

L'ÉQUITÉ LA DIVERSITÉ & L'INCLUSION

CONSEILS POUR SOUTENIR
L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ, ET L'INCLUSION
EN SITUATION DE CRISE ET DE PERTURBATION

LEÇONS TIRÉES DE LA CRISE SANITAIRE COVID-19

Recommandations du réseau du programme de chaires du CRSNG



Chairs for Women in Science and Engineering
Chaires pour les femmes en sciences et en génie

Introduction

Afin de soutenir l'équité, la diversité, et l'inclusion (EDI) en situation de crise, il faut cibler une approche **humaine** : c.-à-d. privilégier les besoins divers des individus en amont des priorités institutionnelles et distinguer le nécessaire du souhaitable. Une approche institutionnelle universelle ne peut pas tenir compte des besoins divers, car elle cible les cas typiques (souvent privilégiés), p. ex. : les membres du corps professoral ou du personnel à temps complet, le personnel avec peu de responsabilités lourdes, ou les membres du corps professoral ou du personnel ayant un soutien pour la gestion du ménage ou l'aide familial.^{1,2}

L'importance de l'EDI en situation de crise

Pour éviter de creuser les fossés actuels^{3,4}, l'engagement face à l'EDI en situation de crise est essentiel. Les iniquités peuvent se manifester sous forme de pertes salariales, de retards à l'embauche pendant la crise ou lors de la promotion après la crise^{1,5,6,7} de défis liés au perfectionnement professionnel/à l'apprentissage continu en raison de charges réduites ou modifiées, d'un manque de temps pour les activités liées à la recherche en raison de nouvelles tâches créées par la situation de crise, et d'effets sur la productivité pouvant nuire à l'évaluation de rendement.^{8,9,10,11}

À la lumière de ces constats, le programme de chaires pour les femmes en sciences et en génie du CRSNG propose quelques conseils pour assurer et promouvoir l'EDI qui sont fondés sur trois principes fondamentaux :

- Les solutions proposées pour adresser une situation de crise doivent être établies en **consultation avec différentes parties prenantes**. Ces solutions doivent être flexibles et convenables pour une diversité de circonstances individuelles.
- Les charges de travail des membres du corps professoral, du personnel, et des groupes étudiants **doivent être définies de manière holistique**, c'est-à-dire en réfléchissant au travail rémunéré et non rémunéré.
- **La communication est essentielle et devrait s'effectuer de manière périodique et continue** entre les membres d'une même équipe¹², et entre les équipes institutionnelles et les unités (p. ex., la haute gestion, les membres du corps professoral, le personnel, et les groupes étudiants)⁶

Conseils

1. Redéfinir « normal »

- Reconnaître que la vie familiale et à domicile est une priorité, possiblement plus qu'auparavant¹²
- Modérer les attentes en matière de productivité⁴ : déterminer les tâches nécessaires comparativement aux tâches facultatives ou souhaitées (p. ex., suspendre ou éliminer les activités non essentielles, comme les comités et les rapports internes²) et encourager les pauses
- Effectuer des suivis réguliers pour déterminer la disponibilité d'autrui pour les réunions (d'une importance significative pour les personnes ayant des personnes à charge)
- Permettre aux membres des équipes d'avoir des horaires flexibles en raison de nouvelles circonstances et discuter des modes de prédilection (p. ex., appels téléphoniques, visioconférence)
- Reconnaître le droit des membres du corps professoral de se déconnecter; discuter et respecter les limites établies pour les heures de travail. Ne pas présupposer la disponibilité selon un calendrier partagé

- Créer un fonds d'urgence pour tous les membres du corps professoral pour s'adapter aux nouveaux environnements⁶ (p. ex., meubles et fournitures de bureau pour travailler à domicile). Autres solutions envisageables : permettre aux membres du corps professoral d'utiliser leurs fournitures de bureau à domicile (p. ex., ordinateurs, imprimantes, fournitures de reprographie, etc.)

2. Reconnaître que les femmes portent une responsabilité plus lourde et offrir un soutien^{2,9,13,21,22}

- Communiquer régulièrement avec les membres du corps professoral à propos de leur charge à domicile (p. ex., aidants pour personnes âgées; enfants à charge), car les circonstances peuvent évoluer (c.-à-d. une discussion initiale à ce sujet ne suffit pas)
- Demander aux femmes quels types de soutien sont à leur disposition et de quelles ressources elles auraient besoin pour se sentir appuyées (p. ex., aide avec les horaires ou les tâches administratives; dégrèvements ou reports d'activités)⁴
- Reconnaître que la charge de travail des membres du corps professoral qui s'identifient en tant que femmes risque d'inclure le soutien émotionnel des étudiants et étudiantes comparativement à leurs homologues masculins¹⁴ (c.-à-d. reconnaître que celles-ci se préoccupent davantage des étudiants et étudiantes, surtout ceux et celles provenant de l'international ayant de plus petits réseaux, et que ces rencontres nécessaires ajoutent de manière significative à la charge habituelle). Cette surcharge signifie moins de temps pour les autres tâches (p. ex., l'enseignement à proprement parler ou la recherche) et qu'elles peuvent ressentir un stress émotionnel accru en conséquence^{14,21}
 - o Établir des processus qui tiennent compte de ces efforts, de sorte que l'ensemble de la charge de travail est reconnu et que les soutiens nécessaires soient déployés (p. ex., rapports d'activités mensuels à ce sujet¹⁴)
- Encourager de manière explicite la pleine participation des hommes au sein des ménages et affirmer que leurs efforts seront également soutenus. Affirmer que le partage des tâches ménagères est essentiel afin que les femmes puissent s'investir dans leur carrière à part égale^{4,11,21,22}

3. Appuyer la santé mentale et le bien-être^{1,12}

- Prévoir des rencontres ou des mises au point avec les membres d'équipes pour parler de leur santé mentale au long de la crise
- Prévoir des appuis et des ressources additionnelles pour la santé mentale² (p. ex., counselling et ateliers)

4. Collecte et analyse de données pour informer la prise de décision et la mise en place de politiques équitables^{1,17}

- Créer et distribuer un questionnaire exhaustif sur les expériences des membres du corps professoral pendant la situation de crise
 - o Thèmes proposés : charges à domicile ou des personnes aidantes (p. ex., enfants ou personnes à charge; personnes âgées); évolution de la charge au long de la crise; évaluation de la charge de travail universitaire, y compris les nouvelles tâches suscitées par la crise; le temps passé au soutien émotionnel des étudiants et étudiantes et les effets qui en découlent; la conciliation travail-vie personnelle²²; santé mentale et bien-être

- Créer et distribuer des sondages (synchroniques; diachroniques) auprès des membres responsables de la gestion de crise de la haute-administration afin d'évaluer leurs perceptions quant à l'inclusion. Évaluer et déterminer si les principes de l'EDI ont été soutenus

5. Établir des plans de communication à divers niveaux

- Créer un comité consultatif diversifié et inclusif¹ regroupant des membres de tous les niveaux institutionnels : personnel, corps professoral, gestionnaires. Ce comité aurait pour but de conseiller en matière d'équité (p. ex., la fermeture des centres de garde sur les campus^{1,18,19}; la réduction de la charge d'enseignement pour les membres à temps complet ou partiel)
- Identifier les parties prenantes communautaires et les inviter à contribuer aux recommandations pour la gestion de crise et la promotion de l'EDI¹ (p. ex., groupe consultatif pour l'enseignement en ligne inclusif)
 - o p. ex. : établir des mesures pour appuyer les étudiants et les étudiantes vulnérables aux personnes d'autorité pendant une crise (p. ex., superviseurs de recherche ou de thèse qui exercent un pouvoir financier et académique)
- Créer un poste d'ombudsman (médiateur ou médiatrice) pour faciliter la communication sécuritaire et confidentielle entre différents groupes (membres du corps professoral, personnel, administration)
- Nommer un représentant ou une représentante en matière d'EDI pour participer aux activités des hautes instances et faire des recommandations, au besoin
- Fournir des mises à jour périodiques à l'ensemble de la communauté universitaire au sujet de toutes les initiatives, tous les changements, et de toutes les ressources en lien avec la situation de crise. Expliciter comment ces initiatives et activités assureront le maintien et l'amélioration de l'EDI
- Prévoir des ateliers à l'intention de l'administration pour sensibiliser cette équipe aux effets de la crise particulièrement chez les femmes, les immigrants, les personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) et les autres personnes marginalisées (p. ex., données tirées des sondages proposés ci-dessus et des témoignages de personnes ayant des familles à l'étranger ou qui font face à du harcèlement)
- L'international un comité pour évaluer la réponse institutionnelle à la crise

6. Créer de nouvelles politiques et de nouveaux processus fondés sur les données et la rétroaction des parties prenantes

- Horaires flexibles : énoncer clairement les politiques en matière d'horaires et d'environnements flexibles pendant une crise en reconnaissant que le personnel et le corps professoral ont des responsabilités à domicile (c.-à-d. montrer de la compassion à travers les politiques établies)
- Enseignement : permettre aux membres du corps professoral de reporter leur charge d'enseignement; suspendre les évaluations d'enseignement ou encourager l'interprétation aux fins pédagogiques uniquement, car la rétroaction fournie peut avoir été influencée par le contexte de la crise (p. ex., l'enseignement en ligne obligatoire)^{4,6}

- Nouvelles tâches administratives : s'assurer que les membres du personnel et du corps professoral sont reconnus⁶ ou rémunérés pour les nouvelles tâches effectuées en lien avec la crise, p. ex., divers comités ou nouvelles tâches administratives (octroyer des dégrèvements; offrir des appuis à la recherche; allocations; etc.)
 - o S'assurer que les nouvelles tâches liées à l'EDI, ainsi que les tâches administratives liées à la gestion de crise (p. ex., demandes d'accès au campus; demandes d'éthique) sont distribuées de manière égale (c.-à-d. s'assurer que ce ne soit pas principalement les femmes qui s'occupent de ces tâches^{3,19,20,21,22})
- Embauche, permanence, et promotion : créer des consignes d'embauche, de permanence, et de promotion qui tiennent compte de la situation de crise (p. ex., les candidats et candidates pour qui le travail a été perturbé par la crise; s'assurer de reconnaître le travail effectué en matière d'EDI ou le travail créé par la gestion de crise)^{1,2,4,7,19,22}

Rappel: EDI

1. Pour l'apprentissage et l'enseignement en ligne

- Fournir un appui technique et des ressources à l'ensemble du corps professoral qui doit s'adapter à l'enseignement en ligne (p. ex., formations quotidiennes) et reconnaître que les membres du corps professoral en situation de handicap peuvent avoir besoin d'appuis additionnels^{1,15}
- Reconnaître que la taille des groupes peut être plus grande lorsqu'un cours migre en ligne, ce qui signifie une augmentation de la charge de travail (p. ex., courriels plus volumineux; rencontres avec les étudiants et étudiantes plus fréquentes; plus de corrections)
- Établir de nouveaux modes de communication (p. ex., un service de téléassistance) pour le corps professoral et pour les groupes étudiants qui ont de la difficulté avec les outils en ligne
- S'assurer que les contenus pédagogiques sont conformes aux normes et aux droits des personnes en situation de handicap. S'assurer que les politiques d'enseignement en ligne, les ressources, et les guides sont rédigés en consultation avec des experts en matière d'EDI

2. Pour les réunions en ligne ou en visioconférence

- Maintenir un niveau de professionnalisme tout au long de la rencontre. Les rencontres de ce type ne diffèrent pas des rencontres en personne sur le campus. Le manque de respect (p. ex., blagues ou commentaires sexistes) demeure inapproprié
- Respecter l'équité pendant les rencontres. S'assurer que tous les participants et toutes les participantes peuvent partager, p. ex., à l'aide de l'option « lever la main ». Ne pas exiger que les caméras soient allumées

3. Pour les présentations ou les conférences en milieu universitaire

- En situation de crise ou en réponse à une crise, assurer la diversité dans le choix d'intervenants et d'intervenantes dans le cadre de présentations, d'ateliers, et de séminaires.
- Recommander le sous-titrage pour toutes les présentations virtuelles pour assurer l'accessibilité pour les personnes ayant une déficience auditive. Fournir des guides et des consignes pour le sous-titrage à l'intention des comités organisateurs et des conférenciers et conférencières

Références

1. Canadian Association of University Teachers. (August 6th, 2020). Memorandum 20:39: Ten actions to advance equity during COVID-19. Ottawa, ON.
2. Kreeger, P. K., Brock, A. Gibbs, H. C., Grande-Allen, K.J., Huang, A. H., Masters, K. S., Rangamani, P., Reagan, M. R., & Servoss, S. L. (2017). Ten simple rules for women principle investigators during a pandemic. *PLoS Computational Biology*, 16(10), 1-9. <https://doi.org/10.1371/journal.pcbi.1008370>
3. Anwer, M. (2020). Academic labor and the global pandemic: Revisiting life-work balance under COVID-19. Susan Bulkeley Butler Center for Leadership Excellence and ADVANCE Working Paper Series, 3(2), 5-13.
4. Oleschuk M. (2020). Gender equity considerations for tenure and promotion during COVID-19. *Canadian Review of Sociology*, 57(3), 502-515. <https://doi.org/10.1111/cars.12295>
5. Antecol, H., Bedard, K., Stearns, J. (2016). Equal but inequitable: Who benefits from gender-neutral tenure clock stopping policies? IZA Discussion Papers, No. 9904. <http://hdl.handle.net/10419/142343>
6. Clark, D., Mickey, E. L., & Misra, J. (2020). Reflections on institutional equity for faculty in response to COVID-19. Susan Bulkeley Butler Center for Leadership Excellence and ADVANCE Working Paper Series, 3(2), 92-114.
7. Malisch, J. L., Harris, B. N., Sherrer, S. M., Lewis, K. A., Shepherd, S. L., Pumtiwitt C., McCarthy, J. L., Spott, E. P. Karam, Moustaid-Moussa, N., McCrory Calarco, J., Ramalingam, L., Talley, A. E., Cañas-Carrell, J. E., Ardon-Dryer, K., Weiser, D. A., Bernal, X. E. & Deitloff, J. (2020). In the wake of COVID-19, academia needs new solutions to ensure gender equity. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(27), 15378-15381. <https://doi.org/10.1073/pnas.2010636117>
8. Andersen, J. P., Nielsen, M. W., Simone, N. L., Lewiss, R. E., & Jagsi, R. (2020). Meta-research: COVID-19 medical papers have fewer women first authors than expected. *Elife*, 9(e58807). <https://doi.org/10.7554/eLife.58807>
9. Minello, A., (April 17th, 2020). The pandemic and the female academic. *Nature*, World View.
10. Myers, K.R., Tham, W.Y., Yin, Y., Cohodes, N., Thursby, J. G., Thursby, M. C., Schiffer, P., Walsh, J. T., Lakhani, K. R., & Wang, D. (2020). Unequal effects of the COVID-19 pandemic on scientists. *Nature Human Behavior*, 4, 880-883. <https://doi-org.uml.idm.oclc.org/10.1038/s41562-020-0921-y>
11. Viglione, G. (2020). Are women publishing less during the pandemic? Here's what the data say. *Nature*, 581(7809), 365-366. <https://doi-org.uml.idm.oclc.org/10.1038/d41586-020-01294-9>
12. Goh, H. H., & Bourne, P. E. (2020). Ten simple rules for researchers while in isolation from a pandemic. *PLoS Computational Biology*, 16(6). <https://doi.org/10.1371/journal.pcbi.1007946>
13. Flaherty, C. (August 11th, 2020). Babar in the room. *Inside Higher Education*. <https://www.insidehighered.com/news/2020/08/11/faculty-parents-are-once-again-being-asked-perform-miracle>
14. Dengate, J., Peter, T., & Farenhorst, A. (2019). Gender and the faculty care gap: "The obvious go-to person" for Canadian university students' personal problems. *Canadian Journal of Higher Education*, 49(3), 104-114. <https://doi.org/10.7202/1066638ar>
15. University of Manitoba. (2020). Maintaining the principles of equity, diversity, and inclusion during COVID-19: A handbook for staff and students at the University of Manitoba. Winnipeg, MB.
16. Bhojwani, J., Joy, E., Hoxsey, A., & Case, A. (2020). Being an international student in the age of COVID-19. Susan Bulkeley Butler Center for Leadership Excellence and ADVANCE Working Paper Series, 3(2), 47-60.
17. Johnstone, R., & B. Momani. (June 9th, 2020). A GBA+ case for understanding the impact of COVID-19. *Policy Options*. <https://policyoptions.irpp.org/magazines/june-2020/a-gba-case-for-understanding-the-impact-of-covid-19/>
18. Bourgeault, I. L. (October 14th, 2020). The missing voice of women in COVID-19 policymaking. *Policy Options*. <https://policyoptions.irpp.org/magazines/october-2020/the-missing-voice-of-women-in-covid-19-policy-making/>
19. Maas, B., Grogan, K.E., Chirango, Y., Harris, N., Liévano-Latorre, L.F., McGuire, K. L., Moore, A. C., Ocampo-Ariza, C., Palta, M. M., Perfecto, I., Primack, R. B., Rowell, K., Sales, L., Santos-Silva, R., Aparecida Silva, R., Sterling, E. J., Vieira, R. R. S., Wyborn, C., & Toomey, A. (2020). Academic leaders must support inclusive scientific communities during COVID-19. *Nature Ecology & Evolution*, 4, 997-998. <https://doi.org/10.1038/s41559-020-1233-3>
20. Woitowich, N. C., Jain, S., Arora, V. M., & Joffe, H. (2020). COVID-19 threatens progress toward gender equity within academic medicine. *Academic Medicine*. Advance online publication. <https://dx.doi.org/10.1097%2FACM.0000000000003782>
21. Fondation canadiennes des femmes. (2021, 7 avril). Les femmes en temps de pandémie : les faits. <https://canadianwomen.org/fr/les-faits/les-femmes-en-temps-de-pandemie-les-faits/>
22. Le 15-18. (2021, 20 janvier). Pas facile d'être chercheuse en temps de pandémie. <https://ici.radio-canada.ca/ohdio/premiere/emissions/le-15-18/segments/entrevue/339904/femmes-science-pandemie-covid-19-travail-famille-recherche-inegalite>

CRSNG Chaires pour les femmes en science et en génie:

Dr. Tamara Franz-Osendaal (région de Atlantique)
✉ Tamara.Franz-Osendaal@msvu.ca

Dr. Laleh Behjat (région de Prairies)
✉ laleh@ucalgary.ca

Dr. Lesley Shannon (région de la C.-B. et du Yukon)
✉ lshannon@sfu.ca

Dr. Shohini Ghose (région de Ontario)
✉ sghose@wlu.ca

Dr. Eve Langelier (région de Québec)
✉ Eve.Langelier@usherbrooke.ca

Université du Manitoba:

Centre for Social Science Research & Policy
Dr. Jennifer Dengate ✉ Jennifer.Dengate@umanitoba.ca
Dr. Tracey Peter ✉ Tracey.Peter@umanitoba.ca

Faculty of Agricultural & Food Sciences
Dr. Annemieke Farenhorst
✉ Annemieke.Farenhorst@umanitoba.ca