

The logo for UQAR (Université du Québec à Rimouski) is located in the top left corner. It consists of the letters 'UQAR' in a white, bold, sans-serif font, set against a dark blue background. Below the text, there are several white, curved lines that resemble a stylized wave or a series of concentric arcs, also on a dark blue background.

UQAR

Guide pour favoriser
l'équité, la diversité,
l'inclusion et l'accessibilité
(EDIA) dans les équipes
de recherche

On s'engage
pour l'inclusion

A vibrant, multi-colored splash of paint or ink is located at the bottom of the page. The colors transition from blue and green on the left to yellow, orange, and red on the right, with a dense concentration of purple and pink in the center. The splash has a textured, granular appearance, suggesting it was created with a spray or a brush.



Table des matières

Définitions	4
Pourquoi favoriser l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité (EDIA) dans les équipes de recherche ?	5
Pourquoi et comment utiliser le diagnostic organisationnel et le répertoire de bonnes pratiques ?	6
Diagnostic organisationnel et répertoire de bonnes pratiques	7
Recrutement des membres	7
Accueil et inclusion des membres	9
Communication et dynamique de groupe	11
Encadrement et progression des membres	13
Sécurité psychologique des membres	15
Diagnostic auprès d'une équipe de recherche	17
Suivi auprès d'une équipe de recherche	19
Bibliographie	20

Définitions

Équité

L'équité vise l'élimination des obstacles et des préjugés systémiques afin de veiller à ce que toutes les personnes soient traitées équitablement et bénéficient de chances égales en matière d'éducation, d'emploi et d'avancement.

Diversité

La diversité est la présence d'un éventail d'attributs, de qualités et de caractéristiques sur le plan, entre autres, de l'origine ethnique, de la couleur de la peau, du pays d'origine, de la religion, de la langue, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, des capacités, de l'âge et du statut socio-économique.

Inclusion

L'inclusion est la création d'une culture et d'un environnement au sein desquels chaque personne et chaque groupe se sent accueilli, respecté, valorisé et soutenu.

Accessibilité

L'accessibilité fait référence aux efforts consistant à favoriser un accès égal aux environnements physiques et numériques en offrant des ressources et des lieux sûrs, sains et adaptés à la diversité des personnes susceptibles d'en faire usage.

Groupes sous-représentés

Les groupes sous-représentés sont particulièrement susceptibles de rencontrer, en milieu universitaire comme ailleurs, des obstacles, qu'ils soient systémiques ou non, c'est-à-dire notamment, mais non exclusivement, les femmes, les personnes issues des minorités ethniques et visibles, les personnes autochtones, les personnes en situation de handicap, les personnes issues de la diversité sexuelle et de genre, les personnes en situation de précarité socio-économique, les étudiantes et étudiants universitaires de première génération, etc.



Pourquoi favoriser l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité (EDIA) dans les équipes de recherche ?

Certaines personnes appartenant à des groupes sous-représentés ou désavantagés sont plus susceptibles de rencontrer des obstacles dans leur parcours ou de ne pas avoir accès aux mêmes chances d'avancement en recherche. Toutefois, une plus grande diversité dans les équipes est associée à des environnements de recherche plus performants et à des travaux de qualité supérieure (CRSNG, 2022). En effet, l'inclusion de personnes ayant des connaissances, des compétences et des expériences variées permet d'accroître la créativité et l'efficacité des équipes de recherche (CRSNG, 2022).

En revanche, la création d'un environnement équitable, diversifié, inclusif et accessible, nécessite certaines actions concrètes.

Parmi les actions à entreprendre se trouvent le diagnostic organisationnel et la mise en œuvre de bonnes pratiques de gestion des équipes de recherche.

L'inclusion de personnes ayant des connaissances, des compétences et des expériences variées permet d'accroître la créativité et l'efficacité des équipes de recherche.



Pourquoi et comment utiliser le diagnostic organisationnel et le répertoire de bonnes pratiques ?

Le diagnostic organisationnel et le répertoire de bonnes pratiques ont pour objectif de promouvoir un environnement respectueux des principes d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité. Leur utilisation peut ainsi mener à des résultats de recherche plus innovants et à un cadre de travail plus harmonieux pour l'ensemble des membres de l'équipe.

Pourquoi réaliser un diagnostic organisationnel ?

Le diagnostic organisationnel, c'est en quelque sorte l'évaluation des politiques, des pratiques et des façons de faire dans l'équipe de recherche, à la lumière des principes de l'EDIA. Il peut aussi servir de point de départ pour des discussions en équipe sur les défis et les opportunités à venir et pour élaborer des pistes d'actions concrètes visant à améliorer les pratiques de recherche.

En répondant aux questions posées dans le diagnostic organisationnel, les responsables d'équipe de recherche peuvent prendre un pas de recul par rapport à leur propre travail, stimuler une réflexion approfondie sur leurs pratiques de gestion et de leadership, et envisager des moyens de favoriser l'égalité des chances (CRSNG, 2022).

Comment utiliser le répertoire de bonnes pratiques ?

Ce répertoire présente des exemples de bonnes pratiques destinées à promouvoir l'égalité des chances, ainsi que le sentiment d'inclusion de chaque membre au sein d'une équipe de recherche. À partir de ce répertoire, les équipes de recherche peuvent sélectionner les pratiques les plus adaptées aux besoins de leurs membres. Également, chaque bonne pratique présentée peut être adaptée au contexte de l'équipe.

Diagnostic organisationnel et répertoire de bonnes pratiques

RECRUTEMENT DES MEMBRES



Cette section vise à favoriser un processus de recrutement inclusif en attirant une diversité de candidatures et en réduisant les effets des biais inconscients lors du processus de sélection.

DIAGNOSTIC ORGANISATIONNEL

- Est-ce que j'ai la tendance à choisir des personnes qui me ressemblent lorsqu'il est temps de former une équipe (Brière et al., 2022)?
- Dans mon équipe, est-ce que je sélectionne parfois des personnes faisant partie des groupes sous-représentés ou désavantagés, comme les femmes, les personnes autochtones, les personnes en situation de handicap, les membres de minorités visibles ou de groupes racisés, les personnes LGBTQ+, etc. (Charte dimension, 2023)?
- Est-ce que j'affiche publiquement les offres disponibles dans mon équipe de recherche, ou est-ce que je me contente d'accueillir les personnes qui me contactent directement (Chaires de recherche du Canada, 2021)?
- Est-ce que les offres que j'affiche sont rédigées de façon inclusive, avec un vocabulaire non genré et sans stéréotypes?
- Est-ce que je fournis des efforts pour atteindre un bassin diversifié de candidatures?
- Est-ce que le processus de recrutement est mené de façon structurée et uniforme pour l'ensemble des personnes candidates?
- Est-ce que j'ai une perception négative des interruptions de carrière qui apparaissent sur le curriculum vitae des candidates et candidats (Chaires de recherche du Canada, 2021)?



RÉPERTOIRE DE BONNES PRATIQUES

- ✓ Utiliser un [guide d'écriture inclusive](#)¹  pour rédiger des offres qui s'adressent à toutes les personnes.
- ✓ Inclure une déclaration dans l'offre indiquant que l'équipe de recherche est ouverte à toutes les formes de diversité et valorise les différences. Cela peut encourager les candidates et candidats issus de milieux divers à postuler (Chaires de recherche du Canada, 2021).
- ✓ Limiter les exigences en matière de qualifications et d'expériences, en évitant d'établir des critères qui ne sont pas directement pertinents pour les tâches à accomplir. Il convient également d'éviter de spécifier un nombre d'années d'expérience précis, qui pourrait exclure des personnes candidates compétentes, mais n'ayant pas une expérience professionnelle suffisante. Par exemple, une personne ayant pris une pause de travail ou d'études pour des raisons familiales peut ne pas avoir autant d'années d'expérience que d'autres, mais son travail peut être exceptionnel en matière de qualité et de contenu (Chaires de recherche du Canada, 2021).
- ✓ Encourager une diversité de candidatures en affichant le poste à plusieurs endroits stratégiques (exemple : médias sociaux, plateformes d'offre d'emploi, listes d'envoi électroniques, etc.). Effectivement, limiter la diffusion d'une offre d'emploi uniquement à un cercle restreint peut avantager les personnes qui sont déjà au courant de l'opportunité, et exclure potentiellement des candidates et des candidats qualifiés (Chaires de recherche du Canada, 2021).
- ✓ Prendre conscience des biais inconscients et en réduire l'impact lors du processus de recrutement en suivant cette courte formation : [biais inconscients et recrutement](#)² .
- ✓ Prendre en compte que les interruptions de carrière ne devraient pas nuire à l'évaluation des personnes candidates, car elles ne reflètent pas leur capacité ou leur engagement envers leur travail. Effectivement, ces interruptions de carrières peuvent être liées à des congés parentaux, des congés pour prendre soin d'un membre de la famille, des congés d'invalidités prolongés, etc. Il est donc plus juste et équitable d'accepter les curriculum vitae comprenant des interruptions de carrière, car cela permet de reconnaître et d'accepter les différentes réalités de la vie professionnelle et personnelle des personnes candidates (Chaires de recherche du Canada, 2021).
- ✓ Mener le processus de sélection de manière structurée et uniforme pour toutes les personnes candidates afin de garantir l'équité, la transparence et l'objectivité. Par exemple, il est judicieux de définir préalablement des critères de sélection objectifs et réalistes en se basant sur la description de poste.
- ✓ Définir des questions d'entrevue en évitant les 14 motifs interdits de discrimination prévus à la Charte des droits de la personne³.

1. https://reseau.quebec.ca/fr/system/files/documents/EDI/fiche1_écriture-inclusive_uq-2021.pdf

2. <https://www.youtube.com/watch?v=xw0ipKBbwz0&feature=youtu.be>

3. Ces motifs concernent l'âge, la condition sociale, les convictions politiques, l'état civil et la situation familiale, la grossesse et la maternité, les handicaps et les moyens pour pallier l'identité de genre, la langue, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique et la couleur de la peau, la religion et le sexe. Pour plus d'informations : <https://www.cdpdj.qc.ca/fr/vos-obligations/motifs-interdits>



ACCUEIL ET INCLUSION DES MEMBRES

Cette section a pour objectif de favoriser un accueil et une inclusion qui répondent bien aux besoins et à la réalité de chaque nouvelle personne membre.

DIAGNOSTIC ORGANISATIONNEL

- Est-ce que je questionne les nouvelles personnes membres pour connaître leurs besoins particuliers lors de leur arrivée dans l'équipe de recherche (exemple : la conciliation travail-études-vie personnelle, les limitations fonctionnelles ou linguistiques, etc.) (Université de Sherbrooke, s.d.)?
- Est-ce que je prends des mesures pour garantir l'inclusion des nouvelles personnes membres dans l'équipe, par exemple en organisant des activités informelles ou en désignant une personne-ressource au sein de l'équipe (Université de Sherbrooke, s.d.)?
- Est-ce que je sollicite les commentaires des membres sur leurs expérience et sentiment d'inclusion?

RÉPERTOIRE DE BONNES PRATIQUES

- ✓ Proposer aux nouvelles personnes membres de mentionner, si applicable, leurs besoins particuliers, par exemple en lien avec la conciliation travail-études-vie personnelle, leur situation de handicap, leur état de santé, leur besoin de renseignements/de formation, etc., et leur demander quels pronom et titre de civilité employer à leur égard (Université de Sherbrooke, s.d.).
- ✓ S'assurer que chaque personne a accès aux outils de travail (exemple : logiciel adapté) et aux accessoires adaptés à leur réalité. Par exemple, les personnes en situation de handicap pourraient avoir des besoins spécifiques pour bien réaliser leur travail (Université de Sherbrooke, s.d.).
- ✓ Élaborer un court guide d'accueil pour les nouvelles personnes de l'équipe de recherche, qui fournira des informations en lien avec : les objectifs de l'équipe, les règles de fonctionnement de l'équipe de recherche, les politiques à respecter en matière d'incivilité, de harcèlement et de discrimination, etc. (gouvernement du Québec, 2023).
- ✓ Questionner les nouvelles personnes membres de l'équipe pour s'assurer que tout se déroule bien et qu'elles ont toutes les ressources nécessaires pour accomplir leur travail (gouvernement du Québec, 2023).
- ✓ Établir des relations de mentorat entre les membres de l'équipe, en particulier entre les personnes plus expérimentées, ainsi que celles qui sont moins expérimentées. Cela peut aider les nouvelles personnes membres de l'équipe à développer leurs compétences (gouvernement du Québec, 2023).
- ✓ Donner aux nouvelles personnes membres un lien⁴ [↗](#) menant vers les différentes ressources offertes à la communauté universitaire de l'UQAR. Ces ressources sont parfois peu connues, mais peuvent être très utiles au besoin.

4. <https://www.uqar.ca/luniversite/equite-diversite-inclusion-et-accessibilite>




COMMUNICATION ET DYNAMIQUE DE GROUPE

L'objectif de cette section est de promouvoir un environnement de travail inclusif et collaboratif au sein de l'équipe de recherche.

DIAGNOSTIC ORGANISATIONNEL

- Ai-je une ouverture aux opinions différentes des miennes ou de la majorité (Brière et al., 2022)?
- Est-ce que je veille à ce que chaque membre de l'équipe ait la possibilité de s'exprimer et reçoive une attention équitable lors des réunions de l'équipe (Brière et al., 2022)?
- Ai-je conscience de la dynamique qui s'est construite entre les membres de mon équipe de recherche (par exemple, quelles personnes semblent incluses ou exclues lors des discussions? Où se situe le leadership?) (Brière et al., 2022)?
- Est-ce que je communique avec un langage qui est inclusif, impartial et non genré?
- Est-ce que je remarque des tensions dans les relations entre les membres de mon équipe de recherche (Brière et al., 2022)?
- Est-ce que mon langage corporel lors des réunions d'équipe envoie un message positif à certaines personnes membres de l'équipe de recherche et un message neutre ou négatif à d'autres (Brière et al., 2022)?

RÉPERTOIRE DE BONNES PRATIQUES

- ✔ Établir des règles dès le début des réunions, comme la limite de temps pour chaque intervention, le respect mutuel et la tolérance aux options divergentes (Brière et al., 2022).
- ✔ Porter attention à ses propres réactions verbales ou non verbales lorsque des membres de l'équipe s'expriment et s'assurer que celles-ci n'évoquent pas de favoritisme. Autrement, cela pourrait nuire à la participation équitable de toutes les personnes (Brière et al., 2022).
- ✔ Porter attention à la dynamique qui s'installe dans l'équipe et tenter de valoriser la communication bienveillante et respectueuse entre les membres du groupe (Brière et al., 2022).
- ✔ Mettre en place un processus de décision par consensus lorsque possible, par exemple en réalisant un tour de table/d'écran pour donner la parole à chaque membre du groupe lors de la prise de décision, en demandant l'approbation de l'ensemble des membres du groupe à la suite d'une proposition, etc. Lorsqu'une personne a suffisamment d'espace pour prendre la parole au sein d'un groupe, cela impacte positivement sa satisfaction (Brière et al., 2022).
- ✔ Si des membres de l'équipe sont plus timides ou ont tendance à se taire, il peut être bénéfique de leur demander directement leur opinion ou de leur donner la parole en premier (Brière et al., 2022).
- ✔ Pour s'initier à l'EDIA en recherche, encourager les membres de l'équipe de recherche à suivre la [formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion en recherche](#)⁵  (Université de Sherbrooke, s.d.).

5. <https://www.youtube.com/watch?v=2CSIX-eZDNY>






ENCADREMENT ET PROGRESSION DES MEMBRES

Cette section traite de l'importance de créer un environnement inclusif pour mieux répondre aux besoins d'encadrement et de soutien des membres de l'équipe de recherche.

DIAGNOSTIC ORGANISATIONNEL

- Ai-je conscience des obstacles que peuvent rencontrer les membres de mon équipe faisant partie des groupes sous-représentés ou désavantagés, comme les femmes, les personnes LGBTQ+, les personnes appartenant à une minorité visible, les personnes autochtones, etc. (Université de Sherbrooke, s.d.)?
- Est-ce que je mets en place certaines pratiques ayant pour but de favoriser l'inclusion de la diversité au sein de mon équipe (Université de Sherbrooke, s.d.)?
- Est-ce que les tâches semblent être réparties de façon équitable entre les membres de l'équipe (Université de Sherbrooke, s.d.)?
- Est-ce que je questionne régulièrement les membres de mon équipe concernant leurs préoccupations et leurs besoins au sein de l'équipe (Université de Sherbrooke, s.d.)?
- Est-ce que j'offre une flexibilité au niveau de l'horaire de travail, en prenant en compte la réalité de chaque membre de mon équipe (Université de Sherbrooke, s.d.)?
- Est-ce que je traite rapidement et avec sérieux les défis que pose la diversité dans mon équipe (Université de Sherbrooke, s.d.)?

RÉPERTOIRE DE BONNES PRATIQUES

- ✓ Donner ses pronoms et accords, par exemple lors de la première rencontre annuelle, dans la signature courriel, dans les documents écrits, etc. Cela permet de mettre la table à un environnement ouvert et inclusif.
- ✓ Suivre une [formation](#)⁶  pour améliorer ses connaissances en lien avec l'EDIA et pour ainsi être plus à l'aise avec les personnes qui font partie des groupes sous-représentés ou désavantagés. Il serait également pertinent de lire le [document sur les défis rencontrés par les groupes désignés et les groupes marginalisés](#)⁷  dans les équipes de recherche.
- ✓ S'assurer de bien connaître les défis et obstacles que rencontrent les membres de l'équipe de recherche. Pour cela, il est recommandé de réaliser un diagnostic auprès de son équipe (référence en page 17, «Diagnostic auprès d'une équipe de recherche»).
- ✓ Établir des pratiques de rétroaction régulières pour inviter les membres de l'équipe à communiquer leurs besoins et préoccupations. Les pratiques de rétroaction peuvent inclure des occasions pour les membres de donner leur avis sur la façon dont l'équipe fonctionne, sur les modes d'encadrement, sur la répartition des tâches, ainsi que sur d'autres aspects du travail en équipe (Université de Sherbrooke, s.d.). Cela peut aider les responsables d'équipe à prendre connaissance des pratiques à conserver ou celles à améliorer. Ainsi, consulter les personnes en lien avec les décisions qui les concernent est un bel exemple de comportement inclusif (Brière et al., 2022).
- ✓ Encourager la flexibilité en matière d'horaires de travail pour tenir compte des besoins personnels et familiaux des membres de l'équipe, par exemple en demandant aux membres d'une équipe quelles sont leurs préférences individuelles en matière d'horaire et en s'adaptant à la réalité de chaque personne (exemple : personnes qui ont des enfants à charge, qui sont proches aidantes, qui sont atteintes d'une maladie chronique, qui ont besoin d'un transport adapté, etc.). (Université de Sherbrooke, s.d.)
- ✓ Offrir des conditions et des environnements de recherche qui valorisent l'excellence inclusive. Pour plus de détails, se référer à la boîte à outils pour les comités de sélection et d'évaluation professorales, accessible sur le Portail UQAR, dans le « Tableau de bord », sur l'onglet « Équité, Diversité et Inclusion à l'UQAR ».
- ✓ Pour s'initier à l'EDIA en recherche, encourager les membres de l'équipe de recherche à suivre la [formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion en recherche](#)⁶  (Université de Sherbrooke, s.d.).

6. <https://www.youtube.com/watch?v=2CSIX-eZDNY>

7. <https://www.usherbrooke.ca/saric/fileadmin/sites/saric/documents/7-coffre-outils/Defis.pdf>



SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUE DES MEMBRES

Cette section traite des mesures mises en place pour prévenir et faire face aux situations de harcèlement, de discrimination, de violence, de pression psychologique ou de stress survenant dans le cadre des activités de recherche.

DIAGNOSTIC ORGANISATIONNEL

- Est-ce que je perçois certaines formes subtiles de microagressions entre les membres de mon équipe? (exemple: « blagues » ou commentaires sexistes lors d'une réunion, utilisation de langage insensible, commentaires sur la couleur de peau, l'accent, l'orientation sexuelle, l'appartenance, etc.)? (Brière et al., 2022)
- Ai-je déjà communiqué aux membres de mon équipe des informations en lien avec les politiques et procédures en place à l'UQAR pour prévenir et gérer les comportements inappropriés, comme le harcèlement, l'intimidation, la discrimination, les violences à caractère sexuelles, etc.?
- Est-ce que l'équipe semble encourager l'écoute active et la communication empathique, plutôt que la critique et la stigmatisation?
- Est-ce que l'équipe valorise la diversité et l'inclusion, et travaille à créer un environnement de travail respectueux pour l'ensemble des membres?

RÉPERTOIRE DE BONNES PRATIQUES

- ✓ Les micro-agressions se manifestent sous forme d'échanges subtils, courants et souvent non intentionnels qui transmettent des messages hostiles et blessants à des personnes en raison de leur affiliation à un groupe spécifique. Ces micro-agressions sont fréquemment vécues par les personnes appartenant à certains groupes sous-représentés ou désavantagés, comme les femmes, les personnes de la communauté LGBTQ+, les personnes ayant des handicaps, etc. (CFSG, Université de Sherbrooke, s.d.). La répétition de ces comportements peut être très perturbante pour les personnes qui en sont victimes et peut rapidement nuire aux relations interpersonnelles. Si rien n'est fait pour contrer les microagressions, celles-ci peuvent éventuellement mener à des comportements de harcèlement, de violence et de discrimination. Pour réduire ces microagressions dans une équipe de recherche, il est important de les définir, de les reconnaître, de comprendre leurs effets et d'intervenir (notamment grâce à des interventions directes au sein d'un groupe ou par des formations) (CFSG, 2014). Voici un [document](#)⁸ en lien avec les microagressions pouvant être partagé avec les membres d'une équipe de recherche.
- ✓ Créer une « Charte des comportements attendus » dans l'équipe de recherche. Une telle charte peut aider à créer un environnement de travail plus positif et plus respectueux.
- ✓ Partager les ressources accessibles à l'UQAR en cas d'incivilité, de discrimination, de harcèlement et de violence à caractère sexuel à l'ensemble des membres de l'équipe:
 - [Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel](#)⁹
 - [Politique visant à prévenir et à contrer l'incivilité, la discrimination et le harcèlement](#)¹⁰
- ✓ Inviter les membres de l'équipe à signer [l'engagement pour l'inclusion à l'UQAR](#)¹¹.

8. <https://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/download/3341/>

9. <https://www.uqar.ca/services/communaute-universitaire/prevention-et-intervention-en-matiere-dinconduites-et-de-violences-a-caractere-sexuel/>

10. <https://www.uqar.ca/app/uploads/2024/04/70c3.pdf>

11. <https://www.uqar.ca/luniversite/equite-diversite-inclusion-et-accessibilite/signer-lengagement-pour-linclusion-a-luqar/>

Diagnostic organisationnel auprès d'une équipe de recherche

Recueillir des informations auprès des membres d'une équipe de recherche permet d'avoir une meilleure compréhension de leur réalité et de leurs expériences (CFSG, Université de Sherbrooke, s.d.).

À cette étape, il est crucial de favoriser la participation des personnes appartenant aux groupes sous-représentés ou désavantagés pour bien comprendre leurs besoins, comme les femmes, les personnes LGBTQ+, les personnes appartenant à une minorité visible, les personnes autochtones, etc. (Université de Sherbrooke, s.d.).

Quelles méthodes utiliser pour poser un diagnostic organisationnel?

Dans une petite équipe de recherche (1 à 10 personnes), il est recommandé de réaliser des entretiens individuels ou de groupe auprès des membres de l'équipe (CFSG, Université de Sherbrooke, s.d.).

Déroulement de la rencontre

Au début de la rencontre, il sera important de bien expliquer le but de la réunion, celui-ci étant de collecter des données en lien avec les défis potentiels rencontrés par les membres de l'équipe pour, par la suite, élaborer des pistes de solution visant à favoriser l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité au sein de l'équipe (CFSG, Université de Sherbrooke, s.d.).

Durant l'entretien, la création d'un environnement sécuritaire et le respect de la confidentialité des informations partagées permettent aux membres d'une équipe de recherche de s'exprimer librement et de façon honnête (CFSG, Université de Sherbrooke, s.d.). Les personnes participantes doivent également avoir la possibilité de refuser d'aborder certains sujets.

La personne responsable de mener l'entretien pourrait terminer celui-ci en remerciant les personnes participantes et en réitérant son désir de prendre en compte les besoins exprimés lors de l'entretien. La personne responsable de mener l'entretien peut également fournir des informations sur les ressources disponibles à l'université, par exemple en invitant les membres à consulter la page « Ressources » en lien avec l'EDIA à l'UQAR (CFSG, Université de Sherbrooke, s.d.).

Voici des exemples de questions d'entrevue individuelle permettant de mieux connaître l'expérience des membres au sein de l'équipe¹²:

QUESTIONS	RÉPONSES
<p>1</p> <p>BRISE-GLACE : Quels sont les aspects de votre travail au sein de l'équipe de recherche que vous appréciez le plus et pourquoi?</p>	
<p>2</p> <p>Auriez-vous des suggestions pour améliorer :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'encadrement et la progression académique des membres de l'équipe? • L'horaire des rencontres d'équipe et la conciliation travail-famille-études? • La répartition des tâches au sein de l'équipe? 	
<p>3</p> <p>Auriez-vous des suggestions/pistes de solutions pour améliorer la prise en compte des opinions et des idées de chaque membre de l'équipe lors des discussions?</p>	
<p>4</p> <p>Est-ce que certains outils, technologies ou ressources supplémentaires pourraient vous aider à réaliser votre travail de recherche?</p>	
<p>5</p> <p>Auriez-vous des idées de mesures concrètes que l'équipe pourrait mettre en place pour améliorer l'inclusion de chaque membre?</p>	
<p>6</p> <p>Avez-vous des commentaires ou des suggestions pour favoriser un climat et une ambiance positive au sein de l'équipe de recherche?</p>	
<p>7</p> <p>Avez-vous d'autres commentaires/suggestions à partager?</p>	

12. Grille de questions inspirée du « Guide pour repérer les défis reliés à l'équité, la diversité et l'inclusion vécus par les membres d'une équipe de recherche » : <https://cfsq.espaceweb.usherbrooke.ca/outils-pour-ledi-en-recherche/>

Suivi auprès d'une équipe de recherche

À la suite de la mise en place de nouvelles pratiques, il est recommandé d'effectuer des évaluations périodiques de ces nouvelles pratiques pour s'assurer qu'elles répondent aux besoins de l'équipe en termes d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité, et d'apporter des ajustements si nécessaire. Ces évaluations peuvent se faire en collectant régulièrement les commentaires des membres de l'équipe sur leur satisfaction concernant ces pratiques, que ce soit de manière individuelle ou en groupe (L'observatoire sur la réussite en enseignement supérieur, 2023).



Bibliographie

Brière, S. Auclair, I. Laplanche, L. et al. (2022). Biais inconscients et comportements inclusifs dans les organisations. <https://www.pulaval.com/libreacces/9782763752716.pdf>

CFSG, Université de Sherbrooke. (s.d.). Guide pour repérer les défis reliés à l'équité, la diversité et l'inclusion vécus par les membres d'une équipe de recherche. <https://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/outils-pour-ledi-en-recherche/>

CFSG. (2014). Les microagressions. <https://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/feuillet-sur-la-diversite-des-genres/>

CFSG. (2021). L'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche. <https://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/outils-pour-ledi-en-recherche/>

CFSG. (2023). Formation en équité, diversité et inclusion. <https://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/formation-en-equite-diversite-et-inclusion/>

Chaires 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#a

CRSNG. (2022). Guide du CRSNG pour la prise en compte des considérations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la recherche. https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/Policies-Politiques/EDI_guidance-Conseils_EDI_fra.asp#a2

Gouvernement du Québec. (2023). Accueil et intégration des nouveaux employés <https://www2.gouv.qc.ca/portail/quebec/ressourcesh?lang=fr&g=ressourcesh&sg=873804224&t=s&e=2074413809:1509671184:291664427>

Gouvernement du Canada. (2023). Guide du CRSNG pour la prise en compte des considérations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la recherche. https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/Policies-Politiques/EDI_guidance-Conseils_EDI_fra.asp#a2

L'observatoire sur la réussite en enseignement supérieur. (2023). Équité, diversité et inclusion (EDI), au cœur de la réussite étudiante. <https://oresquebec.ca/dossiers/equite-diversite-et-inclusion-edi-au-coeur-de-la-reussite-etudiante>

RIQEDI. (2021). Formation l'ÉDI dans la recherche universitaire & les demandes de subvention [Vidéo]. <https://youtu.be/2CSIX-eZDNY?si=ERCpJk80qauy-ySV>

RIQEDI. 2021. Formation l'ÉDI dans la recherche universitaire & les demandes de subventions. <https://youtu.be/2CSIX-eZDNY>

Université de Sherbrooke. (s.d.). Les défis rencontrés par les groupes désignés et les groupes marginalisés. <https://www.usherbrooke.ca/saric/fileadmin/sites/saric/documents/7-coffre-outils/Defis.pdf>

Université du Québec. (2021). Écriture inclusive. https://reseau.uquebec.ca/fr/system/files/documents/EDI/fiche1_ecriture-inclusive_uq-2021.pdf

UQAR. (2023). Ressources utiles. <https://www.uqar.ca/luniversite/equite-diversite-inclusion-et-accessibilite/ressources-utiles>

UQAR. (2023). Qu'est-ce que l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) et pourquoi s'en soucier ? <https://www.uqar.ca/luniversite/equite-diversite-inclusion-et-accessibilite/quest-ce-que-ledia>