

Le regroupement québécois de recherche sur la fonction, l'ingénierie et les applications des protéines.

Déclaration sur l'équité, la diversité et l'inclusion et manuel de ressources

Version acceptée lors de l'assemblée générale annuelle du 11 mai 2023



Table of content

1- Prélude:.....	3
1.1 - Contexte.....	3
1.2 - Reconnaissance des terres.....	3
2- Déclaration EDI de PROTEO	3
2.1- Définition de l'EDI	3
2.2- Déclaration.....	4
2.3- Stratégie d'appartenance et d'EDI de PROTEO 2023-2026	4
3- Formation et ressources pour l'EDI	4
3.1-Introduction à l'EDI	4
3.2- L'EDI dans la recherche et la science	5
3.3- Guides et ressources sur la communication inclusive et l'organisation d'événements	5
3.4- Guide sur la microagression	6
3.5- Ressources vidéo EDI	6
4- Politiques, ressources et formation institutionnelles en matière d'EDI	6
4.1- Université de Concordia	6
Coordonnées pour l'EDI	6
Outils et formation à l'Université Concordia	6
4.2- INRS.....	6
Coordonnées pour l'EDI	6
Outils et formation à l'INRS	6
4.3- Université McGill	6
Coordonnées pour l'EDI	6
Outils et formation à l'Université McGill	6
4.4- Université Laval.....	6
Coordonnées pour l'EDI	6
<i>Premières nations</i>	7
Outils et formation à l'Université Laval	7
4.5- Université de Montréal.....	7
Coordonnées pour l'EDI	7
edi-rpp@umontreal.ca.....	7
Outils et formation à l'Université de Montréal	7

Identité de genre, identité trans et meilleures pratiques pour soutenir les personnes trans dans l'enseignement supérieur et dans la vie de tous les jours.....	7
4.6- Université de Sherbrooke	7
Coordonnées pour l'EDI	7
Outils et formation à l'Université de Sherbrooke.....	7
4.7- UQAM	7
Coordonnées pour l'EDI	7
Outils et formation à l'UQÀM.....	8
4.8- UQTR.....	8
Coordonnées pour l'EDI	8
Outils et formation à l'UQTR.....	8
4.9- Autres.....	8
Réseau québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RQEDI)	8
5- Définitions.....	8
6- Liens utiles	10
6.1- Féminisation lexicale	10
6.2- Préjugés inconscients	10
6.3- L'EDI dans la recherche.....	10
6.4- L'EDI dans la prise de décision	10
6.5- Reconnaissance des terres	10
7- Références	11

1- Prélude:

1.1 - Contexte

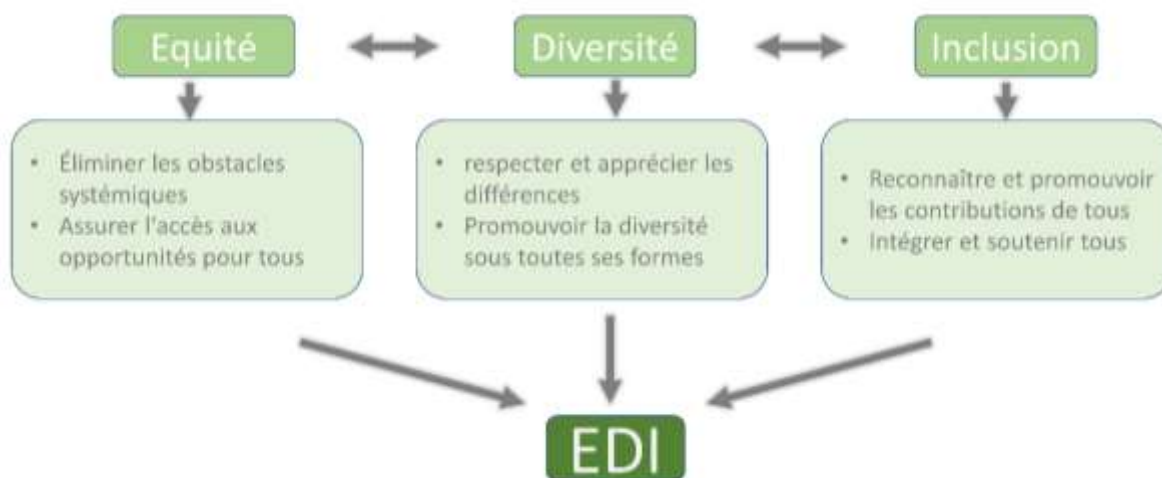
PROTEO est un regroupement de chercheurs et d'étudiants universitaires et collégiaux provenant de partout à travers le Québec qui cherchent à collaborer et à valoriser leurs travaux scientifiques en recherche fondamentale sur la fonction des protéines, en bioingénierie, en biofabrication et en bioprocédés afin de promouvoir la bioéconomie québécoise dans un contexte de développement durable. PROTEO croit que l'importance de la diversité, de l'équité et de l'inclusion est primordiale pour la réussite de sa mission. La diversité de ses membres est une richesse, une force et un atout et PROTEO reconnaît qu'il est important d'offrir un environnement d'étude et de recherche qui valorise et applique les principes d'équité, de diversité et d'inclusion.

1.2 - Reconnaissance des terres¹

Dans un esprit d'amitié et de solidarité, PROTEO reconnaît les Premières Nations de ces lieux et reconnaît que chaque institution à laquelle nous sommes affiliés et sur laquelle nous nous réunissons pour travailler est construite sur les lieux traditionnels et non cédés des Premières Nations. Nous reconnaissons que de nombreuses Premières nations vivent encore sur ces terres et qu'elles doivent être reconnues. Ces lieux ont longtemps servi et servent encore de lieux de rencontre et d'échange entre les nations. Nous rendons hommage aux Premières nations de ces lieux et honorons les relations que nous entretenons les uns avec les autres.

2- Déclaration EDI de PROTEO

2.1- Définition de l'EDI



¹ Inspiré du Guide de l'ACPPU sur la reconnaissance des Premières nations et des territoires traditionnels

2.2- Déclaration

PROTEO reconnaît l'existence d'inégalités, y compris, mais sans s'y limiter, le racisme systémique et les préjugés conscients et inconscients. Notre réseau s'engage à appliquer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans toutes ses activités afin de s'assurer que tous les individus ont un accès équitable aux opportunités de promotion et de soutien à la recherche. PROTEO s'engage à ne tolérer aucune forme de discrimination.

2.3- Stratégie d'appartenance et d'EDI de PROTEO 2023-2026

PROTEO s'engage à appliquer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans l'ensemble de ses pratiques et de ses activités, y compris, mais sans s'y limiter, l'adhésion, les subventions et les prix, la prise de décision et la gouvernance. En particulier, PROTEO

- Désignera une personne ressource en matière d'EDI au sein de son instance dirigeante.
- S'efforcera d'éliminer les barrières et les préjugés liés, entre autres et non limité à l'âge, à la culture, à l'ethnicité, aux handicaps, à la grossesse, à la maternité et à la parentalité, à la langue, à la nationalité, au sexe, au genre, à la religion ou à l'orientation sexuelle.
- S'assurera que tous ses membres bénéficient d'un environnement d'apprentissage et de travail exempt de toute forme de discrimination.
- S'efforcera de créer un climat de sécurité permettant à tous les membres qui se sentent discriminés, intimidés ou harcelés de se sentir à l'aise de porter leurs préoccupations à l'attention de la direction de leur institution ou de la ressource EDI de PROTEO.
- Effectuera un profil de diversité anonyme bisannuel du réseau pour comprendre la diversité du réseau, mettre en lumière les inégalités et mettre en place des initiatives ciblées pour atteindre les objectifs en EDI de PROTEO.
- Révisera régulièrement les pratiques de demande d'adhésion et d'attribution des bourses afin d'assurer l'équité des processus et une représentation adéquate de la diversité.
- Organisera des activités pour accompagner les membres de PROTEO à connaître et à appliquer les principes de l'EDI dans le cadre d'ateliers, de formations et de communications écrites.
- S'engagera à utiliser un langage inclusif dans ses communications internes et externes.
- Organisera des séminaires et autres événements scientifiques inclusifs, diversifiés et accessibles.
- Informera tous ses membres de leurs engagements en matière d'EDI et prendra les mesures nécessaires pour corriger les déviations.

3- Formation et ressources pour l'EDI

3.1-Introduction à l'EDI

1. [Analyse comparative entre les sexes \(ACS\) Plus](#), développé par Femmes et Égalité des genres Canada
2. [Formation en équité, diversité et inclusion](#) (en français), de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec. La formation elle-même n'est disponible qu'en français, mais des [fiches](#) fournissent un résumé en anglais.
3. [Universités Canada : Équité, diversité et inclusion \(principes et plan d'action\)](#)

3.2- L'EDI dans la recherche et la science

4. Inclusion, diversité, équité et accessibilité : Bonnes pratiques pour les chercheurs : [document de réflexion](#) et [boîte à outils](#) (en anglais) élaborés par Jocelyne Baker et Liette Vasseur, pour la Commission canadienne pour l'UNESCO.
5. [Boîte à outils pour l'EDI dans la recherche](#), de la Chaire pour les femmes en sciences et ingénierie au Québec.
6. [Considérations relatives à l'équité, à la diversité et à l'inclusion à chaque étape du processus de recherche](#), élaboré par le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
7. [Innovations générées](#) (en anglais).
8. Ressources et guides EDI du gouvernement fédéral pour la recherche :
 - [Guide des meilleures pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la recherche \(GOC\)](#)
 - [Renforcement de l'équité, de la diversité et de l'inclusion en recherche \(GOC\)](#)
 - [Énoncé des trois organismes sur l'équité, la diversité et l'inclusion \(EDI\)](#)
 - [Plan d'action des trois organismes pour l'EDI](#)
 - [Guide du Programme d'innovation dans les collèges et la communauté pour la recherche impliquant des peuples et des communautés autochtones](#)
 - [Considérations relatives au sexe et au genre dans la recherche en matière de santé](#)
 - [Soutenir les femmes dans la recherche : Politiques, programmes et initiatives des organismes publics de financement de la recherche](#)(en anglais).
9. L'EDI et l'excellence de la recherche :
 - [La diversité des genres pour une meilleure science](#) (en anglais).
 - [Les groupes de travail hétérogènes selon le genre produisent une science de meilleure qualité](#)(en anglais).
 - [Investir dans l'avenir du Canada : renforcer les fondements de la recherche canadienne : \[http://cins.ca/docs/ScienceReview_April2017.pdf\]\(http://cins.ca/docs/ScienceReview_April2017.pdf\)](#) (en anglais).
 - [Renforcer l'excellence en matière de recherche par l'équité, la diversité et l'inclusion– CRSNG: \[https://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/EDI/EDIpresentation_FR.pdf\]\(https://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/EDI/EDIpresentation_FR.pdf\)](#)

3.3- Guides et ressources sur la communication inclusive et l'organisation d'événements

10. L'écriture inclusive pour tous: [https://francais.umontreal.ca/ressources-et-
formations/inclusivement-formation-pour-toutes-et-tous/](https://francais.umontreal.ca/ressources-et-formations/inclusivement-formation-pour-toutes-et-tous/)

La formation "Inclusivement" est gratuite et ouverte à tous. Elle dure une heure au total et est divisée en petits blocs à accumuler. Les étudiants qui ne sont pas de l'Université de Montréal peuvent suivre le cours en créant un compte sur la plateforme de formation continue StudiUM. N'hésitez pas à contacter M. Antonin Rossier Bisailon du BVLFF, pour toute question concernant l'inscription à cette formation en ligne : antonin.rossier-bisailon@umontreal.ca.

11. [Guide de communication inclusive](#), développé par le Réseau de l'Université du Québec.
12. [Principes directeurs de la communication inclusive](#) (en anglais).
13. Guide des événements inclusifs: [https://www.dawncanada.net/main/wp-
content/uploads/2014/09/Trousse-doutils-pour-les-pratiques-inclusifs-1.0-Accessible-Digital.pdf](https://www.dawncanada.net/main/wp-content/uploads/2014/09/Trousse-doutils-pour-les-pratiques-inclusifs-1.0-Accessible-Digital.pdf)
14. Les femmes et l'égalité des sexes au Canada donnent un coup de pouce à la planification d'événements inclusifs: [https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/analyse-comparative-entre-
sexes-plus/ressources/inclusive-inclusif-fr.pdf](https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/analyse-comparative-entre-sexes-plus/ressources/inclusive-inclusif-fr.pdf)

3.4- Guide sur la microagression

<https://www.themicropedia.org/>(en anglais).

3.5- Ressources vidéo EDI

15. L'EDI pour la recherche universitaire : https://www.youtube.com/watch?v=i1MGJcA_tm (en anglais).

16. Formation sur l'EDI dans la recherche (Québec) :
<https://www.youtube.com/watch?v=HJkFhm9Ub5w> (en anglais).

4- Politiques, ressources et formation institutionnelles en matière d'EDI

4.1- Université de Concordia

Coordonnées pour l'EDI
equity@concordia.ca

Outils et formation à l'Université Concordia

<https://www.concordia.ca/provost/initiatives/vers-equite-diversite-inclusion.html>

<https://www.concordia.ca/provost/resources/edi.html>

4.2- INRS

Coordonnées pour l'EDI
edi@inrs.ca

Outils et formation à l'INRS

<https://inrs.ca/equite-diversite-et-inclusion/boite-a-outils-sur-l-equite-la-diversite-et-l-inclusion/>

4.3- Université McGill

Coordonnées pour l'EDI

<https://www.mcgill.ca/studentsservices/equity-diversity-inclusion/find-my-equity-office>

<https://www.mcgill.ca/studentsservices/equity-diversity-inclusion/edi-mcgill-initiatives>

Outils et formation à l'Université McGill

<https://www.mcgill.ca/studentsservices/equity-diversity-inclusion/edi-communities-and-resources> (en anglais).

4.4- Université Laval

Coordonnées pour l'EDI

Institution

Patricia Neitthoffer

Geneviève Lapointe

equite-diversite-inclusion@edi.ulaval.ca

Recherche

Marie-José Naud
EDI-recherche@vrr.ulaval.ca

Premières nations

premierspeuples@vre.ulaval.ca
www.ulaval.ca/premiers-peuples

Outils et formation à l'Université Laval

<https://www.ulaval.ca/equite-diversite-inclusion/formations-et-outils>

<https://institutedi2.ulaval.ca/centre-ressources/>

4.5- Université de Montréal

Coordonnées pour l'EDI

edi-rpp@umontreal.ca

Outils et formation à l'Université de Montréal

<https://www.umontreal.ca/diversite/>

<https://francais.umontreal.ca/ressources-et-formations/inclusivement-formation-pour-toutes-et-tous/>

<https://catalogue.edulib.org/fr/cours/umontreal-dsg101/>

Identité de genre, identité trans et meilleures pratiques pour soutenir les personnes trans dans l'enseignement supérieur et dans la vie de tous les jours.

Cette formation gratuite est également offerte à tous. Elle dure trois heures et est divisée en petits blocs. Les étudiants qui ne sont pas de l'Université de Montréal peuvent suivre le cours en créant un compte sur la plateforme de formation continue EDUlib.

<https://catalogue.edulib.org/fr/cours/umontreal-dsg101/>

4.6- Université de Sherbrooke

Coordonnées pour l'EDI

equite-diversite-inclusion@USherbrooke.ca

Outils et formation à l'Université de Sherbrooke

<https://www.usherbrooke.ca/edi/outils>

4.7- UQAM

Coordonnées pour l'EDI

edi@uqam.ca

Bureau de l'inclusion et de la réussite étudiante (BIRÉ)

<https://bire.uqam.ca/>

Outils et formation à l'UQÀM

<https://edi.uqam.ca/ressources/bonnes-pratiques/>

4.8- UQTR

Coordonnées pour l'EDI

https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/gscw031?owa_no_site=1138&owa_no_fiche=43

https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/botw001.afficher_fiche_personne?owa_no_personne=755278&owa_type_personne=PERS&owa_contexte=U20_BOTTIN&owa_aperçu=O

Outils et formation à l'UQTR

https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/gscw031?owa_no_site=1138&owa_no_fiche=50&owa_bottin=

4.9- Autres

Réseau québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RQEDI)

<https://rqedi.com/>

<https://rqedi.com/boite-a-outils/>

info@rqedi.com

5- Définitions

Les définitions suivantes sont fortement inspirées ou parfois entièrement tirées du document " °Guide du candidat : Aborder la question de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande ° " publié par le CRSNG.

Le genre fait référence aux rôles, comportements, expressions et identités socialement construits pour les filles, les femmes, les garçons, les hommes et les personnes ayant des identités de genre diverses. Le genre influence la façon dont les gens se perçoivent et perçoivent les autres, la façon dont ils agissent et interagissent, ainsi que la répartition du pouvoir et des ressources dans la société. Le genre est souvent considéré comme un concept binaire (fille/femme et garçon/homme), mais il existe une grande diversité dans la manière dont les individus et les groupes comprennent, vivent et expriment le genre.

Le sexe désigne un ensemble d'attributs biologiques chez l'homme et l'animal. Il est principalement associé à des caractéristiques physiques et physiologiques telles que les chromosomes, l'expression des gènes, la concentration et la fonction des hormones, ainsi que l'anatomie des systèmes reproducteur et génital. On distingue généralement deux sexes, le mâle et la femelle, 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, ce qui signifie que les personnes, quelle que soit leur identité, sont traitées de manière équitable. Cela signifie qu'il faut veiller à ce que les mécanismes d'allocation des ressources et de prise de décision soient équitables pour tous et ne fassent pas de discrimination sur la base de l'identité. Des mesures doivent être adoptées pour mettre fin aux discriminations et inégalités

signalées et documentées et pour garantir, dans la mesure du possible, l'égalité des chances. En effet, l'équité est nécessaire pour parvenir à l'égalité. Par exemple, il peut être injuste de traiter des personnes comme des égaux dans un contexte où le système a longtemps désavantagé certaines personnes de sorte qu'elles ne peuvent pas fonctionner comme des égaux ; cela manque de la justice inhérente à une véritable égalité.

L'égalité signifie que les personnes ont la liberté de concevoir et de faire des choix sans être limitées par des stéréotypes, des rôles et des préjugés ; que les différents comportements, aspirations et besoins des personnes sont pris en compte, valorisés et appréciés de la même manière. L'égalité ne signifie pas que les personnes doivent être identiques, mais que leurs droits, responsabilités et opportunités ne dépendent pas de ce qu'elles sont.

La diversité fait référence aux conditions, expressions et expériences de différents groupes définis par l'âge, l'éducation, l'orientation sexuelle, le statut ou les responsabilités parentales, le statut d'immigrant, le statut d'autochtone, la religion, le statut de handicapé, la langue, la race, le lieu d'origine, l'ethnicité, la culture, le statut socio-économique et d'autres attributs. La reconnaissance et la valorisation de la diversité doivent s'accompagner d'efforts concertés pour assurer l'inclusion des diverses populations, c'est-à-dire pour veiller à ce que les individus soient et se sentent valorisés, respectés et inclus dans tous les aspects de la vie.

L'inclusion fait référence à la création d'un environnement dans lequel toutes les personnes sont respectées de la même manière et ont accès aux mêmes opportunités. Au niveau de l'organisation, l'inclusion nécessite l'identification et la suppression des obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non) qui entravent la participation et la contribution des candidats.

L'appartenance est atteinte lorsque chaque individu est soutenu, respecté et valorisé pour son identité et ses caractéristiques uniques qui le rendent différent des autres. L'appartenance est le sentiment de faire partie d'un collectif co-créé par divers individus au sein d'une communauté. (Université de Saskatchewan, politique EDI).

L'intersectionnalité reconnaît que les injustices ne sont jamais le résultat de facteurs uniques ou distincts, mais plutôt le produit de différences de position sociale, de relations de pouvoir et d'expériences.

Un préjugé inconscient est une attitude, un stéréotype, une motivation ou une supposition de nature implicite qui peut se manifester à l'insu, sans contrôle et sans intention de la personne qui l'affiche.

Les préjugés inconscients (ou préjugés implicites, ou préjugés inconscients) sont le résultat de l'expérience de vie d'un individu et personne n'en est à l'abri. Tout le monde a des préjugés implicites ou inconscients. Les préjugés fondés sur le sexe, la culture, la race ou l'origine ethnique, l'âge, la langue et les institutions en sont des exemples. Au fil du temps, les décisions fondées sur des préjugés inconscients peuvent avoir un effet cumulatif qui peut avoir un impact significatif sur la vie et l'égalité des chances des personnes concernées.

L'écriture épïcène est une façon d'écrire en utilisant un langage neutre et/ou inclusif du point de vue du genre. Elle permet à l'auteur de se référer à n'importe quel individu sans mentionner son sexe. Elle contribue à réduire l'importance du masculin dans le texte et ouvre et inclut les individus qui se définissent comme membres des communautés LGBTQ2+.

La [féminisation lexicale](#) est une manière d'écrire dans laquelle les noms et les adjectifs féminins ne sont pas représentés uniquement par la forme masculine. Au contraire, la féminisation lexicale encourage la présence de noms et d'adjectifs à double genre, en suivant certaines règles pour faciliter la lecture. Elle vise à donner une place égale aux hommes et aux femmes dans les représentations mentales du lecteur.

6- Liens utiles

6.1- Féminisation lexicale

Office québécois de la langue française, Banque de dépannage linguistique, [Principes généraux de la rédaction épicière](#)

Office québécois de la langue française, Banque de dépannage linguistique, [Féminisation et rédaction épicière](#)

Office québécois de la langue française, Banque de dépannage linguistique, [Autoformation en ligne sur la rédaction épicière](#)

6.2- Préjugés inconscients

CRSNG, [Module de formation portant sur les préjugés inconscients](#)

RQEDI, [Formation sur les biais inconscients et le recrutement](#)

D. Girier, J. Lamouri and B. Pulido, [Biais inconscients et recrutement](#)(en anglais), IVADO

T. Greenwald, M. Banaji and B. Nosek, [Projet Implicite](#) (en anglais).

6.3- L'EDI dans la recherche

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.](#)

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](#)

6.4- L'EDI dans la prise de décision

Université de Bristol, [Le modèle LAM](#) (en anglais).

6.5- Reconnaissance des terres

[Carte des terres inidgènes.](#)

<https://rqedi.com/wp-content/uploads/2022/03/VF-Reconnaissance-territoriale.pdf>

7- Références

- Jade Alburo, A. K. (2020). Looking beyond libraries for inclusive recruitment and retention practices: four successful approaches. *Critical Librarianship*, 85-109. doi:10.1108/S0732-067120200000041009
- Livingston, R. (2020). How to Promote Racial Equity in the Workplace. *Harvard Business Review*, 1-15. Retrieved from <https://hbr.org/2020/09/how-to-promote-racial-equity-in-the-workplace>
- Teachers, C. A. (2017). Guide to Acknowledging First Peoples and Traditional Territory. p. 28.
- Bergeron, C.J.Y.(2020). [La discrimination est présente partout, révèle une étude faite auprès d'étudiants canadiens et français](#). *The conversation*, June 16 th.
- DasGupta, N., Shandal, V., Shadd, D. and A. Segal and in conjunction with CivicAction (2020). [The Pervasive Reality of Anti-Black Racism in Canada](#), *Boston Consulting Group*, December 14th.
- Dean, J., Rice, J., Williams, W., Pineros B., Acosta, D. Pancham, I. and M. Snelgrove (2020). [The Real Reason Diversity is Lacking at the Top?](#), *Boston Consulting Group*, November 19th.
- Girier, D, Lamouri, J. and B. Pulido, [Biases inconscients et recrutement](#), IVADO.
- Kennedy, E. J. (2021). [Can Data Drive Racial Equity?](#), *MIT Sloan*, Winter Issue 2021.
- Mallick, M. (2020). [Do You Know Why Your Company Needs a Chief Diversity Officer?](#), *Harvard Business Review, Race*, September 11.
- Zandan, N. and L. Shalett (2020). [What Inclusive Leaders Sound Like](#), *Harvard Business Review, Leadership*, November 19th.
- Université Laval, [Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#) :
- Canadian Association of University Teachers, [Guide to Acknowledging First Peoples & Traditional Territory](#), sept. 2017.
- University of Saskatchewan, [EDI Policy](#).