



IDEA en recherche

- Intégrer l'inclusivité, la diversité, l'équité et l'accessibilité dans votre programme de recherche



Objectif

- Le plan stratégique 2020-2025 de la Faculté de médecine intitulé "Chef de file en innovation pour un monde en santé" ne peut être réalisé que si nous créons un environnement de recherche où les valeurs d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité (IDEA) sont ancrées.
- L'objectif de cet atelier est de donner aux chercheurs principaux un aperçu des obstacles systématiques qui existent encore et de la manière dont ils peuvent mettre en œuvre les stratégies IDEA pour créer un environnement de recherche inclusif solide.
- L'atelier fournit la formation et les informations nécessaires pour répondre avec succès aux critères EDI dans les demandes de subventions fédérales.



Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

- La rétention des professeurs, hommes et femmes, est étroitement liée à la satisfaction de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Les femmes sont touchées de façon disproportionnée par les problèmes liés à la vie professionnelle et à la vie privée parce que les femmes scientifiques et ingénieurs sont beaucoup plus susceptibles d'avoir un partenaire à double carrière dans le domaine scientifique que leurs collègues masculins et parce que les femmes continuent d'assumer une plus grande part des responsabilités liées aux personnes à charge.

(source - <https://www.nsf.gov/pubs/2009/nsf0941/nsf0941.pdf>)



Bonnes pratiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

- **Programmation minutieuse et intentionnelle des événements (séminaires, réunions de laboratoire, événements sociaux, etc.)**
 - Programmation minutieuse et intentionnelle des événements (séminaires, réunions de laboratoire, événements sociaux, etc.);
 - utiliser les meilleures pratiques favorables aux familles;
 - être conscient que la programmation en dehors des heures normales de travail crée des exclusions et prendre des mesures proactives pour s'y adapter



Sources:

- [https://www.umass.edu/advance/sites/default/files/inline-files/UMass ADVANCE Inclusion Best-Practices 1-7-2021.pdf/](https://www.umass.edu/advance/sites/default/files/inline-files/UMass%20ADVANCE%20Inclusion%20Best-Practices%201-7-2021.pdf)
- [Microsoft Word - Statement on Family Friendly Scheduling \(final\).docx \(cpb-us-w2.wpmucdn.com\)](#)



Bonnes pratiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

- Identifier ou fournir des aménagements tels que des salles d'intimité ou des **salles d'allaitement et une garderie sur place**. (BioTalent Canada, 2015)
- Travail flexible/horaire flexible : défini comme le fait que le travailleur puisse contrôler quand et où il travaille. Elle peut servir à la fois à des fins familiales et à des fins de développement de carrière (formation, etc.). (source WLB and Equality paper, 2020 <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11205-018-2025-x#citeas>)
- Soutien à la santé mentale (source: séminaire Making EDI Matter in Research - PDF)
- Soutien financier pour les **déplacements de la famille aux conférences** (SOURCE: https://cca-reports.ca/wp-content/uploads/2018/10/wur_fullreporten.pdf.pdf)



Développement de carrière

- Les programmes de soutien à la carrière, tels que **le mentorat et le développement du leadership**, sont importants pour la rétention et la promotion de tous les professeurs.
- Tous les groupes en quête d'équité sont généralement désavantagés lorsque les activités de soutien de carrière et de mentorat sont informelles ou basées sur des amitiés.
(<https://www.nsf.gov/pubs/2009/nsf0941/nsf0941.pdf>)



Bonnes pratiques en matière de développement de carrière

- **Les programmes de mentorat formel** garantissent la mise en place de systèmes pour assurer le mentorat, sans essayer de s'appuyer sur le mentorat informel ou les amitiés, qui peuvent renforcer les inégalités : https://www.umass.edu/advance/sites/default/files/inline-files/UMass_ADVANCE_Inclusion_Best-Practices_1-7-2021.pdf
- Les résultats montrent que les modèles de **mentorat en équipe ou de mentorat mutuel/par les pairs** sont plus efficaces que les modèles hiérarchiques individuels. : https://www.umass.edu/advance/sites/default/files/inline-files/UMass_ADVANCE_Faculty_Mentoring_Best%20Practices_1-7-2021.pdf
- **Plusieurs programmes de mentorat** existent déjà à la Faculté de médecine, notamment pour les femmes membres de la faculté, les femmes boursières postdoctorales, les étudiants en médecine et les résidents noirs, les membres des minorités sexuelles et de genre et les étudiants koweïtiens. ([Mentorat | Affaires professorales | Université d'Ottawa \(uottawa.ca\)](#))



Bonnes pratiques en matière de soutien professionnel



- Le **réseautage** est **une compétence essentielle et acquise** pour soutenir les stagiaires et les jeunes professeurs. De nombreux obstacles empêchent les groupes en quête d'équité d'établir des réseaux solides, notamment les antécédents culturels
 (http://www.bristol.ac.uk/staffdevelopment/academic/researchstaffhub/opportunities/networking/barriers/)
 - MITACS Compétences en matière de réseautage
 - <https://www.mitacs.ca/fr/programmes/curriculum/ateliers/aptitudes-reseautage>
 - Encourager tous les stagiaires/chercheurs en début de carrière à assister aux réunions/conférences – créer une politique!
 - Encourager tous les chercheurs à participer à des activités de réseautage, qu'elles soient universitaires (par exemple les sociétés) ou non universitaires (bénévolat).
- **Bonne pratique pour les stagiaires cliniques:** utiliser les demi-journées de résidence pour des journées de recherche; proposer un club de lecture aux résidents pour les aider à acquérir des compétences en matière de recherche.
 (https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewiQh6288b_yAhWsUt8KHf42D5gQFnoECAIQ&url=https://www.royalcollege.ca/2Frcsite%2Fdocuments%2Feducational-strategy-accreditation%2Fclinician-scientist-canada-white-paper.pdf&usg=AOvVaw3ID3ykHOIQmTqhE5Ysz8dG)



Comment rédiger une déclaration EDI solide

- Il n'y a pas une seule façon de faire. Chacun sera différent et c'est bien ainsi !
- Soyez authentique ! Il est très facile de comprendre que les gens utilisent un langage standard, qu'ils ne font que cocher des cases.
- Décomposez la demande/la déclaration demandant l'engagement de l'EDI, et répondez directement en utilisant le même langage qu'eux.
- Lisez le matériel pour comprendre le domaine. Les données/preuves sont informées : référez-vous à des experts en sciences sociales, en études de genre, etc. Assurez-vous que vous obtenez vos informations de bonnes sources.



Comment commencer à rédiger une déclaration EDI authentique

- 1) **Commencez par une autoréflexion** (en tant qu'individu et en tant qu'institution, observez-vous et réfléchissez réellement à vos valeurs, faites preuve de conscience de soi).
- 2) Quelle est **vosre expérience vécue** ?
 - Si vous faites partie d'un groupe socio-démographique majoritaire ou si vous n'avez pas rencontré d'obstacles, votre conscience de soi vous permet de reconnaître votre privilège et le fait que vous voulez avoir la possibilité de contribuer à l'avenir.
 - Vous pouvez également vous appuyer sur vos expériences personnelles et sur les leçons que vous avez tirées de vos erreurs ou de vos expériences négatives passées. S'asseoir avec l'inconfort, prêter attention, être conscient puis agir avec intention.
- 3) **Soyez explicite** dans l'énoncé de vos valeurs (informé par 1 et 2)
- 4) **Présentez les preuves** de vos actions/bonnes pratiques alignées sur ces valeurs de l'EDI (passées, présentes et futures). Soyez spécifique sur la façon dont vous allez contribuer à l'avenir - "dans mon programme de recherche, je vais faire ceci...", par exemple. Formation à l'analyse ACS+, code de conduite pour le laboratoire, opportunité de développement professionnel pour les groupes de l'EDI, assurer l'accessibilité pour les étudiants handicapés (sessions enregistrées avec sous-titrage, etc.).

