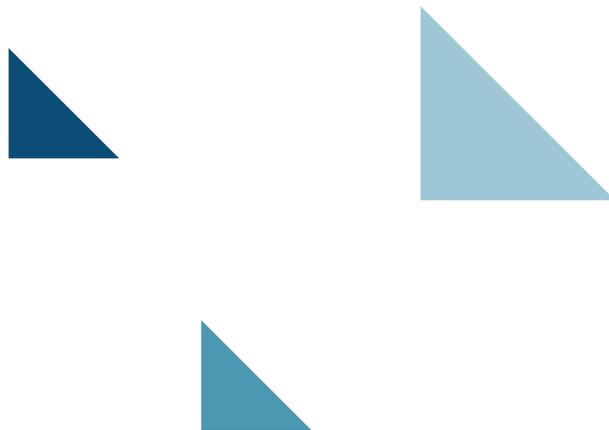




# POLITIQUE DU GRIDD EN MATIÈRE D'ÉDI

Déclaration d'engagement envers la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusivité au sein du Groupe de recherche en intégration du développement durable en environnement bâti.

Mars 2021



---

# DÉCLARATION D'ENGAGEMENT

---

L'équité, la diversité et l'inclusivité (ÉDI) sont reconnues comme étant des éléments clés dans le succès de la recherche académique, qui permettent d'assurer la qualité, la pertinence et d'accroître le potentiel et l'impact de celle-ci.

Les membres du Groupe de recherche en intégration du développement durable en environnement bâti (GRIDD) reconnaissent et respectent la diversité culturelle, ethnique, de genre, d'âge et d'orientation sexuelle de ses étudiant.e.s, professeur.e.s, partenaires et employé.e.s. De plus, les membres du GRIDD reconnaissent et respectent tous les facteurs et statuts faisant état de la diversité d'une personne tels que le handicap, la neuro atypicité, le statut conjugal et familial ou encore le statut d'immigration composant son identité et pouvant influencer sa participation et contribution aux activités de recherche et activités sociales menées par le GRIDD.

Dans cette optique, le groupe de recherche s'engage à respecter et valoriser la diversité de ses membres et à faire en sorte que chaque individu puisse évoluer dans un environnement de travail sécuritaire, équitable et juste. Par conséquent, le groupe favorisera l'inclusion de ses membres en recensant et en éliminant les obstacles physiques, procéduraux, visibles et invisibles, intentionnels ou non pouvant nuire à la pleine contribution et participation de ses membres aux activités gérées et organisées par le GRIDD.

Les membres du GRIDD souhaitent garantir un environnement propice et engageant en se montrant ouverts aux différentes opinions et perspectives, en favorisant la compréhension et l'échange entre différentes cultures, expériences et communautés, mais aussi en réalisant l'effort conscient d'être respectueux et serviables envers tous et chacun.e et en limitant au possible l'impact que peuvent avoir les préjugés conscients et inconscients sur les décisions et les actions entreprises.

---

# LES OBJECTIFS DU GRIDD EN LIEN AVEC LA PROMOTION DE L'ÉDI

---

L'objectif général de la politique ÉDI du groupe de recherche est d'établir les bases communes qui guideront ses membres dans l'établissement des pratiques et des relations qui favorisent l'équité, la diversité et l'inclusion au sein du groupe de recherche. La politique d'ÉDI du GRIDD couvre les catégories suivantes :

- L'accueil et l'intégration de ses membres;
- Les interactions et l'esprit d'équipe au sein du groupe, et
- La participation de ses membres.

## Accueil et intégration

1. Le GRIDD assure un accueil permettant au nouveau membre de connaître chaque membre du groupe, de se faire connaître et de prendre connaissance des différents projets en cours.
2. Le GRIDD offre un accompagnement facilitant l'intégration de la personne qui se joint au groupe de recherche
3. Le GRIDD s'assure que la personne qui intègre le groupe se voit offrir les outils nécessaires à son travail et connaît les ressources à sa disposition.

Le démarrage d'un projet de recherche représente un défi dans le cursus universitaire de l'étudiant.e et il est important que cette étape se fasse dans les meilleures conditions. C'est pourquoi, le GRIDD propose un accueil à ses étudiant.e.s leur permettant de rencontrer et d'échanger avec les autres membres et de prendre connaissance des différents projets en cours. Cette rencontre peut prendre la forme d'ateliers de travail, de rencontres de groupe ou encore de présentations. Le GRIDD offre aussi un accompagnement offert par des personnes ressources, parmi les étudiant.e.s et employé.e.s, afin de s'assurer que chaque nouveau membre ait accès aux outils nécessaires à son travail, sache comment les utiliser ou soit redirigé vers des ressources compétentes en la matière.

## Esprit d'équipe et vie de groupe

1. Le GRIDD crée des occasions pour tisser des liens entre ses membres.
2. Le GRIDD crée des occasions pour discuter de défis rencontrés, encourager l'entraide et aborder des sujets et des préoccupations pouvant toucher les membres du groupe.
3. Le GRIDD mise sur une dynamique d'équipe respectueuse et met de l'avant un mécanisme de règlement des malentendus ou des conflits définis en annexe.

Les occasions de tisser des liens et d'échanger peuvent prendre plusieurs formes, que ce soit lors d'évènements formels ou non. Par exemple des activités informelles d'équipes, des activités formelles de team building, des célébrations culturelles ou d'anniversaire permettent de renforcer l'esprit d'équipe et d'amener les étudiant.e.s à échanger leurs expériences et connaissances.

Pleine participation

1. Les responsables du GRIDD s'assurent de permettre à chaque membre de contribuer aux activités du GRIDD en fonction de ses aspirations, ses capacités et de mettre en place des mesures d'adaptation si nécessaire.
2. Les responsables du GRIDD s'assurent de traiter chaque membre du groupe de façon qu'il ou elle se sente encouragé.e et valorisé.e.

---

# PROCÉDURE DE RÉOLUTION DES CONFLITS ET IDENTIFICATION DES OBSTACLES

---

Le groupe de recherche a mis en place une procédure de résolution des conflits afin de conserver une ambiance de travail respectueuse et à l'écoute. Cette procédure met à disposition des ressources internes et externes au groupe de recherche afin de pallier les différentes situations pouvant se présenter.

1. La procédure de résolution de conflits est la suivante:
2. Identification du problème qui crée le conflit
3. Identification des sentiments qui sont associés au conflit
4. Identifier l'impact du problème
5. Prise de décision quant à la résolution du conflit
6. Prise d'action en matière de résolution du conflit
  - a. Discussion
  - b. Facilitation
  - c. Médiation
7. Résolution du conflit

Ressources disponibles à l'ÉTS: <https://www.etsmtl.ca/ets/bureau-prevention-resolution-harcelement#Le-Bureau>

---

# DÉFINITIONS RELATIVES À L'ÉQUITÉ, DIVERSITÉ, INCLUSION

---

Les définitions suivantes sont relatives à l'équité, la diversité et l'inclusion. Elles sont issues du guide du candidat : Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion publié par le CRSNG.

L'équité est synonyme de justice, c'est-à-dire que les personnes, quelle que soit leur identité, sont traitées de manière juste, que les mécanismes d'affectation des ressources et de prise de décisions soient justes pour tous et n'introduisent pas de discrimination en fonction de l'identité. Que des mesures sont adoptées pour mettre fin à la discrimination et aux inégalités qui ont été signalées et documentées pour garantir, dans la mesure du possible, l'égalité des chances. En effet, l'équité s'impose pour parvenir à l'égalité. Par exemple, il peut s'avérer inéquitable de traiter les gens comme s'ils étaient égaux dans un contexte où le système a longtemps désavantagé certaines personnes, si bien que ces personnes ne pouvaient pas fonctionner comme des égaux; il manque alors la justice inhérente à une situation véritablement équitable.

L'égalité signifie que chacun jouit de la liberté de concevoir et de faire des choix sans être entravé par les stéréotypes, les rôles et les préjugés; que les comportements, les aspirations et les besoins différents des gens sont pris en compte, valorisés et appréciés de manière égale. L'égalité ne signifie pas que les gens doivent être identiques, mais que leurs droits, leurs responsabilités et leurs possibilités ne dépendent pas de leur identité.

La diversité se rapporte aux conditions, aux modes d'expression et aux expériences de différents groupes définis par l'âge, le niveau d'éducation, l'orientation sexuelle, la situation ou les responsabilités de parent, le statut d'immigration, le statut d'autochtone, la religion, la situation de handicap, la langue, la race, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la culture, la situation socioéconomique et d'autres attributs. La reconnaissance et la valorisation de la diversité doivent s'accompagner d'efforts concertés pour assurer l'inclusion de diverses populations, c'est-à-dire faire en sorte que les individus soient et se sentent valorisés, respectés et soutenus de manière égale.

L'inclusion se rapporte à la création d'un environnement où toutes les personnes sont respectées de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités. À l'échelle de l'organisation, l'inclusion exige qu'on recense et supprime les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la participation et à la contribution de chacun. Elle exige également une affirmation des valeurs et des principes d'équité, de justice et de respect en se montrant ouverts à différentes opinions et perspectives, en acquérant une compréhension des autres cultures, expériences et communautés et en faisant un effort conscient pour être accueillants, serviables et respectueux de tous.

## AUTRES DÉFINITIONS

Le préjugé inconscient est une attitude, un stéréotype, une motivation ou une hypothèse de nature implicite qui peut se manifester à l'insu de la personne qui affiche ce préjugé ou indépendamment de son contrôle ou de son intention. Le préjugé inconscient est le fruit de l'expérience de vie des individus et nul n'en est à l'abri. Tout le monde a des préjugés implicites ou inconscients. À titre d'exemple, mentionnons les préjugés fondés sur le sexe, la culture, la race ou l'origine ethnique, l'âge, la langue et les institutions. Au fil du temps, les décisions qui s'appuient sur des préjugés inconscients peuvent avoir un effet cumulatif qui finit par influencer grandement sur la vie et l'égalité des chances des personnes concernées.

L'intersectionnalité reconnaît que les injustices ne sont jamais le résultat de facteurs uniques ou distincts, mais qu'elles sont plutôt le produit des différences de position sociale, de relations de pouvoir et d'expériences.

Le genre se rapporte aux rôles, aux comportements, aux expressions et aux identités construits par la société pour les filles, les femmes, les garçons, les hommes et les personnes ayant diverses identités de genre. Le genre influence la perception que les gens ont d'eux-mêmes et d'autrui, leur façon d'agir et d'interagir et la répartition du pouvoir et des ressources dans la société. Le genre est souvent perçu comme un concept binaire (fille/femme et garçon/homme); pourtant on observe une grande diversité dans la façon dont les personnes et les groupes le comprennent, le vivent et l'expriment.