

STRATÉGIE EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (EDI) 2026-2030

Le grand enjeu des organisations concernant l'ÉDI est de ne pas s'arrêter sur leurs acquis, mais de promouvoir une amélioration continue des moyens favorisant le rayonnement de l'ÉDI.

Le regroupement *Op+lait* a développé sa propre stratégie afin de favoriser un environnement fondé sur le respect de chacun et de chacune et d'assurer la diversité et l'égalité des opportunités. La démarche du regroupement *Op+lait* se veut authentique et humble et vise à soutenir les changements nécessaires à court, moyen et long terme, tout en assurant la continuité des actions malgré les changements de personnel au sein du regroupement.

Cette mise à jour de la stratégie EDI s'inscrit dans une logique de continuité et de renforcement des engagements pris par *Op+lait* pour la période 2022-2025. La stratégie 2026-2030 ne remplace pas les actions antérieures, mais vise plutôt à les actualiser, à les consolider et à les structurer davantage en tenant compte des apprentissages réalisés, de l'évolution des pratiques et des attentes des membres.

OBJECTIFS GÉNÉRAUX

1. Favoriser une représentation diversifiée et équitable au sein des instances décisionnelles et des activités du regroupement.
2. Assurer des pratiques justes et transparentes dans l'attribution des opportunités (financement, formation, visibilité).
3. Soutenir le développement professionnel et le bien-être des membres, en portant une attention particulière aux personnes issues de groupes sous-représentés.
4. Intégrer les considérations EDI dans la culture organisationnelle, les communications et les pratiques de recherche d'*Op+lait*.
5. Contribuer à la diversification de la relève scientifique en renforçant le rayonnement auprès de publics variés et en favorisant des liens durables avec les communautés sous-représentées, dont les Premières Nations.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES EDI, ACTIONS, INDICATEURS ET RETOMBÉES

1. Gouvernance et leadership en EDI

Objectif

Intégrer durablement les principes EDI dans les structures décisionnelles et les pratiques de gouvernance du regroupement.

Actions clés

- Mandater le comité EDI pour assurer le suivi, l'évaluation et l'amélioration continue des actions EDI.
- Assurer une reddition de comptes régulière auprès des membres.

Indicateurs de suivi

- Existence et fonctionnement actif du comité EDI.
- Nombre de rencontres annuelles du comité EDI.
- Production d'un rapport ou bilan EDI périodique présenté aux membres.
- Intégration explicite de considérations EDI dans les décisions stratégiques.

Retombées attendues

- *Court/moyen terme* : prise en compte systématique de l'EDI dans les processus décisionnels.
 - *Long terme* : culture organisationnelle durablement axée sur l'équité, la diversité et l'inclusion.
-

2. Processus équitables et représentativité

Objectif

Garantir l'équité des processus et favoriser une représentation adéquate de la diversité au sein du regroupement.

Actions clés

- Dresser, tous les deux ans, un portrait de la diversité au sein d'Op+lait, conformément aux pratiques recommandées par le FRQ.

- Réviser régulièrement les critères et les procédures d'évaluation des demandes d'adhésion et d'attribution des bourses.

Indicateurs de suivi

- Production bisannuelle d'un portrait de la diversité.
- Fréquence des révisions des critères et processus d'évaluation.
- Documentation des ajustements apportés pour réduire les biais potentiels.
- Perception des membres quant à l'équité et la transparence des processus.

Retombées attendues

- *Court/moyen terme* : processus transparents, équitables et cohérents, perçus comme tels par les membres.
- *Long terme* : amélioration de la représentativité et de la diversité des membres et des personnes soutenues.

3. Développement des compétences et sensibilisation

Objectif

Soutenir les membres dans la compréhension et l'application des principes EDI.

Actions clés

- Organiser des ateliers, formations et activités de sensibilisation portant sur les principes, exigences et bonnes pratiques en matière d'EDI.
- Diffuser régulièrement de l'information et des outils de référence par des communications écrites.
- Sensibiliser les membres aux ressources institutionnelles favorisant le développement des compétences linguistiques.

Indicateurs de suivi

- Nombre d'activités de formation ou de sensibilisation offertes.
- Taux de participation des membres aux activités proposées.
- Diffusion régulière de documents, guides ou infolettres liés à l'EDI.

Retombées attendues

- *Court/moyen terme* : meilleure compréhension et appropriation des principes EDI par les membres.
 - *Long terme* : intégration accrue de l'EDI dans les pratiques de recherche, de formation, de supervision et de collaboration.
-

4. Environnement inclusif et conciliation

Objectif

Offrir un milieu de recherche inclusif favorisant la participation de toutes et tous.

Actions clés

- Promouvoir l'utilisation d'un langage inclusif dans les communications.
- Encourager et bonifier les mesures favorisant la conciliation entre le travail, les études, la famille et d'autres responsabilités personnelles.
- Organiser des activités et événements scientifiques inclusifs et accessibles.

Indicateurs de suivi

- Adoption et diffusion de lignes directrices pour les communications inclusives.
- Maintien ou bonification des mesures de conciliation (ex. bourse de parentalité).
- Intégration de critères d'accessibilité et d'inclusion lors de l'organisation des événements.

Retombées attendues

- *Court/moyen terme* : réduction des obstacles à la participation.
 - *Long terme* : amélioration de la rétention, de l'engagement et du bien-être des membres et de la relève.
-

5. Rayonnement, relève et inclusion à long terme

Objectif

Contribuer à l'élargissement et à la diversification de la relève scientifique.

Actions clés

- Déployer des activités de communication scientifique et de transfert des connaissances auprès de publics diversifiés.
- Élaborer une stratégie favorisant la participation de membres des Premières Nations, dans une approche respectueuse et collaborative alignée avec les principes du FRQ.

Indicateurs de suivi

- Nombre et diversité des activités de rayonnement réalisées.
- Publics cibles rejoints (milieux secondaire et collégial, communautés sous-représentées).
- Élaboration et mise en œuvre progressive d'une stratégie de collaboration avec les Premières Nations.

Retombées attendues

- *Court/moyen terme* : accroissement de la visibilité du regroupement auprès de publics diversifiés.
- *Long terme* : diversification durable de la relève scientifique et renforcement de liens respectueux avec des communautés sous-représentées, incluant les Premières Nations.

