

UN PLAN D'ACTION DU CENTRE D'ÉTUDE DE LA FORÊT (CEF) SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

AUTOMNE 2022

Préambule

Les sciences forestières et la science en général ont fait du progrès ces dernières années en devenant plus équitables, plus inclusives et plus diversifiées en ce qui concerne les personnes d'origines et d'identités différentes. Cependant, nous sommes encore loin de l'objectif de créer et de maintenir un environnement dans lequel tous les individus se sentent valorisés et inclus. Par exemple, certaines personnes travaillant dans le domaine des sciences forestières ont le sentiment omniprésent que si elles ne correspondent pas à l'image caricaturale d'un scientifique forestier, soit un homme blanc, barbu, portant une chemise à carreaux, aimant la bière et le hockey, elles seront perçues comme "intruses". Si une personne se sent "intruse", elle peut également avoir l'impression que sa contribution n'est pas appréciée à sa juste valeur et qu'elle doit être reconnaissante envers les "vrais" scientifiques forestiers qui lui ont accordé la permission de participer. Malgré les progrès accomplis, de nombreux scientifiques et praticiens de la forêt sont encore victimes de discriminations, de biais inconscients ou de (micro)agressions fondées sur leur identité. Si certains cas peuvent être subtils, beaucoup ne le sont pas, et leur effet cumulatif est majeur et systémique. Nous espérons que cet engagement formel permettra au CEF de devenir un groupe plus équitable, plus diversifié et plus inclusif

Les questions liées à l'EDI sont présentes dans toute la société. La science n'est qu'une partie de la société, et le CEF se présente comme un regroupement au sein de la science. De nombreuses autres organisations ont préparé des déclarations de principes et des plans d'action relatifs à l'EDI, et pour commencer, le CEF déclare son soutien et son adhésion à ces principes :

- La charte "Dimensions" des trois organismes fédéraux de subventions de la recherche scientifique au Canada.
- L'engagement sur l'EDI du Fonds de recherche du Québec.

Comme définitions de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, nous adoptons celles du Fonds de recherche du Québec, dont le texte suivant a été tiré :

L'équité renvoie à un traitement juste, visant notamment l'élimination des barrières systémiques qui désavantagent certains groupes. Un traitement équitable n'est pas nécessairement identique pour tous et toutes, mais tient compte des différentes réalités, présentes ou historiques, afin que toutes les personnes aient accès aux mêmes opportunités en matière de promotion et de soutien à la recherche.

La diversité renvoie à la présence, au sein de l'écosystème de la recherche et de la société, de personnes provenant de différents groupes, ce qui favorise l'expression de points de vue, d'approches et d'expériences variés, incluant ceux des groupes sous-représentés.

L'inclusion renvoie à la mise en place de pratiques permettant à l'ensemble des membres de la société d'être et de se sentir valorisé, soutenu et respecté, en portant une attention particulière aux groupes sous-représentés au sein de la communauté de la recherche et dans la recherche elle-même.

Dans ce document, le terme "membre du CEF" s'applique à tous les types de membres, y compris les membres réguliers (professeur.e.s universitaires), les chercheur.e.s postdoctoraux/postdoctorales, les étudiant.e.s et les professionnel.le.s de recherche.

Dans la suite de ce plan d'action, nous décrivons brièvement trois voies dans lesquelles des actions seront entreprises, dans le but d'adhérer pleinement à ces principes afin de créer des changements positifs en matière d'EDI au CEF.

1. L'éducation et la sensibilisation.

Objectif principal : Maximiser la sensibilisation et la compréhension des questions relatives à l'EDI parmi tous les membres du CEF et, plus globalement, de la communauté scientifique œuvrant en foresterie et et les praticien.ne.s . Aucun ou aucune membre du CEF ne devrait ignorer les défis auxquels sont confrontés de nombreux individus en matière d'EDI.

Plan d'action:

- Dresser un portrait des identités et des expériences vécues des membres du CEF en ce qui concerne l'EDI. Plus précisément, nous mènerons une enquête auprès des membres, afin d'évaluer l'identité selon plusieurs axes, les expériences de préjugés, de harcèlement ou de discrimination, et les suggestions d'actions pour promouvoir l'EDI. Nous allons répéter cette enquête périodiquement pour évaluer le progrès.
- Mettre régulièrement en évidence les questions et les perspectives de l'EDI dans des lieux tels que l'Infolettre hebdomadaire du CEF et le colloque annuel. Ceux-ci peuvent inclure des capsules d'information sur les expériences personnelles vécues par les membres du CEF. Par exemple, de nombreux membres du CEF viennent au Québec en provenance d'autres régions du globe où la science elle-même est associée à une histoire de colonisation pouvant inclure des pratiques inégales et de l'exclusion.
- Exiger des modules de formation sur l'EDI, comme le module de formation portant sur les préjugés inconscients du CRSNG, pour tous les membres du CEF. Au moment du renouvellement du Centre ou de l'adhésion, les membres devront attester qu'ils ont suivi ces modules et qu'ils ont lu toute la documentation du CEF sur l'EDI (par exemple, les résultats de l'enquête auprès des membres, lorsqu'ils seront disponibles).
- Fournir des plateformes et des espaces lors du colloque annuel, au sein des universités, et en ligne, pour que les gens puissent exprimer leurs points de vue, raconter leurs histoires et échanger leurs expériences et leurs idées.

2. La promotion de l'équité et l'inclusion.

Bien que l'équité et l'inclusion soient des considérations distinctes (voir les définitions ci-dessus), la plupart des actions qui servent à promouvoir l'une bénéficieront simultanément à l'autre. C'est

pourquoi elles sont traitées ensemble, sans que l'on puisse en déduire qu'elles sont une seule et même chose.

Objectif principal : Faire évoluer la culture du CEF, dans le but ultime que personne ne se sente "intrus" ou "intruse". Viser à contribuer plus largement à l'amélioration de l'équité et de l'inclusion dans le domaine des sciences forestières, au Québec, au Canada et à l'étranger.

Plan d'action:

- Promouvoir les pratiques au sein des différents laboratoires de chacune des institutions universitaires où les membres du CEF œuvrent en recherche, des départements, et du CEF qui favorisent l'équité et l'inclusion. Ces pratiques incluent, mais ne se limitent pas à :
 - En tant que directeur ou directrice de laboratoire, veiller à ce que les discussions ne soient pas dominées par quelques voix (y compris la leur) ; écouter activement et créer le temps et l'espace nécessaires pour que chacun puisse contribuer au développement de la recherche.
 - Encourager les discussions périodiques sur l'EDI en science, basées sur des événements d'actualité, des publications ou toute autre source d'inspiration.
 - Soutenir les personnes qui pourraient se sentir discriminées ou exclues à cause de leur idées, genre, orientation ou religion.
- Établir un code de conduite pour toutes les réunions et les interactions au sein du CEF.
- Créer un poste à temps partiel (par exemple, 1 à 2 jours par semaine) au sein du CEF spécifiquement pour la promotion, la gestion et la coordination des activités de l'EDI. Pour tous les membres du CEF qui ne savent pas à qui s'adresser pour les questions d'EDI, cette personne servira de passerelle vers les ressources disponibles.
- Développer une politique officielle du CEF concernant la langue, dans le but d'assurer que le français continue d'être la principale langue de travail, tout en assurant l'inclusion des non-francophones et la disponibilité de la formation linguistique. Cela s'applique à la communication verbale dans les réunions, ainsi qu'aux présentations formelles écrites et orales.
- Utiliser un langage épïcène dans toutes les communications du CEF.

3. Diversité.

Objectif principal : Accroître la diversité au sein du CEF en termes de genre, de statut de minorité visible, de statut autochtone et de statut de la capacité physique. Les efforts ne se limiteront pas à ces groupes de personnes, mais ils représentent une étape initiale, basée sur les groupes cibles définis par le programme des chaires de recherche du Canada.

Plan d'action:

- Définir des populations de référence raisonnables pour évaluer les progrès en matière de diversité.
- Chercher à recruter et à retenir de nouveaux membres qui augmentent la diversité.
- Coordonner les actions d'équité et d'inclusion pour rendre le CEF plus attractif pour les membres issus de la diversité.
- Réaliser une version simplifiée de l'enquête sur les membres tous les deux ans pour évaluer les progrès réalisés.

- Élaborer des stratégies visant à réduire l'obstacle financier que rencontrent certains étudiants et stagiaires potentiels pour acquérir une expérience dans le domaine de la science forestière.
- Nous notons que les objectifs 1 et 2 visent également à accroître indirectement la diversité en créant une culture qui attire des personnes de tous les horizons.