ÉDI in Action:
Meilleures Pratiques et Orientations Futures

Un atelier du Dialogue Sciences et Politiques

RAPPORT

Dialogue Sciences et Politiques (DSP) est une organisation à but non lucratif dirigée par la relève en recherche visant à rassembler des personnes étudiantes et des leaders du gouvernement, de l'industrie, de la recherche et de la communauté pour un échange d'idées sur les enjeux scientifiques et politiques touchant le Québec et le Canada. Pour en apprendre davantage, visitez https://fr.sp-exchange.ca.

Citation

EDI en Action: Meilleures Pratiques et Orientations Futures, Dialogue Sciences et Politiques, Montréal, Canada. 21 avril, 2022. https://fr.sp-exchange.ca/reports.

Contributeurs et contributrices

Emma Anderson[1,2,3], Michael Belluci[1], Arnaud Cheuk[1], Meghomita Das[1,2,3], Kaitlyn Easson[1,2,3], Alizée Gouronnec[1,2,3], Teresa Joseph[1], Catherine Landry[1,2,3], Paul MacKeigan[1], Atinuke Olajide[3], Sonja Soo[1,2,3], Anh-Khoi Trinh[1,2,3]

[1]Contributeur.rice à l'organisation
[2]Modérateur.rice ou bénévole durant l'événement
[3]Contributeur.rice au rapport

Tous les auteur.trice.s ont contribué de manière égale à leurs sections respectives.

Reconnaissance et remerciements

Le Dialogue Sciences et Politiques (DSP) est situé à Tiohtiá:ke/Montréal, territoire traditionnel et non-cédé des Kanien'keha:ka (Mohawk) - un endroit qui a longtemps servi de lieu de rencontre et d'échange entre de nombreuses Premières nations, notamment les Kanien'kehá:ka de la Confédération Haudenosaunee (également appelée Confédération des Iroquois ou des Six Nations), les Hurons/Wendat, les Abénaquis et les Anishinaabeg. Nous reconnaissons également les liens étroits entre le colonialisme et la recherche scientifique occidentale moderne. Au DSP, nous nous efforçons de soutenir les personnes étudiantes et les chercheuses et chercheurs autochtones en invitant et en travaillant avec les communautés autochtones en STIMM afin de défendre et de promouvoir leur inclusion dans le processus de décision informé par les données probantes.

De plus, nous tenons à remercier nos commanditaires, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, l'Université Simon Fraser, l'Université Laval, les Fonds de Recherche du Québec, l'Université McGill, l'Université d'Ottawa et l'Université Wilfrid Laurier pour leur soutien à cet événement.

Nous sommes également reconnaissants au comité exécutif du DSP pour leur contribution au bon déroulement de ce projet.

Finalement, nous aimerions remercier tous les panélistes, les modérateurs et modératrices, et toutes personnes ayant participé à l'événement pour leurs contributions aux discussions réfléchies qui constituent le fondement de ce rapport.

NSERC CRSNG

Dimensions

SFU SIMON FRASER UNIVERSITY

UNIVERSITÉ LAVAL

Québec
Fonds de recherche – Nature et technologies
Fonds de recherche – Santé
Fonds de recherche – Société et culture

McGill

uOttawa

LAURIER Inspiring Lives.

SCIENCE & POLICY EXCHANGE
DIALOGUE SCIENCES & POLITIQUES

Les enregistrements vidéo des deux ateliers sont disponibles sur la chaîne YouTube du Dialogue Sciences et Politiques, accessible avec le code QR à la droite.

Table des matières

Introduction 4
Recommandations pour les institutions et les administrateurs universitaires 5
Recommandations pour la communauté étudiante 6
Recommandations pour l'engagement des parties prenantes 7
Conclusion finale 9
Annexe 10
Atelier de Dimensions 10
Biographie des panélistes 10
À propos de l'équipe du DSP 19

Introduction

L'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) ont fait l'objet d'une attention accrue ces dernières années dans les établissements universitaires et plus largement, dans la communauté. Cela s'est traduit par une plus grande sensibilisation aux obstacles et aux défis auxquels sont confrontés des groupes sous-représentés du milieu universitaire. Afin d'exploiter cette prise de conscience pour rendre les établissements universitaires plus diversifiés, plus inclusifs et plus équitables, il est nécessaire de créer et de mettre en œuvre des plans d'action qui apportent des changements de politiques significatifs et concrets.

Dans le but de passer du discours sur l'EDI à l'action, Dialogue sciences et politiques (DSP) a collaboré avec l'équipe Dimensions du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) pour organiser un atelier complet sur l'EDI – EDI in Action: Best Practices and Future Directions -- offert en anglais (11 septembre 2021) et L'ÉDI en action : Meilleures pratiques et orientations futures en français (27 septembre 2021). Avec plus de 50 participants en moyenne par jour, cet atelier comprenait une présentation liminaire et un atelier animé par l'équipe de Dimensions, ainsi que des discussions de groupe entre des praticiens et praticiennes de l'EDI et des membres de la relève.

Ce rapport présente un ensemble de recommandations détaillées pour chaque partie prenante. Les biographies des panélistes se trouvent en annexe.

À propos de Dimensions
Dimensions : équité, diversité et inclusion Canada (Dimensions) est un programme tripartite d'EDI appuyé par le CRSNG, les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) et le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH). Dimensions vise à promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion dans les établissements postsecondaires canadiens afin de favoriser l'excellence, l'innovation et la créativité en recherche.

Le programme Dimensions a une large portée, abordant les obstacles auxquels sont confrontés divers groupes sous-représentés dans le milieu universitaire, y compris, mais sans s'y limiter, les femmes, les personnes de communautés autochtones, les personnes ayant des handicaps physiques et/ou mentaux, les membres de minorités visibles ou des groupes racisés et les membres des communautés LGBTQ2+. Dimensions s'engage auprès de toutes les disciplines académiques et tous les établissements postsecondaires canadiens, y compris les collèges, les cégeps, les écoles polytechniques et les universités.

Le programme Dimensions comporte deux éléments clés. La première est la ***charte de principes de Dimensions***. Les établissements postsecondaires canadiens et les autres organismes de recherche sont encouragés à endosser la charte Dimensions et à adopter ses principes. Vous pouvez accéder à la liste complète des établissements qui endossent la charte pour voir si votre établissement s'y trouve. La deuxième composante du programme Dimensions est le ***programme pilote Dimensions***, qui fournit une reconnaissance publique aux établissements postsecondaires pour leurs efforts de promotion des principes de l'EDI dans leur environnement. Les établissements postsecondaires participant au projet-pilote ont eu accès à des ressources et outils, au soutien d'individus experts en matière de l'EDI et ont également participé à la conception et à la prestation conjointes du programme Dimensions.

Recommandations pour les institutions et les administrateurs universitaires

Recommandations des deux panels

- **Incorporer des pédagogies alternatives :** reconnaître et s'adapter aux modes de connaissance, d'interconnexion, de partage et d'humilité autochtone afin de développer un environnement plus équitable et inclusif.
- **Incorporer l'EDI, la vérité et la réconciliation dans tous les domaines** : l'EDI doit être incorporé dans tous les aspects des opérations quotidiennes au sein de l'environnement universitaire et pris en compte pour tout (par exemple, la gestion des événements, les environnements de laboratoire et de recherche, l'accessibilité des équipements de protection individuelle, les consultations dans la communauté) afin d'avoir un impact réel sur les expériences vécues par les groupes ciblés.
- **Faire participer les directions :** fournir des moyens de communication directs concernant l'EDI entre la direction et les comités et groupes EDI afin que les membres de la direction puissent être tenus responsables. Il faut des personnes dirigeantes qui veulent changer pour le mieux et rendre la culture universitaire plus inclusive et équitable.
- **Fournir une formation à l'EDI :** une formation inclusive, telle que la formation sur les préjugés, la formation sur la sexuation dans la langue et la formation psychologique, devrait être fournie par les institutions afin de répondre aux besoins des groupes sous-représentés.

Recommandations du panel de la relève

- **Développer et mettre en œuvre des plans d'actions EDI :** les initiatives, plans et politiques de l'EDI peuvent accroître la responsabilité des institutions.
- **Miser sur la rétention, pas seulement sur le recrutement :** les établissements doivent faire davantage pour comprendre l'attrition et prendre des mesures pour créer des environnements d'apprentissage et de travail sûrs et favorables pour les membres actuels de la communauté professorale et étudiante.
- **Adopter une approche d'équité et de priorité aux personnes :** l'institutionnalisation du travail de l'EDI peut créer une dissociation entre les personnes au pouvoir et les victimes de préjugés systémiques. Pour éviter cela, il faut donner la priorité aux actions axées sur les personnes et l'équité. Par exemple, les initiatives de recrutement axées sur la diversité doivent être complétées par des systèmes de soutien supplémentaires qui garantissent l'égalité des chances pour toutes les personnes.
- **Reconnaître l'intersectionnalité :** les groupes historiquement défavorisés et les individus au sein de ces groupes ne vivent pas les préjugés de la même manière.
- **Collecter et analyser les données :** les institutions doivent investir dans des initiatives de collecte et d'analyse de données afin d'élaborer de meilleures politiques.
- **Démanteler les dynamiques de pouvoir :** les institutions doivent démanteler les structures institutionnelles susceptibles d'engendrer des conflits d'intérêts liés aux dynamiques de pouvoir. Par exemple, les enquêtes et les plaintes pour discrimination ou harcèlement doivent être examinées indépendamment des organes directeurs.
- **Accroître la sensibilisation et l'accessibilité aux ressources de l'EDI :** les institutions devraient offrir davantage de ressources pour orienter et soutenir les personnes qui souffrent de discrimination.
- **Employer des spécialistes de l'EDI :** les institutions devraient employer des individus experts en EDI pour rendre opérationnel leur plan d'action EDI plutôt que de dépendre de la communauté étudiante ou du personnel d’enseignement.

- **Fournir une formation à l'EDI au personnel de soutien :** par exemple, le soutien psychologique doit être offert par des personnes qui peuvent comprendre les expériences des personnes confrontées à la discrimination.
- **Inclure la relève dans les processus décisionnels :** les établissements doivent accueillir la communauté étudiante dans tous les processus décisionnels liés à l'EDI. Ils doivent en outre créer et accueillir de nouveaux comités statutaires lorsque cela est possible.

Recommandations du panel des praticiens et praticiennes

- **S'attaquer au déficit de diversité** : accroître la diversité des rôles décisionnels dans les universités ainsi que dans les secteurs public et privé.
- **Sensibiliser par la formation** : soutenir les groupes sous-représentés par le biais de la formation et du développement de nouvelles compétences et connaissances pour les membres universitaires.
- **Se concentrer sur des critères d'excellence inclusifs** : redéfinir l'excellence en reconnaissant les contributions au-delà des critères de performance traditionnels (par exemple, les tâches administratives, l'enseignement, l'engagement social, etc.) pour être inclusif et tenir compte des différences dans les réalités de chacun.

Recommandations pour la communauté étudiante

Recommandations des deux panels

- **Participez :** assumez des postes de gouvernance dans les associations étudiantes et les comités de l'EDI (lorsqu'ils existent).
    - **Trouver votre communauté :** cherchez et joignez vos forces à celles d'individus partageant les mêmes idées, par exemple sur Twitter, dans les comités EDI, les communautés étudiantes et les organisations externes. Les communautés peuvent soutenir les individus dans leur travail d'EDI.
    - **Ne pas avoir peur de vous impliquer en dehors du milieu universitaire** : l'EDI ne se limite pas aux institutions universitaires. Dans certains cas, des institutions externes peuvent avoir une plus grande capacité à prendre des mesures en faveur de l'équité (par exemple, des organisations gérées par des Autochtones).
    - **Ne pas se contenter d'être un allié ou une alliée seulement en apparence :** être une personne ou un groupe allié nécessite de la réflexion et du travail.
    - **Accepter l'inconfort :** acceptez et soyez ouvert à l'inconfort qui peut résulter de conversations difficiles sur les préjugés systémiques et les inégalités dans la société.
    - **Reconnaître vos privilèges :** reconnaissez comment vos privilèges peuvent vous rendre complice des systèmes qui perpétuent les préjugés.
    - **Faire le travail :** informez-vous sur l'équité et la justice grâce aux nombreuses recherches et ressources qui sont déjà disponibles. Ne faites pas porter le fardeau de votre éducation en matière d'EDI aux personnes racisées ou sous-représentées.
- **Assurer la diversité des groupes** : recherchez les différentes perspectives et réalités de la communauté étudiante afin d'avoir une représentation précise lorsque vous offrez vos recommandations. Créez des partenariats avec d'autres communautés étudiantes pour accroître l'impact. Tendez la main à d'autres organisations étudiantes et communautaires pour faciliter l'accès d'autres personnes à des rôles consultatifs et représentatifs.
- **Collaborer avec votre université** : exposez vos idées concrètes aux personnes occupant des postes décisionnels afin d'établir un terrain d'entente et de rechercher les ressources nécessaires pour passer à l'action. De plus, de nombreux établissements offrent une aide

financière pour les activités d'EDI menées par la relève étudiante. Les sociétés professionnelles liées au domaine d'expertise de votre communauté peuvent offrir un soutien supplémentaire.
    - **Être informé.e :** comprenez les politiques et procédures de vos institutions afin d'être mieux informé, de vous armer des connaissances pertinentes et d'éviter les doublons.

Recommandations du panel de la relève

- **Créer un impact par le nombre :** les groupes sont plus à même que les individus de demander des comptes aux institutions et d'influencer les politiques et les pratiques.
- **S'attendre à de la résistance :** les universités et les individus peuvent hésiter à changer et à réfléchir à la façon dont les structures systémiques perpétuent les préjugés cachés. La persévérance est la clé pour susciter le changement.
- **Partager le fardeau :** ne vous surchargez et ne vous engagez dans une cause que si vous en avez la capacité.
- **Sensibiliser aux problèmes et aux ressources de l'EDI et les rendre plus accessibles :** normaliser les discussions sur l'EDI en partageant les nouveaux développements et les ressources.
- **Être précis :** les actions et les appels au changement doivent être aussi précis que possible.
- **Créer des comités statutaires :** les comités statutaires officiellement reconnus bénéficient d'un soutien financier et décisionnel supplémentaire de la part des institutions. Cela maximise l'impact des demandes du comité.

Recommandations du panel des praticiens et praticiennes

- **Faire entendre votre voix :** si vous êtes confronté à un obstacle ou des iniquités, promouvez une culture qui encourage et soutient les membres à exposer et à affronter ceux-ci. Si possible, exprimez votre opinion et exposez les différents obstacles systémiques que vous rencontrez afin de lutter contre la tendance des membres sous-représentés à abandonner la poursuite d'une carrière universitaire (c'est-à-dire le "tuyau percé").
- **Suivre une formation aux médias :** suivez une formation aux médias et à la prise de parole en public pour exprimer clairement le changement que vous voulez voir. Apprenez à rédiger des notes d'information à transmettre aux bons responsables. Faites passer un message clair et formulez des recommandations pour les prochaines étapes.
- **Instaurer un environnement inclusif** : offrez des espaces de dialogue inclusifs pour que les personnes étudiantes se sentent à l'aise pour partager leurs expériences et se sentent soutenues par leurs pairs dans leurs démarches.

Recommandations pour l'engagement des parties prenantes

Recommandations des deux panels

- **Indemniser les personnes qui participent aux consultations et aux comités d'EDI :** le travail de l'EDI exige beaucoup de travail émotionnel de la part des personnes issues de groupes défavorisés. Reconnaissez ce travail, faites des aménagements et indemnisez les personnes pour leur travail.
- **Collaborer aux plans d'action** : ne parlez pas au nom des groupes racisés ou défavorisés. Les plans d'action de l'EDI doivent être co-développés avec les communautés qu'ils entendent

servir. Seuls les membres de la communauté peuvent façonner les plans d'action et les solutions acceptables en fonction de leurs expériences vécues. S'appuyer sur la collaboration de différentes parties prenantes et de différents paliers décisionnels (institutionnel, provincial, fédéral) pour établir un réseau de soutien mutuel pour l'innovation en matière d'EDI.
- **Faire preuve d'ouverture d'esprit et de volonté d'agir :** toute action doit partir d'un lieu d'intention et d'ouverture d'esprit. Soyez prêt.e à apprendre et à agir plutôt que de vous contenter de consulter.
- **Fournir une plateforme à ceux qui n'ont pas voix au chapitre :** toutes les parties prenantes doivent veiller à ce que des voix diverses soient entendues lors des consultations et des processus décisionnels. Veillez à ce que les responsables des comités d'évaluation et d'autres postes de gouvernance ne constituent pas un groupe homogène, mais incluent et donnent la parole aux membres des groupes sous-représentés issus de différents milieux.

Recommandations du panel de la relève

- **Faire des recherches :** avant d'entrer en contact avec les groupes de parties prenantes, assurez-vous d'avoir examiné en détail les recherches et les recommandations existantes (par exemple, les appels à l'action de la Commission de la vérité et de la réconciliation) afin d'éviter les efforts redondants.
- **Commencer tôt :** les élèves imitent le comportement qui leur est enseigné. En commençant la sensibilisation à l'EDI à un plus jeune âge, un changement culturel peut être créé.
- **S'efforcer d'obtenir un changement institutionnel :** les actions doivent viser à créer un changement institutionnel ayant un impact sur les individus.
    - **Reconnaître la discrimination systémique :** les actions doivent reconnaître l'existence d'une discrimination systémique pour éviter de traiter la discrimination de manière réactive, au cas par cas.
- **Reconnaître l'EDI comme un devoir :** les discussions sur l'EDI devraient être recadrées comme un devoir sociétal plutôt que comme une réflexion après coup.
- **Fournir une formation obligatoire à l'EDI :** les membres de la communauté étudiante devraient suivre une formation obligatoire sur l'EDI, similaire à la formation sur le harcèlement sexuel.

Recommandations du panel des praticiens et praticiennes

- **Être conscient.e de la fatigue de la consultation :** les mêmes personnes sont souvent consultées.
- **Être équitable et transparent.e lors des consultations :** soyez ouvert aux retours critiques et assurez le suivi par un engagement continu et des rapports post-consultation.
- **Connaître votre communauté et explorer d'autres moyens de consultation :** plutôt que de vous contenter de courriels et d'enquêtes, utilisez les groupes de discussion, les cercles de partage, les médias sociaux et les entretiens individuels.
- **Promouvoir un changement de paradigme** : intégrez les mesures de l'EDI dans la culture de la recherche afin que les changements soient durables et deviennent un moteur d'action efficace, ciblé sur les besoins de la société et non perçu comme une imposition du système.
- **Répartir l'effort dans tous les domaines** : déconstruire l'idée d'égalité dans les programmes et les domaines dominés par les femmes afin de reconnaître les obstacles auxquels se heurtent toutes les personnes occupant des postes minoritaires et de mettre en place des mesures inclusives pour toutes et tous.
- **Profiter de l'élan** : profitez de l'élan actuel du mouvement de l'EDI pour faire avancer les idées de services de mentorat, de groupes d'affinité, de tutorat, d'objectifs de recherche et de toute autre action qui profiterait aux communautés sous-représentées.

Conclusion finale

Nos panélistes ont formulé un grand nombre de recommandations pour la mise en œuvre de changements significatifs dans le domaine de l'EDI, y compris des mesures à prendre par les établissements et les membres de la relève, et les meilleures pratiques pour l'engagement des parties prenantes. Parmi ces recommandations, un fil conducteur a émergé concernant l'importance des collaborations entre la relève, les établissements et les autres groupes d'intervenants dans le développement d'initiatives d'EDI efficaces et appropriées. Ces collaborations devraient fournir une plateforme pour divers groupes; être construites sur une base d'ouverture d'esprit, de transparence et d'équité; et reconnaître le travail émotionnel des personnes impliquées par le biais de mesures d'adaptation et de compensation appropriées. En élaborant ensemble des initiatives d'EDI, guidées par les principes des recommandations décrites ci-dessus, la relève, les établissements et les autres parties prenantes peuvent collaborer pour faire des établissements universitaires une communauté plus équitable, plus diverse et plus inclusive pour tous.

Annexe

Atelier de Dimensions

Tout plan d'action EDI efficace doit répondre aux questions suivantes :

1. **Qu'**allez-vous faire ?
2. **Pourquoi** entreprenez-vous cette action ?
3. **Quand** l'action commencera-t-elle et finira-t-elle ?
4. **Qui** veillera à la réalisation de l'action ?
5. **Comment** saurez-vous que l'action a été réalisée ?

Chaque élément doit être aussi précis que possible.

On peut organiser un plan d'action dans les sections suivantes.

Objectif	Justification	Actions planifiées	Cadre temporel	Personne responsable	Critères de réussite

Pour évaluer l'efficacité d'une action, il faut évaluer les éléments correspondants : (1) entrée, (2) processus, (3) sortie, (4) résultat, et (5) impact. Les sorties sont produites à partir du processus, tandis que les résultats sont ceux de l'analyse de la sortie brute.

Les diapositives de la présentation sont disponibles en anglais et en français.

Biographie des panélistes

L'équipe de Dimensions

Nathalie Podeszfinski est gestionnaire de projet pour l'implantation Dimensions : équité, diversité et inclusion Canada au sein du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada. Elle était précédemment gestionnaire de projets pour le Gender Summit 11 d'Amérique du Nord. Auparavant, Mme Podeszfinski a travaillé pendant 13 ans en politique fédérale dans divers cabinets ministériels. Elle possède une vaste expérience de la prestation de conseils stratégiques à des dirigeants de haut niveau, l'élaboration de politiques ainsi que le développement de stratégies de communication. De plus, Mme Podeszfinski possède de l'expérience dans la gestion et la mise en œuvre de nombreux projets complexes tels que le 400e anniversaire de la Ville de Québec en 2008, plusieurs Sommets de la Francophonie et la place du français aux Jeux olympiques de Vancouver de 2010. Mme Podeszfinski est titulaire d'une maîtrise en gestion de projet ainsi que d'un baccalauréat en administration des affaires de l'Université du Québec en Outaouais.

Mx Katie Saulnier a obtenu un baccalauréat en philosophie et en langue anglaise (B.A.) de la Mount Allison University en 2010 ainsi qu'un baccalauréat en droit civil (B.D.C.) et un baccalauréat en droit (LL.B.) de la Faculté de droit de l'Université McGill en mai 2014. En juin 2020, iel a obtenu une maitrise en philosophie (M.A.), avec spécialisation en bioéthique de l'Université McGill dans le cadre de laquelle iel a examiné, sous l'angle théorique de l'incapacité, l'incidence du discours entourant la recherche en épigénétique sur les façons de concevoir les valeurs normatives attribuées au corps. Katie est membre du Barreau de l'Ontario.

En tant qu'assistanx de recherche et associæ universitaire au Centre de génomique et politiques de l'Université McGill de 2014 à 2020, Katie a participé à des travaux de recherche sur des questions éthiques, juridiques et sociales entourant l'épigénétique, la protection des données et la conservation d'échantillons biologiques dans des biobanques ainsi qu'à des travaux de recherche sur l'amélioration de la qualité de la communication dans le système de la santé pour les personnes intersexuées au Canada. Iel s'intéresse également aux considérations éthiques en ce qui concerne la représentation de la reproduction et des techniques de reproduction dans la littérature de l'imaginaire, aux problèmes relatifs à la conception de l'autonomie dans les lois qui touchent les femmes et les communautés autochtones ainsi qu'aux questions de genre, à la neurodiversité et aux cadres théoriques *queer* et de l'incapacité dans les domaines de la santé et de la recherche en santé. Katie vient d'accepter un poste d'analyste des politiques au sein de l'équipe chargée des questions d'équité, de diversité et d'inclusion à la Division des politiques et des affaires interorganismes du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada. Iel est neurodivergenx et non binaire et préconise l'utilisation du pronom iel.

Les praticiens et praticiennes

Panel anglophone

Jocelyn Baker, MS, PMP, recently completed a Masters in Sustainability Science at Brock University (as a returning student). She is a researcher at Brock University supporting the work of Liette Vasseur, the UNESCO Chair on Community Sustainability: From Local to Global and is a sessional instructor at Niagara College, School of the Environment. She has been working in natural resource management for the past 30 years. Early career focus was water quality improvement through the implementation of stewardship best management practices, evolving into Great Lakes remediation and restoration project management. She is a Project Management Professional and an environmental consultant. She is the Canadian Co-Chair of the Niagara River Binational Ramsar Designation Steering Committee, working with community partners to secure a Wetland of International Importance (Ramsar Site) designation for the Niagara River. Her UNESCO research builds on her work as a practitioner (including recent students) and looks at the implementation of EDI best practices in the laboratory and beyond including field work environments.

Nancy Hansen, Ph.D. is a Professor and Director of the Interdisciplinary Master's Program in Disability Studies at the University of Manitoba. Nancy obtained a PhD (Human Geography) from the University of Glasgow. and her research interests in disability studies are varied ranging including; disability in spaces of culture education, literacy social policy, employment healthcare MAiD, COVID-19, access and experiences of disabled and LGBTQ communities in post-conflict areas. She is co-editor of the Routledge History of Disability and Untold Stories: A Canadian Disability History Reader. In addition, Nancy has written numerous book chapters and contributed to various international academic journals.

In early 2019, **Karine Morin** joined NSERC as Director, Policy and Interagency Affairs where she is responsible for the implementation of the Equity, Diversity and Inclusion initiative. She recently returned to Ottawa after being an Executive Director at Alberta Innovates, overseeing a number of initiatives related to clinical research and ethics. Previously, she has served as Genome Canada's Director of the

"GE3LS" program, overseeing activities related to the ethical, environmental, economic, legal and social aspects of genomics research. Earlier, she was a Senior Ethics Policy Advisor at the Canadian Institutes of Health Research (CIHR). She also conducted research on ethical, legal and social issues related to genomics at the University of Ottawa's Institute of Science, Society and Policy. Karine is a graduate of McGill University School of Law; she also completed a Masters in Law at the University of Pennsylvania, and worked in the US for more than 10 years. She has broad expertise in science policy, has published widely in bioethics and law, and has taught as an adjunct at several universities in the US and Canada.

Dr. Andrzej Tereszkowski serves as Healthy Brains, Healthy Lives' Program Officer for EDI and Training, helping to ensure that HBHL employs EDI best practices and serves as a role model helping to facilitate change at the institutional level within McGill neuroscience. They have spent several years as a Learning and Development Professional and Equity Advisor working for Health, Higher Education, and Arts organizations. They hold a PhD from Western University in Music Composition, and from 2016–2019 served as Artistic Director of the Waterloo Region Contemporary Music Sessions, developing the program with a strong focus on under-represented voices in contemporary concert music.

Jessica Vandenberghe, P.Eng., M.Sc. is born of the Dene Thá First Nation and raised in a very inclusive German family in northern Alberta. She has had an exceptional career based on her two engineering degrees from the University of Alberta. She has worked in the oil sands, mining, regulatory, infrastructure, consulting industries and now academia. She is an Indigenous Professional Engineer, Industrial Professor, and the Assistant Dean, Engineering Community and Culture at the Faculty of Engineering at the University of Alberta. She also contributes to Truth and Reconciliation, acting as a bridge to Indigenous communities, talks to Calls to Action implementation, and works on TRC awareness through her consulting company Guiding Star Consulting. She is a mother of two and is passionate about equity, diversity and inclusion. She sits on many boards and Councils, walks in many governance worlds, and does her best to contribute to the development of well-rounded and ethically minded engineering students who will ultimately build strong and vibrant communities within Canada.

Panel francophone

Fanny Eugène est conseillère stratégique en équité, diversité et inclusion pour les trois Fonds de recherche du Québec. Elle détient un baccalauréat en psychologie et une maîtrise en sciences biomédicales de l'Université de Montréal, ainsi qu'un Ph. D. en psychologie de Stanford University. Elle a enseigné à l'Université Concordia, puis travaillé comme professionnelle de recherche à l'Université Laval, avant de rejoindre l'équipe des Fonds de recherche du Québec. Au cours des dernières années, elle a fait partie du comité d'organisation du Gender Summit 11 d'Amérique du Nord, du Comité interministériel pour la mixité en emploi, ainsi que du comité directeur du projet SAGA-UNESCO au Québec.

Emilie Macot s'intéresse aux principes d'équité depuis une quinzaine d'années et se dédie au service-conseil à l'UQAM à titre de conseillère équité, diversité, inclusion. Elle possède plus de 10 années d'expérience comme gestionnaire de programmation, incluant l'accompagnement d'organisations et de gestionnaires. Elle s'est consacrée à plusieurs initiatives visant le développement, l'intégration ou l'autonomisation des jeunes. Elle est aussi engagée dans le travail relatif aux violences à caractère sexuel et siège présentement sur le comité institutionnel visant à prévenir et combattre ce type de violence à l'UQAM. Emilie possède un baccalauréat en anthropologie, une maîtrise en administration publique et a récemment complété une certification professionnelle en diversité et inclusion. Elle valorise l'apprentissage continu. Ainsi, cet été, elle a participé à l'école d'été Droits, citoyenneté et handicap: stratégies d'émancipation.

Au début de 2019, **Karine Morin rejoint** le CRSNG en tant que directrice des politiques et des affaires interorganismes, où elle est responsable de la mise en œuvre de l'initiative sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Elle est récemment revenue à Ottawa après avoir été directrice exécutive chez Alberta Innovates, supervisant un certain nombre d'initiatives liées à la recherche clinique et à l'éthique. Auparavant, elle a été directrice du programme GE3LS de Génome Canada, supervisant les activités liées aux aspects éthiques, environnementaux, économiques, juridiques et sociaux de la recherche en génomique. Auparavant, elle était conseillère principale en politiques d'éthique aux Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC). Elle a également mené des recherches sur les questions

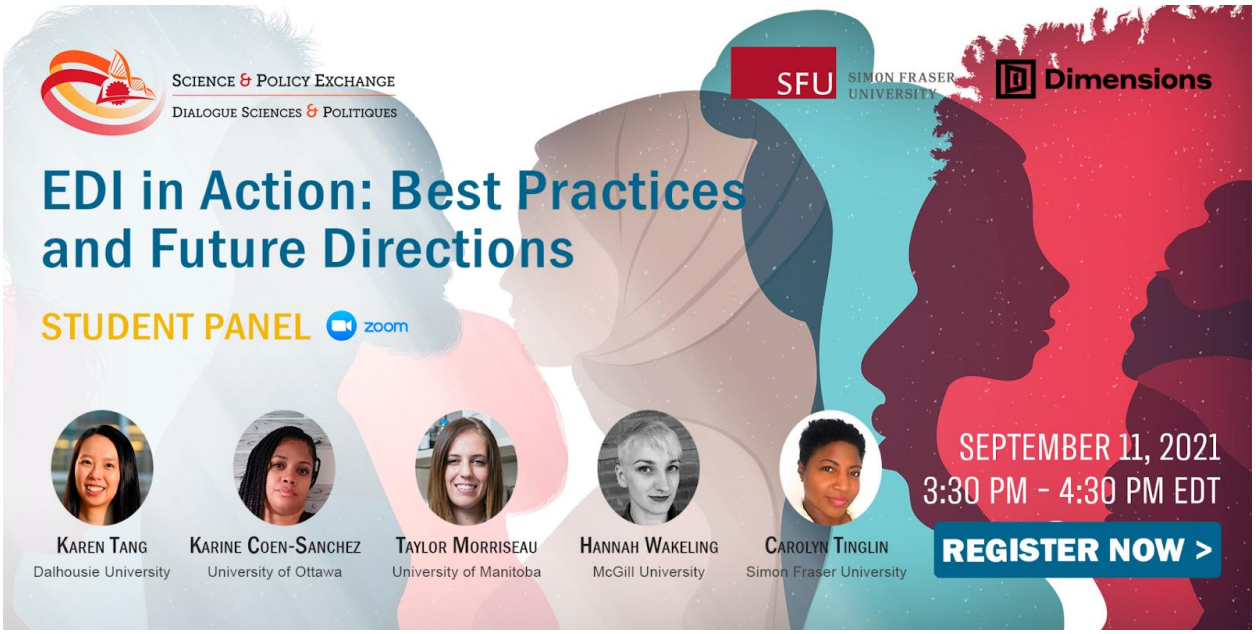
éthiques, juridiques et sociales liées à la génomique à l'Institut des sciences, de la société et des politiques de l'Université d'Ottawa. Karine est diplômée de la faculté de droit de l'Université McGill. Elle a également complété une maîtrise en droit à l'Université de Pennsylvanie, et a travaillé aux États-Unis pendant plus de 10 ans.

Bibiana Pulido a toujours cru à l'importance de faire face aux injustices que peuvent vivre les personnes les plus marginalisées dans la société et d'assurer des milieux inclusifs pour toutes et tous. C'est dans cette optique qu'elle a cofondé le Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, diversité et inclusion (RIQEDI), un OBNL regroupant les universités québécoises ainsi que plusieurs parties prenantes du milieu universitaire qui ont le mandat ou le désir de promouvoir et d'intégrer les valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion au sein de leurs institutions. Elle assume la direction générale de cet organisme. Bibiana est également directrice développement des partenariats et de la formation au sein de l'Institut EDI2. Depuis la dernière année, elle a contribué au développement de la maîtrise sur mesure en équité, diversité et inclusion du chantier d'avenir de l'Université Laval et elle en assumera également la coordination, tout en ayant l'opportunité d'y enseigner. Ayant un parcours multidisciplinaire en sciences politiques, en études latino-américaines, en gestion et en relations industrielles (spécialisation ressources humaines), elle a contribué comme chercheure et gestionnaire dans nombreuses recherches et a développé des expertises liées aux industries innovantes, créatives et académiques, au bien-être au travail, au développement des compétences, au transfert des connaissances (knowledge management), en gestion de l'équité, la diversité et l'inclusion, aux discriminations au sein des organisations et sur les biais inconscients. Bibiana est également candidate au doctorat en relations industrielles et travaille sur le développement des connaissances dans les clusters du jeu vidéo au Québec et en Suède. Elle est très dévouée à l'enseignement et à l'encadrement d'étudiant.e.s, à la recherche universitaire et à l'engagement communautaire.

Chef des relations avec les Premières Nations à l'UQAC depuis janvier 2020, **Francis Verreault-Paul** est originaire de Mashteuiatsh, une communauté Ilnu au Lac-St-Jean. Il y a d'ailleurs travaillé en tant que conseiller au développement et conseiller politique pour Pekuakamiulnuatsh Takuhikan avant de rejoindre l'équipe de l'UQAC et du Centre des Premières Nations Nikanite (CPNN). Francis détient un baccalauréat en sciences, majeure en psychologie à l'Université McGill et un MBA (master of business administration) à The University of Buckingham en Angleterre. Ayant un souci d'encourager et de promouvoir les études postsecondaires auprès des membres des Premières Nations, celui-ci joue un rôle important de proximité avec les communautés et organisations des Premières Nations afin de bien identifier leurs besoins en termes de formation, recherche et soutien aux étudiants et ce, en collaboration avec l'équipe du CPNN.

Communauté de la relève

Panel anglophone



Karine Coen-Sanchez is a Ph.D. candidate in Sociology at the University of Ottawa. Her research examines systematic racism embedded in educational institutions and how this manifests in the experiences of racialized students and workers. She is particularly interested in deconstructing the concept of race and exploring how the term 'racialization' draws attention to how 'racial' identities are constructed and contested within relations of power. Her research interests emerged from her own experiences as a Black student where she observed a profound disconnect between the make-up of the student body and what was being taught in her graduate program's curriculum. Karine recently won the Federation for the Humanities and Social Sciences 2021 Congress Graduate Merit Award and has been featured by the Canadian Sociology Association on their website for her incredible research and community involvement.

Taylor Morriseau is an Indigenous scholar and PhD candidate at the Children's Hospital Research Institute of Manitoba. Her CIHR Vanier research examines early-onset type 2 diabetes among Indigenous youth in Manitoba. She is proud to represent her own community, Peguis First Nation in her commitment to broader scientific and societal challenges as an inaugural member on the Chief Science Advisor's Youth Council.

Karen Tang (she/her) completed her BA (Hons.) at the University of Calgary and is currently a PhD student in the Clinical Psychology program at Dalhousie University in Canada. Her research examines addictive disorders (e.g., video gaming, gambling), mental health, and the interplay of sociocultural factors (e.g., stigma, culture). Karen is also a vocal advocate for mental health and diversity (including those who are disabled) in higher education, including the #GREExit movement—as such, she is very honored to sit on the Science & Policy Exchange EDI Student Panel. When she is not busy being a graduate student, she enjoys painting, hiking, and Twitter-ing (@KarenTang_).

Carolyn Tinglin is a PhD student at Simon Fraser University in the Educational Theory and Practice (eTAP): Curriculum and Pedagogy Stream. Carolyn's doctoral research examines how youth navigate their world of designated social categories. She studies how these categories interact and intersect, as well as how these interactions impact individuals, society, and the school system. She holds a Master's degree in Special Education as well as a Master's degree in Rehabilitation Science. Carolyn sits on the SFU EDI Advisory Council, is an SFU Community Education Impact Graduate Award recipient, and is working as a research assistant with CELS.

Hannah Wakeling is a 5th year physics Ph.D. student at the Belle II Collaboration. Since becoming a McGill graduate student, Hannah has been active in EDI groups including Women in Physics McGill, McGill Physics Equity, Diversity and Inclusion, and Belle II diversity and inclusion. Amongst other things, Hannah has taken educational EDI workshops out to schools, helped coordinate the Women in Physics Conference Canada 2019, presented Belle II's first ever public talk on their diversity and inclusion efforts, organized many EDI centred social events, and contributed towards the adoption of the new McGill Physics Values Statement.

Panel francophone

Fanta Ly est étudiante en droit et membre du comité exécutif de l'association des étudiants noirs en droit de l'Université McGill. Elle est détentrice d'un baccalauréat en science politique de l'université d'Ottawa, un certificat en sciences humaines et relations internationales de Sciences Po Paris et une maîtrise de la London School of Economics and Political Science. Elle s'épanouit au sein de la vie associative ou elle limite en matière de discrimination au sein du système d'éducation. Elle est fondatrice de la plate-forme BlackAdemiaCanada et travaille présentement sur une campagne visant à un changement des politiques en matière de règlements de différends en matière de discrimination et de harcèlement en milieu universitaire.

Né au Cameroun, **Laurent Francis Ngoumou** est titulaire d'un Master degree Social Work as Human Rights Profession obtenu en 2016 à l'Université Alice Salomon, à Berlin. Il est expert sur la question

des Politiques de régulation du droit d'asile au sein de l`Union Européenne. Il est aussi titulaire d'un Master 1 en Sciences Politiques, spécialité Francophonie et mondialisation obtenu en 2012 à l'institut des relations internationales du Cameroun. Il est fondateur du mouvement Black Pride à Berlin, un mouvement qui a pour but d'améliorer la situation des Noirs (People of Color) dans la communauté LGBT de Berlin. Laurent Francis NGOUMOU poursuit actuellement un doctorat en Travail social à l'Université Laval. Depuis 2018-2021 il est président de l'association pour la diversité sexuelle et de genre de l'université Laval (ADSGUL).

Annie Montpetit est doctorante en sciences sociales appliquées à l'Université du Québec en Outaouais. Sa thèse porte sur la capacité d'adaptation aux changements climatiques des communautés canadiennes dépendantes de la forêt. Elle est également membre du Comité intersectoriel étudiant (CIE) des Fonds de recherche du Québec depuis 2017. À ce titre, elle a activement collaboré aux travaux d'un dossier portant sur l'excellence en recherche à la lumière des enjeux associés à l'équité, la diversité et l'inclusion.

Samuel Vaillancourt est président de la Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ), un organisme à but non lucratif regroupant 27 associations étudiantes collégiales réparties aux quatre coins du Québec, pour un total de 78 000 étudiants et étudiantes. Il est détenteur d'un DEC en Techniques juridiques après avoir complété son parcours au Collège Ahuntsic, situé à Montréal. Des suites de ses engagements auprès de la FECQ, il compte débuter ses études universitaires en droit ou en affaires publiques. Étant une personne ouvertement et fièrement membre de la communauté LGBTQIA2+, les enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion sont toujours pris en compte dans le cadre de ses engagements et de son travail. Il est un grand amateur de toute question juridique et d'improvisation.

Diplômé en physique de l'Université de Montréal, **Samuel Poitras** est président de l'Union étudiante du Québec (UEQ). L'UEQ a pour mission de défendre les droits et les intérêts de la communauté étudiante auprès du gouvernement du Québec. En collaboration avec divers groupes universitaires spécialisés en EDI, l'UEQ a pu mettre de l'avant les besoins des étudiants issus de la diversité. L'UEQ travaille avec le ministère de l'Enseignement supérieur pour améliorer l'accessibilité aux études, et se doter de recherches sur les initiatives prometteuses pour les communautés BIPOC et LGBTQ+.

À propos de l'équipe du DSP

Nous apprécions la contribution de tous les bénévoles du Dialogue sciences et politiques qui ont bénévolement consacré du temps et des efforts pour rendre cet atelier possible. Par ordre alphabétique :

Anderson, Emma - Candidate à la maîtrise en génie des bioressources à l'Université McGill, coordonnatrice du forum public chez DSP, intéressée par la promotion de l'élaboration de politiques de durabilité fondées sur des données probantes [LinkedIn].

Bellucci, Michael - Candidat au baccalauréat en biochimie à l'Université McGill, bénévole à DSP, intéressé par la biologie du cancer, la biotechnologie et le rôle de la science et des politiques fondées sur des preuves dans le paysage politique du Canada [LinkedIn].

Cheuk, Arnaud - Docteur en biochimie, VP marketing chez DSP, intéressé par la génomique et la politique scientifique [LinkedIn].

Das, Meghomita - Candidate au doctorat en sciences de la Terre et des planètes à l'Université McGill, bénévole chez DSP, intéressée par la compréhension des processus sismiques et par l'intégration d'un processus décisionnel davantage fondé sur des preuves dans les politiques publiques, ainsi que par la création d'un écosystème de recherche plus équitable et inclusif [LinkedIn].

Easson, Kaitlyn - Candidate au doctorat en neurosciences à l'Université McGill, vice-présidente des relations avec les membres du DSP, intéressée par la neuroimagerie, le neurodéveloppement et le rapprochement entre la science et la politique par la prise de décisions fondées sur des données probantes. [LinkedIn]

Gouronnec, Alizée - Maîtrise en biologie moléculaire, bénévole à SPE, intéressée par la politique de santé connectée, la santé mentale sur le lieu de travail et dans les instituts de recherche et le rapprochement entre le monde universitaire et l'industrie. [LinkedIn]

Joseph, Teresa - Doctorat en neurosciences, Université McGill. Intéressée à faciliter l'engagement scientifique, la prise de décision axée sur les politiques et l'innovation dans le secteur des soins de santé. [LinkedIn]

Landry, Catherine - Maîtrise en psychologie à l'Université de Montréal, bénévole chez DSP, et militante pour une science inclusive et ouverte. [LinkedIn]

MacKeigan, Paul - Doctorat en biologie, bénévole chez DSP, intéressé par la diplomatie scientifique, l'engagement communautaire et la sécurité de l'eau.

Olajide, Atinuke - Doctorat en sciences alimentaires, stagiaire de recherche au Conseil des académies canadiennes. Intéressée à combler le fossé entre la science et la politique, particulièrement dans l'espace alimentaire (qualité, sûreté et sécurité). [LinkedIn]

Soo, Sonja - Candidate au doctorat en neurosciences à l'Université McGill, bénévole chez DSP, intéressée par les politiques de santé publique et la communication scientifique. [LinkedIn]

Trinh, Anh-Khoi - Candidat au doctorat en physique à l'Université McGill, directeur interne de SPE en 2021-2022, coprésident en 2020-2021 et défenseur de politiques plus équitables et inclusives visant à renforcer l'écosystème de recherche canadien. [LinkedIn]