

Politique du CIRRELT en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI)

TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction	2
1.1 Contexte de cette politique en matière d'EDI.....	2
1.2 Lexique relatif à l'équité, de la diversité et de l'inclusion aux fins de cette politique	2
1.3 Des causes multiples et complexes.....	4
1.4 Les bénéfices de la diversité et de l'inclusion	5
2. Objectifs de la politique	6
3. Les axes d'intervention	7
Axe 1 - Attraction, représentation et diversification des talents	7
Axe 1.1 – Rejoindre des étudiants de divers horizons et susciter l'intérêt de la relève	7
Axe 1.2 – Rejoindre et attirer des professeurs et chercheurs diversifiés.....	8
Axe 1.3 – Assurer la visibilité et l'accessibilité aux opportunités pour ces groupes.....	8
Axe 2 – Pratiques, cultures et processus institutionnels	8
Axe 2.1 - Analyse des données, consultation de la communauté et identification des enjeux.....	9
Axe 2.2 - Sensibilisation	9
Axe 2.3 – Politiques et processus.....	9
Axe 3 – Production du savoir et innovation.....	10
Axe 3.1 – Recherche	10
Axe 3.2 – Dissémination des connaissances et sensibilisation du public	10
4. Modalités	10

1. Introduction

1.1 Contexte de cette politique en matière d'EDI

Au-delà des exigences des organismes subventionnaires fédéraux et provinciaux, le CIRRELT considère la diversité et l'équité comme des éléments clés de l'excellence permettant tout simplement d'attirer et de retenir les plus grands talents et de garantir la diversité des perspectives en recherche.

Dans cet esprit, la direction du Centre souhaite mettre en œuvre une série d'actions afin de favoriser les meilleures pratiques en matière d'EDI.

Cette politique s'inspire largement du cadre de référence d'IVADO en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) 2018-2023.

1.2 Lexique relatif à l'équité, de la diversité et de l'inclusion aux fins de cette politique

Les définitions suivantes reprennent ou s'inspirent directement de celles adoptées par le CRSNG dans le « Guide du candidat : tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande »¹. La compréhension des concepts d'équité, de diversité et d'inclusion est toutefois susceptible d'évoluer au cours de la mise en œuvre de cette politique au fur et à mesure que le CIRRELT acquerra des rétroactions de la communauté.

Diversité

La diversité se rapporte aux conditions, aux modes d'expression et aux expériences des individus et différents groupes définis entre autres par l'âge, le niveau d'éducation, l'orientation sexuelle, la situation ou les responsabilités de parent, le statut d'immigration, le statut autochtone, la religion, la situation de handicap, la langue, la race, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la culture, la situation socioéconomique et d'autres attributs.

La diversité est donc un concept multidimensionnel et complexe qui recouvre à la fois des aspects d'ordre individuel (personnalité, styles d'apprentissage et expériences de vie) et social (origine culturelle ou ethnique, langue, classe, âge, genre, orientation sexuelle, capacité physique et mentale, responsabilités familiales, affiliations culturelles, politiques ou religieuses). Souvent, la diversité est associée à ses dimensions *visibles* alors qu'elle recouvre aussi de nombreux aspects *non visibles* : pensées, perspectives, expériences de vie incluant par exemple l'éducation, la situation familiale, les valeurs, les aspirations.

La reconnaissance et la valorisation de la diversité sont une clé pour favoriser la réussite scolaire et la création de milieux de travail sains. Elles doivent s'accompagner d'efforts concertés pour assurer l'inclusion, c'est-à-dire faire en sorte que les individus soient et se sentent valorisés, respectés et soutenus de manière égale (voir « inclusion »)².

Inclusion

L'inclusion se réfère à un processus d'engagement intentionnel de la diversité afin d'assurer que chaque membre de la communauté universitaire soit en mesure de participer et de contribuer activement au progrès de l'université avec la même reconnaissance.

¹ CRSNG. [Guide du candidat : Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande](#). Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada.

² Ibid.

La diversité est donc un fait alors que l'inclusion fait référence à des efforts intentionnels et des actions concrètes visant « la création d'un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités. À l'échelle de l'organisation, l'inclusion exige qu'on recense et supprime les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la participation et à la contribution des candidats »³. Pour être véritable et durable, l'inclusion doit se traduire dans le leadership universitaire, la gouvernance, l'enseignement, de la recherche, l'emploi et l'ensemble des activités communautaires.

L'inclusion exige également des organisations une affirmation des valeurs et des principes d'équité, de justice et de respect, une ouverture aux différentes opinions et perspectives. Cette ouverture passe par l'acquisition d'une compréhension des autres cultures, expériences et communautés et par des efforts conscients pour être accueillants, serviables et respectueux de tous⁴.

Équité

L'équité consiste à assurer un traitement juste, impartial et transparent à tous les membres de la communauté universitaire tout en reconnaissant l'existence de certains avantages et barrières qui font que tous les membres de notre communauté ne partent pas du même point de départ. L'équité est donc un processus (procédures institutionnelles, allocation des ressources, sélection et recrutement) qui commence par la reconnaissance de ces inégalités et qui assure un effort soutenu pour corriger ces déséquilibres. La recherche de l'équité comprend la création d'opportunités pour les groupes qui historiquement (et actuellement) sont sous-représentés afin que ces derniers participent pleinement et équitablement à la vie universitaire.

« Cela veut dire qu'il faut veiller à ce que les mécanismes d'affectation des ressources et de prise de décision soient justes pour tous et qu'ils n'introduisent pas de discrimination en fonction de l'identité. Il faut adopter des mesures pour mettre fin à la discrimination et aux inégalités qui ont été signalées et documentées et pour garantir, dans la mesure du possible, l'égalité des chances. En effet, l'équité s'impose pour parvenir à l'égalité. Par exemple, il peut s'avérer inéquitable de traiter les gens comme s'ils étaient égaux dans un contexte où le système a longtemps désavantagé certaines personnes, si bien que ces personnes ne pouvaient pas fonctionner comme des égaux; il manque alors la justice inhérente à une situation véritablement équitable »⁵.

Genre et Sexe

Le genre se rapporte aux rôles, aux comportements, aux expressions et aux identités construits par la société pour les filles, les femmes, les garçons, les hommes et les personnes ayant diverses identités de genre. Le genre influence la perception que les gens ont d'eux-mêmes et d'autrui, leur façon d'agir et d'interagir et la répartition du pouvoir et des ressources dans la société. Le genre est souvent perçu comme un concept binaire (fille/femme et garçon/homme); pourtant on observe une grande diversité dans la façon dont les personnes et les groupes le comprennent, le vivent et l'expriment.

Le sexe se rapporte à un ensemble d'attributs biologiques chez les êtres humains et les animaux. On l'associe principalement aux caractéristiques physiques et physiologiques comme les chromosomes, l'expression génique, la concentration d'hormones et la fonction hormonale ainsi que l'anatomie de l'appareil génital et reproducteur. On distingue généralement deux sexes, mâle et femelle, mais il existe des variations dans les attributs biologiques qui définissent le sexe et dans l'expression de ces attributs⁶.

³ Ibid.

⁴ Ibid.

⁵ Ibid.

⁶ Ibid.

Intersectionnalité

L'intersectionnalité reconnaît que les injustices ne sont jamais le résultat de facteurs uniques ou distincts, mais qu'elles sont plutôt le produit des différences de position sociale, de relations de pouvoir et d'expériences⁷. Elle renvoie à la situation de personnes subissant simultanément plusieurs formes de discrimination ou d'oppression.

Préjugés inconscients

Le préjugé inconscient est une attitude, un stéréotype, une motivation ou une hypothèse de nature implicite qui peut se manifester à l'insu de la personne qui affiche ce préjugé ou indépendamment de son contrôle ou de son intention. Le préjugé inconscient est le fruit de l'expérience de vie des individus et nul n'en est à l'abri. Tout le monde a des préjugés implicites ou inconscients. À titre d'exemple, mentionnons les préjugés fondés sur le sexe, la culture, la race ou l'origine ethnique, l'âge, la langue et les institutions. Au fil du temps, les décisions qui s'appuient sur des préjugés inconscients peuvent avoir un effet cumulatif qui finit par influencer grandement sur la vie et l'égalité des chances des personnes concernées⁸.

1.3 Des causes multiples et complexes

La sous-représentation de certains groupes dans les rangs supérieurs des carrières scientifiques est un enjeu complexe sur lequel agissent de nombreux facteurs individuels, organisationnels et sociétaux. De manière générale, le genre, le handicap et l'appartenance à certains groupes sociaux (autochtones, minorités visibles) jouent un rôle majeur dans les expériences étudiantes et enseignantes. Certaines formes de discrimination (rarement voulue, mais aux impacts néanmoins réels) persistent dans le monde du travail et de la recherche, à travers les préjugés inconscients ou des indicateurs d'excellence biaisés. Les études qui mentionnent les obstacles que rencontrent certains groupes (en particulier les femmes) à travers les études et la carrière en sciences citent entre autres les facteurs suivants⁹ :

Tableau 1 : Facteurs qui expliquent la sous-représentation de certains groupes dans les rangs supérieurs des carrières scientifiques

Facteurs individuels	Facteurs organisationnels	Facteurs sociétaux
Conciliation travail/famille; moins de publications pendant la maternité, de missions de responsabilité et de mobilité; présence moindre dans les réseaux formels et informels; stéréotype et autocensure.	Processus de recrutement et de promotion; composition des comités de sélection; procédures et règlements; culture du monde universitaire; biais inconscients.	Orientation sexuée des domaines; socialisation; manque de sensibilisation aux enjeux; manque de modèles.

⁷ Ibid.

⁸ Ibid.

⁹ Universités Canada, 2018. [Réduire les inégalités entre les sexes dans les universités canadiennes](#); CRSNG, 2017. [Renforcer l'excellence en recherche grâce à l'équité, à la diversité et à l'inclusion](#). Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada; Cornet, A., 2014. [État des lieux des études sur l'impact du genre sur les carrières scientifiques et académiques à l'université de Liège](#). Rapport réalisé pour la Fédération Wallonie-Bruxelles, Ministère de la Recherche.

1.4 Les bénéfices de la diversité et de l'inclusion

Des années de recherche ont montré les bénéfices de la diversité tant sur le plan économique, de l'amélioration de la gouvernance, de l'accès à plus de talents que sur le plan de l'innovation.¹⁰

Tableau 2 : Les bénéfices de la diversité et de l'inclusion

Équité et justice sociale	La promotion de la diversité et de l'inclusion répond d'abord à un enjeu de justice sociale et d'équité. De plus, l'acquisition de compétences dans les domaines d'expertise du CIRRELT ouvre d'extraordinaires avenues d'emploi et d'opportunités possibles pour les groupes traditionnellement sous-représentés à l'université.
Prospérité économique et attraction des talents	<p>Étant donné la portée et la nature de l'étude des réseaux d'entreprise, de la logistique et du transport, dans l'économie, les titulaires d'un diplôme relié représentent des intrants clés de notre système d'innovation. Tenir compte de la diversité (en particulier de genre) dans le recrutement de la relève étudiante et professorale contribue à augmenter le bassin de recrutement et donc à exploiter plus efficacement les talents.</p> <p>De plus, dans le contexte actuel de concurrence internationale des institutions de recherche, il est essentiel que les environnements de travail et de recherche soient accueillants et inclusifs, afin d'attirer et de retenir les meilleurs talents à travers le monde. La prise en compte de la diversité et de l'inclusion dans les organisations favorise un plus grand sentiment d'estime et d'appartenance chez les employés. A contrario, la non-prise en compte de ces enjeux peut entraîner un sentiment d'isolement accru (surtout pour les membres d'un groupe non majoritaire) ou le sentiment de ne pas être apprécié à sa juste valeur¹¹.</p>
Excellence en recherche et capacité d'innovation	La diversité et l'inclusion ont un effet positif sur l'innovation des équipes en recherche et développement. Elles renforcent l'intelligence collective et contribuent à diminuer les risques associés au phénomène psychologique de pensée de groupe ¹² . Les biais construits dans nos sociétés et ancrés dans nos institutions de recherche se répercutent en effet dans la production du savoir en science et technologie. Ne pas en tenir compte limite donc les objectifs d'excellence en science et technologie et les potentiels bénéfiques pour la société ¹³ . La prise en compte de la diversité, dans l'élaboration d'un plan de recherche, lorsque pertinent de le faire, contribue donc à renforcer la qualité et l'utilité sur le plan scientifique de la recherche ¹⁴ .

¹⁰ CFSG, 2016. [Les avantages de la diversité des genres](#). Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec.

¹¹ Université d'Ottawa, 2018. Bureau des droits de la personne : <https://www.uottawa.ca/respect/fr/diversite-inclusion>.

¹² CFSG, 2016. [Les avantages de la diversité des genres](#). Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec.

¹³ Schiebinger, L. 2010. [Gender, Science and Technology](#). Background Paper for the Expert Group Meeting, Gender, Science and Technology. United Nations Division for the Advancement of Women.

¹⁴ CRSNG, 2017. [Renforcer l'excellence en recherche grâce à l'équité, à la diversité et à l'inclusion](#). Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada.

2. Objectifs de la politique

Notre politique a pour objectif l'équité et l'inclusion à plusieurs niveaux : la représentation des talents (obj. 1), la culture institutionnelle (obj. 2) ainsi que la production du savoir (obj. 3)¹⁵

Tableau 3 : Objectifs de la politique

OBJECTIF 1 : ATTRACTION, REPRÉSENTATION ET DIVERSIFICATION DES TALENTS	L'objectif 1 vise essentiellement à diversifier les talents. Il comprend des mesures d'encouragement spécifiques qui soutiennent (directement ou indirectement) les membres des groupes sous-représentés qui étudient et font carrière en transport, logistique et réseaux d'entreprise ou qui envisagent de le faire. Les programmes afférents à cet axe sont essentiels pour rectifier les disparités et les écarts qui existent en science, mais ils sont insuffisants, car ils n'ont pas nécessairement d'impacts sur les obstacles structurels et institutionnels auxquels se heurtent les groupes sous-représentés à travers les études et la carrière en sciences. Les recherches ont en effet montré que pour accroître l'EDI dans nos domaines, il fallait aussi changer les façons de faire des institutions scientifiques ¹⁶ .
OBJECTIF 2 : PRATIQUES, CULTURES ET PROCESSUS INSTITUTIONNELS	L'objectif 2 vise à agir sur la culture des milieux scientifiques et universitaires afin de la rendre plus inclusive. Les programmes sous cet axe ont essentiellement pour vocation de sensibiliser la communauté scientifique, comprendre les obstacles systémiques freinant l'accession en recherche des personnes faisant partie des groupes sous-représentés, et d'assurer un climat d'étude et de recherche inclusif.
OBJECTIF 3 : PRODUCTION DU SAVOIR ET INNOVATION	L'objectif 3 vise à promouvoir l'étude des réseaux d'entreprise, de la logistique et du transport comme source d'amélioration potentielle du bien-être des individus et des communautés. Les données et la production du savoir étant rarement neutres, elles intègrent des valeurs sociales et les technologies qui en découlent peuvent conduire à la reproduction des biais ¹⁷ . Les universités et organismes subventionnaires canadiens reconnaissent que la prise en compte des questions de biais (en particulier liés au genre) en recherche, lorsque pertinent de le faire, renforce la qualité et l'utilité sur le plan scientifique de la recherche et contribue donc à l'excellence scientifique ¹⁸ .

Ces trois approches sont interdépendantes : il est en effet insuffisant de promouvoir la diversité (obj. 1) sans assurer une véritable inclusion (obj. 2) et sans réfléchir aux impacts sociaux de l'innovation et de la production du savoir (obj. 3).

L'objectif ultime de ce cadre de référence est que les principes d'équité, de diversité et d'inclusion soient définis comme un enjeu transversal du CIRRELT, intégrés à sa mission et à tous ses secteurs d'activités, afin de leur assurer l'importance qu'ils méritent : devenir un critère de qualité essentiel pour l'excellence scientifique.

¹⁵ Ces différentes « portes d'entrée » pour promouvoir l'EDI dans les milieux scientifiques se basent en grande partie sur les travaux de Londa Schiebinger, spécialiste de l'histoire des sciences à l'Université de Stanford. Londa Schiebinger distingue trois niveaux d'approches, en anglais les trois « Fix » (*Fix the numbers* ; *Fix the institutions* ; *Fix the knowledge*) qui correspondent plus ou moins aux trois axes de ce cadre de référence.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Zou, J., Schiebinger, L., 2018. [AI can be sexist and racist — it's time to make it fair](#). Nature 559, 324-326

¹⁸ CRSNG, 2017. [Renforcer l'excellence en recherche grâce à l'équité, à la diversité et à l'inclusion](#). Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada.

3. Les axes d'intervention

Axe 1 - Attraction, représentation et diversification des talents

Objectif | Diversifier, attirer et valoriser les talents

Le premier axe du cadre de référence vise à poser des actions spécifiques à travers l'ensemble du « pipeline » pour diversifier le corps étudiant (1.1) et le corps professoral (1.2) et enfin pour assurer une plus grande visibilité et mise en valeur des talents qui composent notre écosystème (1.3).

Plusieurs programmes d'encouragement peuvent contribuer à diversifier les milieux scientifiques : sensibilisation aux études et à la carrière; bourses d'études ciblées pour favoriser l'accessibilité et la rétention des groupes sous-représentés; financement de positions facultaires; programme ou activités de mentorat; opportunités de rayonnement et de visibilité; règles strictes à respecter dans la composition des projets de recherche et des différents comités scientifiques.

Axe 1.1 – Rejoindre des étudiants de divers horizons et susciter l'intérêt de la relève

Tableau 4 : Rejoindre des étudiants de divers horizons et susciter l'intérêt de la relève

1.1.1 Intégrer l'EDI et les meilleures pratiques dans les programmes de bourses	Les inégalités sociales, économiques, culturelles et de genre pèsent sur les parcours de réussite scolaire et sur l'accessibilité aux études supérieures. Si le défi le plus criant est d'attirer davantage de femmes, s'ajoute celui de contribuer, à notre échelle, à réduire les obstacles rencontrés par les groupes les moins représentés à l'université au Québec (toutes disciplines confondues), à savoir les étudiant-e-s de première génération, les étudiant-e-s autochtones et les étudiant-e-s en situation de handicap ¹⁹ .
1.1.2 Développer des partenariats internationaux avec des pays en développement qui favoriseront le transfert de connaissances	D'après le Centre de recherche pour le développement international (CRDI), le développement des sciences des données (intelligence artificielle) pourrait contribuer à accroître les inégalités internationales, au détriment des pays les plus pauvres : l'IA ajoutera par exemple près de 16000 milliards à l'économie mondiale en 2030, mais 70 % de cette nouvelle richesse sera accaparée par l'Amérique du Nord et la Chine ²⁰ . Soutenir la relève en établissant des partenariats internationaux avec des pays en développement est une façon de contribuer à réduire la fracture numérique et technologique internationale.
1.1.3 Soutenir des initiatives qui sensibiliseront les étudiants à faire carrière en transport, logistique et réseaux d'entreprise au sein des groupes sous-représentés	L'orientation vers un domaine donné et une carrière universitaire débutant bien avant l'université, la sensibilisation aux études et à la carrière est importante. La socialisation des enfants et les stéréotypes contribuent très tôt au manque d'aspiration (et d'incitation) de certains jeunes à s'engager dans une voie perçue comme non traditionnelle. À cela s'ajoute le fait que les jeunes sont souvent mal renseignés sur les perspectives de carrières reliées aux études en sciences informatiques, mathématiques et génies ²¹ .

¹⁹ Université du Québec, 2012. [L'accès à l'enseignement universitaire pour toutes et tous, partout au Québec](#).

²⁰ CRDI, 2018. [Intelligence artificielle et développement humain : vers un programme de recherche](#). Centre de recherches pour le développement international ; Desrosiers, E. 2018. [Une révolution technologique désastreuse pour les pays pauvres](#). Le Devoir.

²¹ Conseil des académies canadiennes (CAA). 2012. [Renforcer la capacité de recherche au Canada : la dimension genre](#).

Axe 1.2 – Rejoindre et attirer des professeurs et chercheurs diversifiés

Tableau 5 : Rejoindre et attirer des professeurs et chercheurs diversifiés

1.2.1 Engager les membres académiques à mettre en œuvre des pratiques de sélection et de recrutement sensibles à l'EDI	En plus de soutenir directement les chercheur-e-s des groupes sous représentés, plusieurs pratiques (promues notamment par les organismes subventionnaires de la recherche au Canada) peuvent être mises en œuvre pour favoriser de façon durable des environnements de recherche équitable, et ce à plusieurs niveaux (rédaction et annonce des offres, sensibilisation des comités de recrutement aux biais inconscients, parité des comités de sélection, maintien en poste...). Agrandir le bassin de talents pour élargir les perspectives et renforcer l'excellence est un des enjeux les plus importants. La diversité au sein du corps professoral permet d'offrir un plus grand éventail de modèles pour la relève.
---	--

Axe 1.3 – Assurer la visibilité et l'accessibilité aux opportunités pour ces groupes

Tableau 6 : Assurer la visibilité et l'accessibilité aux opportunités pour ces groupes

1.3.1 Intégrer l'EDI dans les communications du CIRRELT (énoncé d'engagement)	Afin d'assurer un rayonnement et une représentation équitable des talents, une attention spéciale devrait être accordée à la parité lors des événements et au soutien d'opportunités de visibilité des groupes sous-représentés au sein de notre Centre.
1.3.2 Favoriser l'organisation et le soutien d'événements dont les lignes directrices sont sensibles à l'EDI	

Axe 2 — Pratiques, cultures et processus institutionnels

Objectif

Agir sur les obstacles structurels et institutionnels auxquels font face les groupes sous-représentés afin de favoriser le développement d'une culture de recherche inclusive et de retenir nos talents à travers les études et la carrière

Les pratiques des établissements universitaires peuvent exercer une influence négative sur le cheminement de carrière des femmes en recherche²². Cet axe vise à poser des actions concrètes pour agir sur les préjugés et biais inconscients qui existent dans notre communauté. Parmi les initiatives à mettre en œuvre sous ce volet, on peut citer : la formation de comités paritaires, la sensibilisation aux biais implicites des comités de recrutement ou encore la prise en compte des interruptions de carrière dans l'évaluation de dossiers de candidatures pour rendre la carrière scientifique plus compatible avec la parentalité.

²² Conseil des académies canadiennes (CAA). 2012. [Renforcer la capacité de recherche au Canada : la dimension genre](#).

Axe 2.1 - Analyse des données, consultation de la communauté et identification des enjeux

Tableau 7 : Analyse des données, consultation de la communauté et identification des enjeux

2.1.1 Analyser nos données	L'intégration de l'EDI dans les pratiques et politiques du CIRRELT commande d'élaborer un plan de changement au sein duquel chaque membre académique peut adhérer et contribuer. Les membres académiques du CIRRELT ne disposent pas pour le moment d'un diagnostic spécifique identifiant les obstacles systémiques à l'atteinte des objectifs d'EDI. La première étape consiste tout d'abord à analyser nos données sur la diversité (en particulier sur la situation des groupes sous-représentés) et à engager et solliciter les points de vue pour comprendre les barrières et les leviers reliés aux études et carrières afin de concevoir des solutions efficaces et d'atteindre nos objectifs ²³ . Consulter, mesurer le recrutement, l'avancement et le maintien en poste des membres des groupes sous-représentés démontre déjà en soi un engagement envers la diversité. Cette étape se fera en collaboration avec IVADO qui a pour mandat de cartographier la diversité de sa communauté dont nous faisons partie.
2.1.2 Consulter les membres du CIRRELT	
2.1.3 Réviser le cadre de référence EDI à la lumière des données et des rétroactions des membres	

Axe 2.2 - Sensibilisation

Tableau 8 : Sensibilisation

2.2.1 Sensibiliser nos chercheurs à l'EDI	Changer les perceptions, les attitudes, les comportements et les stéréotypes envers les groupes sous-représentés en sciences est certainement l'un des leviers les plus structurants pour promouvoir l'EDI de façon durable. Cela passe entre autres par des formations et des activités de sensibilisation sur l'équité et les biais inconscients, particulièrement auprès des comités de sélection.
--	---

Axe 2.3 – Politiques et processus

Tableau 9 : Politiques et processus

2.3.1 Adapter nos politiques et processus (à déterminer suite aux consultations)	Afin de lever les barrières à une représentation et participation équitable des talents en sciences, il est indispensable d'adopter nos politiques, pratiques et programmes (2.3.1) et de les faire connaître (2.3.2). Ces adaptations dépendront en grande partie des consultations qui seront menées auprès de nos membres.
2.3.2 Publier et publiciser le cadre de référence et ses rapports	
2.3.3 Soutenir la concertation des universités québécoises²⁴	

²³ Ibid.

²⁴ Réseau interuniversitaire québécois sur l'EDI

Axe 3 — Production du savoir et innovation

Objectif | Accroître les retombées et l'utilité pour la société de la recherche et de l'innovation

L'explosion phénoménale de données et le développement de nouveaux algorithmes d'analyse ont permis de développer de puissants outils d'aide et de prise de décision. De récentes études (et controverses publiques) ont toutefois mis en lumière le fait que certaines technologies issues de la recherche contribuent à la perpétuation des biais ou de discriminations fondées entre autres sur le genre, l'origine ethnique ou sociale.

De manière générale, les avantages découlant de l'intégration des principes et des valeurs de l'EDI comme facteurs de qualité et d'utilité pour la société de la recherche et de l'innovation contribueront à optimiser les retombées et le rayonnement des projets du CIRRELT.

Axe 3.1 – Recherche

Tableau 10 : Recherche

3.1.1. Favoriser l'intégration de l'EDI dans les projets de recherche	Les projets de recherche qui nécessitent la prise en compte des principes d'EDI, tant pour le contenu que pour le personnel du projet, contribuent non seulement à l'excellence scientifique, mais aussi à faire évoluer les cultures scientifiques en faveur de l'EDI et de l'interdisciplinarité. De plus, les recherches menées au CIRRELT possèdent un immense potentiel en matière de bien social qu'il convient de soutenir et valoriser.
3.1.2. Soutenir des conférences scientifiques en lien avec les enjeux d'EDI	

Axe 3.2 – Dissémination des connaissances et sensibilisation du public

Tableau 11 : Recherche

3.1.3. Organiser ou soutenir des événements sur les enjeux liés aux biais et à l'EDI dans la recherche	L'échange et le partage des connaissances constituent des dimensions importantes de la mission du CIRRELT. Dans ce cadre, il convient de soutenir la diffusion des projets de recherche tenant compte du genre ou de la diversité.
3.1.4. Faire connaître des projets en lien avec l'EDI	

4. Modalités

Comme chef de file dans son domaine, le CIRRELT doit s'assurer que l'écosystème qu'il anime tire profit de ses plus grands talents, et que l'avancement des connaissances et des opportunités bénéficie équitablement à tous les membres de la société.

Cette politique se veut un outil de travail et un balisage qui encadrera et permettra au CIRRELT de favoriser l'EDI à l'ensemble de ses activités. Elle sera revue et actualisée en fonction de l'évolution du Centre et de la cartographie de son écosystème qui permettra de mieux orienter ses actions. Cette révision sera faite tous les 2 ans par les instances du CIRRELT, soit le conseil exécutif et le conseil d'administration.