difficultés en lien avec la langue.

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

Si vous êtes en accord, expliquez dans quelles situations difficiles.

.....

.....

.....

Vos perceptions concernant l'équipe**A4. Je pense que certains membres de l'équipe appartenant à des groupes désignés ou marginaux vivent des difficultés d'intégration.**

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

Si vous êtes en accord, expliquez pourquoi et donnez des exemples.

.....

.....

.....

A5. Je pense que les membres de l'équipe sont aptes à accueillir adéquatement la diversité.

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

Si vous êtes en désaccord, expliquez pourquoi et donnez des exemples.

.....

.....

.....

A6. Je pense que les membres de l'équipe sont enclins à la collaboration au sein du groupe.

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

Si vous êtes en désaccord, expliquez pourquoi et donnez des exemples.

.....

.....

.....

⁷ Stress minoritaire : Stress chronique vécu par les minorités en raison des stigmas sociaux (Geoffroy & Chamberland, 2015).

⁸ Microagressions : « échanges subtils, banals et souvent inconscients qui communiquent de façon hostile et blessante des messages à des personnes en fonction de leur appartenance à un groupe » (Parker et al., 2019, feuillet sur les microagressions).

B. Climat psychologique de travail et d'études

Votre expérience personnelle

B1. Je vis du stress minoritaire⁷.

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

B2. Il m'arrive de me sentir mal à l'aise de participer aux discussions d'équipe et d'y partager mes idées ou de ne pas me sentir écouté(e).

Jamais Parfois Souvent Toujours

Si oui, expliquez votre réponse à l'aide d'un ou plusieurs exemples.

.....

.....

.....

B3. Je vis des agressions psychologiques (p. ex., de la discrimination, de l'intimidation, du harcèlement, des microagressions⁸).

Jamais Parfois Souvent Toujours

Si oui, expliquez votre réponse à l'aide d'un ou plusieurs exemples.

.....

.....

.....

Vos perceptions concernant l'équipe

B4. Je pense que des membres de mon équipe vivent des agressions psychologiques (p. ex., de la discrimination, de l'intimidation, du harcèlement, des microagressions).

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

Si vous êtes en accord, expliquez votre réponse à l'aide d'un ou plusieurs exemples.

.....

.....

.....

⁹ Modèle: « Une personne dont le comportement, l'exemple, ou le succès inspire les autres, spécialement les plus jeunes. » – Traduction libre (Dictionary.com, s.d., définition)

B5. Je pense que des membres de mon équipe entretiennent des idées péjoratives (p. ex., des préjugés, des stéréotypes ou des fausses croyances) envers les divers groupes désignés ou marginaux.

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

Si vous êtes en accord, expliquez votre réponse à l'aide d'un ou plusieurs exemples.

.....

.....

.....

B6. Je perçois des tensions entre des membres de mon équipe.

Jamais Parfois Souvent Toujours

Si oui, expliquez votre réponse à l'aide d'un ou plusieurs exemples.

.....

.....

.....

Contexte de travail ou d'études

B7. Je pense que l'accès à des modèles⁹ pour les groupes minoritaires ou marginalisés est trop limité dans mon milieu de travail/d'études.

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

Si vous êtes en accord, expliquez votre réponse à l'aide d'un ou plusieurs exemples.

.....

.....

.....

¹⁰ Un biais inconscient peut surgir dans l'esprit de toute personne de manière involontaire et à son insu sous la forme d'un préjugé, d'un stéréotype, d'une présomption, d'une motivation ou d'une attitude implicite (Chaires de recherche du Canada, 2019).

¹¹ Iniquité : « Caractère de ce qui est inique, injuste » (Larousse, s.d., définition).

C. Encadrement et progression

Votre expérience personnelle

C1. J'aimerais profiter de mentorat, mais je trouve difficile d'accéder à une ou un mentor.

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

Si vous êtes en accord, expliquez votre réponse.

.....

.....

.....

C2. J'ai l'impression que ma progression est ralentie ou limitée par des biais inconscients ou implicites¹⁰.

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

Si vous êtes en accord, expliquez votre réponse à l'aide d'un ou plusieurs exemples.

.....

.....

.....

Vos perceptions concernant l'équipe

C3. J'ai l'impression que la progression des membres de l'équipe appartenant à des groupes désignés ou marginaux est ralentie ou limitée par des biais inconscients ou implicites.

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

Si vous êtes en accord, expliquez votre réponse à l'aide d'un ou plusieurs exemples.

.....

.....

.....

C4. Je perçois des iniquités¹¹ dans la répartition des rôles et du travail au sein de l'équipe.

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

Si vous êtes en accord, expliquez votre réponse à l'aide d'un ou plusieurs exemples.

.....

.....

C5. Je pense que les membres de l'équipe appartenant à des groupes désignés ou marginaux ne sont pas traités convenablement par les personnes responsables de la supervision.

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

Si vous êtes en accord, expliquez votre réponse à l'aide d'un ou plusieurs exemples.

.....

.....

.....

D. Valeurs en milieu de travail et d'études

Votre expérience personnelle

D1. Je ressens des différences entre mes valeurs et celles des membres de mon équipe ou de mes superviseurs et ces différences mènent à des conflits.

Jamais Parfois Souvent Toujours

Si oui, expliquez votre réponse à l'aide d'un ou plusieurs exemples.

.....

.....

.....

E. Finances

Votre expérience personnelle

E1. J'éprouve des difficultés financières en lien avec mon statut universitaire ou ma situation personnelle (p. ex., étudiantes et étudiants internationaux, statut de parent).

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

F. Horaire

Votre expérience personnelle

F1. J'éprouve des difficultés à concilier les études/le travail et la vie personnelle/la famille.

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

Si vous êtes en accord, expliquez votre réponse à l'aide d'un ou plusieurs exemples.

.....

.....

.....

F2. Je pense que mon horaire d'études ou de travail est adapté à mes besoins (p. ex., besoin de flexibilité d'un parent).

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

Si vous êtes en désaccord, expliquez votre réponse à l'aide d'un ou plusieurs exemples.

.....

.....

.....

G. Environnement physique de travail et d'études

Votre expérience personnelle

G1. Je me sens bien dans mon environnement physique d'études ou de travail.

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

Si vous êtes en désaccord, expliquez votre réponse à l'aide d'un ou plusieurs exemples.

.....

.....

.....

G2. Mon environnement physique d'études ou de travail est adapté à mes besoins.

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

Si vous êtes en désaccord, expliquez votre réponse à l'aide d'un ou plusieurs exemples.

.....

.....

H. Politiques et mesures

Votre expérience personnelle

H1. J'ai de la difficulté à repérer les ressources communautaires ou institutionnelles dont j'ai besoin pour faire face aux défis que je rencontre.

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

Si vous êtes en accord, expliquez votre réponse à l'aide d'un ou plusieurs exemples.

.....

.....

H2. Il existe des politiques et des mesures en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion (p. ex., contre le harcèlement) au sein de mon équipe.

Oui Non Je ne sais pas

Si oui, nommez celles que vous connaissez.

.....

.....

H3. Je sais comment avoir accès aux politiques et mesures en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion (p. ex., contre le harcèlement) qui sont en vigueur dans mon institution.

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

AUTRES

I. De manière générale, quels sont les défis que vous rencontrez dans votre emploi ou vos études? Expliquez votre réponse à l'aide d'exemples.

.....

.....

II. Selon vous, quelles sont les améliorations qui devraient être apportées au sujet de l'ÉDI dans votre équipe?

.....

.....

III. Faites-vous face à de nouveaux défis à cause de la situation exceptionnelle que nous vivons en lien avec la pandémie. Expliquez votre réponse à l'aide d'exemples.

.....



À PROPOS DE LA CHAIRE POUR LES FEMMES EN SCIENCES ET EN GÉNIE AU QUÉBEC

La mission de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie (CFSG) au Québec 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.

À PROPOS DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE



L'Université de Sherbrooke s'est engagée dans son plan stratégique 2018-2022 à devenir un milieu exemplaire sur le plan de l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI). Cet engagement s'est traduit par l'adoption d'un plan d'action à cet égard, qui est sous la responsabilité directe du recteur. Il est soutenu dans son implantation par le comité de direction, le comité stratégique ÉDI et tous ses comités de travail, tout comme par plusieurs membres influents de notre communauté. L'université est fière de pouvoir compter sur le leadership de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie qui contribue à cet objectif en développant une série de formations et d'outils en matière d'ÉDI, renforçant ainsi notre milieu universitaire.

REMERCIEMENTS

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

PARTENAIRES FINANCIERS DE LA CHAIRE POUR LES FEMMES EN SCIENCES ET EN GÉNIE AU QUÉBEC

Partenaires fondateurs :

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
Université de Sherbrooke

Partenaire majeur :

Rio Tinto

Autres partenaires :

Hatch
Fonds de recherche du Québec – Nature et technologie
GE Aviation Bromont
Fondation canadienne FCSCJ
Association minière du Québec
La Fondation de l'Université de Sherbrooke