

## Politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

Le 17 novembre 2020

La compréhension des concepts d'équité, de diversité, d'inclusion et de groupes désignés est essentielle pour notre Réseau. Qui plus est, ces concepts fondamentaux sont devenus des priorités de notre communauté de recherche, car ce sont des éléments clés de l'excellence permettant tout simplement d'attirer et de retenir les plus grands talents et de garantir la diversité des perspectives en recherche. C'est pourquoi le RAQ s'est doté de lignes directrices pour accroître la diversité et favoriser l'intégration de ses membres. Les énoncés suivants reflètent notre vision en ce qui concerne ces principes.

### Qu'est-ce que l'équité, la diversité et l'inclusion ?

*Définitions proposées par le FRQNT pour la planification stratégique 2018-2022*

- **Équité** : L'équité réfère à un traitement juste, visant notamment l'élimination des barrières systémiques qui désavantagent certains groupes. Un traitement équitable n'est pas nécessairement identique pour tous et toutes, mais tient compte des différentes réalités, présentes ou historiques, afin de permettre à toutes les personnes de bénéficier des mêmes opportunités en matière de promotion et de soutien à la recherche.
- **Diversité** : La diversité réfère à la présence au sein de l'écosystème de la recherche de personnes provenant de différents groupes, ce qui favorise l'expression de points de vue, d'approches et d'expériences variés, incluant ceux des groupes sous-représentés. Les FRQ valorisent l'apport de cette diversité à la recherche.
- **Inclusion** : L'inclusion réfère à la mise en place de pratiques permettant à l'ensemble des membres de la communauté de la recherche d'être et de se sentir valorisés, soutenus et respectés, en portant une attention particulière aux groupes sous-représentés.

### Énoncé de valeurs et d'engagement du RAQ

De pair avec le FRQNT et les universités et collèges partenaires, Ressources Aquatiques Québec considère que l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) enrichissent les milieux scientifiques de recherche, et améliorent la qualité, la pertinence ainsi que les retombées pour la société des travaux de recherche.

Bien que nous soyons entièrement dépendants des choix des différents universités et collèges pour l'octroi des postes de chercheurs, le RAQ prend soin d'éliminer tout obstacle et préjugé liés aux sexe, race, lieu d'origine, statut, orientation sexuelle lors de l'adhésion de ses membres, mais également pour l'attribution de bourses et financements de projets de recherche.

Le RAQ souhaite également favoriser la mise en place ou le maintien de milieux de vie accueillants, stimulants et sécuritaires pour ses membres. Dans cette optique, nous dénonçons les incivilités, le harcèlement, la violence (physique ou verbale) de même que les préjugés inconscients. Nous désirons

également faciliter l'intégration des personnes issues de groupes sous-représentés ou désavantagés, afin qu'elles puissent atteindre leurs objectifs de formation ou de recherche.

## **Cibles et impacts attendus**

Pour obtenir des résultats concrets, il est essentiel d'aplanir les **obstacles systémiques** qui touchent les groupes sous-représentés ou désavantagés, comme les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap, les membres de minorités visibles ou de groupes racisés, ainsi que les personnes ayant diverses identités de genre ou expressions de genre.

La mise en place et le maintien de milieux de travail inclusifs sont des défis constants. Il incombe à chaque membre du réseau d'identifier et de dénoncer les comportements contraires à la création d'un environnement de vie sécuritaire et accueillant. Les incivilités, le harcèlement et la violence verbale ou non verbale, ou à caractère sexuel, sont inacceptables. Les **microagressions** sont des messages subtils et désobligeants qui, aggravées au fil du temps par la répétition quotidienne, peuvent avoir des effets dévastateurs. Tous les membres du RAQ ont la responsabilité de prendre conscience des microagressions et de leur impact sur l'ensemble de la communauté.

Les **biais inconscients** constituent un autre obstacle majeur à la diversité, car ils influencent nos choix dans le recrutement de personnel et contribuent à maintenir un *statu quo*. Par biais inconscients, ou préjugés involontaires, on entend la tendance naturelle et non consciente à être confortable avec les personnes auxquelles nous nous identifions facilement, ce qui a pour effet de limiter nos choix à ce qui nous est familier. Il est primordial de réaliser l'existence de ces biais afin d'effectuer une évaluation réellement objective du mérite des candidatures lors du processus d'adhésion et d'attribution des bourses.

## **Vers des actions concrètes**

Le RAQ a à cœur d'accroître l'équité, la diversité et l'inclusion, et de contribuer à un changement profond de culture au sein de l'écosystème de la recherche. Pour cela il propose à ses membres des actions concrètes, mesurables et durables qui auront pour but de contrer les obstacles systémiques pouvant toucher les personnes appartenant à un groupe sous-représenté ou désavantagé. Elles viseront aussi l'identification des problèmes rencontrés par la communauté.

### **- Actions proposées par le RAQ :**

- Mettre à la disposition de sa communauté, sur le site internet du RAQ, une trousse EDI qui contient les informations suivantes :
  - Personnes-ressources en matière d'EDI;
  - Définitions et sources d'information en matière d'EDI;
  - Calendrier d'événements pertinents (p. ex. ateliers de sensibilisation, conférences sur les milieux de travail, etc.);
  - Liens vers des modules d'autoformation, tels que :
    - [Éducation inclusive](#) (réseau de l'UQ),
    - [Préjugés involontaires](#) (gouvernement du Canada),
    - « [Harvard Implicit Association Test](#) » (en anglais seulement).

- Sensibiliser et former les membres du comité réviseur, notamment sur les biais inconscients. Pour ce faire, les membres seront invités à suivre une formation sur les biais inconscients disponible [en ligne](#);
- Informer les employées et les membres du RAQ sur les formations disponibles en matière d'EDI;
- Sensibiliser les étudiantes et étudiants aux principes de l'EDI et les inciter à inclure cette notion dans leurs demandes de soutien financier;
- Partager les résultats de recherche et les opportunités de formations aux communautés autochtones qui participent aux projets de recherche du RAQ;
- Proposer une présentation sur les notions d'EDI et les biais inconscients lors de l'assemblée générale annuelle du RAQ;
- Proposer des activités d'inclusion aux nouveaux membres lors de l'assemblée générale annuelle.