Plan d'action d'IVADO en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

2025-2030

IVADO

Université de Montréal
Polytechnique Montréal
HEC Montréal
Université Laval
McGill University

CANADA FIRST RESEARCH EXCELLENCE FUND
APOGÉE CANADA FONDS D'EXCELLENCE EN RECHERCHE

Québec



TABLE DES MATIÈRES

03 **Mot de la direction**

05 **Créer les conditions d'une intelligence artificielle responsable et équitable**

05 Vision

06 Énoncé de principes

07 **Comprendre les enjeux**

09 **Une démarche collaborative**

09 Coconstruction avec des spécialistes des groupes sous-représentés

10 Un groupe de travail interuniversitaire sur l'EDI (U5)

10 Mobiliser l'expertise de recherche

10 Implication de la gouvernance et des équipes opérationnelles d'IVADO

11 **Plan d'action**

12 AXE 1 | Affiner la méthodologie

12 AXE 2 | Élargir et diversifier le bassin de talents

13 AXE 3 | Renforcer l'inclusion

13 AXE 4 | Intégrer l'EDI dans la recherche en IA

14 AXE 5 | Mesurer l'impact

15 **Un plan porté par l'ensemble**

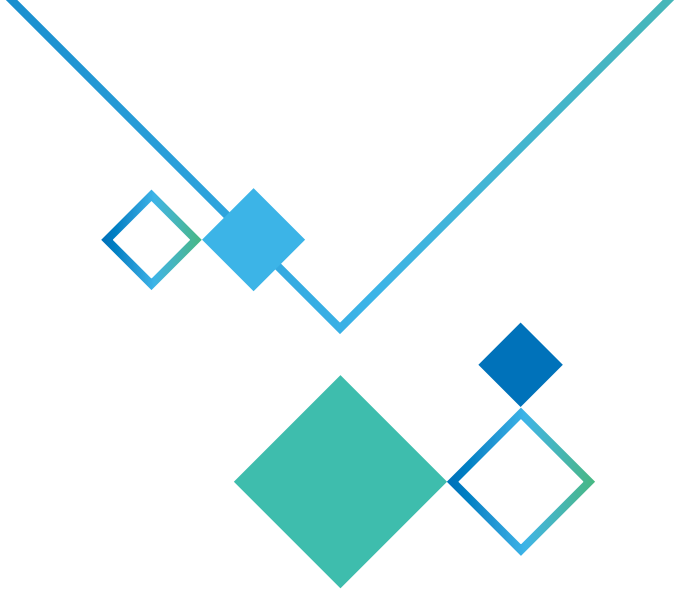
15 **Exemples d'initiatives**

17 **Nos partenaires**

18 **Remerciements**

20 **Références**

MOT DE LA DIRECTION



L'intelligence artificielle influence de façon croissante la façon dont nous apprenons, travaillons, décidons et innovons. À mesure que son rôle s'accroît, ses impacts, positifs comme négatifs, deviennent plus visibles et plus structurants. Une technologie d'une telle portée exige une responsabilité proportionnelle à son influence. Elle doit être conçue avec rigueur scientifique, mais aussi avec une attention réelle aux inégalités qu'elle peut reproduire ou amplifier, car les choix faits aujourd'hui dans le développement et l'adoption de ces technologies façonneront durablement nos institutions et nos milieux de vie.

Le projet IAR^3 — pour l'adoption et le développement d'une intelligence artificielle robuste, raisonnante et responsable — incarne cette ambition forte : faire évoluer en profondeur la manière dont l'IA est développée, adoptée et gouvernée. Porté par IVADO, piloté par l'Université de Montréal et ses partenaires (Polytechnique Montréal, HEC Montréal, l'Université Laval et l'Université McGill) ce projet crée les conditions d'un changement structurant dans l'écosystème de l'IA. Cette ambition est exigeante. Mais comment et par où commencer?

Tout d'abord, en intégrant de manière continue les principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) dans l'ensemble du fonctionnement d'IVADO. Sur ce plan, nous ne partons pas de zéro : IVADO a déjà démontré sa capacité à promouvoir et à appliquer ces principes, notamment dans le cadre de son initiative *Data Serving Canadians*, menée en partenariat avec l'Université de Montréal, HEC Montréal et Polytechnique Montréal. Le présent plan s'appuie sur ces fondements et les adapte au contexte du projet IAR^3. La direction d'IVADO s'engage à porter cette démarche au plus haut niveau de l'organisation et à en assurer la cohérence dans l'ensemble de ses initiatives, en renforçant la gouvernance et le leadership en matière d'EDI, en continuant de transformer durablement notre culture organisationnelle, et en poursuivant la mise en place de mécanismes rigoureux de suivi et d'évaluation de nos actions.

Ensuite, en faisant rayonner cette vision au sein de l'écosystème qu'IVADO mobilise, qu'il s'agisse de recherche, d'innovation, de formation ou de mobilisation des connaissances. Cela signifie travailler étroitement avec nos partenaires universitaires, industriels et communautaires afin que ces principes se traduisent concrètement dans les projets, les processus de sélection, les pratiques de collaboration et les retombées des travaux menés. Et se traduisent concrètement aussi dans les parcours

de chaque personne membre de notre écosystème, en renforçant l'équité dans l'accès aux opportunités, aux ressources et aux espaces décisionnels.

L'EDI n'est pas un volet périphérique de notre démarche : elle en est une condition structurante. Comprendre les impacts différenciés de l'IA, collaborer avec les communautés concernées et agir sur les structures qui façonnent nos milieux sont des exigences indissociables d'un projet d'excellence comme IAR³.

Pour autant, ce plan d'action ne prétend pas apporter des réponses définitives. Il trace une direction, propose des leviers d'action et affirme une volonté de transformation durable. Sa réussite reposera sur l'engagement continu de nos équipes, de nos partenaires et des communautés avec lesquelles nous collaborons. L'ampleur du projet IAR³ implique une responsabilité claire : contribuer à une IA à la fois innovante, équitable et responsable.

Mélanie Bosc
Directrice générale adjointe d'IVADO



CRÉER LES CONDITIONS D'UNE INTELLIGENCE ARTIFICIELLE RESPONSABLE ET ÉQUITABLE

Vision

L'intelligence artificielle (IA) transforme rapidement les milieux de vie, de travail et de recherche. Si son potentiel est immense, les risques et inégalités qu'elle peut amplifier le sont tout autant. Pour qu'elle profite véritablement à l'ensemble de la société, son développement et son adoption doivent être guidés par des principes éthiques et une attention rigoureuse à ses impacts sociaux.

Dans le cadre de son projet IAR[3], IVADO porte la vision d'une intelligence artificielle robuste, raisonnante et responsable, et reconnaît que celle-ci ne peut émerger que dans un écosystème qui reflète la diversité des expériences, des savoirs et des perspectives. Le présent plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion traduit en engagements concrets cette ambition. Il constitue le cadre structurant des actions à déployer au sein du Consortium et dans l'écosystème qu'il mobilise.

IVADO agit ainsi en étroite collaboration avec ses partenaires universitaires, industriels et communautaires afin de créer les conditions favorables, dans les milieux de la recherche, de la formation et de l'innovation, au développement d'une IA plus inclusive et à son adoption éclairée. Cela implique d'anticiper et de réduire les biais, d'élargir la participation aux espaces de recherche et de décision, et de soutenir des milieux où toutes et tous peuvent contribuer pleinement au développement et au transfert des connaissances.

Cette vision pour une intelligence artificielle robuste, raisonnante et responsable s'arrime aux initiatives de l'Université de Montréal et se déploie en collaboration avec Polytechnique Montréal, l'Université Laval, HEC Montréal et l'Université McGill, autour d'un engagement commun pour une IA plus équitable.

IVADO travaille également à établir des relations pérennes, respectueuses et réciproques avec les Premiers Peuples. Compte tenu de la spécificité de cet engagement, un plan d'action distinctif a été élaboré.

Énoncé de principes

Ce plan d'action repose sur trois principes qui constituent le cadre de référence guidant IVADO et ses parties prenantes dans leur effort pour faire évoluer l'écosystème de l'intelligence artificielle.

Coconstruction	Rigueur scientifique	Transformation structurelle
Élaborée avec les personnes concernées par les enjeux d'équité en IA, y compris les membres des groupes sous-représentés.	Appuyée sur une revue de littérature et de connaissances scientifiques en EDI (Équité, Diversité, Inclusion).	Orientée vers un changement des cadres institutionnels, au-delà des pratiques individuelles.

Coconstruction

IVADO s'appuie sur la participation active de toutes les parties prenantes, incluant les membres des groupes sous-représentés et mise sur la coconstruction pour atteindre ses objectifs. Les orientations retenues sont issues d'un dialogue structuré et d'un partage de l'espace de réflexion, afin d'ancrer les actions dans des besoins réels et partagés (voir p. 9).

Rigueur scientifique

L'élaboration de ce plan repose sur une posture d'analyse rigoureuse. Elle reconnaît que l'IA n'affecte pas toutes les communautés de la même manière et s'appuie sur la recherche scientifique, les données probantes ainsi que sur les savoirs et expertises des partenaires mobilisés pour produire une analyse des enjeux et des dynamiques qui traversent l'écosystème de l'IA (voir p. 7).

Transformation structurelle

Le plan d'action d'IVADO adopte une stratégie à double volet : corriger les sous-représentations actuelles tout en transformant les systèmes et structures organisationnelles pour garantir une équité durable. Ces stratégies s'étendent à l'ensemble des activités d'IVADO, de la recherche à la culture institutionnelle, en passant par la gouvernance et la gestion des programmes. Cette transformation est portée au plus haut niveau de l'organisation, la direction et les instances de gouvernance d'IVADO s'engageant à intégrer les principes d'EDI dans les décisions stratégiques et les pratiques du Consortium.

COMPRENDRE LES ENJEUX

Le plan d'action en EDI d'IVADO répond à un constat bien documenté : les technologies d'IA n'ont pas les mêmes effets sur l'ensemble des communautés. Les études montrent que des obstacles systémiques ancrés dans les biais algorithmiques, les cultures organisationnelles, les pratiques universitaires et les inégalités structurelles persistent dans l'écosystème de l'IA.

Ces obstacles entravent la pleine participation, la reconnaissance et la progression des personnes sous-représentées dans ce domaine.

L'analyse présentée dans le tableau ci-dessous s'appuie sur un corpus de travaux scientifiques et institutionnels portant sur les enjeux d'équité dans les technologies et dans les milieux de recherche. Elle met en évidence les réalités vécues par différents groupes sous-représentés et les dynamiques systémiques qui façonnent encore aujourd'hui l'écosystème de l'IA.

Groupes sous-représentés en IA	Obstacles documentés	Pistes de solution documentées
Personnes racisées	• Biais algorithmiques entraînant des effets discriminatoires (emploi, logement, justice). • Manque de transparence compliquant l'identification et la correction des biais. • Sous-représentation et manque de reconnaissance en recherche. • Obstacles persistants à la publication, au financement et à l'avancement.	• Améliorer l'accès aux ressources, aux réseaux et aux occasions. • Renforcer la participation active dans les espaces de décision et de recherche. • Inclure des personnes racisées dans la conception, l'évaluation et l'orientation des systèmes d'IA.
Personnes africaines, caribéennes et noires	• Biais algorithmiques exacerbés (ex.: moteurs de recherche et systèmes de reconnaissance), renforçant stéréotypes et discriminations. • Inégalités d'accès aux technologies, aux données et aux compétences. • Barrières systémiques en milieu universitaire : racisme, isolement, pression de représentation, difficultés d'accès au financement et à la publication.	• Adopter des approches de recherche fondées sur les liens avec les communautés et leur engagement. • Reconnaître la pluralité des savoirs, incluant ceux historiquement marginalisés. • Soutenir une participation pleine et effective.

Groupes sous-représentés en IA	Obstacles documentés	Pistes de solution documentées
Peuples autochtones	• Technologies d'IA pouvant perpétuer le colonialisme (exploitation de données autochtones, reproduction de biais et renforcement de la surveillance). • Absence de consultation dans le développement technologique, menant à des solutions inadaptées. • Recherche universitaire menée sans retombées pour les communautés. • Méfiance envers le milieu universitaire.	• Rompre avec les pratiques coloniales dans les méthodes de recherche. • Assurer la souveraineté des données autochtones. • Assurer une participation active des communautés autochtones dans le développement de l'IA.
Femmes	• Sous-représentation dans les parcours de formation, l'industrie et les postes décisionnels. • Biais sexistes (embauche, promotion) et inégalités salariales. • Discrimination, stéréotypes et harcèlement nuisant au climat de travail. • Rareté de modèles féminins dans les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM), réduisant l'attrait et le sentiment de légitimité dès l'orientation scolaire.	• Combiner politiques institutionnelles et mesures de protection. • Augmenter la participation aux instances de décision. • Mettre en place des pratiques de recrutement et d'évaluation plus équitables. • Assurer un accompagnement continu pour l'accès, l'avancement et la rétention.
Personnes en situation de handicap	• Faible représentation et visibilité en (milieu universitaire et secteur du numérique). • Mesures d'accommodement insuffisantes (centrées diagnostic médical ou responsabilité individuelle plutôt que sur l'institution). • Pression liée au dévoilement d'un handicap invisible. • Reconnaissance limitée des contributions intellectuelles, avec rôle souvent réduit à celui de sujets de test.	• Assurer des politiques d'accommodement à l'échelle institutionnelle. • Corriger les biais algorithmiques. • Reconnaître l'expertise des personnes en situation de handicap.

Groupes sous-représentés en IA	Obstacles documentés	Pistes de solution documentées
Personnes 2ELGBTQIA+	• Milieux scientifiques et technologiques où les normes binaires de genre marginalisent leurs identités. • Harcèlement, isolement et détresse psychologique accrus, particulièrement chez les personnes trans et non binaires. • Algorithmes qui mégenrent ou reproduisent des préjugés homophobes et transphobes. • Instrumentalisation de la visibilité.	• Assurer des politiques institutionnelles inclusives. • Assurer la participation active des personnes 2ELGBTQIA+ aux décisions. • Assurer une gouvernance fondée sur l'équité pour réduire les inégalités.

UNE DÉMARCHE COLLABORATIVE

Ce plan est le fruit d'une démarche participative initiée par la direction d'IVADO et mobilisant de nombreuses parties prenantes de l'écosystème de l'IA au Québec. Ancrée dans les principes d'IAR[3], cette démarche place les personnes issues des groupes sous-représentés au cœur du processus.

Coconstruction avec des spécialistes des groupes sous-représentés

Plusieurs initiatives ont été mises en place afin de favoriser une participation active, dans une approche « rien pour nous sans nous »:

→ Un **groupe de travail** formé de spécialistes du domaine des technologies, de la recherche et de l'EDI dont les savoirs et expériences ont été intégrés directement dans la conception du plan d'action.

→ Des **partenariats communautaires** avec des organisations et leaders membres de groupes sous-représentés œuvrant dans le secteur des technologies et de l'IA, permettant de recueillir leurs préoccupations, besoins et perspectives.

→ Des **mécanismes de participation** accessibles et adaptés aux besoins linguistiques, culturels et d'accessibilité physique ou virtuelle.

→ La **rémunération** des expertises, reconnaissant le temps et les connaissances partagées.

Ces espaces de cocréation ont permis d'enrichir les orientations du plan d'action et de garantir que les recommandations proposées s'ancrent dans les réalités vécues par les membres des groupes sous-représentés dans les milieux technologiques.

Un groupe de travail interuniversitaire sur l'EDI (U5)

Un groupe de travail réunissant les conseillères et conseillers en EDI provenant des 5 universités partenaires (U5) a été mis en place. Ces rencontres ont permis :

- → Un **échange d'expériences et de pratiques** concernant les enjeux propres aux groupes sous-représentés dans les institutions respectives ;
- → La formulation **d'actions concrètes** pour favoriser le développement de pratiques plus équitables au sein de l'écosystème d'IVADO ;
- → La coconstruction de la stratégie EDI **en s'appuyant sur les initiatives existantes dans les universités du U5,** afin d'optimiser les ressources, assurer la pérennité des actions et favoriser la complémentarité entre les milieux.

Mobiliser l'expertise de recherche

Dans le cadre de la programmation scientifique intersectorielle IAR[3], dix regroupements de recherche ont été constitués, dont un Regroupement consacré à l'éthique, à l'EDI et à l'Engagement avec les Premiers Peuples (EPP).

Le Regroupement Éthique, EDI et Engagement autochtone :

- → Examine les implications éthiques et sociétales des technologies basées sur l'IA ;
- → Contribue à l'intégration des bonnes pratiques d'EDI et d'EPP dans l'ensemble des regroupements ;
- → Mobilise des chercheuses et chercheurs en début de carrière issus de disciplines diverses afin d'enrichir les perspectives et favoriser la diversité des savoirs.

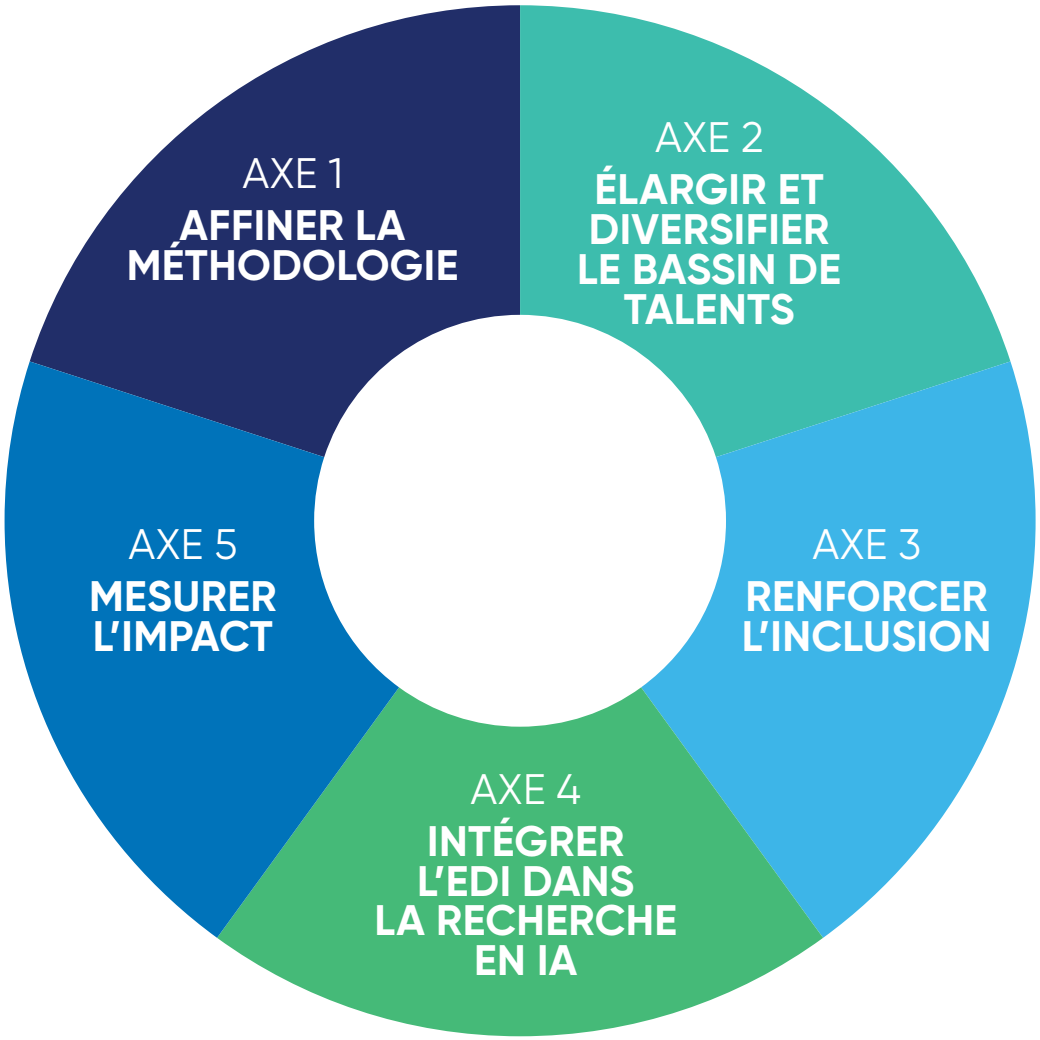
Cette contribution scientifique veille à la concordance entre les plans d'action en matière d'EDI et d'EPP et les orientations de la recherche menée au sein d'IVADO.

Implication de la gouvernance et des équipes opérationnelles d'IVADO

La gouvernance et les équipes opérationnelles d'IVADO ont été étroitement impliquées dans l'élaboration de la stratégie d'EDI, afin d'en assurer la cohérence avec les orientations du Consortium et son déploiement durable. Cette démarche a notamment reposé sur :

- → Le **pilotage de la direction d'IVADO,** ainsi que la contribution de la direction scientifique, qui ont orienté la définition des priorités stratégiques et des actions du plan.
- → La **mobilisation du comité de gouvernance et d'EDI,** qui a formulé des recommandations structurantes et contribué à orienter les priorités du plan.
- → L'implication des **équipes opérationnelles,** qui ont pris part à la réflexion sur l'intégration durable des pratiques d'EDI dans les activités du Consortium.

PLAN D'ACTION ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION



AXE 1

Se doter de données fiables sur la représentation et les expériences des groupes sous-représentés au sein de l'écosystème d'IVADO, afin d'orienter les actions du plan.

AXE 2

Accroître la participation et les voix des personnes des groupes sous-représentés en IA et enrichir le bassin de talents et d'idées de l'écosystème IVADO.

AXE 3

Propulser une culture organisationnelle inclusive pour créer des milieux d'études, de recherche et de travail où les différents talents peuvent exceller.

AXE 4

Accroître les retombées de la recherche en IA pour l'ensemble de la société, en faisant dialoguer l'EDI et la recherche en IA, et en diversifiant les approches.

AXE 5

Mesurer les progrès réels et les impacts du plan d'action pour les groupes sous-représentés et le développement d'une IA responsable.

AXE 1
AFFINER LA MÉTHODOLOGIE

Objectif

Se doter de données fiables sur la représentation et les expériences des groupes sous-représentés au sein de l'écosystème d'IVADO, afin d'orienter les actions du plan.

Mise en œuvre

→ Développer un cadre rigoureux, éthique et conforme aux exigences légales pour la collecte, la gestion et le traitement des données d'auto-déclaration.

→ Établir un diagnostic comparatif sur les obstacles systémiques des groupes sous-représentés dans le milieu de la recherche au Canada et au sein de l'écosystème d'IVADO.

→ Déployer un plan de communication pour assurer la transparence des engagements.

AXE 2
ÉLARGIR ET DIVERSIFIER LE BASSIN DE TALENTS

Objectif

Accroître la participation et les voix des personnes des groupes sous-représentés en IA et enrichir le bassin de talents et d'idées de l'écosystème IVADO.

Mise en œuvre

→ Mener des actions de sensibilisation et de découverte de l'IA en collaborant avec les partenaires communautaires pour susciter l'intérêt de la relève.

→ Soutenir les étudiantes et étudiants des groupes sous-représentés en IA par des actions ciblées.

→ Favoriser le recrutement et le soutien des talents de groupes sous-représentés au sein du corps professoral et de la communauté de recherche.

AXE 3
RENFORCER L'INCLUSION

Objectif

Propulser une culture organisationnelle inclusive pour créer des milieux d'études, de recherche et de travail où les différents talents peuvent exceller.

Mise en œuvre

- → Agir sur la culture des milieux scientifiques et universitaires dans les initiatives institutionnelles.
- → Intégrer l'EDI dans toutes les décisions stratégiques et opérationnelles d'IVADO.
- → Former et outiller les équipes à la promotion d'un climat de travail inclusif.
- → Mobiliser le réseau de partenaires autour de la coconstruction d'activités d'IVADO.

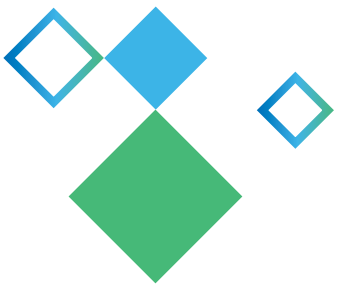
AXE 4
INTÉGRER L'EDI DANS LA RECHERCHE EN IA

Objectif

Accroître les retombées de la recherche en IA pour l'ensemble de la société, en faisant dialoguer l'EDI et la recherche en IA, et en diversifiant les approches.

Mise en œuvre

- → Promouvoir les principes d'EDI pour développer des technologies justes et inclusives.
- → Outiller la communauté de recherche sur l'intégration des principes d'EDI à leurs projets.
- → Diffuser et mobiliser les savoirs en IA auprès de la société en collaboration avec nos partenaires.



AXE 5
MESURER L'IMPACT

Objectif

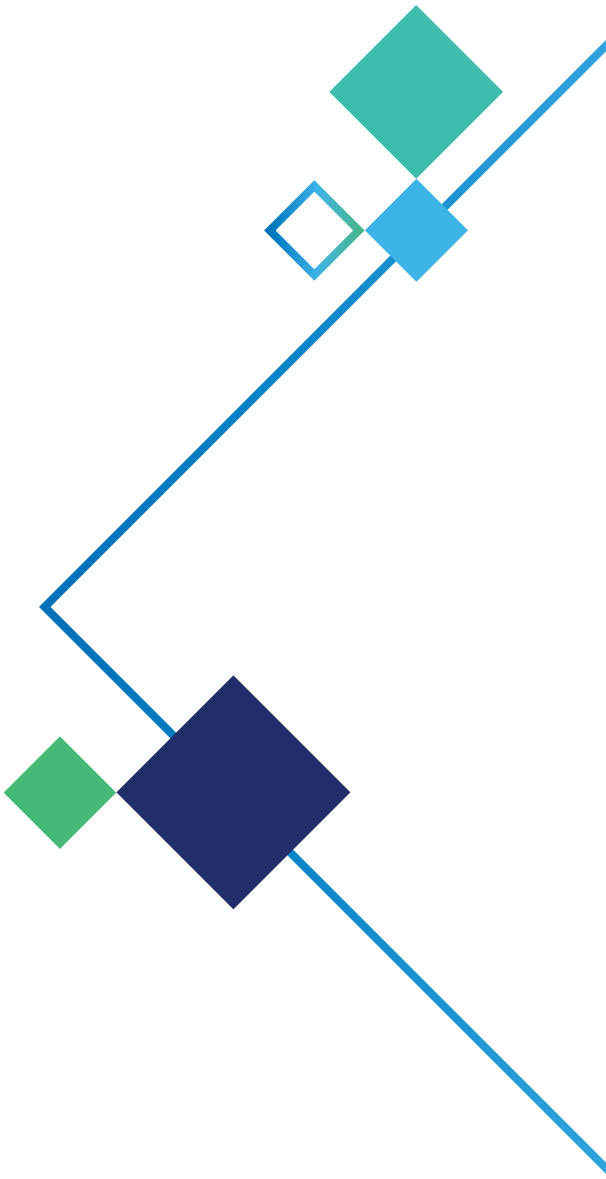
Mesurer les progrès réels et les impacts du plan d'action pour les groupes sous-représentés et le développement d'une IA responsable.

Mise en œuvre

→ Définir des indicateurs clairs, quantitatifs et qualitatifs et mettre en place des mécanismes d'analyse de données pour mesurer l'atteinte des objectifs de ce plan d'action.

→ Réviser périodiquement les indicateurs pour ajuster les stratégies et les mécanismes.





UN PLAN PORTÉ PAR L'ENSEMBLE

À IVADO, l'EDI constitue un engagement institutionnel porté par la direction générale et l'ensemble du comité de direction, qui en assurent l'intégration dans les orientations stratégiques du Consortium. La responsabilité de sa mise en œuvre est ensuite partagée à tous les niveaux de l'organisation : chaque direction et chaque équipe s'engage à intégrer ces principes dans ses activités quotidiennes, qu'il s'agisse de décisions stratégiques ou d'opérations courantes.

Un comité dédié à la gouvernance EDI

Un comité dédié conseille l'organisation sur sa stratégie EDI et veille à ce que la sélection des membres de chaque comité repose sur les compétences, la complémentarité et la représentation des groupes sous-représentés. Présidé par la directrice générale adjointe d'IVADO, ce comité est composé de deux personnes représentant une organisation membre et d'une représentante du U5 siégeant au Conseil de direction d'IVADO.

Des équipes mobilisées

L'équipe EDI-EPP coordonne la mise en œuvre du plan, mais chaque équipe opérationnelle intègre les principes d'EDI dans ses activités. Les directions des regroupements de recherche y participent aussi, notamment en intégrant les principes d'EDI au sein de leurs équipes et dans les critères d'évaluation des projets financés.

Un travail en réseau

L'équipe EDI-EPP est active au sein du Réseau institutionnel EDI de l'UdeM, de la Communauté de pratique EDI d'Apogée Canada et du RIQEDI (des espaces de partage de ressources et de bonnes pratiques au bénéfice des groupes sous-représentés).

Implication des groupes concernés

Les partenaires communautaires d'IVADO représentent ou travaillent directement avec les groupes sous-représentés. Par leur entremise, les personnes concernées participent à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation du plan.



EXEMPLES D'INITIATIVES

Technovation Montréal : former la relève féminine en IA

IVADO appuie Technovation Montréal, un organisme qui encourage la participation des filles et des jeunes femmes de 8 à 25 ans en technologie en renforçant leurs capacités par la création d'applications mobiles, avec mentorat et développement de compétences entrepreneuriales. Le programme « Code avec moi - IA » vise à les initier aux principes de l'IA afin d'en faire des utilisatrices averties. L'initiative contribue à diversifier le bassin de talents dans l'écosystème québécois de l'IA en intervenant à un jeune âge.

AI4Good Lab - Mila : camp d'été intensif en apprentissage automatique

IVADO soutient ce programme de sept semaines qui offre l'opportunité aux femmes et aux personnes de diversité de genre de développer des compétences pour élaborer des projets d'apprentissage automatique. Il comprend de la formation intensive et du développement de prototypes d'IA répondant à des problèmes sociaux. Le programme accepte 25 participantes par cohorte et offre une allocation. Le AI4Good Lab bâtit une culture technologique plus inclusive et prépare les personnes à des carrières en IA.

Séances d'intégration : sensibiliser les nouveaux talents

IVADO forme systématiquement ses nouvelles recrues et stagiaires postdoctoraux aux principes EDI dès leur arrivée. Cette initiative ancre ainsi l'EDI dans les pratiques institutionnelles des nouveaux membres plutôt que comme initiative secondaire, reflétant une responsabilité collective envers ses principes dans leur recherche.

Devenirs partagés. Pratiques de l'IA: recherche-création intégrant les principes d'EDI

Résidence et exposition d'artistes ayant collaboré avec des professionnels et professionnelles de recherche en IA autour d'approches critiques féministes, queers et écologiques dans l'objectif de réfléchir à la production de savoirs responsables en IA. Le projet a favorisé le dialogue entre la recherche en EDI, la recherche en IA et la production artistique, démontrant l'avantage pour les scientifiques et les artistes de travailler ensemble dans une démarche créative.

Bibliothèques publiques : ateliers de sensibilisation pour le grand public

En partenariat avec l'Association des bibliothèques publiques du Québec (ABPQ), IVADO déploie des ateliers multigénérationnels théoriques et pratiques et sans prérequis dans les bibliothèques. Les ateliers abordent un large éventail de sujets clés autour de l'IA afin de comprendre son histoire et son fonctionnement ; de cerner ses grands enjeux pour nos démocraties ; de développer son esprit critique et d'en faire un usage responsable.

NOS PARTENAIRES

IVADO a la chance de compter sur un réseau de partenaires engagés à favoriser l'accès des groupes sous-représentés aux technologies et à l'IA. Ce réseau constitue un atout essentiel pour la mise en œuvre du plan d'action dans le cadre d'IAR[3].

Partenaires académiques

Comité U5 EDI
CIFAR
EDIT-STEM Université Carleton
Fondation Arbour
Groupe de travail EDI de l'UdeM
OBVIA

Partenaires communautaires

AIMS

Association des biblio-thèques publiques du Québec

Y des Femmes

Université du 3e Âge

Groupe 3737

IVADO

Technovation

Institut des Sciences, des Technologies et des Études avancées d'Haïti (ISTEAH)

QueerTech

Parité Sciences

Nord Ouvert

REMERCIEMENTS

IVADO tient à remercier chaleureusement les partenaires qui ont contribué à l'élaboration de ce plan d'action. Leur expertise a permis de s'assurer que l'approche d'IVADO en matière d'EDI soit exhaustive, pertinente et ancrée dans les réalités des personnes directement concernées.

Membres du groupe de travail

Adèle Salin-Cantegrel, directrice générale de Scikoop

Bibiana Pulido, cofondatrice et directrice générale du RIQEDI

Chloé Saintesprit, consultant·e en gestion, gouvernance et stratégie équité, diversité et inclusion

Fran Delhoume, cofondatrice de Nüense

Ingrid Lathoud, conseillère à la recherche, Cégep de Saint-Jérôme

Juan Camilo Cardenas, entrepreneur et conseiller en développement stratégique

Melissa St-Louis, cofondatrice de Nüense

Lisanne Tremblay, consultante en EDI, enseignement supérieur et recherche


AIR CANADA




IVADO
Université de Montréal
Polytechnique Montréal
HEC Montréal
Université Laval
McGill University


IVADO


FAIS UNE DIFFÉRENCE.
RENFORCE TON EXPERTISE.
POSTULE DÈS MAINTENANT /
CAREERS.RTX.COM



Références

Access ADVANCE. (2021). Equal access: Making STEM departments more accessible to and inclusive of faculty with disabilities. University of Washington. https://accesscomputing.uw.edu/brief/equal-access-making-stem-departments-more-accessible-to-and-inclusive-of-faculty-with-disabilities/

Anderson, A. A. (2005). The Community Builder's Approach to Theory of Change: A Practical Guide to Theory Development. The Aspen Institute Roundtable on Community Change.

Bathini, D. R., & Pardo, T. A. (2020). Inclusive public engagement: Strategies for effective consultation. Public Administration Review, 80(2), 249-261.

Benjamin, R. (2019). Race after technology: Abolitionist tools for the new Jim Code. Polity.

Broussard, M. (2018). Artificial unintelligence: How computers misunderstand the world. MIT Press.

Brown, N. (2020). Disclosure in academia: A sensitive issue. Dans N. Brown et J. Leigh (dir.) Ableism in Academia: Theorising experiences of disabilities and chronic illnesses in higher education. UCL Press.

Brown, N., & Leigh, J. (2018). Ableism in academia: where are the disabled and ill academics? Disability & Society, 33(6), 985–989. https://doi.org/10.1080/09687599.2018.1455627

Castro, F. et al. (2024). Experiences of faculty and scientists with disabilities at academic institutions in the United States. mdRxiv. https://doi.org/10.1101/2024.02.12.24302692

Cech, E. A. et Waidzunas, T. J. (2021). Systemic inequalities for LGBTQ professionals in STEM. Science Advances, 7(3). https://www.science.org/doi/10.1126/sciadv.abe0933

Collet, I. (2021). Femmes et intelligence artificielle. Enjeux éthiques, enjeux de société. Dans R. Kolar (dir.), Quelques réflexions 50 ans après le suffrage des femmes (p. 211–247).

Conseil des académies canadiennes. (2022). Entre progrès et défis. Comité d'experts sur l'intelligence artificielle en sciences et en génie.

Conseil du statut de la femme. (2023). Intelligence artificielle : des risques pour l'égalité entre les femmes et les hommes. https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Avis_intelligence_artificielle.pdf

Crawford, K. (2021). Atlas of AI: Power, politics, and the planetary costs of artificial intelligence. Yale University Press.

Dali, K. (2018). The right to be included: Ensuring the inclusive learning and work environment for people with disabilities in academia. Information and Learning Sciences, 119(9/10), 486-513. https://doi.org/10.1108/ILS-04-2018-0032

Déclaration de Montréal IA responsable. (2018). Rapport de la déclaration de Montréal pour un développement responsable de l'intelligence artificielle. Université de Montréal. https://docs.wixstatic.com/ugd/ebc3a3_d806f109c4104c91a2e719a7bef77ce6.pdf

Delacour, E. (2021a, 8 mars). L'avenir de l'IA sera-t-il féministe ? CScience. https://web.archive.org/web/20251118131333/https://www.cscience.ca/lavenir-de-lia-sera-t-il-feministe/

Delacour, E. (2021b, 21 mai). Faut-il aider les femmes à prendre leur place en IA ? CScience. https://web.archive.org/web/20260115042952/https://www.cscience.ca/faudra-t-il-aider-les-femmes-a-prendre-leur-place-en-ia/

Devito, M. A. et al. (2021). Queer in HCI: Strengthening the community of LGBTQIA+ researchers and research. CHI Conference on human factors in computing systems, Yokohama. https://dl.acm.org/doi/10.1145/3411763.3450403

D'Ignazio, C., & Klein, L. F. (2020). Data feminism. MIT Press.

Dolan, V. L. B. (2021). '...but if you tell anyone, I'll deny we ever met:' the experiences of academics with invisible disabilities in the neoliberal university. International Journal of Qualitative Studies in Education, 36(4), 689–706. https://doi.org/10.1080/09518398.2021.1885075

Eubanks, V. (2018). Automating inequality: How high-tech tools profile, police, and punish the poor. St. Martin's Press.

Field, S. et Rajewski, A. (2021). Challenges facing LGBTQ+ early-career scientists and how to engage in changing the status quo. Plant Cell, 33(6). 1859-1862. https://doi.org/10.1093/plcell/koab094

Greider. C.W. et al. (2019). Increasing gender diversity in the STEM research workforce. Science, 366(6466),692-695. https://www.science.org/doi/10.1126/science.aaz0649

Guo, J., Farhang-Razi, V., & Algra, P. R. (2019). AI: A Glossary of Terms. Dans E. R. Ranschaert, S. Morozov, & P. R. Algra, Artificial Intelligence in Medical Imaging (1st ed.). Springer.

Hellström T., Dignum, V. et Bensch, S. (2020). Biais in Machine Learning – What is it good for? NeHuAI@ECAI.

High-Level Expert Group on Artificial Intelligence. (2019). A Definition of AI: Main Capabilities and Disciplines. https://www.aepd.es/sites/default/files/2019-12/ai-definition.pdf

IVADO. Cadre de référence d'IVADO en matière d'EDI 2018-2023 https://ivado.ca/PDF/Cadre-reference-EDI/

Kukutai, T., & Taylor, J. (dir.) (2016). Indigenous Data Sovereignty: Toward an Agenda. Australian National University Press.

Langevin J, Rocque S, Chalghoumi H, Ghorayeb A. (2011). Rapport de recherche pour les milieux associatifs de Montréal – Accessibilité universelle et designs contributifs (version 5.3). Université de Montréal.

Lindsay, S., & Fuentes, K. (2022). It is time to address ableism in academia: a systematic review of the experiences and impact of ableism among faculty and staff. Disabilities, 2(2), 178-203. https://doi.org/10.3390/disabilities2020014

Manasi, A., Panchanadeswaran, S., Sours, E., et Lee, S. J. (2022). Mirroring the bias: gender and artificial intelligence. Gender, Technology and Development 26(3), 295–305. https://doi.org/10.1080/09718524.2022.2128254

McAra-Hunter, D. (2024). How AI hype impacts the LGBTQ+community. AI Ethics. https://doi.org/10.1007/s43681-024-00423-8

McGregor, D., Restoule, J. P., & Johnston, R. (dir.). (2020). Indigenous research: Theories, practices, and relationships. Canadian Scholars' Press.

McIlwain, C. D. (2020). Black software: The Internet & racial justice, from the AfroNet to Black Lives Matter. Oxford University Press.

McMaster University. (2024). Inclusive Excellence and Meritocracy. https://equity.mcmaster.ca/strategy/towards-inclusive-excellence/the-inclusive-excellence-framework/

Mills, C. W. (2019). Intercultural public participation in policy development: Theoretical frameworks and practical guidance. International Journal of Public Administration, 42(12), 977-988.

Muller, V. C. (2020). Ethics of Artificial Intelligence and Robotics. Dans E. N. Zalta (dir.), The Stanford Encyclopedia of Philosophy, Winter 2020 ed.

Newman-Griffis, D. et al. (2023). Definition drives design: Disability models and mechanisms of bias in AI technologies. First Monday 28(1) https://dx.doi.org/10.5210/fm.v28i1.12903

Noble, S. U. (2018). Algorithms of oppression: How search engines reinforce racism. NYU Press.

Noble, S. U., & Tynes, B. M. (dir.). (2016). The intersectional internet: Race, sex, class, and culture online. Peter Lang Publishing.

Nurock, V. (2019). L'intelligence artificielle a-t-elle un genre ? Cités, 80, 61–74. https://www.jstor.org/stable/27069020

O'Neil, C. (2016). Weapons of math destruction: How big data increases inequality and threatens democracy. Crown Publishing Group.

Ortiz de Zarate Alcarazo, L. (2022, 24 mars). Pourquoi est-il nécessaire d'inclure la perspective de genre dans les études sur l'intelligence artificielle? Equal Times. https://www.equaltimes.org/pourquoi-est-il-necessaire-d?lang=fr

Programme Dimensions. (2022). Présentation d'une demande de reconnaissance - Guide à l'intention des établissements d'enseignement post-secondaire. https://rqedi.com/boite-a-outils/

Reggiani, M., Gagnon, J.D. & Lunn, R.J. (2024). LGBT+academics' and PhD students' experiences of visibility in STEM: more than raising the rainbow flag. Higher Education, 87, 69–87. https://doi.org/10.1007/s10734-023-00993-2

Roopaei, M., Horst, J., Klaas, E., Foster, G., Salmon-Stephens, T. J., & Grunow, J. (2021, mai). Women in AI: Barriers and solutions. Dans 2021 IEEE World AI IoT Congress (AIIoT) (pp. 0497-0503). IEEE.

Saltes, N. (2020). Disability Barriers in Academia: An Analysis of Disability Accommodation Policies for Faculty at Canadian Universities. Canadian Journal of Disability Studies, 9(1), 53–90. https://doi.org/10.15353/cjds.v9i1.596

Smith, L. T. (2012). Decolonizing Methodologies: Research and Indigenous Peoples (2nd ed.). Zed Books.

Tapu, I. F., & Fa'agau, T. K. (2022). A new age indigenous instrument: Artificial intelligence and its potential for (de) colonialized data. Harvard Civil Rights - Civil Liberties Law Review, 57(2), 715-753.

Taylor, L., Schroeder, R., & Meyer, E. T. (2019). Critical data studies: An introduction. University of California Press.

Toki, V., & Phillips, A. M. (2024). Intelligence artificielle et droits des peuples autochtones. Dans J. Dupont & M. Dubois (dir.), Angles morts de la gouvernance de l'IA (pp. 123-145). Éditions Tech.

Trotter, D. (2021). LGBTQ+ identities in STEM: A steady leak. Physics in Canada, 77(1). https://pic-pac.cap.ca/index.php/Issues/showpdf/article/v77n1.0-a4148.pdf

UNESCO. (2021). Recommandation sur l'éthique de l'intelligence artificielle. https://www.unesco.org/fr/articles/recommandation-sur-lethique-de-lintelligence-artificielle

Unsay, J.D. (2020). LGBTQ+ in STEM: Visibility and Beyond. Chemistry, 26(40). 8670-8675. https://doi.org/10.1002/chem.202002474

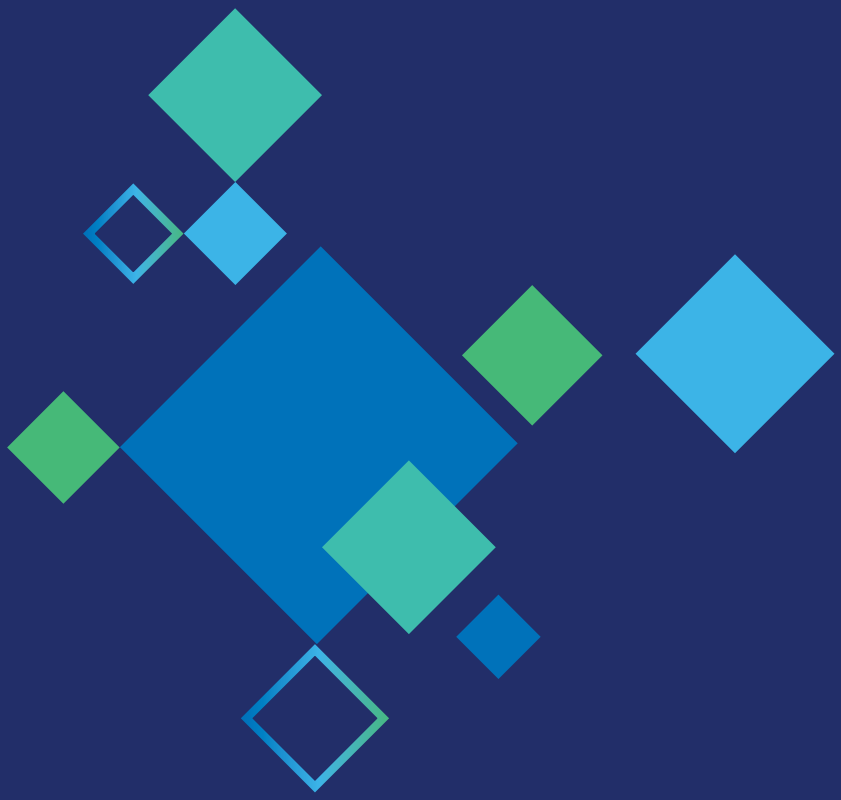
Walter, M., & Andersen, C. (2013). Indigenous Statistics: A Quantitative Research Methodology. Left Coast Press.

Waterfield, B. et al. (2018). Disabled academics: a case study in Canadian universities, Disability & Society, 33(3), 327-348. https://doi.org/10.1080/09687599.2017.1411251

Whittaker, M., Crawford, K., Dobbe, R., et al. (2019). AI Now Report 2019. AI Now Institute.

Yoder, J.B., et Mattheis, A. (2016). Queer in STEM: Workplace Experiences Reported in a National Survey of LGBTQA Individuals in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Careers. Journal of Homosexuality, 63(1). 1-27. https://doi.org/10.1080/00918369.2015.1078632

Young, E., Wajcman, J. and Sprejer, L. (2021). Where are the Women? Mapping the Gender Job Gap in AI. Policy Briefing: Full Report. The Alan Turing Institute. https://www.turing.ac.uk/sites/default/files/2021-03/where-are-the-women_public-policy_full-report.pdf



IVADO

Université de Montréal
Polytechnique Montréal
HEC Montréal
Université Laval
McGill University

Ce projet est financé par le Fonds d'excellence en recherche Apogée Canada.

CANADA FIRST RESEARCH EXCELLENCE FUND | APOGÉE CANADA FONDS D'EXCELLENCE EN RECHERCHE