



Canadian Association of Radiologists L'Association canadienne des radiologistes

Boîte à outils pour encourager et promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion

Septembre 2023 (mise à jour janvier 2026)



Reconnaissance du territoire*

L'Association canadienne des radiologistes reconnaît et respecte profondément les principes suivants :

Les peuples autochtones sont les premiers gardiens des terres que nous appelons le Canada, et nous reconnaissons leur gestion.

Cette terre demeure non cédée et il est de notre responsabilité de reconnaître notre lien avec les territoires où nous vivons et travaillons. Nous accordons la priorité aux initiatives qui favorisent la réconciliation avec les communautés autochtones locales.

Les gardiens du savoir traditionnel autochtone au sein de chaque communauté méritent le plus grand honneur, la plus grande considération et le plus grand respect.

Nous sommes solidaires des leaders autochtones, jeunes et aînés, qui font preuve de courage et nous nous engageons à soutenir continuellement la création d'opportunités équitables pour toutes les personnes habitant ce territoire.

Une réconciliation réussie peut être obtenue en s'engageant à tirer les leçons de notre histoire commune, en écoutant activement les vérités autochtones et en s'engageant sur une nouvelle voie qui soit inclusive, collaborative et respectueuse, ouvrant ainsi la voie à un avenir meilleur pour tous.

I. Déclaration de l'Association canadienne des radiologistes sur l'équité, la diversité, et l'inclusion

En tant que porte-parole nationale des radiologistes du Canada, l'Association canadienne des radiologistes (CAR) a à cœur d'établir une communauté qui accueille la diversité, encourage l'équité et favorise l'inclusivité. Ce sont ces valeurs qui rendent la communauté de la radiologie plus forte, qui permettent à notre organisation de s'épanouir, et qui nous aident à répondre aux besoins des patients et patientes dont nous nous occupons.

Le respect mutuel envers la dignité, la valeur et la contribution de chaque personne constitue l'un des piliers sur lesquels nous pouvons bâtir une communauté équitable et inclusive, tout en étant riche en diversité. La CAR célèbre la diversité sous toutes ses formes, y compris au niveau des origines, de l'ethnicité, de la langue, de la nationalité, de l'âge, de l'expérience, des capacités physiques, du genre, de l'orientation sexuelle, de la religion, de la culture, et d'autres expressions de la diversité, visibles ou non.

En respectant l'éclairage unique qu'apporte chacun et chacune d'entre nous, nous enrichissons nos interactions et nos connaissances. Nous considérons qu'il est plus facile d'atteindre notre plein potentiel dans un environnement qui favorise les interactions respectueuses de façon collective. Explorer des idées, des perspectives, des cultures et des personnes qui nous sont moins familières crée les conditions nécessaires à une évolution en profondeur. Dans le cadre de notre objectif visant à garantir l'équité, nous entreprendrons de repérer les obstacles qui empêchent la pleine participation à notre profession et à notre société et nous nous emploierons à les faire disparaître.

Favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion dans notre communauté nécessitera des efforts quotidiens et une attention particulière de la part de la CAR et de ses partenaires à l'heure d'établir des politiques, d'élaborer des procédures et de prendre des décisions à tous les niveaux. La CAR encourage son personnel et ses membres à poursuivre sur cette voie et à agir concrètement pour éliminer les obstacles à l'équité, qui résident tant en nous-mêmes que dans nos communautés.

Il est impossible pour la CAR d'atteindre ses objectifs principaux en matière d'éducation, de défense des intérêts et d'excellence des soins aux patients et aux patientes sans souscrire pleinement aux principes d'équité, de diversité et d'inclusion. Dans ce contexte, la CAR se chargera de fournir des ressources visant à sensibiliser les membres de notre communauté à l'équité et à l'inclusion et organisera des événements favorisant le dialogue et l'engagement autour de la diversité. Une sensibilisation continue façonnera notre travail avec les professionnels de la santé, les patients et leurs représentants, les gouvernements et les partenaires technologiques. La CAR promouvra ces principes tant dans ses objectifs que dans ses missions et ses actions.

II. Introduction¹

Les Canadiens ont le droit d'être protégés contre la discrimination et les préjugés. Faire progresser l'équité et la diversité en médecine crée un environnement professionnel équitable qui enrichit les perspectives diverses, reflète les communautés servies et favorise l'excellence professionnelle et la responsabilité sociale. Des études montrent que l'atteinte de ces objectifs conduit à une amélioration des soins aux patients et à un système de santé plus flexible. L'Association canadienne des radiologistes (CAR), qui représente les radiologistes à l'échelle nationale, s'efforce de créer une communauté qui incarne la diversité, l'équité et l'inclusion afin de renforcer la pratique de la radiologie et les services aux patients.

Contributeurs

Membres du groupe de travail ÉDI de la CAR - *Membres du sous-comité de la boîte à outils

Présidente :

*Charlotte Yong-Hing

Vice-présidente:

*Tracey Hillier

Membres :

*Rawan Abu Mughli, *Joy Borgaonkar, Maura Brown, Paula Cashin, *Suki Dhillon, Andrea S. Doria, Nicolas Gibson, *Phyllis Glanc, Natalia Gorelik, Iloyd Shane Greek, Kate Hanneman, Alison Harris, *Samuel Idachaba, Faisal Kjosa, Kiana Lebel, Ashley Leckie, *Emil Lee, Souleymane Maïga, Daria Manos, Manuela Matta, Elka Miller, Mana Modares, Ralph Nelson, *Elsie Nguyen, *Stephanie Nguyen, Barakat Ogunde, Uzuazoraro Okoro, *Slobhán O'Neill, *Marlee Parsons, Manuela Pérez, Jean Seely, Sonali Sharma, *Alanna Supersad, *Elizabeth Tai, Jana Taylor, Cynthia Walsh, Wan Wan Yap, Kaitlin Zaki-Metias

Table des matières

1. Définitions

Explique les concepts clés de l'équité, de la diversité et de l'inclusion afin d'établir un langage commun.

2. Création d'un comité pour l'équité, la diversité et l'inclusion

Guides sur la mise en place d'un comité pour l'équité, la diversité et l'inclusion.

3. Recrutement d'une main-d'œuvre diversifiée

Offre des perspectives pour promouvoir la diversité et l'inclusion dans les processus de recrutement.

4. Outils

Présente des outils pour évaluer les pratiques existantes et les capacités de leadership inclusif.

5. Ressources

Présente des ressources et du matériel de soutien, notamment un guide du langage inclusif, des conseils pour atténuer les préjugés et un guide pour la planification d'un recrutement inclusif.

6. Références

Section 1 : Définitions²



Accessibilité : Accès équitable pour tous, allant au-delà des mesures d'accommodement physiques, en reconnaissant la diversité des expériences et des capacités humaines.

Biais inconscient : Attitudes implicites ou stéréotypes qui influencent les décisions sans intention.

Bispirituel : Identité culturellement spécifique utilisée par certaines personnes autochtones, incorporant les esprits masculin et féminin.

Cisgenre : S'identifier au genre assigné à la naissance.

Colonialisme : Domination culturelle et économique, opprimant un groupe au profit d'un autre.

Diversité : Variété démographique ou identitaire, y compris des facteurs tels que la race, la religion, le handicap, les perspectives et les compétences.

Diversité de façade (ou Tokénisme) : Accorder une représentation aux minorités pour paraître juste, sans aborder les problèmes sous-jacents.

Droits de la personne : Droits fondamentaux à la dignité, à l'égalité et au respect de chaque être humain, indépendamment de divers facteurs.

Équité : Garantit l'équité dans le traitement et l'accès aux ressources, en s'attaquant aux obstacles systémiques et en fournissant aux individus ce dont ils ont besoin pour s'épanouir.

Expression de genre : Façons dont les individus choisissent d'exprimer leur identité de genre.

Genre : Rôles, comportements et attributs sociétaux associés aux « hommes » et aux « femmes », qui donnent lieu à des stéréotypes.

Hétéronormativité : Supposition que l'hétérosexualité est la norme, ce qui marginalise les minorités sexuelles.

Homophobie : La peur, la haine ou les préjugés à l'égard des homosexuels.

Identité de genre : Sentiment interne et profond d'appartenir à un genre particulier, qui peut ou non correspondre au sexe assigné à la naissance.

Intersectionnalité : Désavantages combinés en raison d'identités multiples, telles que la race, la classe et le genre.

Langage axé sur la personne : Placer la personne avant le handicap, respecter l'identité individuelle et l'autonomie.

LGBTQ2 : Acronyme englobant les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, intersexes et queer.

LGBTQ2+ : Terme inclusif désignant les diverses orientations sexuelles et identités de genre.

Microagression : Insultes verbales, comportementales ou environnementales quotidiennes, intentionnelles ou non, qui communiquent des attitudes hostiles, désobligeantes ou négatives à l'égard de groupes stigmatisés ou culturellement marginalisés.

Minorité sous-représentée : Groupe de personnes qui n'est pas représenté de manière adéquate dans un contexte particulier, souvent en raison de facteurs tels que la race, l'ethnicité, le genre ou le handicap.

Non-binaire : Identité de genre au-delà de la conception binaire de l'homme ou de la femme.

Obstacles systémiques : Pratiques institutionnelles conduisant à l'inégalité d'accès ou à l'exclusion des groupes sous-représentés.

Orientation sexuelle : Façon dont les individus définissent leur attirance sexuelle, indépendamment de leur identité de genre.

Personnes en situation de handicap : Terme plus adapté que « handicapé », qui reconnaît les obstacles causés par la société ou l'environnement.

Pluralisme : Éthique du respect de la diversité, favorisant l'inclusion et l'appartenance.

Racisme : Croyance en la supériorité d'un groupe racial sur les autres, conduisant à la discrimination.

Sexe : Caractéristiques biologiques et physiologiques attribuées à la naissance.

Sexisme : Préjugés fondés sur le sexe, souvent à l'encontre des femmes, qui favorisent les stéréotypes sur les rôles sociaux.

Transgenre : Identité de genre différente du sexe assigné à la naissance, y compris les identités binaires et non binaires.

Transsexuel : Terme moins couramment utilisé, désignant les personnes transgenres ayant effectué une transition physique.

Validisme : Préjugés à l'encontre des personnes handicapées, limitant leurs opportunités.

Section 2 : Création d'un comité pour l'équité, la diversité et l'inclusion

Introduction^{3,4,5}

Cette section fournit des conseils sur la formation et l'amélioration des comités ÉDI dans les départements de radiologie canadiens. Vous pouvez vous référer aux lignes directrices existantes en matière d'ÉDI, telles que la Déclaration de diversité de la CAR et les politiques de l'AMC, pour obtenir de l'aide. Un comité ÉDI doit avoir un champ d'action et un mandat clair, adaptés aux besoins locaux. Les comités ÉDI sont composés de personnes diverses qui s'engagent à faire progresser l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de leurs unités. Ces comités peuvent être permanents ou temporaires et se concentrer sur l'orientation stratégique, la mise en œuvre d'initiatives ou une combinaison des deux.²

Établir le contexte et l'objectif

Avant de former un comité ÉDI, réfléchissez à ce que représentent l'équité, la diversité et l'inclusion sur votre lieu de travail, aux domaines que vous pourriez aborder et à la manière de soutenir les initiatives existantes ou s'il y a une ouverture aux initiatives en matière d'ÉDI.

Suggestions concernant le champ d'action et le mandat du comité ÉDI

Les comités ÉDI doivent faire tomber les barrières organisationnelles, promouvoir la visibilité des membres marginalisés, prendre en compte les implications ÉDI dans la prise de décision, contribuer à la planification stratégique, fournir un soutien pour les tâches ÉDI, réviser les politiques, collecter des données sur la diversité, initier des programmes éducatifs, aborder les préoccupations liées à la discrimination et aux droits de la personne, et améliorer les compétences en ÉDI.

Pratiques efficaces pour les comités ÉDI

Examinez les initiatives en matière d'ÉDI antérieures, obtenez le soutien des dirigeants, faites preuve de flexibilité et d'adaptabilité aux changements, réfléchissez au moment stratégique du lancement du comité et créez des partenariats à différents niveaux de votre organisation.

Création du comité ÉDI

Sélection des membres du comité

Les membres d'un comité ÉDI doivent posséder des qualités telles que la passion, le leadership et un esprit inclusif. Veillez à ce que le comité représente la diversité en termes de race, d'origine ethnique, de genre et d'autres catégories. La composition doit permettre une diversité de points de vue et d'expertises.

Taille du comité

La taille optimale d'un comité, comme le suggèrent Leon & Williams (2016), se situe entre 10 et 15 membres, ce nombre pouvant varier en fonction de la taille de l'unité et de la facilité des discussions. Toutes les personnes intéressées peuvent être considérées.

Stratégie de recrutement

Le recrutement peut se faire par le biais d'annonces, de nominations par les pairs, d'auto-nomination, d'identification d'individus proactifs ou de promotion dans des infolettres.

Considérations relatives au processus de sélection

Considérez des aspects tels que la responsabilité des membres, le budget du comité, les exigences de reddition de comptes, la répartition des rôles, la fréquence des réunions (idéalement trimestrielles) et le temps à consacrer.

Présidence du comité

Choisissez un président ou une présidente approprié(e) pour le comité.

Développement d'une stratégie de communication

Établissez une stratégie qui identifie les parties prenantes et les messages clés, qui prévoit un retour d'information de la part des parties prenantes, qui établit les procédures de rapports et qui partage des mises à jour et des rapports d'avancement réguliers.

Place du comité au sein de l'unité/du département

Placez le comité à un endroit stratégique de votre structure organisationnelle pour faciliter l'établissement de rapports et l'attribution de ressources, et pour accroître l'engagement et la responsabilité. La place peut dépendre de l'objectif du comité, de sa structure hiérarchique et de sa responsabilité, et peut nécessiter une réévaluation périodique.

Autorité et processus décisionnels

Veiller à ce que le comité soit intégré dans la structure organisationnelle de manière à ce que les recommandations puissent être sérieusement prises en considération et mises en œuvre. Bien que les décisions prises par le comité nécessitent souvent l'approbation d'une instance autorisée, la manière dont ces décisions sont formulées et mises en œuvre peut avoir une incidence sur l'efficacité du comité. Le processus décisionnel doit s'aligner sur les définitions locales de l'ÉDI du comité. Envisagez différentes approches, comme le consensus ou le vote, et soyez conscient des dynamiques de pouvoir entre les membres du comité afin de garantir un espace sûr pour que chacun puisse exprimer son point de vue.

Responsabilité

Le comité ÉDI doit maintenir sa transparence et son engagement. Il nécessite des mécanismes de responsabilisation qui diffèrent selon le contexte. Les questions clés sont les suivantes :

- À qui le comité rend-il compte et comment?
- Quelles sont les structures de responsabilité existantes?
- Comment les résultats sont-ils communiqués au-delà des liens hiérarchiques directs?
- Comment les résultats seront-ils communiqués à la communauté radiologique locale?
- Quels sont les rapports requis en raison d'un financement interne ou externe?
- Comment le comité rend-il compte à la direction et au département?
- Y a-t-il des parties intéressées par des mises à jour régulières ou des rapports annuels?

- Si le temps est limité, faut-il élaborer un modèle de rapport annuel concis?
- Des rapports budgétaires sont-ils requis en cas de financement départemental?
- Comment le comité peut-il responsabiliser les dirigeants pour qu'ils soutiennent les objectifs stratégiques et la mise en œuvre des recommandations?

Composition des membres

Le comité doit comprendre des perspectives et des expertises diverses. Comment déterminer l'adhésion :

- Représentation, expérience vécue, expertise ou compétences
- Inclusion de membres d'origines diverses, y compris de groupes marginalisés
- Moyens de renforcer les capacités de celles et ceux qui manquent d'expertise en ÉDI, tels que la formation d'un groupe auxiliaire pour l'apprentissage de l'ÉDI et la participation à des cours en ligne ou autres formes de formation à l'ÉDI

Tactiques de recrutement

La diversité des points de vue est essentielle. Tenez compte de la nature du département pour déterminer les meilleures zones de diffusion et utilisez plusieurs tactiques :

- Annonces lors des réunions départementales
- Affiches dans les espaces communs
- Nominations
- Promotions dans les infolettres
- Identification des acteurs du changement au sein de la communauté

Leadership et facilitation

Réfléchissez à la personne la plus apte à diriger le comité et à la manière dont elle peut être soutenue. Les questions importantes sont les suivantes :

- Qui possède le portefeuille de travail qui correspond aux objectifs du comité?
- Un modèle de leader unique ou de coprésidence est-il plus approprié?
- Envisagez un modèle de rotation pour distribuer les opportunités de leadership aux personnes impliquées

Travaux du comité ÉDI : Travail et reconnaissance

Le travail d'ÉDI nécessite un travail émotionnel, intellectuel et physique et doit être reconnu et rémunéré de manière adéquate. Ce travail incombe souvent aux enseignants, au personnel et aux stagiaires déjà très sollicités, en particulier ceux qui représentent des groupes marginalisés.

Affirmation

Organisez des réunions préalables et postérieures pour vous assurer que les membres du comité comprennent le contexte et savent gérer le travail émotionnel.

Reconnaissance

Encouragez la participation par divers moyens, notamment, sans s'y limiter, en offrant une rémunération, des repas ou rafraîchissements, des prix, une reconnaissance publique et une communication positive.

Compensation

Compensez les personnes qui travaillent en dehors de leur description de poste, en utilisant des méthodes telles que les honoraires, les cartes-cadeaux, les décharges administratives et la reconnaissance des heures de travail.

Considération pour les stagiaires, les enseignants vacataires et contractuels, le personnel payé à l'heure

Veillez à la compensation des groupes marginalisés au sein du système universitaire. Tenez compte des besoins spécifiques des stagiaires, des formateurs vacataires et du personnel payé à l'heure.

Cycle d'adhésion

Mettez en place un cycle pour maintenir le comité à jour et conserver la mémoire institutionnelle. Envisagez un système de coprésidence pour le transfert des connaissances et l'orientation des nouveaux membres.

Planification des réunions et formulation des objectifs

Planifiez les réunions de manière réfléchie, en tenant compte de l'accessibilité des lieux et des documents numériques, en permettant la participation à distance et en maintenant un calendrier cohérent. La collecte de données, l'examen des pratiques existantes, l'identification des obstacles, la promotion de la formation sur la diversité et l'élaboration de programmes de mentorat et de modules éducatifs sont des étapes clés dans la formulation des objectifs. Créez des postes de direction responsables de la planification et de la formation en matière d'ÉDI. Communiquez les objectifs ÉDI et évaluez les dirigeants sur la base de la mise en œuvre de l'ÉDI. Instaurez une formation annuelle obligatoire à l'ÉDI et révissez les politiques dans l'optique de l'ÉDI.

Suivi des progrès

Évaluez l'efficacité du comité, suivez les progrès et élargissez progressivement les initiatives en matière de diversité. Utilisez des sondages, des discussions et des demandes de retour d'information.

Cadre de référence

Rédigez un mandat détaillant l'objectif du comité, la composition de ses membres, les processus, la structure hiérarchique et les procédures de révision. Impliquez les membres du comité dans le processus de rédaction et laissez la possibilité au comité d'évoluer.

Défis et solutions pour les comités ÉDI

Les défis à relever sont notamment l'alignement sur les objectifs organisationnels, le financement, les idées fausses sur le travail ÉDI, l'emploi du temps, l'épuisement des enseignants et le manque de soutien de la part des dirigeants. Les solutions passent par l'attribution de prix académiques, la présentation d'une proposition au département, le soutien au bien-être et à la résilience, et la formation obligatoire du personnel clé sur les questions liées à l'ÉDI.

Section 3 : Recrutement d'une main-d'œuvre diversifiée

Annonces et offres d'emploi^{6,7,8,9}

Affichez le poste largement, en mettant l'accent sur les qualifications nécessaires et la valeur de l'expérience en matière d'ÉDI. Encouragez les candidats issus des minorités et promouvez des recherches compétitives. Utilisez un langage neutre et inclusif dans les descriptions de poste et soulignez l'engagement de l'organisation en faveur de l'ÉDI.

Recherche de candidats

Veillez à la diversité au sein du comité de recherche et prévoyez une rémunération et un temps suffisants pour le processus. Rendez obligatoire la formation à l'ÉDI pour tous les membres du comité.

Évaluation des candidatures et présélection des candidats

Acceptez les CV complets, collectez des données d'auto-identification désagrégées et prenez en considération le travail non traditionnel. Communiquez rapidement avec les candidats non retenus.

Comité d'embauche

Constituez un comité diversifié disposant d'une expertise en ÉDI et d'une représentation de différents rangs. Gérez les conflits d'intérêts et rendez obligatoire la formation à l'ÉDI pour tous les membres. Fournissez une boîte à outils complète, comprenant une politique sur les conflits d'intérêts et du matériel pédagogique.

Conseils et idées de meilleures pratiques

- Convertissez les descriptions d'emploi en langage inclusif.
- Énoncez l'engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion dans l'appel à candidatures.
- Utilisez des critères basés sur les résultats plutôt qu'une liste de compétences.
- Menez des présélections à l'aveugle afin de minimiser les biais.
- Soyez attentif au langage employé lors du rejet d'un candidat.
- Recherchez des références diverses et impliquez les collègues sous-représentés dans le processus de sélection.
- Sensibilisez le comité d'embauche aux principes et aux biais de l'ÉDI.
- Examinez les critères de partialité et ne citez que les compétences nécessaires.
- Utilisez des outils comme le décodeur de biais de genre pour l'analyse du langage.

Stratégies de recherche : Attirer et recruter des talents

Faites une large publicité et prévoyez suffisamment de temps pour permettre l'identification de candidats diversifiés. Tenez à jour une liste des stagiaires et des chercheurs postdoctoraux en cours de formation. Utilisez les médias sociaux, les conférences et les encouragements de la communauté pour le recrutement. Équilibrez la planification de la relève et la promotion de la diversité.

Gestion des plaintes

Mettez en place et communiquez une procédure formelle de gestion des plaintes liées à l'ÉDI. Publiez les coordonnées des personnes à contacter en cas de problèmes ou de plaintes. Surveillez et traitez les problèmes en temps opportun et de manière approfondie. Assurez la confidentialité, soutenez les plaignants et prévenez les représailles.

Auto-identification

Collectez des données d'auto-identification avec des options inclusives et respectez la vie privée. Communiquez les objectifs et l'importance de l'auto-identification. Fournissez une politique de protection de la vie privée et impliquez les hauts dirigeants dans la communication. Encouragez l'auto-identification par des rappels et des campagnes. Évitez les hypothèses et les suppositions sur l'identité d'une personne.

Entrevues

Présélection des candidats pour les entrevues

Établissez un ordre de priorité pour les critères de sélection afin de garantir une sélection impartiale, cohérente et transparente. Utilisez une matrice d'évaluation reflétant les qualifications minimales, les compétences et l'engagement en faveur de la diversité.

Accessibilité et instructions aux candidats

Veillez à ce que toutes les étapes du processus soient accessibles à l'ensemble des candidats. Présentez clairement la politique institutionnelle relative aux mesures d'accommodement. Proposez ces mesures de manière proactive afin de réduire les biais et d'assurer une réelle inclusion. Enfin, fournissez aux candidats toutes les informations nécessaires avant l'entrevue.

Processus d'entrevue

Envisagez de fournir des questions de l'entrevue à l'avance pour que les candidats les examinent. Posez les mêmes questions à tous les candidats. Incluez une question permettant aux candidats de faire part de leurs expériences personnelles ou de leur expertise en matière d'ÉDI. Utilisez une matrice concise et des critères cohérents pour tous les candidats. Tenez compte des styles de communication et de présentation en utilisant différents formats d'évaluation. Personnalisez la visite du candidat et fournissez-lui des informations et des contacts pertinents.

Entrevues virtuelles

Fournissez des instructions et résolvez les problèmes techniques potentiels à l'avance. Assurez une connexion internet adéquate et fournissez une assistance pendant l'entrevue. Tenez compte des fuseaux horaires, des obligations et de l'accessibilité pour tous les candidats. Familiarisez les membres du comité avec la technologie. Utilisez une plateforme accessible et veillez à ce que les membres du comité soient clairement visibles.

Décisions d'embauche

Rapport de sélection

Rédigez un rapport écrit sur le processus de sélection, y compris la liste des personnes non retenues. Incluez la justification de la sélection et l'approbation du champion de l'ÉDI.

Évaluation objective

Évitez les critères subjectifs et les préjugés personnels lors de l'évaluation des candidats. Envisagez un recrutement stratégique pour remédier à la sous-représentation.

Valoriser la diversité

Évitez de sous-estimer les travaux universitaires ou recherches non traditionnels ou non conventionnels. Faites appel à l'expertise de spécialistes pour les domaines moins familiers. Les mesures d'accommodement ne doivent pas avoir d'incidence négative sur l'évaluation.

Tenir compte des circonstances individuelles

Évitez de calculer la moyenne des périodes productives et improductives de manière injuste. Soyez conscient des défis particuliers auxquels sont confrontés les universitaires immigrés et autochtones. Reconnaissez les limites de la publication et du financement de la recherche dans certains domaines.

Rétention et promotion

Lignes directrices ÉDI

Établissez et révissez les lignes directrices relatives à l'évaluation et à la promotion du corps professoral, sous la supervision de l'ÉDI. Collectez et analysez des données désagrégées sur l'auto-identification afin d'identifier les obstacles.

Programme de mentorat amélioré

Développez et mettez en œuvre un solide programme de mentorat assorti d'incitations et d'options interdépartementales. Reconnaissez la charge supplémentaire qui pèse sur les enseignants sous-représentés et répartissez équitablement les responsabilités.

Obstacles systémiques et analyse de l'environnement

Procédez à des analyses régulières de l'environnement afin d'identifier et d'éliminer les obstacles systémiques. Enquêtez auprès des enseignants, du personnel et des stagiaires pour évaluer la collégialité, le climat et les progrès en ÉDI.

Un environnement de travail sain

Définissez et engagez-vous pour un environnement de travail sain. Évaluez et abordez les politiques, les programmes et les réalités structurelles qui affectent l'inclusion.

Promotion et diversité

Organisez des séances d'information sur les processus de promotion. Faites la promotion des avantages de la diversité au sein de l'institution et soulignez l'importance des modèles.

Critères de promotion

Prenez en compte les principes ÉDI dans les prix des enseignants, nominations et comités de promotion académique.

Évaluations de l'enseignement

Placez les évaluations d'enseignement dans leur contexte et tenez compte des préjugés et des facteurs externes. Reconnaissez l'impact du genre, du handicap, de la race, de la capacité linguistique et de la culture sur les styles d'enseignement.

Soutien aux titulaires de chaire

Affectez du personnel de soutien pour aider les titulaires de chaire à affronter les difficultés rencontrées au cours des premières années.

Politiques contre la discrimination¹⁰

Établissez des politiques rapides et efficaces pour lutter contre les discours de haine, la violence, le harcèlement et la discrimination à l'encontre de tous les groupes sous-représentés.

Nominations^{11,12,13,14}

Évaluation des candidats

Examinez les propositions de recherche pour vérifier qu'elles ne contiennent pas de termes genrés et encouragez des descriptions équilibrées. Fournissez des lignes directrices pour atténuer les préjugés des auteurs de lettres et les biais inconscients.

Soutien institutionnel

Offrez un soutien solide à tous les titulaires de chaire, notamment sous la forme d'un mentorat et de ressources supplémentaires. Assurez un soutien équitable aux groupes sous-représentés et tenez compte des considérations culturelles.

Double carrière et équité salariale

Abordez les questions relatives à la double carrière et apportez un soutien aux partenaires. Proposez des offres égales et généreuses aux candidats issus de groupes sous-représentés.

Allocation organisationnelle et planification⁷

Planification stratégique

Incluez l'ÉDI dans les objectifs organisationnels et l'évaluation des risques. Promouvez les modèles, les mentors et la diversité des dirigeants. Renforcez les messages et les mécanismes de responsabilisation.

Poste d'encadrement supérieur

Établissez un rôle de direction pour la planification et la formation en matière d'ÉDI. Fournissez des ressources, des formations et des événements pour promouvoir l'ÉDI. Évaluez les dirigeants en fonction de leur mise en œuvre des principes ÉDI.

Communication et formation

Communiquez les objectifs ÉDI à tous les membres de l'institution. Instaurez une formation obligatoire à l'ÉDI et révissez les politiques dans l'optique de l'ÉDI.

Évaluation des performances professionnelles et avancement de carrière

Critères d'évaluation

Considérez l'activité professionnelle créative et l'engagement ÉDI dans les évaluations formelles. Définissez clairement les critères d'avancement professionnel et les différentes filières professionnelles.

Transparence et retour d'information

Assurez la transparence des critères d'évaluation et des comités d'évaluation. Offrez un retour d'information privé et un accès aux missions clés, aux commanditaires, aux évaluateurs et aux mentors.

Équité et développement de carrière

Réalisez des audits périodiques pour garantir un accès équitable aux opportunités de développement de carrière. Soutenez les professionnels issus de groupes sous-représentés et promouvez la diversité dans l'avancement de carrière.

Section 4 : Outils

Outil : Évaluer les pratiques existantes

A. Cet outil vous aide à évaluer les pratiques existantes dans votre contexte spécifique, afin d'identifier ce qui est déjà en place et les améliorations possibles.

Pratiques existantes		
Pratique recommandée	Est-ce en place ? (Oui ou Non) ou ne sait pas	Notez vos observations :
Utilisons-nous des entrevues structurées?		
Utilisons-nous des critères d'évaluation préétablis lors de la planification de la succession pour les postes de direction?		
Prenons-nous des décisions fondées sur des preuves plutôt que de laisser place à des choix subjectifs individuels ?		
Notre processus de recrutement et de promotion est-il ouvert et transparent?		
Publions-nous nos offres d'emploi et encourageons-nous toutes les personnes qui pensent être intéressées et éligibles à postuler?		

<p>Faisons-nous des efforts réels et significatifs pour identifier des bassins diversifiés (pour le recrutement, l'embauche et la promotion)?</p>		
<p>Examinons-nous d'un œil critique si les descriptions et/ou les structures d'emploi (c'est-à-dire les attentes concernant la manière dont les gens font leur travail) peuvent être inutilement « typées » (par exemple, typées masculines, typées culturellement)?</p>		
<p>Les responsables du recrutement sont-ils motivés parce qu'ils comprennent et croient aux avantages de la diversité et de l'inclusion?</p>		

Outil : Évaluez vos capacités de leadership inclusif

L'efficacité de cette boîte à outils dépendra de l'engagement de l'utilisateur à l'égard des principes d'inclusivité et de la compréhension de l'importance de s'efforcer intentionnellement d'y parvenir dans toutes nos pratiques, tous nos processus et tous nos programmes. Au cœur du maintien d'un environnement de travail inclusif et sain se trouvent des dirigeants qui sont confiants dans l'utilisation du langage de l'inclusion et qui l'encouragent et le modèlent avec leurs pairs et sur leur lieu de travail.

Le lien ci-dessous vous permet d'accéder à une évaluation des capacités de leadership inclusif. Faites cette [évaluation](#) pour comprendre vos points forts en tant que leader inclusif et les domaines dans lesquels vous avez des possibilités de croissance.

Section 5 : Ressources

Littérature

- [Sara Ahmed: On Complaint](#) (Wheeler Centre YouTube, October 28, 2018).
- [Best Practices for Hiring with a Focus on Equity and Diversity](#) (University of Lethbridge, October 2007).
- [Bias in Peer Review](#) (Canada Research Chairs Program, September 11, 2017).
- [Chaires de recherche du Canada, Exigences et pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#)
- Cole, N., and K. Nesbeth, "Why Do International Assignments Fail? Expatriate Families Speak," *International Studies of Management & Organization* 44(3) (2014): 66-79.
- Cuker, B. E., et al., "[How a Scientific Society Built Multicultural Diversity: A 25-Year-Long Journey](#)," *BioScience* 66(3) (2016): 238-244.
- Dowdeswell, E., S. Fortier and I. Samarasekera, [Report to the Minister of Industry of the Ad Hoc Panel on CERC Gender Issues](#) (2011).
- Dunstone, M., and B. Williamson, [Gender Equity: Current Issues, Best Practices and New Ideas](#) (Australian Academy of Science, March 8, 2013).
- [Employment Equity Guide](#) (Western University, June 2014).
- [Faculty Recruitment Guidelines](#), Faculty Relations, The University of British Columbia.
- Flaherty, C., "[Bias against female instructors: New analysis offers more evidence against the reliability of student evaluations of teaching, at least for their use in personnel decisions](#)," *Inside Higher Ed* (January 11, 2016).
- Fine, E. and J. Handelsman, [Searching for Excellence and Diversity: A Guide for Search Committees](#) (University of Wisconsin-Madison, 2012).
- Foo, K., and N. Fong, [Best Practices in Equity and Diversity: A Survey of Selected Universities](#) (The University of British Columbia, February 2009).
- Gaucher, D., J. Friesen and A.C. Kay, "Evidence That Gendered Wording in Job Advertisements Exists and Sustains Gender Inequality," *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(1) (2011): 109-128, doi:10.1037/a0022530.

- Gender Equality Strategy Guide, Workplace Gender Equality Agency (Government of Australia, 2019).
- Directives pour l'Évaluation équitable dans un milieu de travail diversifié : Suppression des obstacles à l'évaluation équitable des membres des minorités visibles (Commission de la fonction publique du Canada, Juillet 2008).
- Hawley, C. E., et al., "College Graduation to Employment in STEM Careers: The Experience of New Graduates at the Intersection of Underrepresented Racial/Ethnic Minority Status and Disability," Rehabilitation Research, Policy, and Education 28(3) (2014): 183-199.
- Henry, F., et al., The Equity Myth, Racialization and Indigeneity at Canadian Universities (UBC Press, June 2017).
- Indigenous Education Protocol for Colleges and Institutes (Colleges and Institutes Canada, 2014).
- Présentation de l'Analyse comparative entre les sexes plus (Status of Women Canada, septembre 2018).
- Lai, C.K., et al., Reducing Implicit Racial Preferences: I. A Comparative Investigation of 17 Interventions (Social Science Research Network, 2012).
- Lee, H. and E. Pollitzer, Gender in science and innovation as component of inclusive socioeconomic growth, Gender Summit: Quality Research and Innovation through Equality (London: Portia Ltd, 2016).
- McMurtrie, B., "How to do a better job of searching for diversity," The Chronicle of Higher Education (September 11, 2016).
- McNulty, Y., "'Being dumped in to sink or swim': an empirical study of organizational support for the trailing spouse," Human Resource Development International 15(4) (2012): 417-434.
- Moody, J., Rising Above Cognitive Errors: Improving Searches, Evaluations, and Decision-Making (CreateSpace Independent Publishing Platform, revised 2010 Édition, 2015).
- Moody, J., Faculty Diversity: Removing the Barriers (New York: Routledge, 2012).
- Oldford, E. and J. Fiset, "How to avoid gender bias in job postings," The Conversation, August 17, 2021.
- Ong, M., et al., "Inside the Double Bind: A Synthesis of Empirical Research on Undergraduate and Graduate Women of Color in Science, Technology, Engineering, and Mathematics," Harvard Educational Review 81(2) (2011): 172-208, 389-390.
- Pathways to Broadening Participation in Response to the CEOSE 2011-2012 Recommendation (National Science Foundation Broadening Participation Working Group, November 2014).
- Recruitment of Persons with Disabilities: A Literature Review (Equity and Diversity Directorate, Commission de la fonction publique du Canada, avril 2013).
- Report of the Trustee Ad Hoc Committee on Diversity (Princeton University, September 2013).
- Smith, J.W. and T. Calasanti, "The influences of gender, race and ethnicity on workplace experiences of institutional and social isolation: An exploratory study of university faculty," Sociological Spectrum, 25(3) (2005): 307-334.

- Son Holoien, D., Do Differences Make a Difference? The Effects of Diversity on Learning, Intergroup Outcomes, and Civic Engagement (Princeton University, September 2013).
- Uhlmann, E. and G. Cohen, “Constructed Criteria: Redefining Merit to Justify Discrimination,” *Psychological Science*. 16(6) (2005):474-480.
- Van der Lee, R. and N. Ellemers, “Gender contributes to personal research funding success in the Netherlands,” *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 112(40) (2015): 12349-12353.
- Williams, D.A. and K.Wade- Golden, The Chief Diversity Officer: Strategy, Structure and Change Management (Stylus Publishing, 2013).
- Williams, J. C., et al., Double Jeopardy? Gender Bias Against Women of Color in Science (San Francisco: UC Hastings Law, 2014).

Vidéos YouTube

- Formation de sensibilisation au handicap (développée par le Bureau des droits des personnes handicapées)
- Guides de langage inclusif :
- Inclusive Language Guide - Ville d'Edmonton
- Inclusive Language Use – Ville de Whitby, Ontario

Guides

- Guide to Asking Questions in Interviews – Alberta Human Rights Commission
- Équité et diversité en médecine
- Diversity and Inclusion - Doctors of BC
- Business Case for Diversity in the Workplace - World Economic Forum
- The Lancet - Diversity and Inclusion in Health and Care
- Plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada
- Cadre de référence du CRSNG sur l'équité, la diversité et l'inclusion
- Guide du CRSNG à l'intention des candidats
- Mandat et valeurs ÉDI de la Fondation canadienne pour l'innovation

Biais inconscient

- Module de formation sur les préjugés inconscients des Chaires de recherche du Canada
- CRSNG : Document de la Chaire pour les femmes en sciences et ingénierie
- Réduire les préjugés inconscients dans le processus d'évaluation
- Considérations relatives au genre et au sexe pour les demandes et la conception de la recherche :
- IRSC : Comment intégrer le sexe et le genre dans la recherche
- Gouvernement du Canada : Analyse comparative entre les sexes Plus
- Women's College Hospital Women's Xchange – The Health Researcher's Toolkit: Why Sex & Gender Matter
- IRSC : Champions du sexe et du genre
- Considérations relatives au genre et au sexe pour les demandes et la conception de la recherche :

- IRSC : Comment intégrer le sexe et le genre dans la recherche
- [Gouvernement du Canada : Analyse comparative entre les sexes Plus](#)
- Women's College Hospital Women's Xchange – The Health Researcher's Toolkit: Why Sex & Gender Matter
- IRSC : Champions du sexe et du genre
- [Gendered innovations in science, health & mÉDIcine, engineering, and environment](#)

Promouvoir l'ÉDI dans les processus de sélection, de recrutement et d'embauche

- [CRC : Guide des bonnes pratiques pour le recrutement, l'embauche et la rétention](#)
- [CRC : Lignes directrices pour l'évaluation de la productivité des candidats](#)
- U of T : Strategies for recruiting an excellent and diverse faculty complement
- [CRC : Lignes directrices et bonnes pratiques pour les auteurs de lettres de recommandation](#)
- [NIH: Scientific Workforce Diversity Toolkit](#)

Composition d'équipe et formation

- [U of T School of Graduate Studies: Creating equality and equity when working with students](#)

Congés

- Trois organismes : Congé de maternité, parental, médical ou familial pour les bénéficiaires de subventions
- Trois organismes : Congé de maternité et congé parental payé pour les étudiants et les boursiers postdoctoraux
- [CRC : Politique en matière de congés](#)
- CRSNG : Discovery & Discovery Development Grants – Pilot for primary caregivers who are eligible for but decline taking extended leave
- CRSNG : Discovery & Discovery Development Grants – Pilot for primary caregivers who are eligible for but decline taking extended leave
- [Subventions à la découverte du CRSNG](#)
- [Subventions de développement à la découverte du CRSNG](#)

Section 6 : Références

*University of Toronto. Reconnaissance du territoire. Accessible sur :

<https://people.utoronto.ca/inclusion/land-acknowledgement/>. Consulté le 19 juillet 2022.

1. Yong-Hing CJ, Patlas MN, Khosa F. Pioneering ÉDI in Canadian Academic Radiology. *Can Assoc Radiol J*. 2022;73(4):614-615. doi:10.1177/08465371221099479
2. University of Alberta. Strategic Plan for Equity, Diversity and Inclusivity. In: Canadian MÉDIcal Association Policy, Equity and Diversity in MÉDIcine. Alberta MÉDIcal Association Physician Leadership Toolkit for Encouraging and Promoting Diversity and Inclusion. Accessible sur :

<https://www.albertadoctors.org/Healthy%20Working%20Environments/ama-physician-leadership-toolkit-for-enc.pdf>. Consulté le 19 juillet 2022.

3. Association médicale canadienne. Contexte de la politique de l'AMC sur l'équité et la diversité en médecine. Accessible sur : <https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/index-eng.aspx>. Consulté le 19 juillet 2022.
4. Ding J, Yong-Hing CJ, Patlas MN, Khosa F. Équité, diversité et inclusion : Calling, Career, or Chore? *Can Assoc Radiol J.* 2022;8465371221108633. doi:10.1177/08465371221108633.
5. Taylor J, Sharma S, Supersad A, et al. Recommendations for Improvement of Equity, Diversity, and Inclusion in the CaRMs Selection Process. *Can Assoc Radiol J.* 2023;8465371231174897. doi:10.1177/08465371231174897.
6. Sharma S, Patlas M, Khosa F, Yong-Hing CJ. Equity, Diversity and Inclusion in Radiology: Prioritizing Trainee Involvement. *Can Assoc Radiol J.* 2023;8465371231170230. doi:10.1177/08465371231170230.
7. Yong-Hing CJ, Patlas MN. Diversity in Canadian Radiology: Success Requires Leadership Commitment. *Can Assoc Radiol J.* 2020;71(4):423-424. doi:10.1177/0846537120916069.
8. Cusson T, Lebel K, Spalluto L, Hillier T, Darras K, Yong-Hing C. Recommendations for Improving Canadian Radiology Equity, Diversity and Inclusion. *Can Assoc Radiol J.* 2023;74(1):30-36. doi:10.1177/08465371221099956.
9. Chaires de recherche du Canada. Évaluateurs. Disponible sur : https://www.chairs-chaire.gc.ca/peer_reviewers-evaluateurs/productivity-productivite-fra.aspx. Consulté le 19 juillet 2022.
10. Henry F, Dua E, James CE, Kobayashi A, Li P, Ramos H, Smith MS. *The Equity Myth: Racialization and Indigeneity at Canadian Universities*. Vancouver, BC: UBC Press; 2017.
11. Chaires de recherche du Canada. Nomination - Mise en candidature. Accessible sur : https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/nomination-mise_en_candidature-fra.aspx#s3. Consulté le 19 juillet 2022.
12. Conseil de recherches en sciences humaines Merit Review - Evaluation du mérite. Accessible sur : <https://sshrc-crsh.canada.ca/fr/financement/politiques-reglements-et-lignes-directrices/lignes-directrices-evaluation-merite-recherche-autochtone.aspx>. Consulté le 19 juillet 2022.
13. Chaires de recherche du Canada. Foire aux questions sur l'équité - Chaires. Accessible sur : https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/faqs-questions_frequentes-fra.aspx#3a. Consulté le 19 juillet 2022.
14. Chaires de recherche du Canada. Répondants. Disponible sur : <https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/referees-repondants-fra.aspx#bias>. Consulté le 19 juillet 2022.