



## Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion Centre d'études nordiques

### Préambule

Les centres et organismes gestionnaires de la recherche reconnaissent la valeur de la diversité en matière de justice sociale, de recherche et d'innovation, comme démontré par des données probantes (p. ex. Nielsen et al. 2017; Campbell et al. 2013; Williams Woolley et al. 2010). Toutefois, malgré l'éthique sociale et les démonstrations du potentiel innovateur et des avantages socio-économiques de la diversité et de l'inclusion tant en milieux corporatifs qu'en recherche (Nielsen et al. 2017), plusieurs groupes de personnes sont encore sous-représentés et même marginalisés dans la sphère académique (p. ex. Freeman 2018, Shen 2013). L'inégalité persiste au niveau de la diversité des chercheurs.e.s, des résultats et de la diffusion de la recherche (Larivière et al. 2013), de même que dans la visibilité et le pouvoir des groupes sous représentés (Witze 2019; Freeman 2018). Des études démontrent que des biais implicites peuvent avoir des effets négatifs sur la carrière des femmes en sciences (Reuben et al. 2014, Sheltzer & Smith 2014) et il en va de même pour tout groupe marginalisé, qui subit souvent plusieurs formes de discrimination simultanément dans une matrice de pouvoirs complexe basée, entre autres, sur l'héritage de la pensée coloniale européenne (Prescod-Weinsten 2016).

Le Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie (CRSNG) du Canada s'est associé au Fonds de recherche du Québec (FRQ), à Portia Itée et à d'autres acteurs pour organiser le 11<sup>ième</sup> *Gender Summit* d'Amérique du Nord à Montréal en novembre 2017. Suite au sommet, dans le cadre de leur planification stratégique 2018-2022, les Fonds de recherches du Québec se sont engagés à renforcer la prise en compte des principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans l'évaluation scientifique. Les Fonds de recherche nature et technologie ont notamment publié leurs « [Lignes directrices sur la prise en compte de l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'évaluation des regroupements stratégiques](#) ».

Le Centre d'études nordiques (CEN) véhicule et promeut des valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion depuis sa fondation. Une représentante du CEN, Mme Marie-José Naud, a participé au *Gender Summit* à Montréal en 2017. Suite à cette participation, le CEN a pris la décision de formaliser ses engagements en cette matière d'équité, de diversité et d'inclusion en développant un plan d'action concret avec des objectifs mesurables qui reflètent ses valeurs. Le plan d'action décrit dans ce présent document se veut un guide qui peut évoluer dans le temps afin d'y intégrer de nouvelles idées et de l'adapter à la diversité des membres du CEN au fil des années.

## Définitions

Les définitions suivantes qui sont pertinentes pour le présent plan d'action ont été tirées ou fortement inspirées du document « [Guide du candidat: Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande](#) » publié par le CRSNG. Ces définitions ne sont pas restrictives et sont appelées à évoluer.

Le **genre** se rapporte aux rôles, aux comportements, aux expressions et aux identités construits par la société pour les filles, les femmes, les garçons, les hommes et les personnes ayant diverses identités de genre. Le genre influence la perception que les gens ont d'eux-mêmes et d'autrui, leur façon d'agir et d'interagir et la répartition du pouvoir et des ressources dans la société. Le genre est souvent perçu comme un concept binaire (fille/femme et garçon/homme); pourtant une grande diversité est observée dans la façon dont les personnes et les groupes le comprennent, le vivent et l'expriment.

Le **sexe** se rapporte à un ensemble d'attributs biologiques chez les êtres humains et les animaux. On l'associe principalement aux caractéristiques physiques et physiologiques comme les chromosomes, l'expression génique, la concentration d'hormones et la fonction hormonale ainsi que l'anatomie de l'appareil génital et reproducteur. Deux sexes, mâle et femelle, sont généralement distingués mais il existe des variations dans les attributs biologiques qui définissent le sexe et dans l'expression de ces attributs.

L'**équité** est synonyme de justice, c'est-à-dire que les personnes, quelle que soit leur identité, sont traitées de manière juste. Cela veut dire qu'il faut veiller à ce que les mécanismes d'affectation des ressources et de prise de décision soient justes pour toutes les personnes et qu'ils n'introduisent pas de discrimination en fonction de l'identité. Il faut adopter des mesures pour mettre fin à la discrimination et aux inégalités qui ont été signalées et documentées et pour garantir, dans la mesure du possible, l'égalité des chances. En effet, l'équité s'impose pour parvenir à l'égalité. Par exemple, il peut s'avérer inéquitable de traiter les gens comme s'ils étaient égaux dans un contexte où le système a longtemps désavantagé certaines personnes, si bien que ces personnes ne pouvaient pas fonctionner comme des égaux; il manque alors la justice inhérente à une situation véritablement équitable.

L'**égalité** signifie que nous jouissons de la liberté de concevoir et de faire des choix sans être entravé par les stéréotypes, les rôles et les préjugés; que les comportements, les aspirations et les besoins différents des gens soient pris en compte, valorisés et appréciés de manière égale. L'égalité ne signifie pas que les gens doivent être identiques, mais que leurs droits, leurs responsabilités et leurs possibilités ne dépendent pas de leur identité.

La **diversité** se rapporte aux conditions, aux modes d'expression et aux expériences de différents groupes définis par l'âge, le niveau d'éducation, l'orientation sexuelle, la situation ou les responsabilités de parent, le statut d'immigration, le statut autochtone, la religion, la situation de handicap, la langue, la race, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la culture, la situation socio-économique et d'autres attributs. La reconnaissance et la valorisation de la diversité doivent s'accompagner d'efforts concertés pour assurer

l'inclusion de diverses populations, c'est-à-dire faire en sorte que les individus soient et se sentent valorisés, respectés et soutenus de manière égale.

L'**inclusion** se rapporte à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités. À l'échelle de l'organisation, l'inclusion exige qu'on recense et supprime les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la pleine participation et à la contribution des membres. Elle exige également une affirmation des valeurs et des principes d'équité, de justice et de respect en se montrant ouverte à différentes opinions et perspectives, en acquérant une compréhension des autres cultures, expériences et communautés et en faisant un effort conscient pour être accueillants, serviables et respectueux de tous et toutes.

L'**intersectionnalité** reconnaît que les injustices ne sont jamais le résultat de facteurs uniques ou distincts, mais qu'elles sont plutôt le produit des différences de position sociale, de relations de pouvoir et d'expériences. Elle reconnaît que certaines personnes subissent plusieurs formes de discrimination à la fois et que ces oppressions multiples peuvent les affecter de façons complexes.

Le **préjugé inconscient** (ou **biais implicite**) est une attitude, un stéréotype, une motivation ou une hypothèse de nature implicite qui peut se manifester à l'insu de la personne qui affiche ce préjugé ou indépendamment de son contrôle ou de son intention. Le préjugé inconscient est le fruit de l'expérience de vie des individus et nul n'en est à l'abri. À titre d'exemple, mentionnons les préjugés fondés sur le sexe, la culture, la race ou l'origine ethnique, l'âge, la langue et les institutions. Au fil du temps, les décisions qui s'appuient sur des préjugés inconscients peuvent avoir un effet cumulatif qui finit par influencer grandement sur la vie et l'égalité des chances des personnes concernées.

### Déclaration d'engagement

Le CEN considère la diversité d'expérience, de perspectives, de préoccupations et de pensées comme un moteur vital de créativité et d'excellence en recherche. Il est essentiel que la communauté du CEN évolue dans un espace inclusif, accueillant, responsabilisant et égalitaire à des fins de justice sociale, afin que tout son potentiel puisse se révéler et qu'elle puisse contribuer de façon significative au développement de connaissances et de solutions innovantes aux enjeux environnementaux et sociétaux actuels. Le CEN s'engage activement à promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion dans toutes ses activités de recherche, de formation et de rayonnement à travers, et au-delà, de sa communauté.

### Portrait de la diversité au sein du regroupement

À l'heure actuelle, il existe peu de données sur la diversité des membres du CEN, mis à part des données sur le genre (binaire) déclaré lors du processus d'adhésion. À titre d'information, en mars 2020, la répartition selon le genre dans les différentes catégories de membre est présentée à la figure 1.

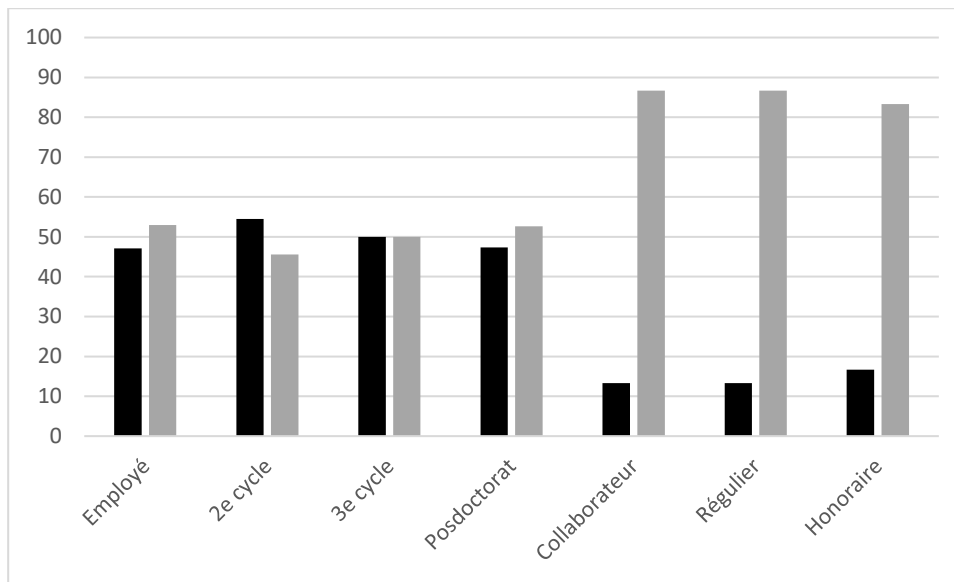


Figure 1: Pourcentage de représentation des femmes (en noir) et des hommes (en gris) dans les différentes catégories de membres au CEN (données mars 2020).

Selon les données du CEN (Figure 1), à l’image de la majorité des départements et centres de recherche en sciences naturelles, bien que les sexes soient représentés en proportions plus ou moins égales dans la communauté étudiante et parmi les employé.e.s, il y a un déficit de chercheuses parmi les membres réguliers, collaborateurs et honoraires, et donc parmi les membres qui détiennent des postes de professeurs et professeures. Le CEN n’a aucun pouvoir sur l’embauche de professeures dans les universités, par contre, il peut faire de la sollicitation active auprès de chercheuses (et membres d’autres groupes marginalisés) actives dans le Nord pour encourager leur adhésion au regroupement.

Nous ne possédons actuellement aucune donnée sur les autres groupes qui sont sans doute sous-représentés, par exemple l’origine culturelle ou ethnique, la situation de handicap ou la diversité sexuelle.

Bien qu’il soit difficile d’obtenir de telles informations pour des questions de confidentialité et d’accès à des informations de nature sensible, le CEN reconnaît que des données sur le portrait actuel, de même qu’un suivi de la diversité au sein du regroupement soient nécessaires pour l’évaluation de la mise en place de mesures favorables en matière d’équité, de diversité et d’inclusion.

## Objectifs principaux

Le présent plan d'action est articulé autour de trois objectifs principaux et sept objectifs spécifiques qui sont énumérés dans le tableau suivant.

Tableau 1: Objectifs du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion du CEN.

<p><b>OBJECTIF 1</b> DIVERSITÉ: Recenser, inviter et valoriser la diversité d'expérience et de perspective au sein du CEN.</p>	<p>L'écosystème du regroupement du CEN sera étudié afin d'assurer une représentation équitable des différents sous-groupes au sein des instances et activités et de promouvoir et rendre visibles leurs contributions aux réalisations du CEN.</p> <p>1.1) Collecter des données sur la diversité actuelle au sein du CEN et assurer un suivi de son évolution.</p> <p>1.2) Soutenir, sans ajouter trop de pression aux membres des groupes sous-représentés, la représentation équitable de l'ensemble de nos membres, collègues et partenaires à travers nos instances, nos évènements et nos activités.</p> <p>1.3) Faire rayonner les nombreuses contributions à la recherche de nos membres et partenaires qui proviennent de groupes sous-représentés.</p>
<p><b>OBJECTIF 2</b> CULTURE: Favoriser l'inclusion et le sentiment d'appartenance de l'ensemble des membres et partenaires du CEN.</p>	<p>La culture de recherche au sein du regroupement du CEN sera aussi étudiée afin de comprendre les barrières qui affectent le parcours des groupes qui sont sous-représentés et à mettre en place des mesures qui favorisent l'inclusion.</p> <p>2.1) Identifier les obstacles et biais implicites qui affectent les groupes sous-représentés au sein du CEN.</p> <p>2.2) Mettre en place des mesures et processus organisationnels qui favorisent l'inclusion, l'affirmation et le sentiment d'appartenance de l'ensemble des membres du CEN.</p>
<p><b>OBJECTIF 3</b> RECHERCHE: Accroître la pertinence et les retombées de la recherche en science environnementale nordique en intégrant différentes perspectives à l'ensemble du processus scientifique.</p>	<p>Dans le cadre de cet objectif, les membres du CEN seront appelés à:</p> <p>3.1) Réfléchir aux façons dont la planification, la production et la diffusion du savoir sont affectées par les systèmes de pouvoir, particulièrement en ce qui a trait aux effets du postcolonialisme dans la recherche en milieu nordique.</p> <p>3.2) Mettre en place des mesures de sensibilisation/mitigation pour en limiter les effets néfastes sur les personnes participantes, sur les résultats de la recherche et sur la mise en place de mesures d'adaptation aux changements globaux.</p>

## Objectifs spécifiques, mesures et indices de réalisation

Pour chacun des objectifs spécifiques énumérés dans le tableau précédent, un certain nombre de mesures ou d'actions à entreprendre ont été identifiées et apparaissent dans le tableau suivant avec un ou des indices de réalisation.

Tableau 2: Mesures ou actions à entreprendre en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) avec indices de réalisation.

OBJECTIF SPÉCIFIQUE <sup>1</sup>	MESURE OU ACTION	INDICE DE RÉALISATION <sup>2</sup>
1.1 Collecter les données et assurer un suivi.	Réalisation d'un sondage anonyme à tous les trois ans pour amasser des données quantitatives et qualitatives sur la diversité au sein du regroupement (réponses développées aux sondages et témoignages). Amasser des données sur la diversité dans les comités et lors d'activités du regroupement. Dans le formulaire d'adhésion, changer le champ « sexe » pour « Identité de genre » et ajouter des catégories en plus du choix « préfère ne pas répondre »	Mise à jour d'une base de données sur la diversité à chaque sondage et annuellement (pour les comités et les activités). Changements dans le formulaire d'adhésion en lien avec l'identité de genre.
1.2 Soutenir la représentation équitable.	Prendre en compte la diversité et l'intersectionnalité lors du recrutement et de la sélection des membres professoraux et étudiantins, sur les divers instances et comités et lors des activités du CEN (colloque annuel, atelier, 5@7, etc.).	Amélioration de la diversité prouvée par les données amassées au fil des exercices d'évaluation <sup>3</sup> .
1.3 Faire rayonner les contributions des groupes sous-représentés.	Multiplier les opportunités de rayonnement et de visibilité pour les groupes sous-représentés et valoriser les parcours de recherche non linéaire dans les différentes tribunes du CEN tels que les nouvelles, les médias sociaux, le bulletin, le colloque, etc.	Nombre de publications sur les réseaux sociaux, sur le site web du CEN et sur le bulletin en lien avec les travaux des membres des groupes désignés.
2.1 Identifier les obstacles et biais implicites.	Réalisation d'un sondage anonyme à tous les trois ans pour amasser des données quantitatives et qualitatives sur les obstacles soulevés par les membres des groupes désignés au sein du regroupement	Rédaction d'une liste des obstacles recensés au sein du regroupement à partir des résultats du sondage.



	(réponses développées aux sondages et témoignages).	
2.2 Mettre en place des mesures et processus qui favorisent l'inclusion, l'affirmation et le sentiment d'appartenance de l'ensemble des membres.	Utilisation de l'écriture épiciène et inclusive dans tous les textes, documents, annonces et courriels. Retirer tous les graffitis offensants sur les bâtiments des stations. Revoir le formulaire d'adhésion pour inclure des choix d'identité de genre non-binaire. Inclure des champs pour le prénom et les pronoms choisis dans l'architecture de notre base de données intranet. Offrir de la formation/sensibilisation sur les réalités des peuples autochtones; les préjugés inconscients / biais implicites; sur les pratiques de réunions inclusives; sur les défis des différents groupes désignés. Faire mention du plan d'action lors d'allocution/mention lors d'évènement du CEN et démontrer le support formel de la direction. Mettre en place des opportunités de partage des défis et obstacles rencontrés spécifiquement dans le contexte de la recherche nordique par les membres des groupes désignés	Inventaire des mesures et actions entreprises
3.1 Réfléchir aux façons dont la recherche est affectée par les systèmes de pouvoir.	Réfléchir sur ces enjeux à l'intérieur des différents comités et instances du CEN. Discuter en groupe lors d'évènements de réseautage tel que la rencontre printanière. Ajouter un nouveau thème de recherche dans la programmation scientifique du CEN en lien avec la diversité des savoirs.	Ajout du point de discussion aux ordres du jour des rencontres des comités étudiants, de direction, scientifique et consultatif; activités de réflexion lors des évènements du CEN.
3.2 Mettre en place des mesures de sensibilisation et de mitigation pour en atténuer les effets.	Former et sensibiliser les membres du CEN sur les effets du postcolonialisme sur la recherche. Création et maintien de comités scientifiques conjoints dans les	Nombre de formations données et de participants et participantes; comptes-rendus des rencontres des comités scientifiques conjoints. Inventaire des



	communautés nordiques qui accueillent une station du CEN. Supporter et faire rayonner les projets de formation scientifique des jeunes des communautés nordiques.	projets de formation appuyés par le CEN.
--	--	--

<sup>1</sup>Voir le tableau 1 pour les descriptions plus complètes des objectifs spécifiques.

<sup>2</sup>D'ici au prochain exercice de révision majeure de la politique en 2023.

<sup>3</sup>Aucune cible n'est fixée ici, car le souhait est de plutôt travailler sur l'évolution de la culture au sein du regroupement qui apportera des changements plus transformateurs dans le moyen à long terme.

### Surveillance et évaluation du plan d'action

La personne-ressource en matière d'équité, de diversité et d'inclusion au sein du regroupement assurera le suivi du plan d'action et la récolte de données. Elle rendra compte de l'évolution de l'écosystème des membres, des retombés du plan d'action et fera des suggestions au comité de direction du CEN au minimum une fois l'an lors de la rencontre du comité qui a lieu à l'automne. La politique et le plan d'action seront révisés au besoin, mais minimalement à chaque 3 ans, par exemple dans le cadre de l'évaluation du regroupement par les instances (ex: CRUL, FRQNT).



## Coordonnées de l'auteure du présent plan d'action qui agit comme personne-ressource en matière d'ÉDI au CEN

Marie-José Naud  
Coordonnatrice scientifique adjointe du CEN  
Université du Québec à Rimouski  
300 Allée des Ursulines  
Rimouski, G5L 3A1  
(418) 723-1986 poste 1965  
[marie-jose\\_naud@uqar.ca](mailto:marie-jose_naud@uqar.ca)

9

## Références

- Campbell, L.G., Mehtani, S., Dozier, M.E., Rinehart, J. 2013. Gender-heterogeneous working groups produce higher quality science. *PLOS-One* 8. Doi.org/10.1371/journal.pone.0079147
- Freeman, J. 2018. LGBTQ scientists are still left out. *Nature*. Vol 559. Pp. 27-28.
- Larivière, V., Ni, C., Gingras, Y., Cronin, B., Sugimoto, C.R. 2013. Bibliometrics: Global gender disparities in science. *Nature*. Vol 504. Pp.211-213.
- Nielsen, M.W., Alegria, S., Börjeson, L., Etkowitz, H., Falk-Krzesinski, H.J., Joshi, A., Leahey, E., Smith-Doerr, L., Williams Wolley, A., Schiebinger, L. 2017. Gender diversity leads to better science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. Vol. 114, No. 8, pp. 1740-1742.
- Prescod-Weinsten, C. 2016. Intersectionality as a Blueprint for Postcolonial Scientific Community Building. Medium.com
- Reuben, E., Sapienza, P., Zingales, L. 2014. How stereotypes impair women's careers in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. Vol. 111, No. 12, pp.4403-4408.
- Sheltzer, J.M., Smith, J.C. 2014. Elite male faculty in the life sciences employ fewer women. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. Vol. 111, No. 28, pp. 10107-10112.
- Shen, H. 2013. Mind the gender gap. *Nature*. Vol 495. Pp. 22-24.
- Williams Woolley, A., Chabris, C.F., Pentland, A., Hasmi, N., Malone, T. W. 2010. Evidence for a collective Intelligence factor in the performance of human groups. *Science*. Vol 330, pp. 686-688.
- Witze, A. 2019. How to counter "manels" and make scientific meetings more inclusive. *Nature*. doi: 10.1038/d41586-019-01022-y

## Liens utiles

Institut nordique du Québec, Groupe de travail des Premiers Peuples. 2017. [Lignes directrices pour la recherche](#).

Rédaction épïcène: [http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit\\_bdl.asp?id=3912](http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit_bdl.asp?id=3912)  
[http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/PDF/avis\\_gog\\_feminisation\\_2015.pdf](http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/PDF/avis_gog_feminisation_2015.pdf)

Ann Holmes et le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (2018), [Vers une nouvelle norme : l'équité, la diversité et l'inclusion comme facteurs d'excellence en recherche et en innovation : modèles de réussite](#). Résultats du Gender Summit 11 d'Amérique du Nord tenu à Montréal du 6 au 8 novembre 2017. Ottawa, CRSNG.

FRQNT. [Lignes directrices sur la prise en compte de l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'évaluation des regroupements stratégique](#) du FRQNT.

CRSNG. [Guide du candidat : Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande](#)

Institute of Physics, Royal Astronomical Society and Royal Society of Chemistry. 2019. [Exploring the workplace for LGBT+ physical scientists](#).