

Atelier IDEA

- Inclusion, Diversité, Equité, Accessibilité.
- Faculté de médecine

Présenté par : Diego Herrera, Ph. D

PARTIE I: POURQUOI LES PRINCIPES IDEA COMPTENT Inclusion

En 1 mot, dites ce que la recherche inclusive signifie pour vous

[PollEv.com/alvarodiegoh452](https://poll-ev.com/alvarodiegoh452)

Veiller à ce que tous les individus soient appréciés et respectés pour leurs contributions et bénéficient d'un soutien égal.

Il y a de la souplesse et tous les chercheurs ont un sentiment d'appartenance.

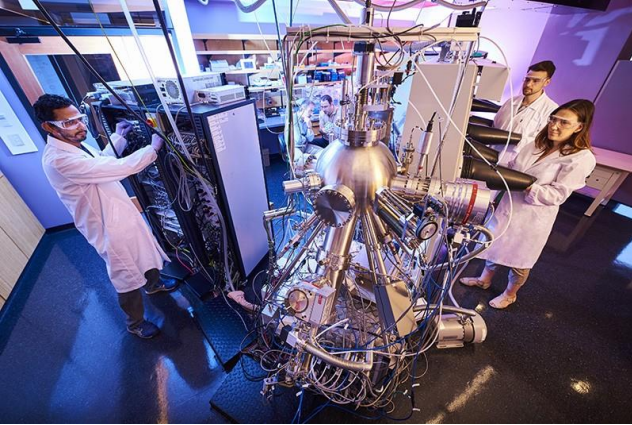
Renforcer la confiance dans les chances de réussite des chercheurs (par opposition à leur confiance dans leurs propres qualifications).

Aller au-delà des chiffres et du recrutement.

Privilégier la voix, le leadership et l'engagement actif.

L'équité, la diversité et l'inclusion ne sont pas une section, c'est une approche, une manière sensible de conduire la recherche pour la rendre plus innovante, pertinente pour les groupes sociaux et connectée aux besoins sociaux.

Pourquoi la diversité compte



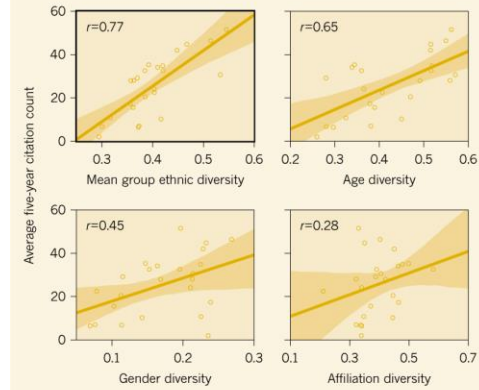
- Les entreprises avec le plus de diversité sont plus à même de gagner les meilleurs talents et d'améliorer leur orientation client, la satisfaction des employés et la prise de décision, et tout cela conduit à un cycle vertueux de rendements croissants (Hunt, Layton et Prince, 2015).
- L'Institut de Science et Technologie de l'Université d'Okinawa au Japon

Une analyse² de 2014 a examiné 2,5 millions d'articles basés aux États-Unis en utilisant les noms de famille comme un proxy (bien que grossier) pour l'ethnicité. Les articles avec 4 ou 5 auteurs d'ethnies différentes avaient en moyenne 5 à 10% de citations en plus que les articles d'auteurs ayant tous la même ethnie. (Powell, 2008. [These labs are remarkably diverse — here's why they're winning at science](#))

Qui pose la question et comment est défini le champ de la connaissance - Raychelle Burks (Picture a Scientist)

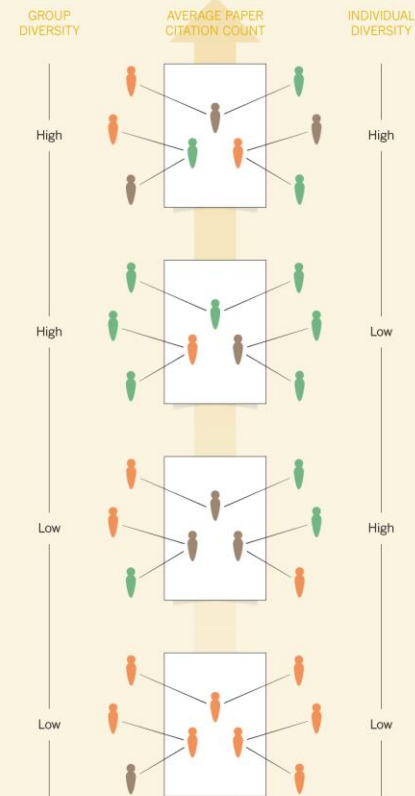
DIVERSITY'S IMPACT

Ethnic diversity correlates more strongly (r) with citation counts than do diversity in age, gender or affiliation, according to an analysis of more than 1 million papers in 24 academic subfields (circles).



GROUP VERSUS INDIVIDUAL DIVERSITY

Diversity within the list of authors on a paper (group diversity) has a stronger effect on citation count than does individual diversity, the measure of diversity in a researcher's network of collaborators.



The data suggests diversity correlates with better financial performance.

Likelihood of financial performance above national industry median, by diversity quartile, %



Source: McKinsey Diversity Database

McKinsey & Company

Pourquoi la diversité compte

Les femmes médecins passent environ 10 % plus longtemps avec les patients, ce qui se traduit par 6 % de visites en moins par patient. Les femmes se concentrent sur la médecine préventive, ce qui permet une détection et une intervention plus précoces. (Association médicale canadienne, 2018)



Comprendre l'Équité

Équité: éliminer les obstacles à la participation égale des groupes désignés, ce qui ne se produira pas sans une intervention exécutoire et systémique (Henry et al., 2017, p. 11).

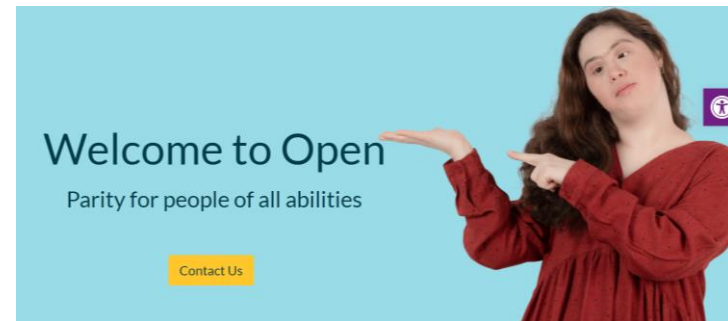
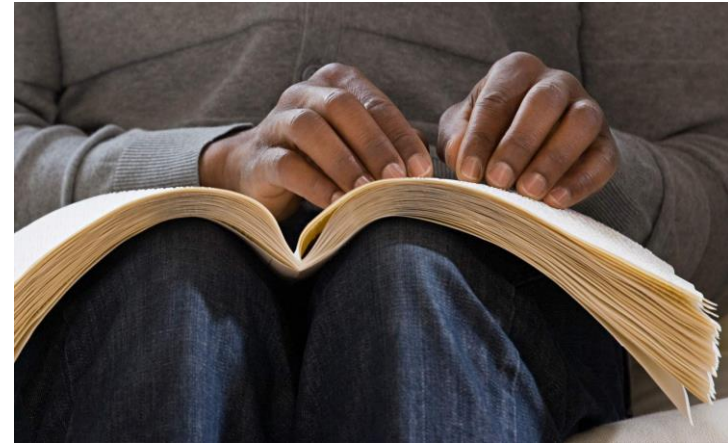
[Let's stop talking about diversity and start working towards Equity \(2:57-7:20\)](#)

Accessibilité

Un environnement de travail favorable à tous les membres de l'équipe - adaptez-vous, soyez conscient des différences et des besoins spécifiques.

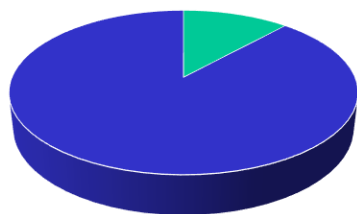
- Publier l'information sous différentes formes
- Se concentrer sur des relations de recherche significatives
- Réserver une partie du budget pour des logiciels et des infrastructures accessibles
- Utiliser des stratégies de mobilisation des connaissances pour atteindre les groupes sous-représentés
- Établir des partenariats significatifs avec des associations de groupes sous-représentés.

Exemple: Mon programme de formation allouera 50 % du budget des frais de voyage à la mobilité des femmes et des étudiants ayant des besoins spécifiques. (R 9)



EDI dans la profession médicale

Nombre de femmes doyennes dans les facultés de médecine canadiennes (Association médicale canadienne, 2018)



■ Women ■ Men

Ecart de rémunération dans la profession médicale (Association médicale Canadienne, 2018)

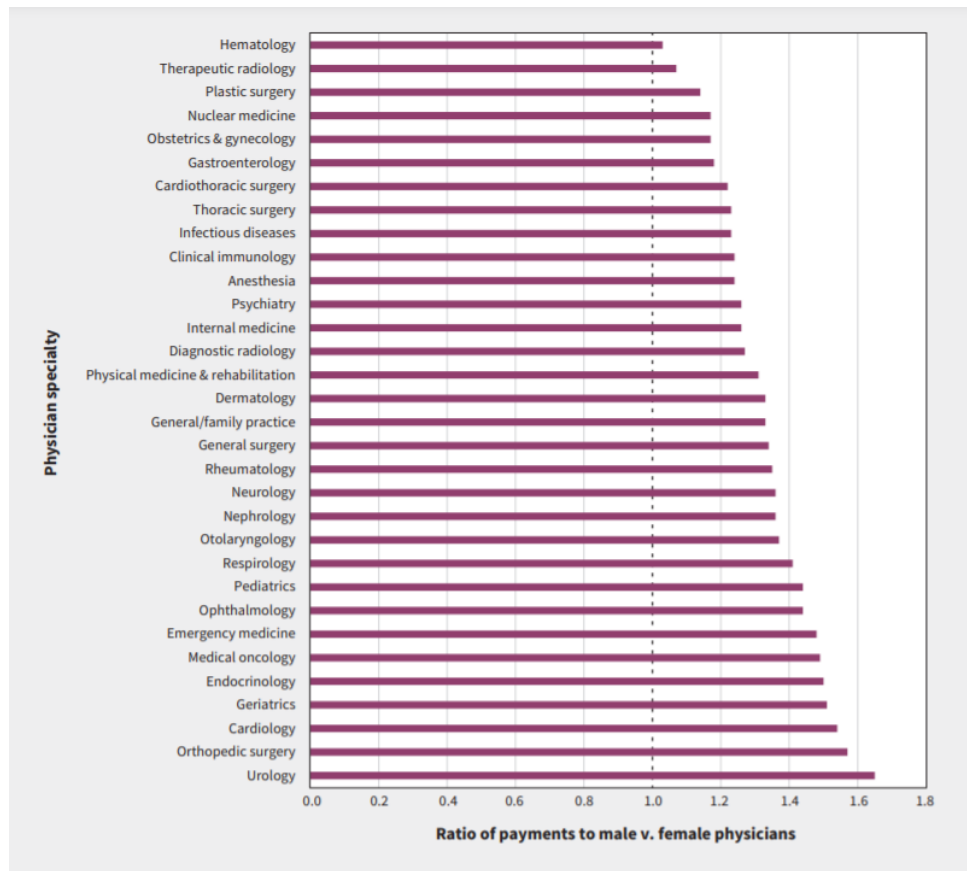
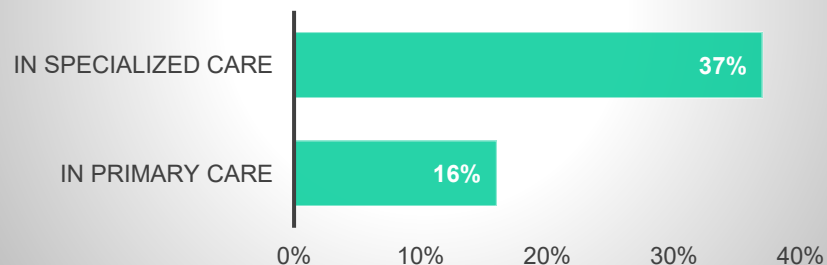


Figure 2: Ratio of average gross fee-for-service payments to male versus female physicians in Ontario in 2016 by specialty. Only physicians billing more than \$100 000 in payments are included in the analysis. A ratio of 1.0 denotes equality in gross fee-for-service payments between male and female physicians; a ratio greater than 1.0 denotes higher payments to males versus females. Data and analysis provided by Dr. Boris Kralj, Faculty of Social Sciences, McMaster University, based on Ontario Health Insurance Plan fee-for-service payments in 2016.

Source: [Cohen and Kiran \(2020\). Closing the gender pay gap in Canadian Medicine.](#)
[Gender Pay Gap in Medicine \(podcast\)](#)

PARTIE II: Meilleures pratiques

Construire des environnements inclusifs: “Ce n'est pas juste moi qui suis gentil” (Powell, 2018)

Établir les règles et les structures de base du climat (Dewsbury and Seidel, 2020).

1. Créer une déclaration de valeurs qui est lue et signée par chaque membre du laboratoire.
2. Développer un système de contribution de l'équipe pendant les réunions du laboratoire.
3. Prévoir des mécanismes pour gérer les conflits.
4. Donner le ton des critiques
5. Aborder directement les questions sociales

Établir un plan de développement individuel pour les étudiants (Dewsbury and Seidel, 2020).

- Utilisez le plan de développement individuel (PDI) comme moyen d'établir des conversations ayant du sens

[Exemples de PDI, University of Pittsburg, Duke University, University of California-Davis](#)
[McGill University](#)

- Maintenez un calendrier où chaque membre du laboratoire a des réunions privées et individuelles avec vous en tant que son superviseur.
- Veillez à ce que ces rencontres soient de véritables dialogues.
- Demandez intentionnellement comment vous pouvez être un meilleur soutien pour eux.

Persevering in Science Despite the Hardship of COVID-19
 Posted on Monday, March 22, 2021



Inspiring EDI stories: A female math researcher and one-time refugee's path
 Posted on Wednesday, March 10, 2021



Bâtir des laboratoires inclusifs (Exemples de uOttawa)

- Ma philosophie de formation est **centrée sur l'étudiant**.
- Je rencontre le personnel individuellement au moins une fois par semaine.
- Enseigner en posant des questions ou en guidant les étudiants pour qu'ils découvrent une réponse par eux-mêmes.
- Je fournis aux étudiants des commentaires écrits détaillés pour les aider à s'améliorer dans leurs travaux écrits réguliers.
- Les objectifs professionnels des étudiants sont au cœur de l'élaboration de notre plan de formation.

Renforcer la confiance

"Chaque année, mes étudiants diplômés prennent la parole à la conférence locale X et mes étudiants d'été de premier cycle à la conférence canadienne X. Nous révisons ensemble leurs exposés, et ils font un exposé pratique, sur lequel je donne plus de commentaires."
(R2)

Montrez la diversité existant déjà au sein de votre équipe, parlez au passé ou au présent pour montrer vos capacités, montrez la flexibilité de votre laboratoire et comment vous envisagez de promouvoir et de conserver la diversité.

Reconnaitre et gérer les microagressions

‘Mansplaining, maninterrupting, bropropriating’

- <https://www.youtube.com/watch?v=rKwspViXAk0>

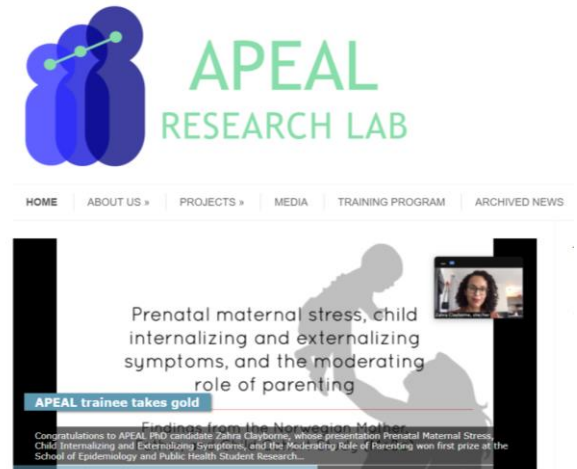
Comment répondre aux microagressions racistes quand elles surviennent

Une approche en 5 étapes

- 1) Rediriger la conversation ou les interactions,
- 2) Poser des questions,
- 3) Clarifier les valeurs,
- 4) Souligner vos propres pensées, et
- 5) Proposer une prochaine étape.

<https://diverseeducation.com/article/176397/>

- [The Appeal Research Lab Values and Code of Conduct](#)
- [Conflict in your Research Group? Four Strategies for Finding a Resolution.](#)
- <https://www.hhmi.org/science-education/programs/diversity-and-inclusion>



Formation au savoir-être et aux mesures inclusives pour les étudiants internationaux



Mesures linguistiques à l'Université d'Ottawa :

- Formation dans un environnement bilingue
- Formation à la rédaction en anglais académique avec des anglophones natifs et non natifs.
- "Donner un espace suffisant pour exprimer leur talent et apprendre à communiquer à un public non expert en tant qu'enseignants dans mes classes ou en tant que communicateurs scientifiques " (Talk Science, autres, cité par R1).
- "Les compétences en matière d'écriture académique sont développées avec des anglophones natifs et non natifs, par la rédaction et la révision de manuscrits, afin de favoriser le langage professionnel. L'université fournit une aide par le biais de son centre d'aide à la rédaction académique." (RO)

Autres ressources

- <https://sass.queensu.ca/programs/workshops/>
uOttawa.ca

Mesures d'équité dans le processus d'écriture

Quelques exemples de uOttawa

- Les stagiaires "participent activement à l'ensemble du processus de publication, depuis la rédaction de la première version, la révision minutieuse, jusqu'à la rédaction de la réponse aux commentaires des évaluateurs". (R 11).
- Clarifier et souligner le rôle des étudiants dans les publications conjointes : "Pour toutes les publications, l'ordre des auteurs a été établi en fonction de l'importance de la contribution d'un auteur (et non par ordre alphabétique), la contribution la plus importante étant indiquée en premier et les auteurs les plus anciens en dernier. **Le premier auteur est généralement l'étudiant ou le post-doc** qui a conçu et réalisé l'essentiel du travail expérimental, effectué l'analyse des données et rédigé le manuscrit" (R 10).
- "Pour les étudiants BAsSc et MEng, l'objectif est qu'ils participent en tant que coauteur à au moins une publication de conférence ou un article de journal." (R 20).

À ne pas faire

- « Nous allons régler le problème des femmes »
- "Il y aura une politique de porte ouverte pour les minorités"
- "Nous encouragerons les étudiants à aider pour les événements académiques"
- « Nous afficherons nos offres d'emploi là où elles pourront être vues par un public plus diversifié »
- "Les étudiants participant à notre programme peuvent être des défenseurs efficaces des communautés noires et migrantes."
- "Notre projet sera ouvert aux personnes LGBTQ et aux autres modes de vie"

À faire

- Veuillez éviter de reproduire les stéréotypes
- Soyez concret.
- Donnez des rôles significatifs et valorisants aux étudiants et aux participants issus de groupes sous-représentés.
- "Nous ferons des efforts conjoints avec l'association Women in Science* pour assurer la participation de chercheuses dans notre processus de recrutement".
- Veillez à ne pas parler en leur nom
- Soyez précis dans vos façons de représenter ou de faire référence aux groupes minoritaires - [Self assessment tool](#)

Conclusions

Affichez clairement les **bénéfices** des principes IDEA:

- Se concentrer sur l'établissement de relations inclusives et mutuellement enrichissantes entre les membres de l'équipe de recherche.
- Les résultats de la recherche peuvent être plus facilement adaptés à la diversité des participants ou des utilisateurs de la recherche.
- Diversifier les modèles de rôle pour inspirer les autres.
- **Promouvoir, surveiller et rendre visible** la manière dont l'EDI contribue à favoriser l'excellence de la recherche.
- Établir des stratégies de mentorat équitables pour tous les stagiaires
- Montrer la concrétion
- Rendre les obstacles visibles
- Créer des espaces pour permettre aux groupes qui peuvent être mal interprétés de s'exprimer

Établir des stratégies claires, mesurables et assorties d'un calendrier :

"Notre équipe réalisera l'équité raciale et de genre dans les processus de recrutement de nos chercheurs et dans nos activités de diffusion dans trois ans."

Références

- Canadian Medical Association, 2018. Addressing gender equity and diversity in Canada's medical profession: a review <https://www.cma.ca/sites/default/files/pdf/Ethics/report-2018-equity-diversity-medicine-e.pdf>
- Cohen, M and Kiran, T (2020). *Closing the gender pay gap in Canadian medicine*. CMAJ 2020 August 31;192:E1011-7. doi: 10.1503/cmaj.200375 <https://www.cmaj.ca/content/cmaj/192/35/E1011.full.pdf>
- [Gender Pay Gap in Medicine \(podcast\)](#)
- Dewsbury, B., & Seidel, S. (2020). Reflections and actions for creating an inclusive research environment. *Current Protocols Essential Laboratory. Techniques*, 21, e43. doi: 10.1002/cpet.43
- Diverse Issues in Higher Education (2020). *How to Respond to Racial Microaggressions When They Occur*. <https://www.diverseeducation.com/opinion/article/15106837/how-to-respond-to-racial-microaggressions-when-they-occur>
- [Examples of Individual Development Plans](#) (University of Pittsburg, Duke University, University of California-Davis)
- Hunt, V.; Layton, D.; Prince, S. (2015) *Why diversity matters*. Mckinsey and Company. <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>
- Nielsen, M.W.; Alegria, S; Börjeson, L; Etzkowitz, H.; Falk-Krzesinski, H.J.; Joshi, A.; Leahey, E.; Smith-Doerr, L.; Williams Woolley, A.; and Schiebinger L. (2017). *Opinion: Gender diversity leads to better science*. PNAS. Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America. February 21, 2017 114 (8) 1740-1742; <https://doi.org/10.1073/pnas.1700616114>
- Shattuck, S and Cheney, I. (2020). *Picture a Scientist* (Documentary Film). <https://www.pictureascientist.com/>
- Powell, K. (2008). [These labs are remarkably diverse — here's why they're winning at science](#). *Nature*