

Atelier IDEA – Transcription des questions et réponses:

Q: [Concernant le sondage Comptez-moi] La communauté francophone est petite. Par conséquent, si je suis francophone, femme, LGBTQIA2S+ et autochtone – ne serais-je pas identifiable dans les données?

R : Non. S'il y a moins de 5 réponses, ces données agrégées ne seront pas présentées.

Question complémentaire : Est-ce que cela n'est pas réductif pour ces personnes ?

R: Je suis d'avis que la confidentialité de ces personnes est plus importante.

Q: [Concernant le sondage Comptez-moi] Peut-on conclure quoi que ce soit sur la base de taux de réponse de 5 à 10 % ?

R: Oui. Nous ne sommes actuellement pas en mesure de fournir une évaluation précise de l'ensemble de la population de l'Université d'Ottawa, mais avec 7 600 réponses d'étudiants (16,5 % de réponses), nous pouvons examiner ce groupe de personnes motivées à répondre à ces questions. Je vous implorons tous de nous donner les moyens, à nous-mêmes et à ceux qui nous entourent, de remplir le sondage Comptez-moi pour aborder cette question - pour nous compter tous.

Q: [Commentaire concernant les différents taux de réussite des étudiants] L'université dispose de ressources différentes pour les étudiants canadiens et non canadiens. Par exemple, les Canadiens bénéficient souvent d'un soutien financier plus important, du moins au niveau des études supérieures. Les étudiants peuvent entrer avec la même moyenne d'admission, mais certains peuvent rencontrer plus d'obstacles une fois inscrits à l'université (par exemple, ils peuvent devoir travailler pour pouvoir payer les frais de scolarité).

Q: [Concernant les différences dans les taux de performance des élèves racialisés] Je soupçonne qu'une partie de cette différence peut être due aux barrières linguistiques. Peut-être aussi à la proportion différente d'étudiants internationaux. En outre, ils peuvent ne pas bénéficier du soutien de leur famille en raison des distances à parcourir.

R: Absolument. Dans les tableaux de bord [créés à partir de l'enquête Comptez-moi] pour les données démographiques de base, vous avez la possibilité de filtrer les étudiants nationaux et internationaux. De plus, en ce qui concerne l'analyse en cours des intersectionnalités sous-jacentes qui contextualisent ces données, nous explorons le nombre d'heures de travail requises pour obtenir un soutien financier en dehors des études, les exigences en matière de soins et les besoins financiers, la proximité du campus, les intersectionnalités internationales, etc. En ce qui concerne les étudiants à ce jour à l'Université d'Ottawa, nous avons environ 7 600 réponses d'étudiants sur notre cohorte de 44 000 (étudiants de premier cycle, étudiants professionnels et étudiants diplômés). Le pourcentage d'étudiants reflète le pourcentage de racialisés par rapport aux non racialisés. Ainsi, 40 % du groupe n'étaient pas racialisés et 5 % des répondants dans le cas que j'ai présenté s'identifiaient comme Noirs.

Q: [Concernant le sondage Comptez-moi] Il semble que les moyennes d'admission n'étaient pas les mêmes, étaient-elles statistiquement différentes ?

R: Les moyennes d'admission n'étaient pas statistiquement significatives par rapport aux données que j'ai présentées, mais il y a différentes populations : nous avons classé les étudiants dont la moyenne d'admission est inférieure à 80 % et les étudiants dont la moyenne d'admission est supérieure à 80 %. Ces derniers représentent la majorité de nos étudiants de premier cycle et de nos étudiants en médecine, car l'Université d'Ottawa a un taux d'admission moyen très élevé.

Q: [En ce qui concerne les demandes de subventions] Devrions-nous inclure une liste de personnes dans notre laboratoire qui appartiennent à des groupes sous-représentés, pour montrer la diversité ? Cette présentation semble impliquer que vous pourriez comparer cette liste à des moyennes de population plus larges. Pouvons-nous faire cela dans les sections EDI des subventions ?

R: Vous ne pouvez pas divulguer l'identification des membres de votre laboratoire à moins de leur avoir demandé de s'auto-identifier (vous ne pouvez pas faire de suppositions). Cela pourrait être une pratique dans votre laboratoire - mettre en place une enquête d'auto-identification "personnelle" pour votre laboratoire seulement (en gardant l'anonymat), dont les résultats pourraient être utilisés pour comparer aux données institutionnelles qui seront disponibles par le biais de l'enquête Comptez-moi. Sachez que la taille de l'échantillon d'un laboratoire peut être trop petite pour être impartiale.

En outre, les organismes subventionnaires recherchent une approche plus globale, ils veulent une analyse et une réflexion beaucoup plus approfondies que le simple fait de dire à quel point votre laboratoire est déjà diversifié. Cela ne devrait certainement pas être la première chose mentionnée dans la section EDI d'une demande de subvention.

Q: Lors de la publication de postes, serait-il possible de joindre un formulaire d'auto-identification ? Est-ce approprié ou maladroit ? Est-il judicieux de l'inclure avec une annonce afin de pouvoir procéder à un recrutement ciblé ? Le bureau de l'EDI pourrait-il nous aider à le faire ?

R: Le Bureau de l'EDI de l'Université d'Ottawa a essayé différentes façons d'obtenir des réponses. Il est difficile d'inclure ce questionnaire d'auto-identification pour un poste. Aux États-Unis, on le fait régulièrement, mais au Canada, c'est plus difficile. Les candidats peuvent se demander pourquoi cette information est nécessaire au cours du processus d'embauche, pourrait-elle être utilisée contre eux, plutôt que pour les aider? Les gens ont peur d'être victimes de discrimination en raison de leur réponse. Il est difficile pour les gens d'accepter que nous ayons les meilleures intentions.

Q: Le niveau de diversité présent à l'Université d'Ottawa semble beaucoup plus élevé que celui de la population canadienne. Par conséquent, nous savons que nous avons accumulé une population étudiante très diversifiée. De plus, les étudiants semblent être satisfaits de leurs superviseurs selon d'autres sondages qui ont été effectués. Comment/qu'est-ce que nous faisons pour leur assurer un environnement inclusif ? Que pouvons-nous dire que nous faisons sans envahir leur vie privée ?

R: Ce n'est pas parce que vous avez un groupe diversifié d'étudiants que vous avez créé un environnement favorable et inclusif. Nous ne sommes pas tous égaux dans l'environnement de la recherche. Comment faites-vous passer les étudiants/PDF à l'étape suivante (développement de carrière) ? Par exemple, dans le domaine de la biotechnologie, le secteur est fortement biaisé et il existe une bonne littérature à ce sujet. Comment les faites-vous passer à l'étape suivante, comment pouvez-vous remédier à ce parti pris ? Les examinateurs du CRSNG/NFRF reçoivent une formation : ils ne s'attendent pas à ce que les chercheurs aient une réponse à tout. Vous pouvez vous concentrer sur une chose et démontrer pleinement cet aspect. Il est également possible de demander aux étudiants ce dont ils ont besoin, pas avec des sondages, mais avec des conversations honnêtes et bienveillantes.

Q: Comment les évaluateurs de subventions sauront-ils si la composition de l'équipe de recherche est diversifiée - vont-ils rechercher chaque nom dans Google pour le savoir ? Vous pouvez SAVOIR ce que vous comptez faire, mais qui vous demande des comptes ?

R: Non, les examinateurs sont formés à ne pas ce genre de recherches. Il n'est pas possible de trouver l'identité d'une personne sur Google, en regardant simplement un nom ou une photo. Comme indiqué, le plus important est la façon dont vous discutez de la diversité de manière réfléchie et sincère. Ainsi, vous pouvez

utiliser des "chiffres" pour dire, par exemple, qu'en ingénierie, 26 % des stagiaires sont des femmes, et que par conséquent notre laboratoire recrute activement des femmes exceptionnelles pour leur donner des chances supplémentaires dans la formation d'ingénieur.

Q: Il serait utile de voir quelques exemples spécifiques de ce qui "fonctionne" dans les subventions. Je pense que l'exemple donné sur le fait de mettre de côté un certain montant de fonds de voyage pour les femmes était intéressant. Mais cette pratique pourrait, par inadvertance, être discriminatoire envers quelqu'un d'autre.

R: Même une simple "histoire" vécue par des stagiaires ou des défis individuels de PI peut être un excellent point de départ pour une subvention. Mais même si nous nous concentrons sur les demandes de subventions, il est plus important de s'attaquer aux problèmes plus vastes de la création d'un environnement de travail plus inclusif. La dernière session portera sur les meilleures pratiques que vous pourriez mettre en œuvre. Nous ne présenterons qu'un tout petit échantillon des nombreuses pratiques qui pourraient être mises en œuvre dans votre laboratoire !

Q: Comment reconnaître la diversité cognitive ?

R: Il existe un outil que vous pouvez utiliser dans votre laboratoire pour évaluer si votre équipe est diversifiée sur le plan cognitif. La Faculté de médecine de l'Université d'Ottawa est la seule faculté de médecine au Canada à disposer de cet outil pour mesurer la diversité cognitive. La Faculté dispose également d'un outil pour mesurer la sécurité psychologique - encore une fois, c'est la seule faculté de médecine au Canada à avoir cet outil. Si la sécurité psychologique est faible dans un groupe, la diversité cognitive est inutile : les gens peuvent penser différemment, mais ils ne se sentent pas vraiment en sécurité pour s'exprimer.

Q: Scénario proposé : Un laboratoire adopte des méthodes ou des idées différentes de la part du personnel et des étudiants afin de créer une diversité cognitive au sein du groupe. Ensuite, un étudiant compare constamment notre équipe à une autre équipe, en disant que ce chercheur ou ce groupe fait ceci et cela, etc. Cette situation peut-elle encore bénéficier à l'intelligence culturelle ?

R: Il est important de se concentrer sur la compréhension de notre propre diversité cognitive et sur l'étendue de notre zone de confort lorsqu'il s'agit de s'ouvrir aux points de vue des autres. Cela peut être mesuré par une évaluation de la diversité cognitive. Lorsqu'une personne compare la culture de son laboratoire à celle d'un autre, il est important de comprendre ce qu'elle voit dans ce laboratoire et qu'elle ne voit pas dans le sien. Cette compréhension pourrait vous aider à tirer profit de cet autre laboratoire. Il se pourrait bien qu'ils se sentent plus à l'aise avec la culture de l'autre laboratoire qu'avec celle de leur laboratoire actuel, en fonction de leur propre zone de confort. Cependant, cela peut également signifier qu'il y a une marge de progression pour leur montrer comment ils peuvent également tirer profit de leur laboratoire actuel. Tout cela sera plus facile à aborder une fois que nous pourrons évaluer la culture du laboratoire et la diversité cognitive et la sécurité psychologique des membres du laboratoire.

Q: N'est-il pas vrai qu'une bonne science améliorera l'EDIA (équité, diversité, inclusivité, accessibilité) ? Elles sont synergiques.

R: Je ne sais pas si une bonne science peut améliorer l'EDIA, mais il est prouvé que la prise en compte de la diversité cognitive favorise l'innovation, la résolution de problèmes et la réduction des risques. Il a été prouvé qu'un environnement psychologiquement sûr facilite l'inclusion et l'appartenance.

Q: Faisons-nous progresser l'IDEA lorsque, dans notre formation, nous nous concentrons presque exclusivement sur des résultats conformes à la tradition scientifique occidentale ?

R: C'est là que nous devons comprendre notre culture et la diversité cognitive que nous avons (ou n'avons pas). Une fois les résultats obtenus, nous pouvons alors prendre des mesures pour élargir notre zone de confort naturelle et, par conséquent, ne pas nous conformer uniquement à une culture (c'est-à-dire la culture scientifique occidentale), mais être ouverts et voir les avantages d'autres approches qui nous aideront à faire progresser l'IDEA à partir de différentes perspectives.

Q: [Concernant le langage dans les descriptions de postes] Et si "leader" et "compétitif" étaient les caractéristiques que vous recherchez ?

R: Je pense que l'exemple est vraiment là pour vous faire réfléchir au type de mots que vous voulez choisir lorsque vous publiez une offre d'emploi, et que certains mots pourraient être plus adaptés pour attirer les hommes ou les femmes, par exemple. Des mots plus neutres devraient être envisagés pour ne pas dissuader les personnes qualifiées de postuler. Vous pouvez, par exemple, être un grand leader sans être compétitif.