

Environnements de recherche inclusifs et innovants en contexte d'interdisciplinarité

Sophie Brière
Professeure titulaire
Faculté des sciences de
l'administration,
Département de management
Directrice institut EDI²

Sentinelle Nord
3 février 2022





Plan de l'activité

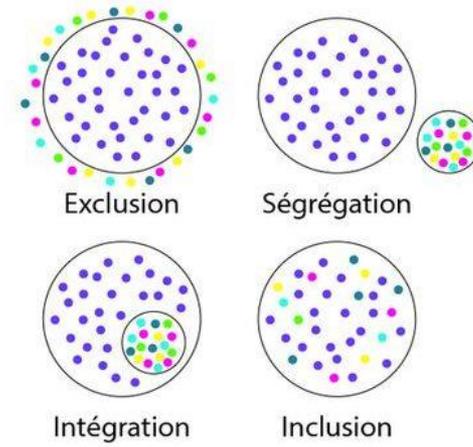
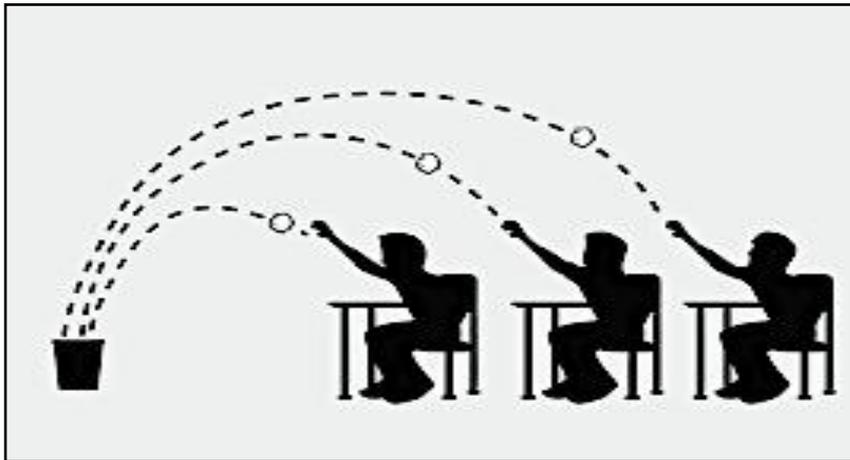
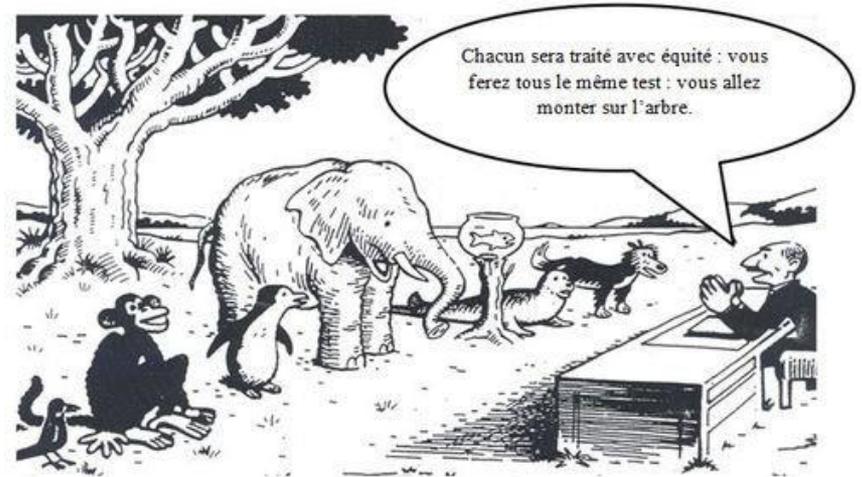
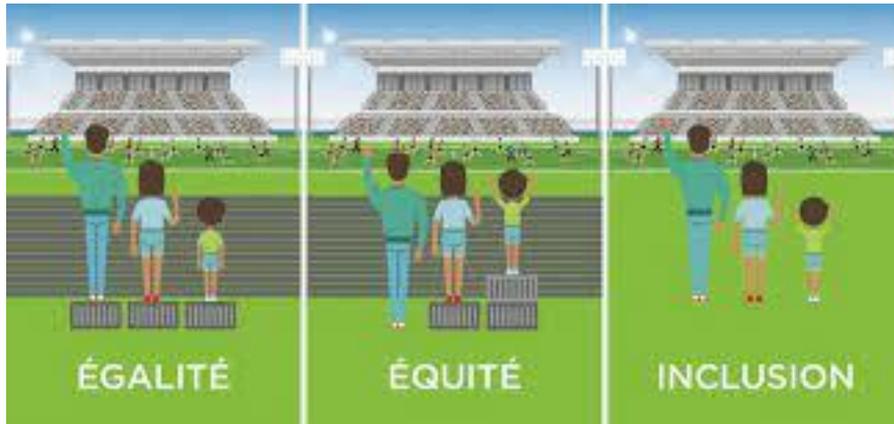
- Pourquoi parler d'EDI en recherche, dans les projets, dans les organisations?
- Comment reconnaître les freins et les diverses sources de biais inconscients et leurs impacts dans une collaboration interdisciplinaire?
- Quels sont les comportements inclusifs et d'actions permettant d'accroître l'ÉDI dans les équipes de recherche

Pourquoi parler d'EDI en recherche, dans les projets, dans les organisations?

- Inégalités et discriminations dans les événements de l'actualité (*#MeToo, Black Lives Matter, etc.*)
- Statistiques sur la sous-représentation des groupes historiquement marginalisés dans des organisations de différents secteurs d'activités
- Politiques gouvernementales (ex: programme des Chaires de recherche du Canada en EDI, politique d'aide internationale féministe, etc.)
- Chantier d'avenir en EDI à l'Université Laval



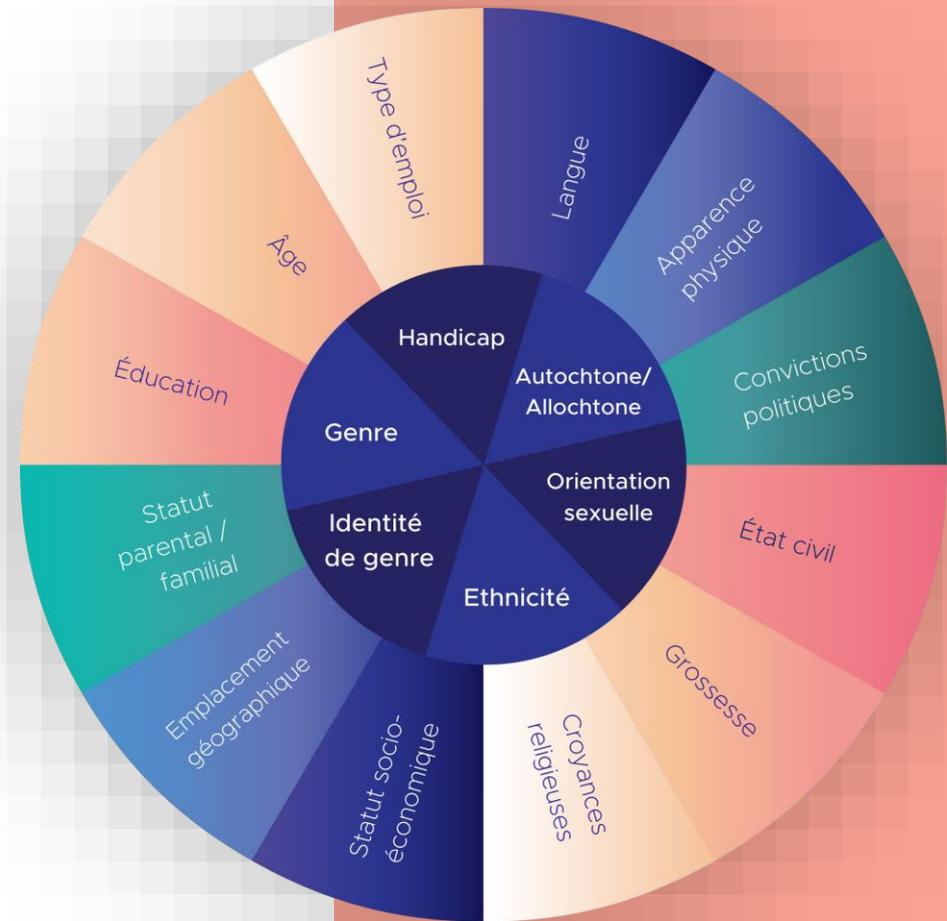
Égalité versus équité



Privilèges versus inclusion

Intersectionnalité...

« Cumul de différentes formes de domination ou de discrimination vécues par une personne, fondées notamment sur sa race, son sexe, son âge, sa religion, son orientation sexuelle, sa classe sociale ou ses capacités physiques, qui entraîne une augmentation des préjudices subis. »



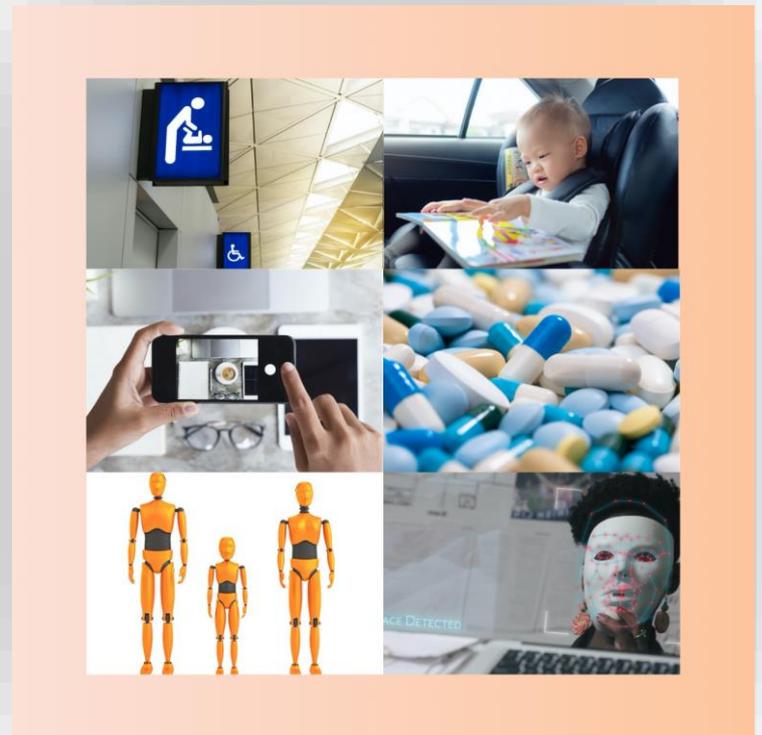
...interdisciplinarité

La diversité étudiante

- **Les étudiantes et les étudiants internationaux**
 - En session d'échange
 - N'ayant pas le statut de citoyens canadiens ou de résidents permanents
- **Les étudiantes et les étudiants issus des premières nations**
- **Les étudiantes et les étudiants de première génération**
- **Les étudiantes et les étudiants membres de la communauté LGBTQ2S+**
- **Les étudiantes et les étudiants adultes**
 - -Parents
 - -En réorientation de carrière
 - -N'ayant pas fait de diplôme collégial
 - -Plus âgé(e)s
- **Les étudiantes ou les étudiants qui travaillent à temps plein**
- **Les étudiantes et les étudiants vivant dans une situation socioéconomique précaire**
- **Les étudiants et les étudiants en transition entre le collégial et l'université**
- **Les étudiantes ou les étudiants proches aidants**
- **Les étudiantes et les étudiants à distance**
- **Les étudiantes et les étudiants surdoués**
- **Les étudiantes et les étudiants athlètes ou musiciens de haut niveau**
- **Les étudiantes enceintes**
- **Les étudiantes ou les étudiants pratiquants**
- **Les étudiantes et les étudiants en situation de handicap**
 - -Ayant une déficience auditive
 - -Ayant une déficience motrice
 - -Ayant une déficience organique
 - -Ayant une déficience visuelle
 - -Ayant un trouble du spectre de l'autisme
 - -Ayant un trouble de l'apprentissage
 - -Ayant un trouble déficitaire de l'attention
 - -Ayant un trouble mental
 - -Ayant un trouble du langage et de la parole

Pourquoi parler d'EDI en recherche, dans les projets, dans les organisations?

- Importance de recueillir les données et procéder aux analyses nécessaires pour assurer la prise en considération des questions de l'EDI dans l'établissement de la *problématique de recherche et du cadre théorique*
- Pertinence de choisir les méthodes et adapter les *outils méthodologiques* pour assurer l'inclusion (méthodes et outils quantitatifs, qualitatifs, méthodes mixtes, échantillonnage ventilé par groupe, co-construction des outils de collecte)



Pourquoi parler d'EDI en recherche, dans les projets, dans les organisations?

- Assure l'accès équitable, diversifié et inclusive de tous les chercheurs et toutes les chercheuses, y compris les étudiants, les étudiantes et les stagiaires postdoctoraux
- Prend en compte des impacts liés par exemple aux congés de maternité ou aux démarches d'immigration
- Permet un recrutement inclusif (critères de sélection, affichage de poste plutôt que seulement son réseau-affinités, diversité de candidatures pour les entrevues, comité diversifié, etc.)
- Créer des environnements inclusifs de recherche (revoir/adapté ses pratiques de recherche, prise en compte des besoins, interactions entre les personnes de manière collaborative, inclusion dans la prise de décision, répartition équitable des rôles et du travail)
- Favorise/nécessite l'interdisciplinarité



Comment reconnaître les freins et les diverses sources de biais inconscients et leurs impacts dans une collaboration interdisciplinaire?

Les biais inconscients font référence aux attitudes ou stéréotypes qui affectent notre compréhension, nos actions et nos décisions et cela, de manière inconsciente, involontaire ou sans un contrôle intentionnel



BIAIS



Lieutenant-General / Lieutenant-général Wayne Eyre



@CDS_Canada_CEMD

Conversations on diversity, inclusion, and culture change are not incompatible with our thirst for operational excellence. I count on my senior leaders to champion culture change. Diversity makes us stronger, inclusion improves our institution. We are [#StrongerTogether](#) - ArtMcD



12:58 AM · Feb 11, 2021



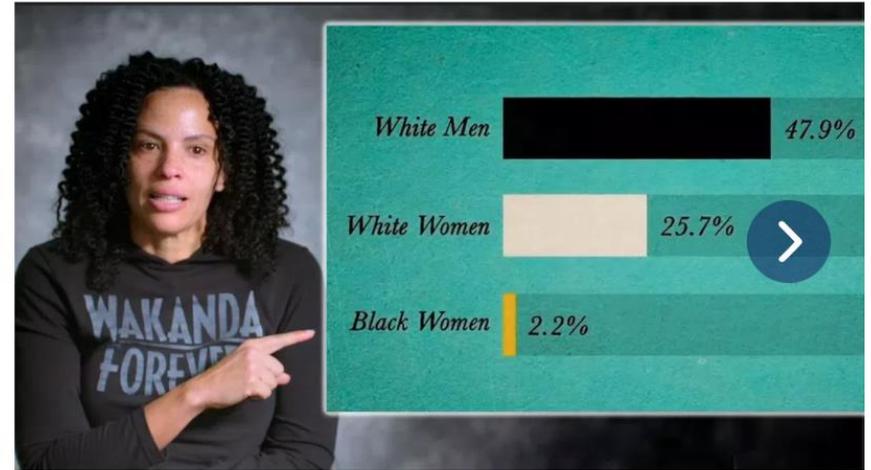
2.1K



4.3K



Share this Tweet



The Unique Challenges of Being a Black Woman in STEM

Clip: S48 Ep3 | 3m 7s

<https://www.pbs.org/video/unique-challenges-being-black-woman-stem-culghq/>

Exercice: quelques questions

(Répondre spontanément par oui ou non)

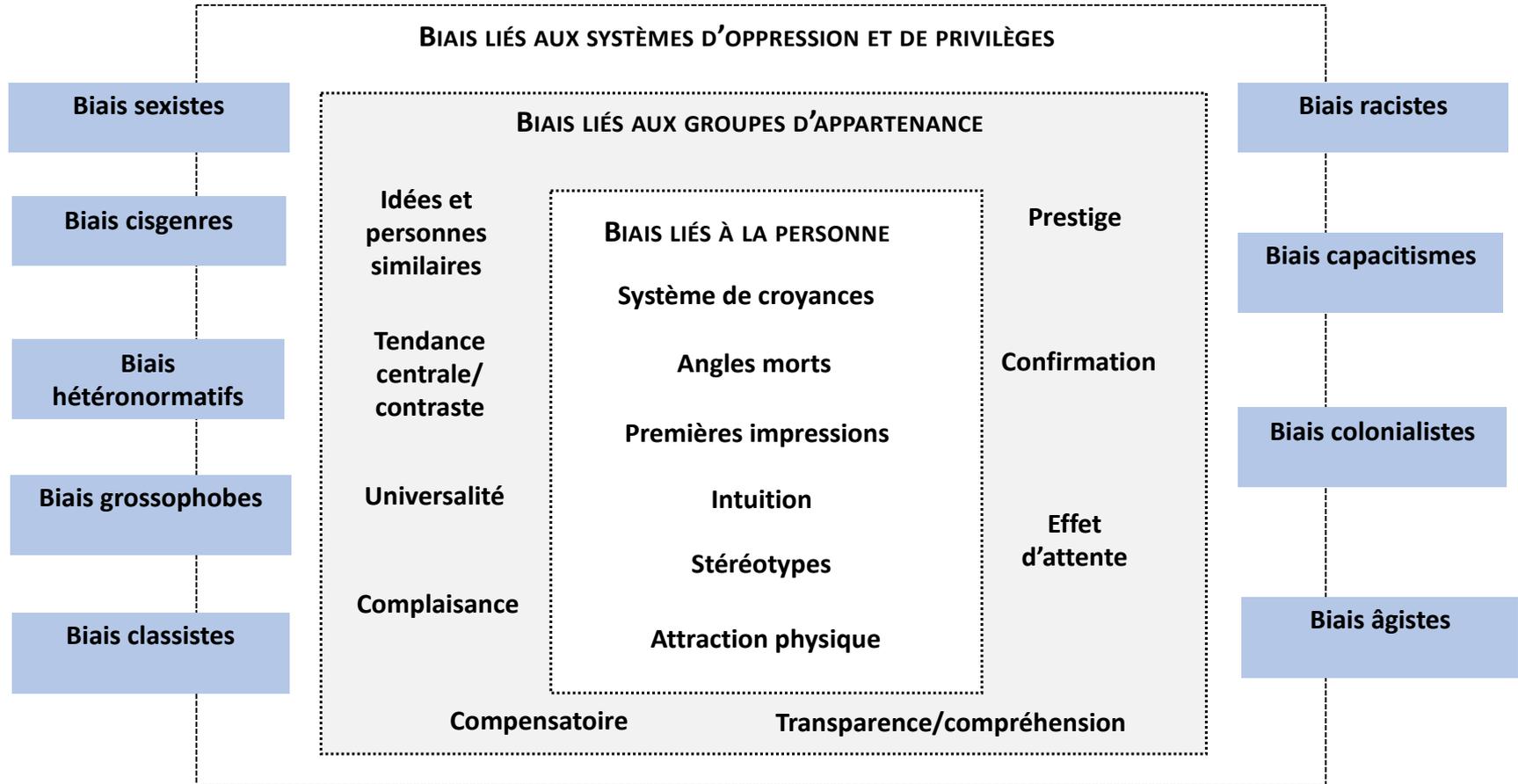
1. Si j'ai une personne plus âgée dans mon équipe, je crois qu'elle sera moins à l'aise avec les technologies.
2. Si une personne dans mon équipe a une situation d'handicap, je considère qu'elle a une capacité de travail moindre.
3. Dans les travaux d'équipe, je considère que les femmes ont des compétences dites plus humaines et relationnelles.
4. Lors d'un premier cours, si un professeur a un timbre de voix-accent qui me surprend, cela va teinter immédiatement mon jugement envers cette personne.
5. Je suis portée à travailler avec les personnes de la même origine ethnique que moi.
6. Si une personne dans mon équipe me donne deux informations contradictoires, je retiens celle qui correspond à ma croyance actuelle.
7. Je suis en mesure de bien comprendre comment les membres de mon équipe se sentent.
8. Je suis influencé.e par l'apparence physique d'une personne lorsque je choisis les membres d'une équipe.
9. Si une personne que je côtoie dans mes cours a perdu beaucoup de poids, je vais la complimenter par rapport à cela.
10. Lors de discussions, si une personne ne pense pas comme moi, je vais écouter son point de vue et modifier ma position en fonction de ses idées.
11. Si je vais à la clinique de l'université et je suis traité.e par un infirmier plutôt qu'une infirmière, je remarque que cela est inhabituel.
12. Si une personne est performante dans un travail d'équipe, je crois qu'elle le sera également dans tous les autres travaux du programme.
13. S'il y a une personne transgenre dans mon équipe, je me questionne à savoir si c'est une personne instable.
14. Dans mes cours, je peux être en relation avec une personne d'une croyance religieuse différente de la mienne, même si cela occupe une très grande place dans sa vie.
15. Lorsque je suis dans une équipe, je suis généralement d'accord avec la personne la plus expérimentée de l'équipe.
16. Si je dois évaluer les capacités des membres de mon équipe sur une échelle de 1 à 5, je vais accorder une majorité de scores à 3.

Réactions, étonnements,
commentaires?

Quelques types de biais

1. Si j'ai une personne plus âgée dans mon équipe, je crois qu'elle sera moins à l'aise avec les technologies **AGE**
2. Si une personne dans mon équipe a une situation d'handicap, je considère qu'elle a une capacité de travail moindre. **HANDICAP**
3. Dans les travaux d'équipe, je considère que les femmes ont des compétences dites plus humaines et relationnelles. **STÉRÉOTYPES**
4. Lors d'un premier cours, si un professeur a un timbre de voix-accent qui me surprend, cela va teinter immédiatement mon jugement envers cette personne. **PREMIÈRES IMPRESSIONS**
5. Je suis portée à travailler avec les personnes de la même origine ethnique que moi. **PERSONNES RACISÉES-PERSONNES SIMILAIRES**
6. Si une personne dans mon équipe me donne deux informations contradictoires, je retiens celle qui correspond à ma croyance actuelle **CONFIRMATION**
7. Je suis en mesure de bien comprendre comment les membres de mon équipe se sentent. **TRANSPARENCE/COMPRÉHENSION**
8. Je suis influencé.e par l'apparence physique d'une personne lorsque je choisis les membres d'une équipe. **ATTRACTION PHYSIQUE**
9. Si une personne que je côtoie dans mes cours a perdu beaucoup de poids, je vais la complimenter par rapport à cela. **POIDS**
10. Lors de discussions, si une personne ne pense pas comme moi, je vais écouter son point de vue et modifier ma position en fonction de ses idées. **IDÉES ET PERSONNES SIMILAIRES**
11. Si je vais à la clinique de l'université et je suis traité.e par un infirmier plutôt qu'une infirmière, je remarque que cela est inhabituel. **GENRE**
12. Si une personne est performante dans un travail d'équipe, je crois qu'elle le sera également dans tous les autres travaux du programme **EFFET D'ATTENTE**
13. S'il y a une personne transgenre dans mon équipe, je me questionne à savoir si c'est une personne instable. **DIVERSITÉ SEXUELLE ET DE GENRE**
14. Dans mes cours, je peux être en relation avec une personne d'une croyance religieuse différente de la mienne, même si cela occupe une très grande place dans sa vie. **PERSONNES RACISÉES-RELIGION**
15. Lorsque je suis dans une équipe, je suis généralement d'accord avec la personne la plus expérimentée de l'équipe. **PRESTIGE**
16. Si je dois évaluer les capacités des membres de mon équipe sur une échelle de 1 à 5, je vais accorder une majorité de scores à 3. **TENDANCE CENTRALE/CONTRASTE**

Biais inconscients: typologie



Exemple de témoignages de personnes en situation de handicap

« Je me rendais à la remise des diplômes et un étudiant s'est offert pour pousser mon fauteuil roulant. Je présume qu'il voulait bien faire mais il ne m'a même pas demandé. » (une étudiante)

« J'étais en cours avec mon accompagnateur. Un collègue de classe s'est approché de nous et, au lieu de s'adresser à moi, il a posé sa question à l'accompagnateur qui prenait les notes pour moi. C'est comme si je n'existais pas ou que je n'étais pas capable de décider par moi-même. » (un étudiant)

« En consultant un collègue pour un dossier, ce dernier m'expliquait un détail en pointant son écran. Je suis une personne malentendante. Je ne réussissais pas à comprendre ses mots. Il s'est mis en répéter avec un ton de voix plus élevé. » (un employé)

« Pour les rencontres d'équipe, j'ai besoin que les documents me soient transmis à l'avance car je dois ajuster la grosseur des textes pour pouvoir bien les lire à cause de mon handicap visuel. Sinon, j'ai de la difficulté à participer aux discussions et je comprends plus difficilement l'impact des décisions. » (un employé)

Agir sur ses biais inconscients par des comportements inclusifs

Quels sont les comportements inclusifs et d'actions permettant d'accroître l'ÉDI dans les équipes de recherche



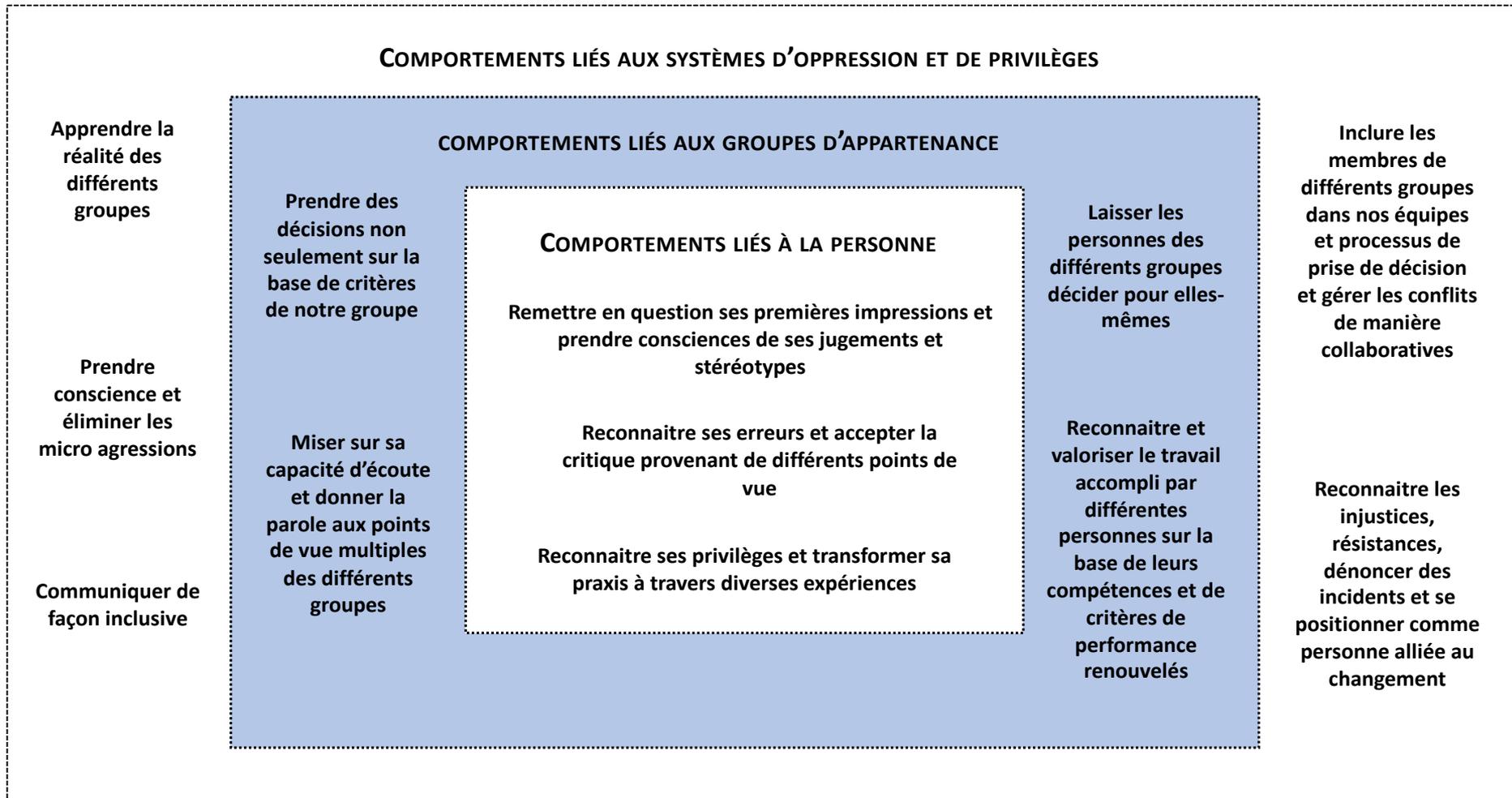
Exercice: quelques questions

(Répondre spontanément sur une échelle de 1 (jamais) à 5 (toujours))

1. Lors d'un travail en équipe, je suis capable d'admettre mes erreurs et d'accepter les critiques et provenant de différents points de vue.
2. Je suis capable de reconnaître que toutes les personnes n'ont pas les mêmes opportunités et d'adapter le travail en équipe en conséquence.
3. Je suis capable de sélectionner des personnes différentes de moi lorsque je dois former une équipe.
4. Je prends le temps d'écouter les différents points de vue des personnes avec qui je travaille.
5. Je consulte les personnes si je prends des décisions qui les concernent.
6. Je suis capable de valoriser le travail accompli par des personnes à partir de d'autres critères que les notes académiques
7. Dans un cours, je suis capable de sortir de ma zone de confort pour découvrir les réalités des personnes différentes de moi.
8. Je suis capable de féminiser mon vocabulaire dans mes communications écrites et verbales.
9. Je suis capable d'éviter de dire des mots offensants qui semblent banals au quotidien à une personne différente de moi.
10. Lorsque je travaille en équipe, je favorise le développement de nouvelles idées et le développement des compétences d'une diversité de personnes dans l'équipe.
11. Si je constate qu'une personne est victime d'injustice, je suis capable de dénoncer cette situation dans un contexte approprié.
12. Je prends conscience des jugements instantanés que je peux avoir envers une personne.
13. Je suis capable de partager le mérite des réussites avec tous les membres au sein de mon équipe de travail.
14. Lorsque je travaille en équipe, je m'assure d'inclure des personnes différentes de moi.

Réactions, étonnements,
commentaires?

Comportements inclusifs



Mon plan d'action/exemples

Biais inconscients	Comportements inclusifs à adopter	Intentions et expérimentations	Plan d'actions et ressources
Ex: biais racistes	Apprendre la réalité des différents groupes (personnes racisées)	<ul style="list-style-type: none">• Dyade• Immersion	<ul style="list-style-type: none">• Identifier la personne pour la dyade• Lire ou consulter des sources d'information sur le sujet• Organiser l'immersion
Ex: angle mort	Reconnaitre ses privilèges et transformer sa praxis à travers diverses expériences	<ul style="list-style-type: none">• Réflexion et introspection• Espaces de discussion	<ul style="list-style-type: none">• S'inscrire ou mettre en place des espaces de discussion• Identifier une ou des pratiques à changer et la démarche à entreprendre
Ex: biais sexistes	Communiquer de façon inclusive	<ul style="list-style-type: none">• Journalisation	<ul style="list-style-type: none">• Suivre une formation• Noter les changements dans ses communications selon un échéancier