

CALCUL QUÉBEC

Plan d'action sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité

Les concepts d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA) prennent de plus en plus de place dans la société québécoise. Au-delà des principes et de la vertu, Calcul Québec reconnaît que l'EDIA est un élément clé de l'excellence, tant pour la recherche que pour les organisations en général.

Pour ces raisons, Calcul Québec s'efforce de créer un environnement favorable et inclusif pour la gouvernance, la direction, ainsi que l'ensemble de son personnel et des personnes qui utilisent ses services. Ce plan d'action vise à améliorer la représentativité de différents groupes désignés, ainsi qu'à créer un environnement inclusif et respectueux.

Définitions

Équité

L'équité renvoie à un traitement juste, visant notamment l'élimination des barrières systémiques qui désavantagent certains groupes. Un traitement équitable n'est pas nécessairement identique pour tous et toutes, mais tient compte des différentes réalités, présentes ou historiques, afin que toutes les personnes aient accès aux mêmes opportunités en matière de promotion et de soutien à la recherche.¹

Diversité

La diversité renvoie à la présence, au sein de l'écosystème de la recherche et de la société, de personnes provenant de différents groupes, ce qui favorise l'expression de points de vue, d'approches et d'expériences variés, incluant ceux des groupes sous-représentés. Les FRQ valorisent l'apport de cette diversité à la recherche.¹

Inclusion

L'inclusion renvoie à la mise en place de pratiques permettant à l'ensemble des membres de la société d'être et de se sentir valorisés, soutenus et respectés, en portant une attention particulière aux groupes sous-représentés au sein de la communauté de la recherche et dans la recherche elle-même.¹

¹ Définition tirée de <https://frq.gouv.qc.ca/equite-diversite-et-inclusion-edi/> le 20 décembre 2021.

Accessibilité

L'accessibilité consiste à fournir les moyens nécessaires pour répondre à certains besoins et préférences. Elle fait référence à la conception de produits, d'appareils, de services ou d'environnements destinés aux personnes handicapées. Ce terme peut également être défini par un « ensemble de solutions qui permettent au plus grand nombre de personnes de participer aux activités en question de la manière la plus efficace possible ».²

Groupes désignés

Au Canada, la Loi sur l'équité en matière d'emploi³ désigne quatre groupes qui font face à des obstacles persistants en matière d'emploi, par exemple lors de leur embauche, au moment de l'attribution d'un poste ou durant leur progression en emploi : les femmes, les peuples autochtones, les personnes ayant un handicap et les minorités visibles.

On pourrait également ajouter les minorités sexuelles ainsi que les neuro-atypiques aux groupes faisant face à des obstacles en matière d'emploi, mais ces groupes ne sont pas des groupes désignés au sens de la loi.

Rédaction épïcène

La rédaction épïcène est une pratique d'écriture qui vise à assurer un équilibre dans la représentation des hommes et des femmes dans les textes. Elle utilise, lorsqu'il est question de personnes, des désignations féminines et masculines coordonnées (par exemple *les lectrices et les lecteurs*), la formulation neutre (notamment par l'emploi de tournures épïcènes ou de noms collectifs, par exemple *le lectorat*) et, avec parcimonie, le masculin générique.⁴

Objectifs de l'implantation de l'EDIA au coeur de l'organisation

La formation d'une équipe diversifiée présente de nombreux défis, qu'il est important d'identifier afin d'assurer le succès des démarches :

1. **La présence de difficultés personnelles** : Au sein de nos institutions, les membres de minorités peuvent vivre des difficultés personnelles comme l'exclusion, l'isolement, la discrimination et le harcèlement;
2. **La présence de problèmes de communication** : Les groupes diversifiés du point de vue de l'identité peuvent rencontrer des problèmes de communication en raison d'incompréhensions interculturelles;
3. **La présence de difficultés associées aux préférences fondamentales et instrumentales** : Les membres appartenant à une équipe diversifiée n'ont pas nécessairement des préférences différentes, mais c'est souvent le cas. Puis, lorsque les préférences sont différentes, cela peut causer des problèmes ou des défis, car elles heurtent par exemple des valeurs profondes;

² Définition tirée de <https://fr.ccunesco.ca/-/media/Files/Unesco/Resources/2021/09/GuideIDEA.pdf> le 20 décembre 2021.

³ <https://lois-laws.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/index.html>.

⁴ Définition tirée de https://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?ld_Fiche=26527352 le 20 décembre 2021.

4. **Le besoin d'une masse critique** : Pour que des individus en minorité dans un groupe aient un impact sur celui-ci, une masse critique doit être atteinte.

Les actions entreprises par Calcul Québec visent donc à augmenter la diversité, mais également à créer un environnement inclusif, pour faire face à ces défis.

EDIA à Calcul Québec

Embauches

L'informatique est un domaine qui souffre actuellement d'un manque de diversité, notamment en termes d'équilibre des genres. Calcul Québec s'attache à mettre en place des processus d'embauche inclusifs et exempts de biais. Lors de candidatures équivalentes, le recrutement de personnes issues de groupes sous-représentés dans l'organisation sera privilégié.

Les offres d'emploi :

- sont rédigées de manière non genrée et utilisent un langage inclusif,
- incluent les exigences professionnelles strictement nécessaires pour le poste et sont tournées vers les compétences plutôt que vers l'expérience,
- présentent les exigences techniques ou linguistiques avec précision,
- sont largement diffusées via les plateformes d'offres d'emploi, entre autres visant des communautés ciblées, le site web de Calcul Québec, les médias sociaux et les listes de diffusion pertinentes.

Les entretiens d'embauche :

- garantissent aux personnes candidates la possibilité de bénéficier d'accommodements lors de la rencontre,
- sont planifiés (date/heure) en concertation avec la personne candidate, qui est informée au moins une semaine à l'avance des détails de l'entretien (durée, types de questions),
- sont réalisés par un comité diversifié incluant généralement au moins une personne représentante du personnel technique, une personne de la direction de Calcul Québec et au besoin une personne représentante du Conseil scientifique,
- reposent sur une grille d'entrevue commune à toutes les personnes candidates au poste.

Ressources

- [Module de formation portant sur les préjugés inconscients](#) des organismes subventionnaires fédéraux
- [Recruter sans discriminer](#) (Commission des droits de la personne du Québec, octobre 2020)
- [Guide de recrutement universitaire](#) (Commission des droits de la personne du Québec, juin 2021)
- [Recrutement des CRC](#)
- [Boîte à outils](#) de l'IVADO

Pratiques d'emploi

- Flexibilité des horaires de travail

- Promotion de l'EDIA : séances de formation, accès à une documentation sur les avantages de l'EDIA au sein de l'organisation, etc.
- Environnement inclusif : un soin particulier est apporté afin d'assurer des conditions de travail appropriées à chaque personne ayant des besoins particuliers, tant au quotidien que lors des événements spéciaux

Gouvernance

Bien que les personnes siégeant au CA et au conseil scientifique de Calcul Québec soient nommées par ses membres, l'organisation sollicite des nominations permettant une représentativité des différents groupes, qu'il s'agisse de genre, d'origine, de spécialisation, etc.

Rédaction

Afin de véhiculer ses valeurs EDIA, Calcul Québec s'assure de respecter les règles de rédaction épiciène et inclusive dans l'ensemble de ses documents, qu'il s'agisse de son site web, ses publications, communiqués de presse, ou encore ses offres d'emploi. Ces règles sont également appliquées dans la rédaction des documents légaux, tels les règlements administratifs, ententes contractuelles ou code d'éthique.

Ressources

- [Guide de communication inclusive - Université du Québec](#)
- [Guide de rédaction inclusive - Université Laval](#)
- [Inclusivement : Guide d'écriture pour toutes et tous - Université de Montréal](#)
- [Écriture inclusive : Guide et outils - Université McGill](#)
- [Guide de rédaction inclusive en sciences - Université de Sherbrooke](#)

Références:

<https://frq.gouv.qc.ca/strategie-en-matiere-dequite-de-diversite-et-dinclusion/>
<https://www.raq.uqar.ca/wp-content/uploads/sites/130/2020/11/Politique EDI RAQ2020.pdf>
<http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/formation-en-equite-diversite-et-inclusion/>
<https://rqedi.com/ressources/>
https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/gscw031?owa_no_site=543&owa_no_fiche=130
<https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.aspx?pedisabl e=false>
<http://www.cen.ulaval.ca/page.php?lien=edi>
<https://fr.ccunesco.ca/-/media/Files/Unesco/Resources/2021/09/GuideIDEA.pdf>