



# **Briser les barrières, construire des ponts : L'EDI au cœur de nos actions collectives!**

Présenté par:

Vahideh Akbari

Liza Abid

Maylis Carrère

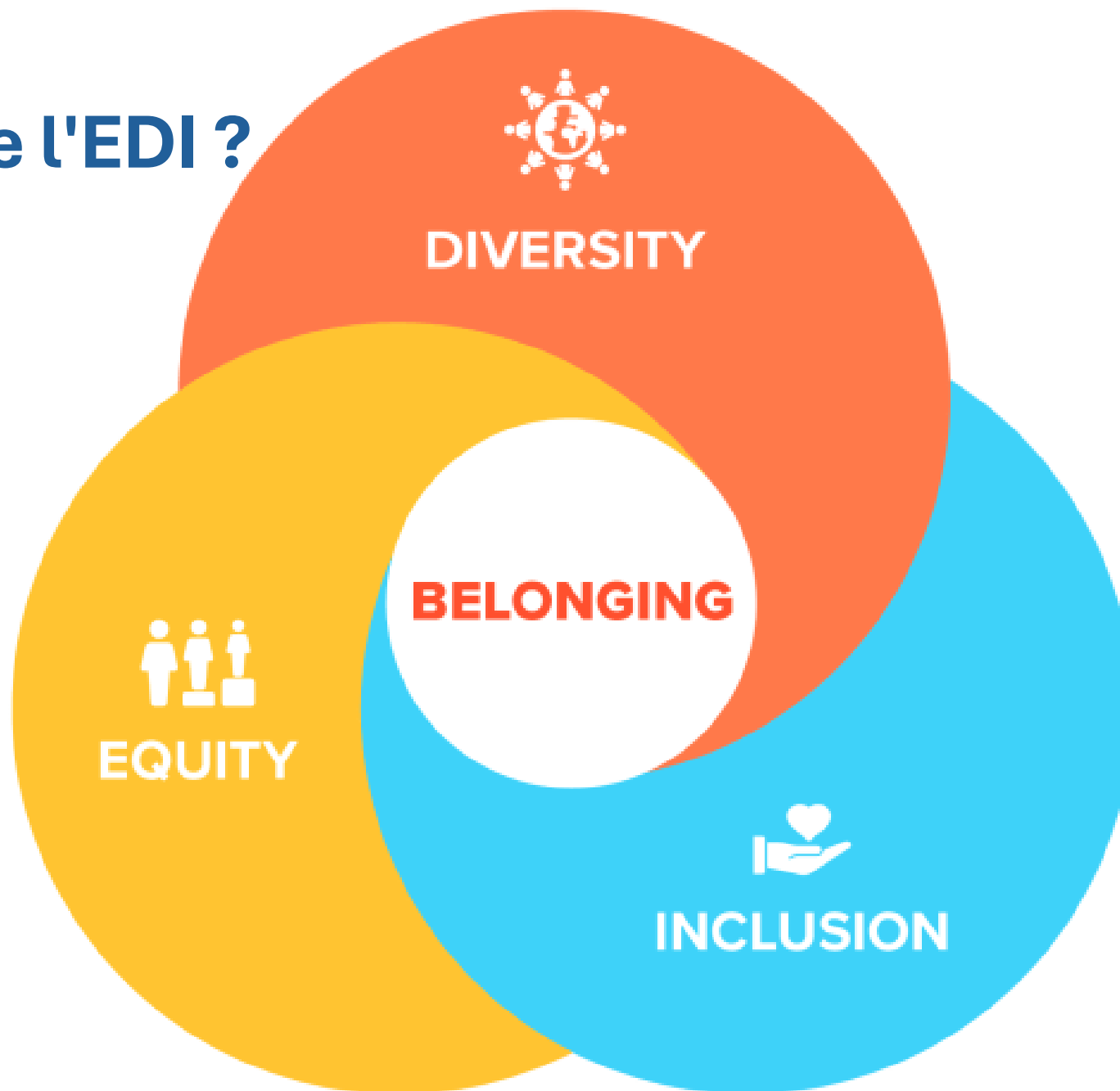
Comité EDI du CRMR et du CERMA

# Contenu

- Qu'est-ce que l'EDI ?
- Pourquoi l'EDI est-il important ?
- Identification des obstacles systémiques
- Comment intégrer l'EDI dans notre organisation
- Comité EDI du CRMR et du CERMA
- Projets passés du comité
- Projets futurs du comité



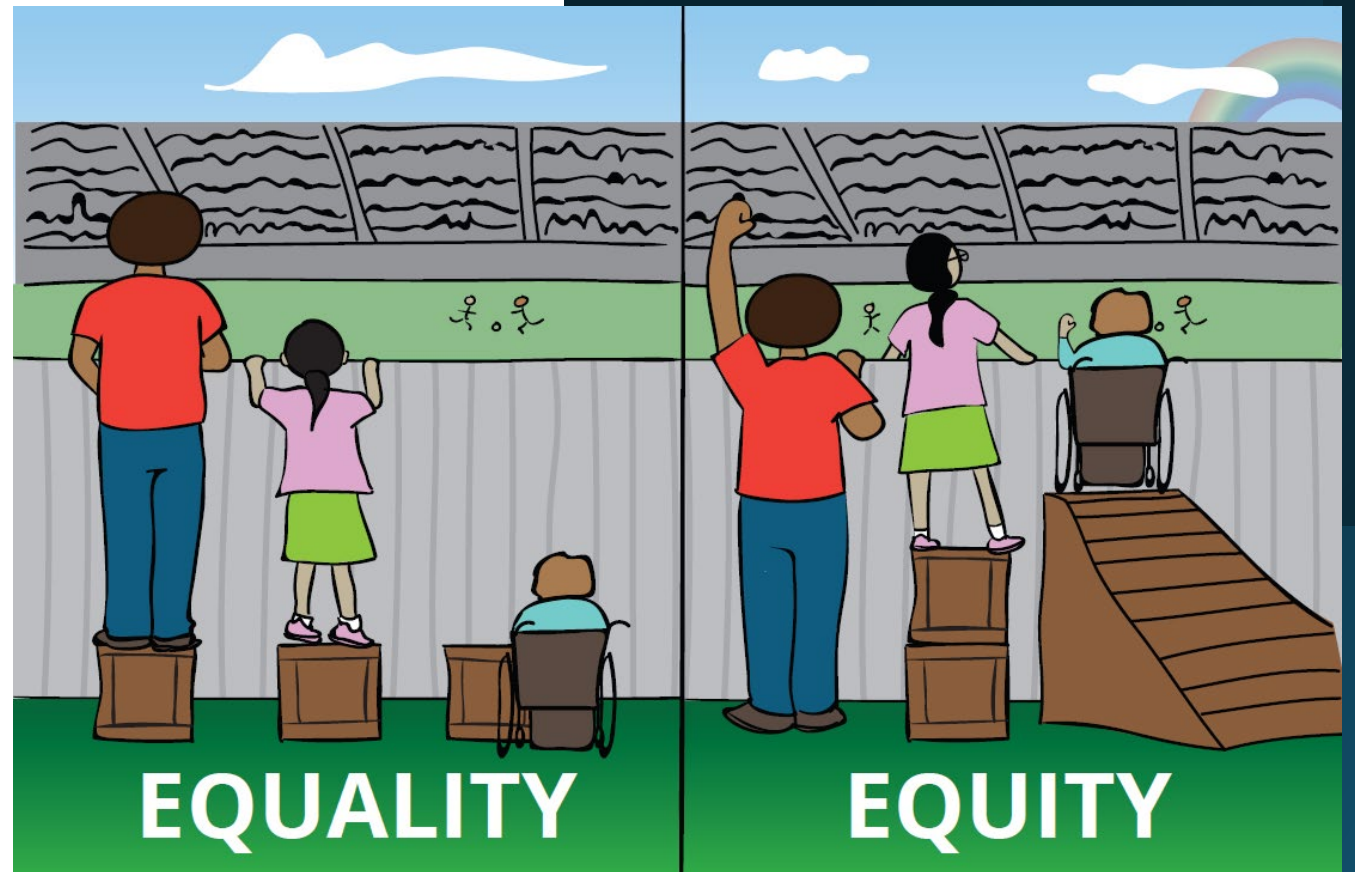
# Qu'est-ce que l'EDI ?



# Équité

L'équité garantit la justice en s'attaquant aux obstacles systémiques et en fournissant des ressources en fonction des besoins individuels afin d'obtenir des résultats équitables.

L'égalité offre à chacun les mêmes ressources, tandis que l'équité fournit à chaque individu ce dont il a besoin pour réussir



# Diversité

La diversité correspond à la présence de différences au sein d'un groupe, incluant des identités, des origines, des expériences et des perspectives variées.





# Inclusion

L'inclusion consiste à créer un environnement où chacun se sent valorisé, respecté et encouragé à contribuer pleinement, quelles que soient ses différences, tout en ayant un sentiment d'appartenance.



# Pourquoi l'EDI est-il important ?



**Un meilleur travail d'équipe** : Des personnes d'horizons différents apportent des idées nouvelles et résolvent les problèmes de manière créative.

**Des opportunités équitables** : Chacun reçoit les outils et le soutien dont il a besoin pour réussir.

**Un engagement plus fort** : Lorsque les gens ont le sentiment d'appartenir à un groupe, ils sont plus motivés et plus productifs.

**Moins de préjugés** : Des décisions équitables conduisent à la confiance et à de meilleurs résultats.

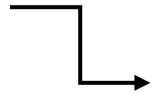
**Culture d'intégration** : Chacun se sent respecté, valorisé et soutenu.

# Identifier les obstacles systémiques

- Privilèges
- Biais et stéréotypes
- Modèles de discrimination et d'injustices
- Microagression
- etc



**Equité**



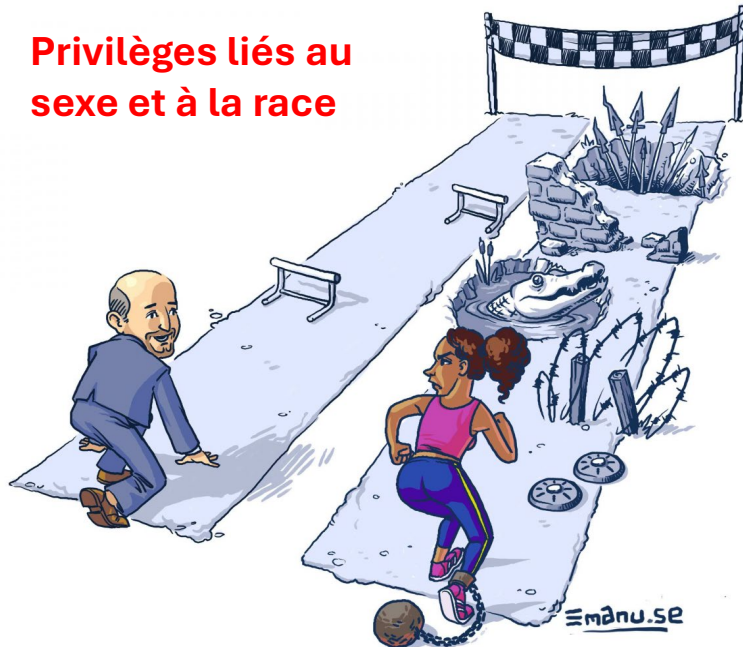
**Privilège**



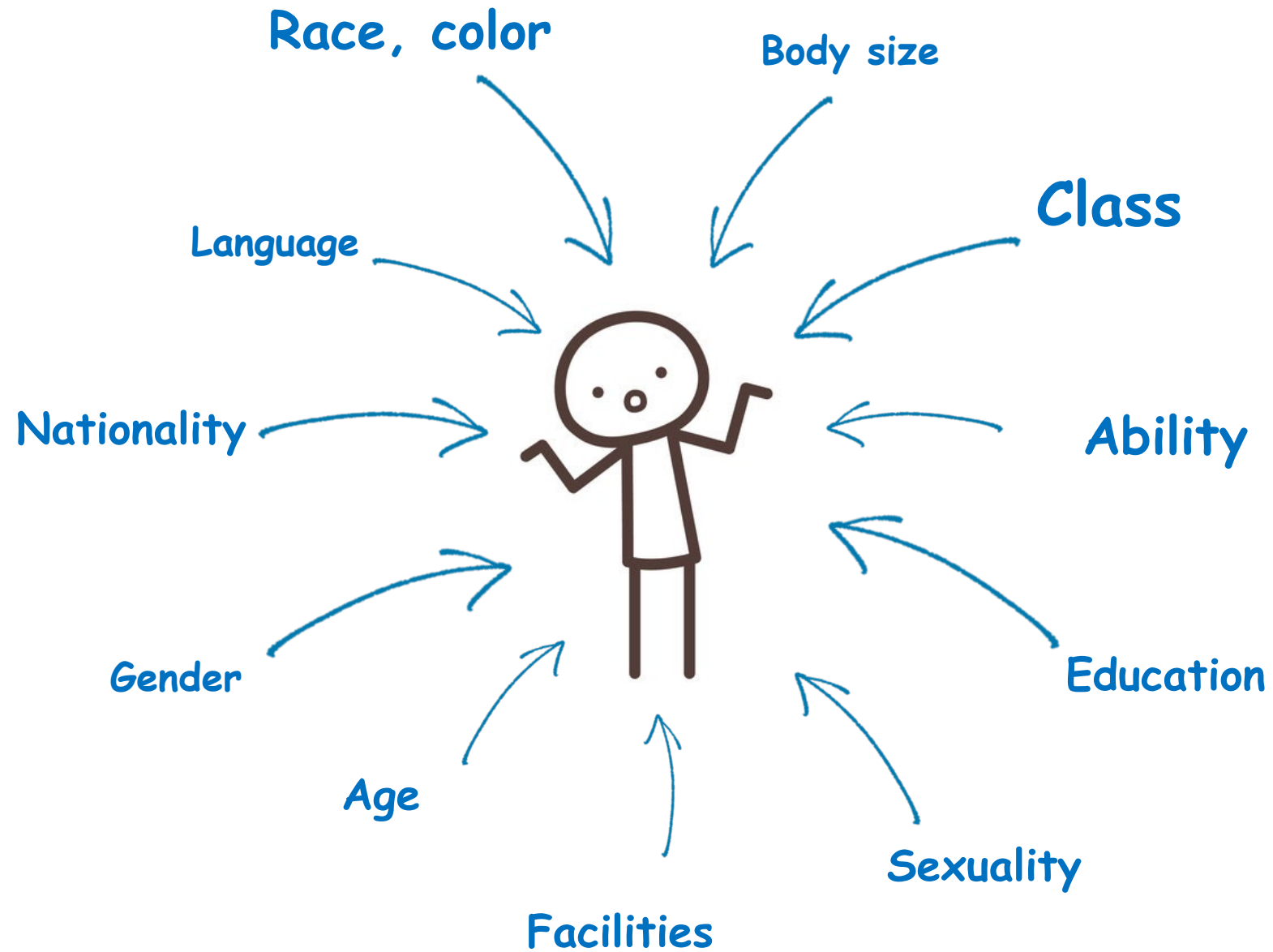
# Privilège

Le privilège est un avantage non mérité basé sur l'identité ou la position d'une personne dans la société

Privilèges liés au  
sexe et à la race

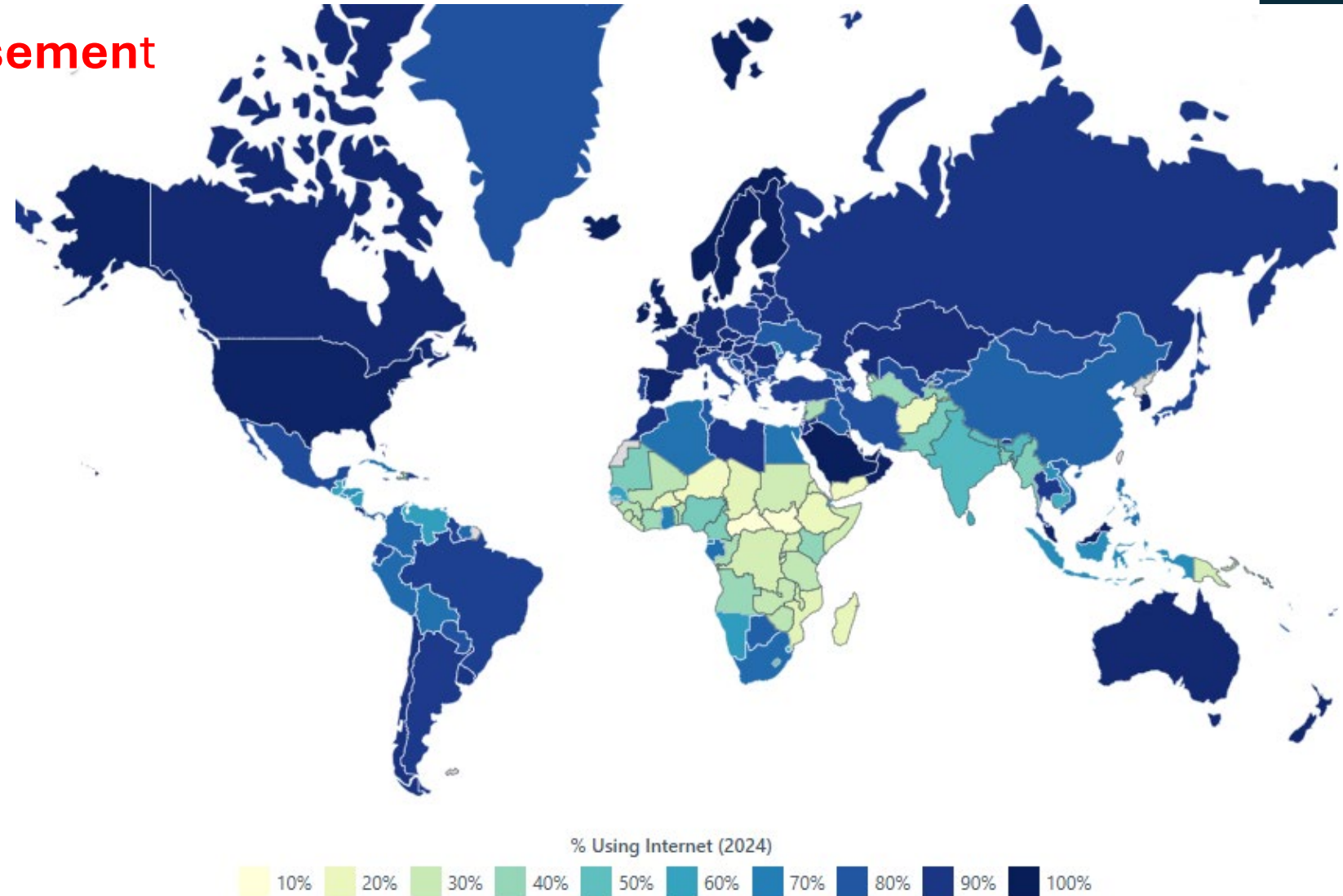


"What's the matter?  
It's the same distance!"



# Exemple de privilèges

## Privilège de l'établissement



# Biais

Les préjugés sont des erreurs systématiques de raisonnement qui conduisent à un jugement ou à une prise de décision erronés. Ils sont souvent inconscients et affectent la façon dont nous percevons le monde et interagissons avec lui.

- **Biais cognitifs** : schémas de pensée qui conduisent à des jugements erronés (par exemple, certaines universités ont toujours les meilleurs étudiants).
- **Biais inconscients** : Préférences ou jugements automatiques dont nous ne sommes pas conscients (par exemple, accorder plus d'attention aux personnes de votre race)

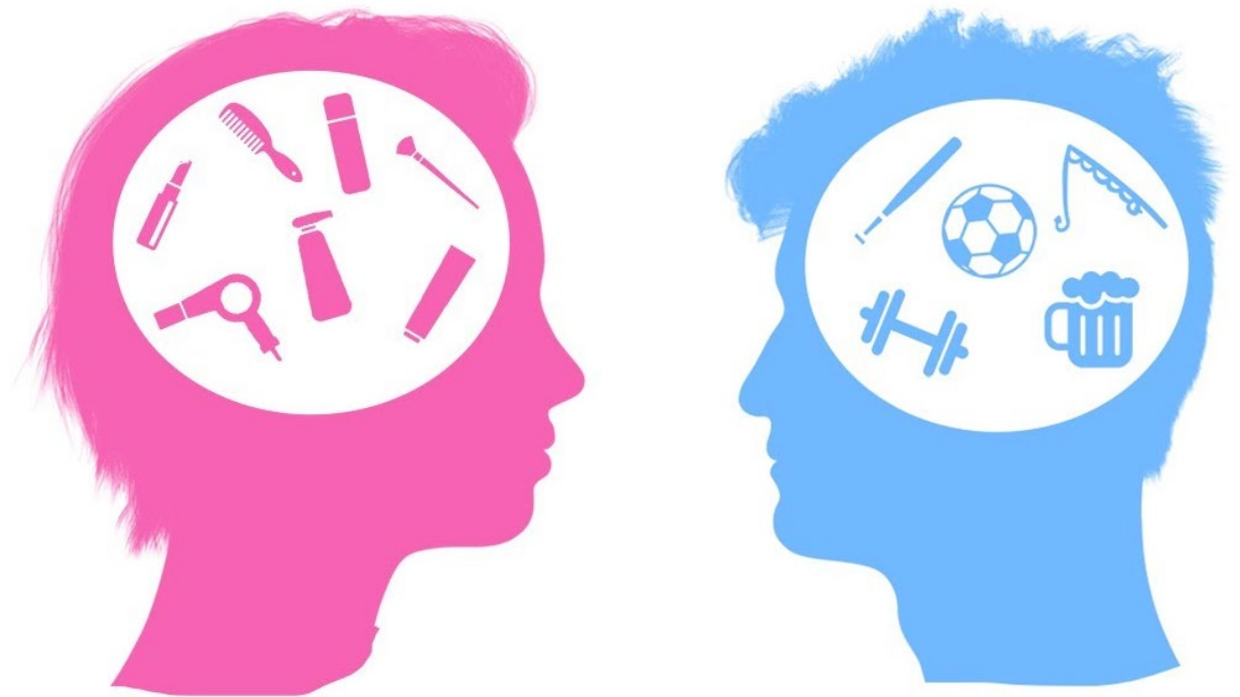


# Stéréotypes

Les stéréotypes sont des croyances exagérées sur un groupe de personnes en fonction de caractéristiques telles que la race, le sexe ou l'âge, qui peuvent conduire à des suppositions injustes et à la discrimination.

**Stéréotype de genre :** Supposer que les hommes sont meilleurs en ingénierie du bois.

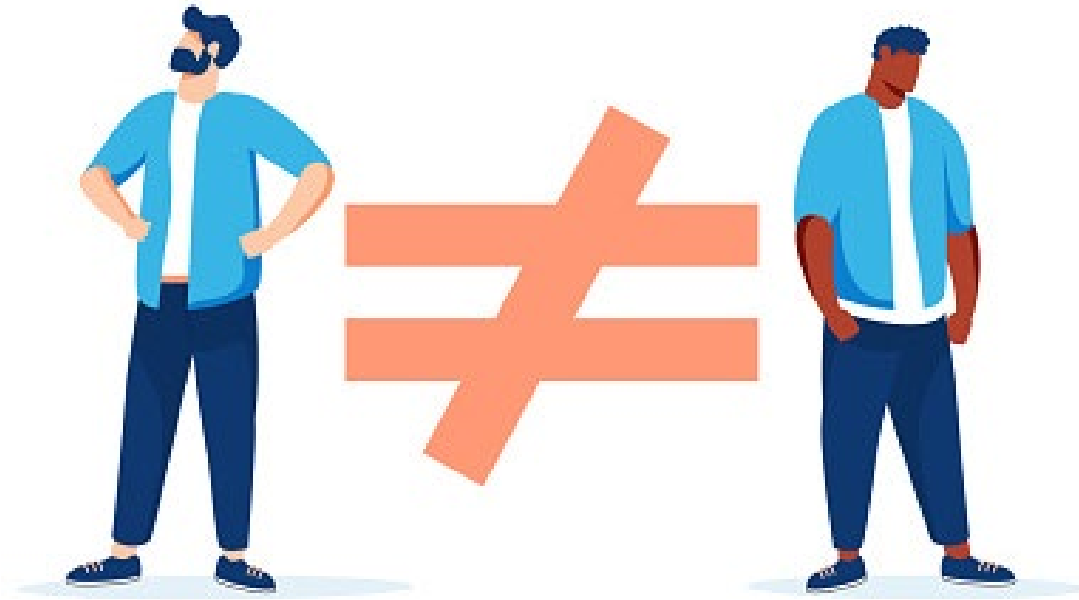
**Stéréotype racial :** Supposer que toutes les personnes d'un groupe ethnique particulier se comportent d'une certaine manière.



# Discrimination et injustices

Fait référence à un traitement injuste ou à des violations du principe d'égalité, où des individus ou des groupes se voient refuser des droits, des opportunités ou la justice en raison de caractéristiques telles que la race, le genre ou le statut social.

Exemple: Le Volet direct pour les visas étudiants du Canada accorde la priorité aux étudiants de certaines nationalités.





# Micro-agression

Les micro-agressions sont des commentaires ou des actions subtiles, souvent involontaires, qui rabaissent ou insultent quelqu'un sur la base de son identité, telle que la race, le sexe ou la religion.

## Exemple

- Demander à une personne de couleur « **D'où venez-vous vraiment ?** » implique qu'elle n'est pas à sa place.
- Dire à une femme « **Comment pouvez-vous soulever des choses lourdes ?** ».
- Dire à un père : « **Tu babysittes tes enfants aujourd'hui ?** » au lieu de reconnaître que le rôle de parent est une responsabilité partagée.
- Dire à un étudiant américain d'origine asiatique : « **Tu parles si bien l'anglais !** » implique qu'il n'est pas à sa place ou qu'il n'est pas natif, même si c'est un compliment.



# Comment intégrer l'EDI dans nos institutions ?

## **Soyez conscient de vos préjugés :**

Reconnaissez vos préjugés et entraînez-vous activement à les éviter dans vos jugements et vos décisions.

## **Reconnaissez vos privilèges :**

Réfléchissez à vos privilèges et utilisez-les pour soutenir ceux qui n'en ont pas - demandez toujours comment vous pouvez aider.

## **Écoutez activement :**

Soyez à l'écoute et donnez la priorité à la compréhension des besoins des autres.

## **Offrir des opportunités de manière équitable :**

Offrez des opportunités et des ressources adaptées aux besoins individuels de chaque personne.

## **Pratiquez l'empathie :**

Cultivez un véritable sens de l'empathie afin de former des liens avec les autres et de mieux les comprendre.

## **Utilisez un langage inclusif :**

Utiliser un langage qui respecte et inclut toutes les identités et toutes les perspectives.

## **Favorisez des espaces accueillants :**

Rendez vous accessible et pensez au pouvoir d'une simple conversation.

## **Communiquez, communiquez, communiquez !**

# Comité EDI du CRMR et du CERMA

## Mandat

Le comité EDI a été créé en 2021 pour promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion dans les opérations des centres, sensibiliser aux discriminations systémiques et favoriser un environnement équitable et inclusif.

### *Anciens membres*

- Thierry Lefèvre (CERMA)
- Anthony Jolly (CERMA)
- Nicolas Gaudreault- départ au printemps 2024



# Comité EDI du CRMR et du CERMA

## Objectifs :

- Sensibiliser aux principes de l'EDI.
- Soutenir les membres confrontés à la discrimination en les mettant en contact avec les ressources appropriées.
- Lutter contre les barrières systémiques et favoriser l'inclusion.
- Créer un environnement sûr et accueillant pour tous.
- Construire une culture EDI forte au sein du CERMA et du CRMR.



# Comité EDI du CRMR et du CERMA

## **Opportunité de bourse:**

Le CRMR et le CERMA organisent une fois par an un concours de bourses EDI avec quatre prix pour les étudiants et les boursiers postdoctoraux.

## **Comment postuler:**

Proposer un projet de promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) dans les centres de recherche et collaborer avec le Comité EDI du CERMA-CRMR pour le mettre en œuvre.

## **Objectif :**

- Soutenir les initiatives de l'EDI.
- Développer des compétences interdisciplinaires.
- Enrichir vos CV.

Jusqu'à présent, trois étudiants avec deux projets ont reçu une bourse.



# Projets réalisés par le comité

## La science accessible à tous

Projet de Maylis Carrère

Objectif general : mener des actions pour inclure au mieux les personnes en difficulté d'un point de vue santé au sein de nos centres

Actions :

- Mettre à jour les informations des ressources médicales sur le campus.
- Mettre en avant les aides psychologiques disponibles à la faculté.

### ***Santé et aide psychologique***

- Centre d'aide aux étudiants – UL
- ***Intervenantes et intervenants de proximité selon les différentes facultés:***
  - Foresterie, géographie et géomatique / Abitibi-Price (ABP) : Zoé Bigras-Généreux | [zoe.bigras.genereux@aide.ulaval.ca](mailto:zoe.bigras.genereux@aide.ulaval.ca)
  - Sciences et génie / Alexandre-Vachon (VCH) et Adrien-Pouliot (PLT) : Estefania Esquenazi | [estefania.esquenazi@aide.ulaval.ca](mailto:estefania.esquenazi@aide.ulaval.ca)
  - Médecine / Ferdinand-Vandry (VND) : Hélène Lévesque | [helene.levesque@aide.ulaval.ca](mailto:helene.levesque@aide.ulaval.ca)
  - Pharmacie / Ferdinand-Vandry (VND) : Christian Boucher | [christian.boucher@aide.ulaval.ca](mailto:christian.boucher@aide.ulaval.ca)
- Clinique médicale de l'Université Laval – UL
- Mon équilibre UL
- Réseau des sentinelles – UL
- Service de consultation de l'École de psychologie – UL
- Relief : troubles anxieux, dépression et bipolarité
- La boussole : aide aux proches d'une personne atteinte de maladie mentale
- Entraide parent
- Centre de prévention du suicide de Québec
- Tel-Aide Québec 1877-700-2433
- Groupe d'aide aux personnes impulsives (GAPI)



# Projets réalisés par le comité

## La science accessible à tous

Projet de Maylis Carrère

### Aller plus loin : Parler de handicap

Organisation d'une conférence avec un entrepreneur en situation de handicap, qui a partagé ses défis personnels et professionnels



# Projets passés du comité

## Parrainer pour mieux intégrer

Projet de Liza Abid et Vahideh Akbari

### **General goal:**

This project aims to ensure the integration of newcomers into the research center by providing support tailored to their needs. It is based on a mentorship program where volunteers already present in the center assist them to facilitate their inclusion.

# Projets passés du comité

## Parrainer pour mieux intégrer

Projet de Liza Abid et Vahideh Akbari

### **Newcomer Support:**

- Contact and identify needs (visa, administrative steps, settling in).
- Welcome on campus, introduce the team and facilities.
- Inform about the university system, scholarships, and events.
- Invite to events and facilitate communication within the group.
- Be attentive to questions and difficulties.

# Projets passés du comité

## Parrainer pour mieux intégrer

Projet de Liza Abid et Vahideh Akbari

### **Benefits of the Mentorship Program:**

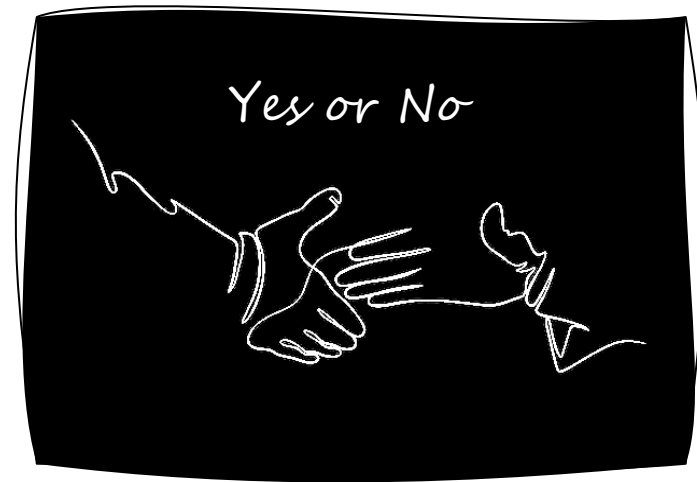
- Eases cultural and professional integration.
- Provides equitable treatment for quick integration.
- Reduces stress related to adapting to a new country.
- Based on equity, diversity, and inclusion.
- Allows mentors to develop skills for their CV.

# Projets passés du comité

## Parrainer pour mieux intégrer

Projet de Liza Abid et Vahideh Akbari

**Are you ready to become a mentor and help your colleagues, regardless of their background or origin, integrate into our work environment and feel at home among us ?**



# Projets du comité en cours

À session d'automne 2024, trois étudiants ont reçu une bourse:

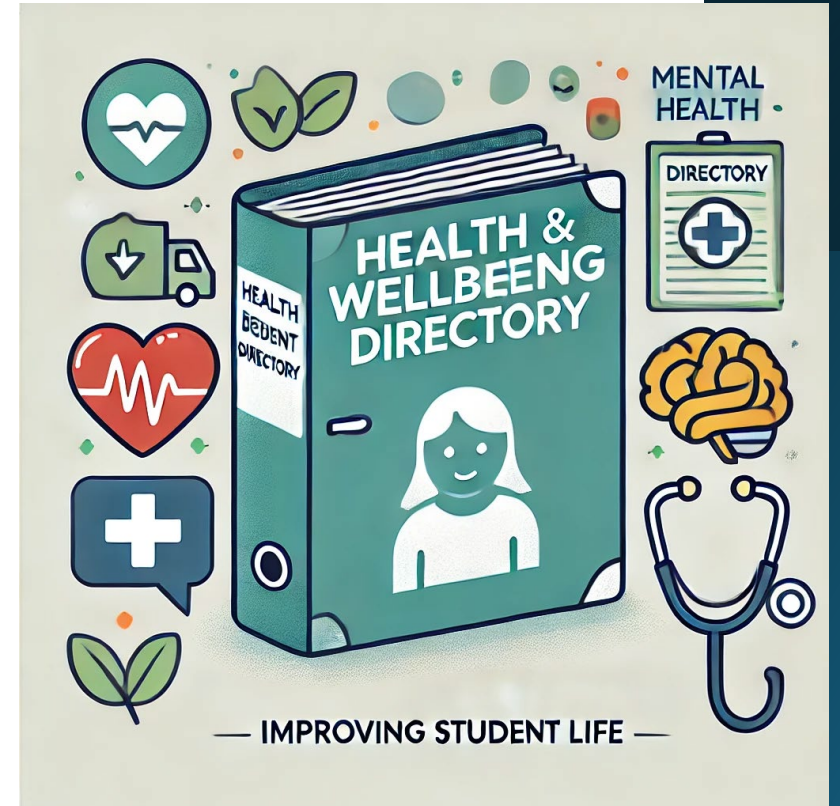
**Répertoire de la santé et du bien-être : Améliorer la vie étudiante**  
par **Tiam Mahmoudian**

## Objectifs :

Créer un répertoire de services de santé, de santé mentale et de services locaux abordables fournissant des conseils pratiques, améliorant l'accessibilité et le bien-être.

## Actions:

- Collecte de données
- Création d'un répertoire
- Le promouvoir dans les centres
- Le mettre à jour régulièrement





# Projets du comité en cours

**Renforcer le cycle de la gentillesse et créer un sentiment d'appartenance**  
par **Seyed Saman Vakili**

## Objectifs :

Promouvoir le sentiment d'appartenance en favorisant la bienveillance au sein des centres par le biais d'initiatives

## Actions:

- Désigner des espaces pour les dons de nourriture ou d'autres articles.
- Offrir du café ou des boissons aux autres, en particulier aux nouveaux membres.
- Créer une liste de magasins et d'articles abordables pour aider les nouveaux arrivants à faire des achats rentables.



# Projets du comité en cours

## Accueillir les nouveaux arrivants : Un réseau de soutien au logement et à l'essentiel au Québec

par **Seyed Ali Emamian**

### Objectifs:

Soutenir l'intégration des nouveaux arrivants au Québec en répondant à leurs besoins en matière de logement et à leurs besoins essentiels, et en favorisant une communauté inclusive et accueillante

### Action:

- Créer une base de données sur les ressources en matière de logement.
- Organiser des ateliers sur le marché du logement au Québec.
- Lancer une campagne de dons de produits de première nécessité.
- Élaborer un guide d'accueil multilingue.
- jumeler les nouveaux arrivants avec des mentors de la communauté pour leur apporter un soutien.





**Merci pour votre attention !**