



Équité, diversité et inclusion

Plan d'action en matière d'EDI 2021-2026

Octobre 2021

Introduction

Le regroupement stratégique CentrEau a publié au printemps 2021 son [Plan stratégique 2021-2026](#). De celui-ci découle l'objectif 8, soit de « mettre en place des mécanismes visant à augmenter le sentiment d'inclusion et d'équité au sein de toute la communauté CentrEau et valoriser la diversité au sein du regroupement ». [Le Comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion \(comité EDI\) de CentrEau](#) travaille depuis septembre 2020 afin d'élaborer et de mettre en œuvre la toute première stratégie EDI du regroupement.

Définitions

Les définitions des termes « équité », « diversité » et « inclusion » utilisées sont celles publiées par les Fonds de recherche du Québec (FRQ) :

- L'**équité** renvoie 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 que toutes les personnes aient accès aux mêmes opportunités en matière de promotion et de soutien à la recherche.
- La **diversité** renvoie à la présence, au sein de l'écosystème de la recherche et de la société, de personnes provenant de différents groupes, ce qui favorise l'expression de points de vue, d'approches et d'expériences variées, incluant ceux des groupes sous-représentés. Les FRQ valorisent l'apport de cette diversité à la recherche.
- L'**inclusion** renvoie à la mise en place de pratiques permettant à l'ensemble des membres de la société d'être et de se sentir valorisés, soutenus et respectés, en portant une attention particulière aux groupes sous-représentés au sein de la communauté de la recherche et dans la recherche elle-même.

Le regroupement CentrEau s'est inspiré de la définition des groupes sous-représentés publiée dans le [Guide des pratiques exemplaires du recrutement d'embauche et de maintien en poste](#) du gouvernement du Canada (2021) ainsi que des [concepts clés en EDI](#) publiés par l'Université Laval (2021) afin de sélectionner les groupes sous-représentés visés par le regroupement. Les groupes retenus sont les suivants : les femmes, les groupes racisés sous-représentés¹, les groupes culturels sous-représentés (différences intrinsèques non apparentes), les communautés autochtones, les personnes handicapées, les personnes LGBTQ2S+, ainsi que les groupes linguistiques sous-représentés (dont la langue maternelle n'est pas le français).

Méthodologie

Un sondage de vingt questions sur l'EDI a été distribué aux membres du regroupement à l'hiver 2020-2021. Une analyse profonde des données qualitatives et quantitatives de ce sondage a été publiée sous forme d'un rapport intitulé « [Équité, diversité et inclusion \(EDI\) : Analyse de la situation actuelle au sein du regroupement stratégique CentrEau](#) » et présentée lors d'[une conférence](#) en juin 2021. Les enjeux principaux de l'EDI au sein de CentrEau ont également été présentés sous forme d'un [sommaire exécutif](#) du rapport.

¹ Selon le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, les groupes racisés sous-représentés sont des « Regroupements de personnes cibles du racisme et d'un processus de racisation, c'est-à-dire l'attribution d'une signification raciale, biologique, à des différences culturelles. De fait, aucune population humaine n'est homogène sur le plan biologique, les différences à l'intérieur de populations données étant même plus grandes que celles qui existent entre les diverses populations. C'est pourquoi les scientifiques disent que l'espèce humaine présente une unité biologique profonde. Parce que des personnes sont catégorisées socialement sur la base de leur couleur ou de leur type physique et s'y identifient souvent, les sociologues parlent plutôt des "personnes racisées" et de "minorités racisées" ».

Ces travaux ont permis de mettre en lumière huit principaux enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion que vivent les membres du regroupement. Les huit enjeux étaient : 1) Congé parental, obligations familiales et conciliation travail-famille ; 2) Accès aux opportunités, aux bourses et critères de demande de subvention ; 3) Racisme, discrimination et harcèlement ; 4) Barrières linguistiques et difficulté de communication dans les activités ; 5) Sous-représentation ; 6) Égalité des sexes et biais inconscients par les pairs masculins ; 7) Surmenage/pression de performance ; 8) Conditions de travail en général dans le milieu académique. Un [atelier de remue-méninges](#), regroupant entre autres des membres CentrEau issus de la diversité, a été effectué en juin 2021 afin d'identifier des solutions potentielles face à huit principaux enjeux en EDI précédemment identifiés.

Ces enjeux ont ensuite inspiré les cinq principaux objectifs du présent plan d'action EDI. Des orientations répondant à chacun des cinq objectifs EDI ont ensuite été rédigées, suivies d'actions, et sont présentées dans les pages suivantes. Les orientations et actions de ce document ont été inspirées de plusieurs documents, tels que le [Plan d'action EDI de l'Université de Montréal](#), le [Plan d'action EDI de l'Université Laval](#) et la [Stratégie en matière d'EDI des FRQ](#). Le [Guide de leadership inclusif du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion](#) et les ressources du [Réseau interuniversitaire québécois EDI](#) ont aussi été consultés. L'appui des conseillères EDI de l'Université Laval fut également précieux.

Finalement, les orientations et les actions rédigées dans ce document synthétisent plusieurs données, telles que certaines données collectées lors de l'atelier remue-méninges de CentrEau ainsi que certaines proposées par les membres lors de la collecte de données du sondage sur l'EDI distribué à l'hiver 2021. Les actions découlent des orientations, les orientations découlent des objectifs et les objectifs découlent des principaux enjeux de l'EDI.

Les cinq grands objectifs EDI pour l'horizon 2021-2026

1. Favoriser la conciliation travail-vie personnelle et promouvoir des modèles d'excellence académique et de recherche qui diminuent le surmenage et la pression de performance.				
Orientation	Action	Responsable	Échéance	Situation souhaitée
A. Organiser les activités et événements de façon à favoriser la participation des membres ayant des enfants (ou autres responsabilités familiales et personnelles)	1. Tenir les comités et activités scientifiques du regroupement entre 9 h 00 et 16 h 00 et offrir certaines activités sociales le midi.	Coordination générale	Avril 2023	1. Les contraintes familiales sont tenues en compte dans la planification des horaires.
	2. Offrir un service de garde pendant les événements majeurs du regroupement ou d'autres accommodements répondant aux besoins des membres en lien avec leurs responsabilités familiales.	Coord. générale	Avril 2025	2. Un service de garde ou des accommodements sont en place à chaque événement majeur.
	3. Offrir l'option de présence virtuelle aux membres lors des événements du regroupement.	Coord. générale	Avril 2022	3. L'option de présence virtuelle est offerte à chaque activité.

	4. Mettre en place des pratiques pour accommoder raisonnablement ses membres pour des situations personnelles ou familiales particulières.	Comité EDI	Avril 2022	4. Un système de collecte de demandes d'accommodement est en place et un suivi est assuré.
B. Sensibiliser et inspirer les institutions membres à mettre en place des manières de faire innovantes permettant la conciliation travail-vie personnelle	1. Documenter les obstacles systémiques à la conciliation travail-vie personnelle, notamment sur la prise non complète d'un congé parental ou personnel (par exemple, la pression de performance pendant un congé), pour le corps professoral ou étudiant, pour ensuite rédiger des recommandations à suggérer aux établissements membres et aux organismes subventionnaires.	Comité EDI	Avril 2025	1. Le document de recommandation pour les établissements membres est publié et partagé sur les communications web ainsi qu'aux institutions concernées.
C. Participer à réduire la pression de performance et le surmenage	1. Sensibiliser les membres quant aux conséquences du surmenage et celles de la pression de performance en milieu académique.	Comité EDI	Avril 2023	1. Un courriel de rappel est émis aux membres à chaque début de session.
	2. Encourager les membres à respecter la prise de vacances et de congés de leurs collègues.	Comité EDI	Avril 2023	3. Un courriel de rappel est émis aux membres chaque session.
	3. Encourager les membres à envoyer leurs courriels à des heures convenables.	Comité EDI	Avril 2023	4. Un courriel de rappel est émis aux membres chaque session.
D. Valoriser des modèles d'organisation du travail visant l'excellence dans le milieu de la recherche tout en favorisant l'esprit de collaboration et le travail d'équipe	1. Documenter les meilleures pratiques sur l'éthique de la collaboration (p.ex. Encourager les professeur(e)s établis à intégrer les membres professeur(e)s en début de carrière dans le regroupement afin à les aider à s'établir).	Comité EDI	Avril 2025	1. Un document les meilleures pratiques de collaboration est rédigé et distribué chaque année aux membres.
	2. Encourager la codirection d'étudiants, étudiantes.	Comité scientifique	En continu	2. Le nombre de codirections augmente chaque année.
	3. Adopter la politique du « mercredi sans réunion » et en fait la promotion chez les membres.	Coord. générale	Janvier 2022	3. Les réunions de CentrEau ne se tiennent jamais le mercredi.

2. Assurer un accès équitable aux opportunités, bourses et soutiens financiers.

Orientation	Action	Responsable	Échéance	Situation souhaitée
	1. Documenter la participation et le taux de réussite des groupes sous-représentés ainsi que les sources	Comité EDI	Avril 2025	1. La liste des iniquités a été adressée aux comités d'évaluation.

A. Identifier les obstacles et réduire les iniquités concernant l'accès aux opportunités et au financement	d'iniquités au sein des processus d'octroi de subvention ou de bourses du regroupement.			
	2. Rendre disponible à nos membres une liste des plateformes disponibles pour l'affichage d'offres s'adressant aussi à un public diversifié et les encourager à y afficher.	Coordination générale	Avril 2023	2. Une liste des plateformes diversifiées de recrutement de PHQ est disponible.
B. Soutenir les membres des comités d'évaluation dans la prise en compte des aspects d'EDI lors des procédures de recrutement et d'octroi de financement	1. Encourager les évaluateurs et évaluatrices à suivre une formation sur les aspects d'EDI et les biais inconscients.	Comité EDI Comité direction Comité scient.	Avril 2022	1. 100 % des membres des comités d'évaluation ont suivi une formation.
	2. Inciter les membres des comités évaluateurs à prendre conscience de l'influence des préjugés inconscients dans les procédures de recrutement ou d'attribution de financement.	Coord. générale	Octobre 2021	2. Un consentement à suivre cette recommandation a été ajouté à tous les formulaires d'évaluation de demandes du regroupement.
	3. Favoriser la diversité au sein des comités d'évaluation.	Comité scient. Comité direction	Janvier 2022	3. La formation des comités suit la grille des représentativités du regroupement (réf. statuts)
	4. S'assurer qu'une ou un représentant du Comité de direction (CD) siège au Comité EDI et s'assurer qu'un membre du personnel du regroupement ait la coordination du dossier EDI dans ses tâches.	Comité direction	Octobre 2021	4. Une ou un représentant du CD siège au Comité EDI en tout temps et un membre du personnel est identifié.

3. Faire de CentrEau un milieu diversifié, inclusif et exempt de discrimination.

Orientation	Action	Responsable	Échéance	Situation souhaitée
A. Aider les membres CentrEau à identifier	1. Diffuser différentes formations aux membres, notamment concernant le racisme, la discrimination, le harcèlement, le capacitisme ² , etc.	Coordination générale	En continu	1. L'infolettre contient au moins 3 formations EDI par année

² « Attitude ou comportement qui portent préjudice à une personne ou à un groupe de personnes ayant des incapacités, particulièrement physiques. Pour certains auteurs, le capacitisme recouvre les incapacités physiques ou mentales. » ([Office québécois de la langue française \(OQLF\), 2002](#))

leurs préjugés et biais inconscients et à les déconstruire	2. Réserver une période d'échange et de formation sur une thématique différente de l'EDI à chaque Assemblée annuelle du regroupement.	Comité EDI Coordination générale	Avril 2022	2. Chaque AGA présente une portion EDI où les membres peuvent s'informer et échanger sur un sujet lié à l'EDI.
	3. Renforcer la capacité des membres à autoévaluer leurs biais inconscients et les préjugés face à la diversité.	Comité EDI	Avril 2022	3. Rappeler chaque année aux membres de faire le test des <i>inconscious biases</i> de Harvard.
	4. Écrire un code de conduite et le donner à chaque nouveau membre.	Comité EDI	Juin 2022	4. Chaque membre est au courant du code de conduite CentrEau.
B. Favoriser le savoir culturel et partager les avantages de la diversité	1. Sensibiliser les comités d'évaluation à la prise en compte de la diversité des candidats et candidates et des parcours atypiques.	Coord. générale	Octobre 2021	1. Un consentement à suivre cette recommandation a été ajouté aux formulaires d'évaluation de demandes.
	2. Penser à intégrer une portion sur les sciences humaines et sociales dans les ateliers scientifiques et les conférences du regroupement.	Coord. générale	Décembre 2022	2. Une attention particulière est portée lors de la programmation des activités scientifiques de CentrEau.
C. Accroître la diversité chez CentrEau	1. Porter une attention particulière à la diversité de représentation dans les communications du regroupement mettant en valeur ses membres (ex. Infolettre, capsules vidéo, réseaux sociaux).	Coord. générale	En continu	1. Les moyens de communication du regroupement valorisent une diversité de membres.
	2. Favoriser la diversité au sein des différents comités impliqués dans la gouvernance et la prise de décision du regroupement.	Comité direction	En continu	2. La formation des comités suit la grille des représentativités du regroupement (réf. statuts)
	3. Rédiger les appels de candidatures pour les postes à pourvoir de façon inclusive et les diffuser de façon à rejoindre les groupes sous-représentés.	Coord. générale Comité direction	Décembre 2022	3. Les appels de candidatures ont été revus et un modèle développé.
	4. Sensibiliser les membres à diversifier les méthodes de recrutement de PHQ pour rejoindre une plus grande diversité (ex. : aller vers les personnes de groupes sous-représentés au lieu d'attendre qu'elles se présentent).	Comité EDI	Juin 2023	4. Un rappel annuel est fait en ce sens.
	5. Développer une stratégie concernant les Premiers Peuples (PP) pour favoriser la collaboration et le partage de connaissances et d'expériences sur la gestion et la	Comité EDI Comité direction	Décembre 2023	5. Une stratégie est développée pour de collaboration avec les PP est développée.

	gouvernance de l'eau au Québec entre les membres de CentrEau et les PP.			
D. S'assurer que tous les membres de CentrEau se sentent inclus au sein du regroupement.	1. Organiser des événements scientifiques inclusifs et diversifiés (ex. accessibilité aux personnes en situation de handicap, diversité des personnes invitées, accommodements pour les parents de jeunes enfants).	Coord. générale	En continu	1. Tous les événements du regroupement sont inclusifs
	2. S'assurer que le temps de parole est distribué équitablement entre les membres.	Tous les comités	En continu	2. Une attention particulière est portée par les directions de chaque comité.
	3. Mettre en place une plateforme de collecte de rétroactions des membres pour intégrer les membres dans le processus EDI (p.ex. formulaire anonyme de suggestion d'idées).	Coord. générale Comité EDI	Juin 2022	3. Un outil permettant aux membres de donner une rétroaction sur l'EDI au sein de CentrEau existe.
	4. Inviter des conférenciers et conférencières diversifiés.	Comité scientifique	En continu	4. Une attention particulière est portée dans le choix des conférences.
	5. Diffuser des offres de formation de rédaction épïcène aux membres.	Coord. générale Comité EDI	Juin 2022	5. Une formation par année est diffusée dans l'infolettre.
	6. Utiliser un langage épïcène ou inclusif dans toutes les communications internes et externes du regroupement.	Coord. générale	En continu	6. Toutes les communications du regroupement utilisent un vocabulaire inclusif.
	7. Faire en sorte que les membres se sentent inclus dans la stratégie EDI et s'assurer que le présent plan d'action soit révisé et mis à jour.	Comité EDI	Décembre 2022	7. Une révision annuelle du présent plan d'action est faite.

4. Identifier et lever les barrières linguistiques, ainsi que les difficultés de communication.

Orientation	Action	Responsable	Échéance	Situation souhaitée
A. Prendre en compte et mettre en valeur le plurilinguisme	1. Favoriser des climats de confiance et convivialité dans les réunions de comités (qui se tiennent par défaut en français) et porter une attention particulière aux barrières linguistiques potentielles des personnes participantes.	Tous les comités	En continu	1. Les réunions de comités du regroupement sont conviviales et chacun est libre de s'exprimer en français ou anglais.
	2. Proposer des ateliers de communication scientifique en français, mais aussi en anglais puisque c'est la langue	Comité EDI	Avril 2024	2. Des ateliers de communication scientifique en français et en

	internationale de la communication scientifique (p. ex. préparation à des présentations orales pour des conférences en offrant un soutien particulier aux allophones).	Coordination générale		anglais sont proposés aux membres.
	3. Effectuer les communications du regroupement dans les deux langues officielles des établissements membres de CentrEau, soit le français et l'anglais, tout en mettant toujours le français de l'avant.	Coord. générale	En continu	3. Toutes les communications du regroupement sont faites dans les deux langues officielles des établissements membres.
	4. Reconnaître et favoriser la diffusion des toponymes d'origine en langue autochtone, particulièrement pour décrire les ressources en eau du Québec (p. ex. écrire <i>Magtogoek</i> qui désigne le fleuve Saint-Laurent en algonquin).	Coord. générale	En continu	4. Un effort est porté à utiliser la langue d'origine des toponymes.
B. Intensifier le soutien à la maîtrise du français et de l'anglais	1. Dans le programme de mentorat du regroupement, porter une attention à jumeler des francophones et des allophones pour offrir un mentorat linguistique, en s'assurant d'inclure les membres des groupes sous-représentés.	Comité étudiant Coord. générale	Mai 2022	1. Le jumelage des mentors/mentorés est fait dans l'esprit de jumeler également des minorités linguistiques.

5. Favoriser l'équité entre les genres.

Orientation	Action	Responsable	Échéance	Situation souhaitée
A. Soutenir l'égalité entre les genres en milieu académique	1. Promouvoir des formations sur la place des femmes dans la recherche.	Coordination générale	En continu	1. Une formation par année est inscrite dans l'infolettre du regroupement.
	2. Organiser ou soutenir des activités qui permettent le partage d'expérience de membres de profils variés, p. ex. les femmes et les personnes de la diversité de genre en sciences et génie.	Comité EDI Comité scientifique	Décembre 2025	2. Un espace d'échanges d'expérience a été organisé.
	1. S'assurer que tous les comités de CentrEau sont constitués d'un nombre minimal de membres s'identifiant à des sexes différents.	Comité direction	En continu	1. Aucun comité n'est composé exclusivement de personnes du même sexe.

B. Assurer une diversité de genres dans les comités.	2. Favoriser l'inclusion des femmes dans la représentation des chercheurs et chercheuses et des modèles académiques, notamment dans les positions de leadership et d'influence, dans les communications et événements du regroupement.	Coord. générale	En continu	2. Les communications du regroupement montrent des exemples de <i>leadership</i> autant féminins que masculins.
--	--	-----------------	------------	---

Références

CentrEau. (2021). Plan stratégique de CentrEau. www.centreau.ulaval.ca/centreau/documents-officiels

CentrEau. (2021). Équité, diversité et inclusion : Analyse de la situation actuelle au sein du regroupement stratégique CentrEau. www.centreau.ulaval.ca/fileadmin/Documents/EDI/Rapport_situation_actuelle_v9.9.pdf

CentrEau. (2021). Présentation du rapport de la situation EDI chez CentrEau. www.centreau.ulaval.ca/evenements-nouvelles/evenements/presentation-du-rapport-de-la-situation-edi-equite-diversite-inclusion-chez-centreau/

CentrEau. (2021). Atelier remue-méninges : L'EDI chez CentrEau. www.centreau.ulaval.ca/evenements-nouvelles/evenements/atelier-remue-meninges-ledi-chez-centreau/

Centre canadien pour la diversité et l'inclusion. (2020). Guide de leadership inclusif antiracisme. ccdi.ca/media/2297/20200804-ccdi-guide-de-leadership-inclusif-antiracisme-fr-final.pdf

Chaire de recherche du Canada. (2021). Créer un milieu de recherche axé sur l'équité, la diversité et l'inclusion : guide des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste. https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/best_practices-pratiques_exemplaires-fra.aspx?pedisable=true

Fonds de recherche du Québec (FRQ). (2021). Équité, diversité et inclusion. frq.gouv.qc.ca/equite-diversite-et-inclusion-edi/

Université de Montréal. (2021). Pour l'équité et l'inclusion : Plan d'action 2020-2023. www.umontreal.ca/public/www/images/diversite/documents/UdeM_PlanDAction_EDI_final.pdf

Université Laval. (2017). Plan d'action et reddition de comptes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour les Chaires de recherche du Canada. www.ulaval.ca/equite-diversite-inclusion/documents-officiels

Réseau interuniversitaire québécois EDI. (2021). Ressources, site web. rqedi.com/ressources/

Université Laval. (2021). Concepts clés en EDI. <https://www.ulaval.ca/equite-diversite-inclusion/concepts-cles-en-edi>