

Portrait ÉDI du RRECQ

Le sondage « Portrait ÉDI du RRECQ » a été transmis aux membres en septembre 2024 par le Comité EDI du RRECQ.



Portée et objectifs du sondage

- Faire un état des lieux de la diversité et de l'inclusivité au sein du Réseau ;
- Connaître les besoins du Réseau pour cibler des formations ou autres activités ÉDI adaptées à ses membres ;
- Établir les priorités du comité ÉDI pour la mise en place d'un plan d'action pertinent pour les membres du Réseau.

Définitions

Équité (Fonds de recherche du Québec, 2021)

L'équité désigne un traitement juste, visant notamment l'élimination des barrières systémiques qui désavantagent certains groupes. Un traitement équitable n'est pas nécessairement identique : il tient compte des différentes réalités, présentes ou historiques pour permettre à toutes les personnes de bénéficier des mêmes opportunités quelle que soit leur identité.

Diversité (Fonds de recherche du Québec, 2021 et CRSNG, 2021)

La diversité désigne la présence au sein de l'écosystème de personnes provenant de différents groupes sociaux. Ces groupes peuvent être définis notamment mais sans s'y limiter par l'âge, le niveau d'éducation, le genre, l'orientation sexuelle, la situation ou les responsabilités de parent, le statut d'immigration, le statut d'Autochtone, la religion, la situation de handicap, la langue, la « race », le lieu d'origine, lieu de résidence, l'origine ethnique, la culture, la situation socioéconomique, le domaine et le secteur d'appartenance professionnelle et d'autres attributs.

Inclusion (Fonds de recherche du Québec, 2021 et CRSNG, 2021)

L'inclusion désigne la mise en place de pratiques permettant la création d'un environnement où l'ensemble de ses membres se sentent accueillis(es), respectés(es) et traités(es) de manière équitable, sont à l'aise de s'exprimer et ont accès aux mêmes possibilités, en portant une attention particulière aux groupes sous-représentés.

Participation au sondage

Nombre de membres contacté(e)s	274
Nombre de réponses	82
Taux de réponse	30 %

Portrait des membres

Portrait des membres ayant répondu au sondage.

Portrait des membres

Age	82	100,00 %
0. Moins de 25 ans	1	1,22 %
1. Entre 25 et 34 ans	8	9,76 %
2. Entre 35 et 44 ans	27	32,93 %
3. Entre 45 et 54 ans	31	37,80 %
4. Entre 55 et 64 ans	8	9,76 %
5. Plus de 65 ans	2	2,44 %
Non indiqué	5	6,10 %
Genre	82	100,00 %
Femme	37	45,12 %
Homme	35	42,68 %
Non indiqué	9	10,98 %
Non binaire	1	1,22 %
Statut	82	100,00 %
Professeur(e)	54	65,85 %
Chercheur(euse)	16	19,51 %
Étudiant(e)	9	10,98 %
Non indiqué	2	2,44 %
Professionnel(le)	1	1,22 %
Domaine	82	100,00 %
Sciences humaines et sociales	31	37,80 %
Génie	29	35,37 %
Sciences pures ou sciences naturelles	14	17,07 %
Autre	5	6,10 %
Non indiqué	2	2,44 %
Sciences de la santé	1	1,22 %

Responsabilités familiales

Répondant(e)s ayant des enfants 66 %

La plupart des répondant(e)s ont eu leur enfant pendant leur poste actuel sans prendre de congé parental.

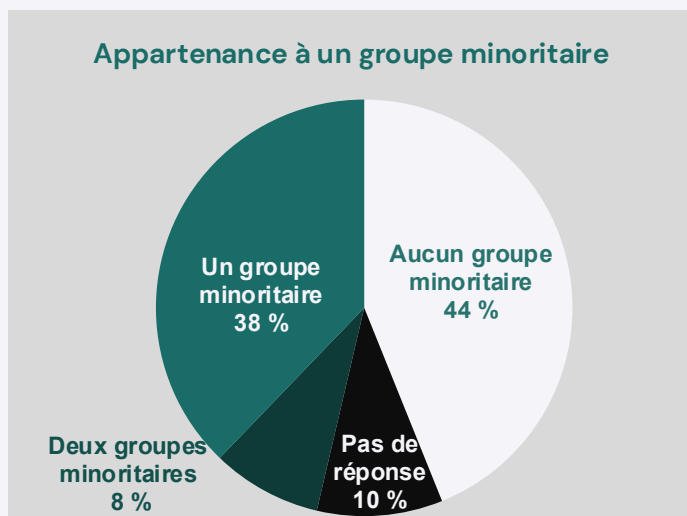
Origine des répondant(e)s

Nombre de réponses en anglais 9 %
7 / 82

Nombre de répondant(e)s au Québec 80 %
66 / 82

Nombre de répondant(e)s à l'international 15 %
12 / 82

Autodéclaration d'appartenance à un groupe minoritaire



Minorité visible (personnes non blanches)	26 %
LGBTQIA2SP+ / Diversité sexuelle et de genre	11 %
Personnes en situation de handicap, de déficience ou d'incapacité	9 %
Minorité culturelle ou minorité linguistique, aussi appelée minorité ethnique	9 %
Autochtone	0 %

Connaissance et intérêt pour les questions relatives à l'ÉDI

Connaissances et niveaux d'importance des valeurs ÉDI au sein du Réseau

Les répondant(e)s ont indiqué leur niveau de connaissance et d'importance accordée aux valeurs d'ÉDI au sein du Réseau, ainsi que les ressources qu'ils trouveraient intéressantes à mettre en place.

Importance de l'application des valeurs EDI au Réseau

84 %

Importance de mettre en place un plan d'action EDI au Réseau

77 %

Importance d'intégrer les principes EDI dans le développement et la réalisation de projet de recherche

76 %

Catégories	Ressources mentionnées par les membres
Sélection de projets et recrutement	Outils d'accompagnement pour le recrutement
	Grilles d'évaluation pour le recrutement et la sélection de projets
	Guide d'explication avec des exemples
Recherche	Boîte à outils pour constitution d'un projet de recherche et bonnes pratiques
	Formation et documentation sur les méthodologies de recherche inclusive
	Recueil de bonnes pratiques EDI en recherche
Formations et sensibilisation	Sensibilisation aux aspects EDI dans le cadre de la recherche en économie circulaire



Effets attendus d'un plan d'action EDI

- Diversification des membres (chercheur(euse)s et étudiant(e)s)
- Meilleure collaboration grâce à une culture inclusive
- Intégration des différences systématiques dans la recherche



Raison d'opposition au plan d'action EDI

- Imposé
- Non prioritaire
- Action performative

Actions et habitudes inclusives

Pourcentage de membres appliquant des valeurs d'ÉDI dans la recherche

Répondant(e)s

51 %

ÉDI et économie circulaire

Les membres indiquent qu'ils ou elles n'appliquent pas les valeurs d'ÉDI à cause du **manque d'adéquation dans leurs sujets de recherche.**

Groupes minoritaires

Les **groupes minoritaires** appliquent les valeurs d'ÉDI plus systématiquement quand cela est possible.

Langage inclusif

71 %

des répondant(e)s utilisent l'**écriture inclusive** à un certain degré.

Pourcentage de membre appliquant des principes d'ÉDI lors du recrutement dans la recherche

Répondant(e)s

67 %

Hommes

60 %

Femmes

73 %

Femmes et recrutement

Les actions mises en place par les femmes sont plus exhaustives que les hommes (publications variées, sélection des candidat(e)s, déroulement des entretiens, etc.)

Accessibilité, inclusion et discriminations

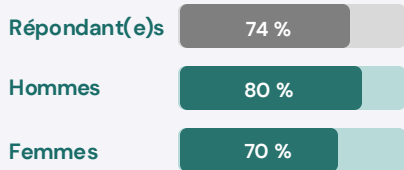
Mesures d'accessibilité

Les répondant(e)s ont été questionné(e)s, en fonction de leur propre situation, s'ils ou elles avaient accès à des mesures d'accessibilité. Le sondage mesure l'accessibilité pour les membres dans un premier temps. Les mesures à mettre en place seront traitées dans un second temps.

Situation personnelle	Réponse des membres dans le cadre du milieu académique	Réponses des membres dans le cadre du RRECQ
Personnes en situation de handicap, de déficience ou d'incapacité	Pas ou rarement accès à des mesures d'accessibilité.	Les membres n'ont pas d'accès à des mesures d'accessibilité, mais ne mentionnent pas cela comme un facteur d'exclusion.
Responsabilité familiale	Une moitié des membres accèdent à des mesures pour leurs responsabilités familiales, mais sont <u>rarement</u> désavantagé(e)s par leurs responsabilités familiales.	Une moitié des membres accède à des mesures pour leurs responsabilités familiales, mais les membres qui n'y ont pas accès <u>ne sont pas</u> désavantagé(e)s par ces responsabilités.
Difficultés linguistiques	1 membre sur 3 exprime des difficultés linguistiques.	1 membre sur 6 exprime des difficultés linguistiques (personnes anglophones ou à l'étranger).

Inclusion, répartition des rôles et prise de parole

Pourcentage de membres se sentant bien inclus au sein du RRECQ



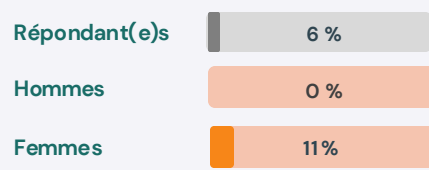
Inclusion

La majorité des membres se sent bien incluse au sein du Réseau.

Facteur de sentiment de non-inclusion

: Les membres qui ne participent pas encore à des projets.

Pourcentages de membres qui se sentent **mal à l'aise de participer aux discussions de groupes** au sein du RRECQ



Prise de parole

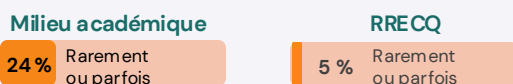
Les membres sont majoritairement **à l'aise ou très à l'aise** de participer aux discussions de groupe.

Genre et discussions de groupe

Les femmes sont les seules à exprimer du malaise dans la répartition de la parole en groupe.

Discriminations, agressions, micro-agressions ou injustices

Membres ayant fait l'objet de discriminations, agressions, micro-agressions ou injustices lors des 24 derniers mois :



Facteurs de discrimination dans le cadre du milieu académique

- Genre
- Parcours académique ou professionnel
- Appartenance ethnique ou culturelle
- Langue ou accent