

**Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Ouest-
de-l'Île-de-Montréal**

Québec 

EDI EN RECHERCHE

Atelier SHERPA

Christine Morin, CCOMTL

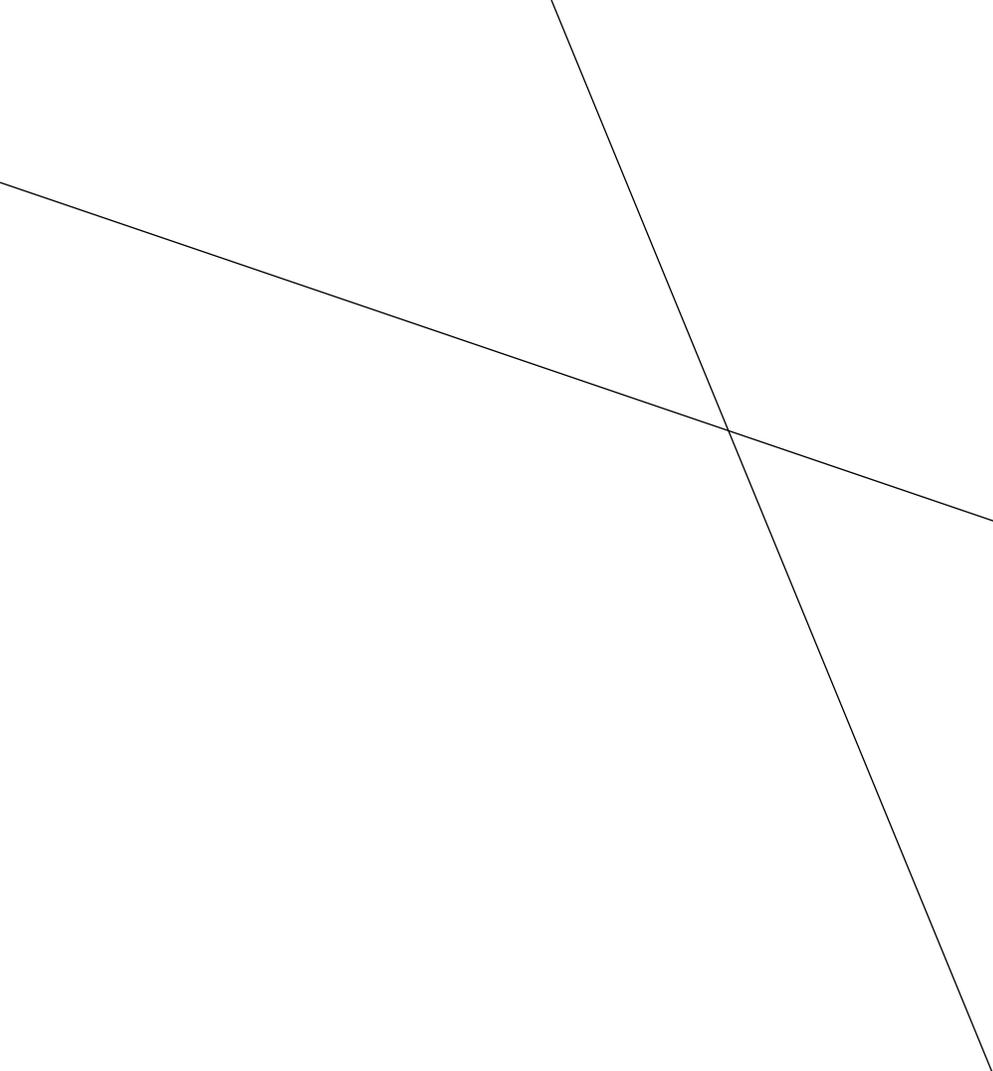
Jean-Charles St-Louis, IU SHERPA

25 octobre 2022

OBJECTIFS DE L'ATELIER

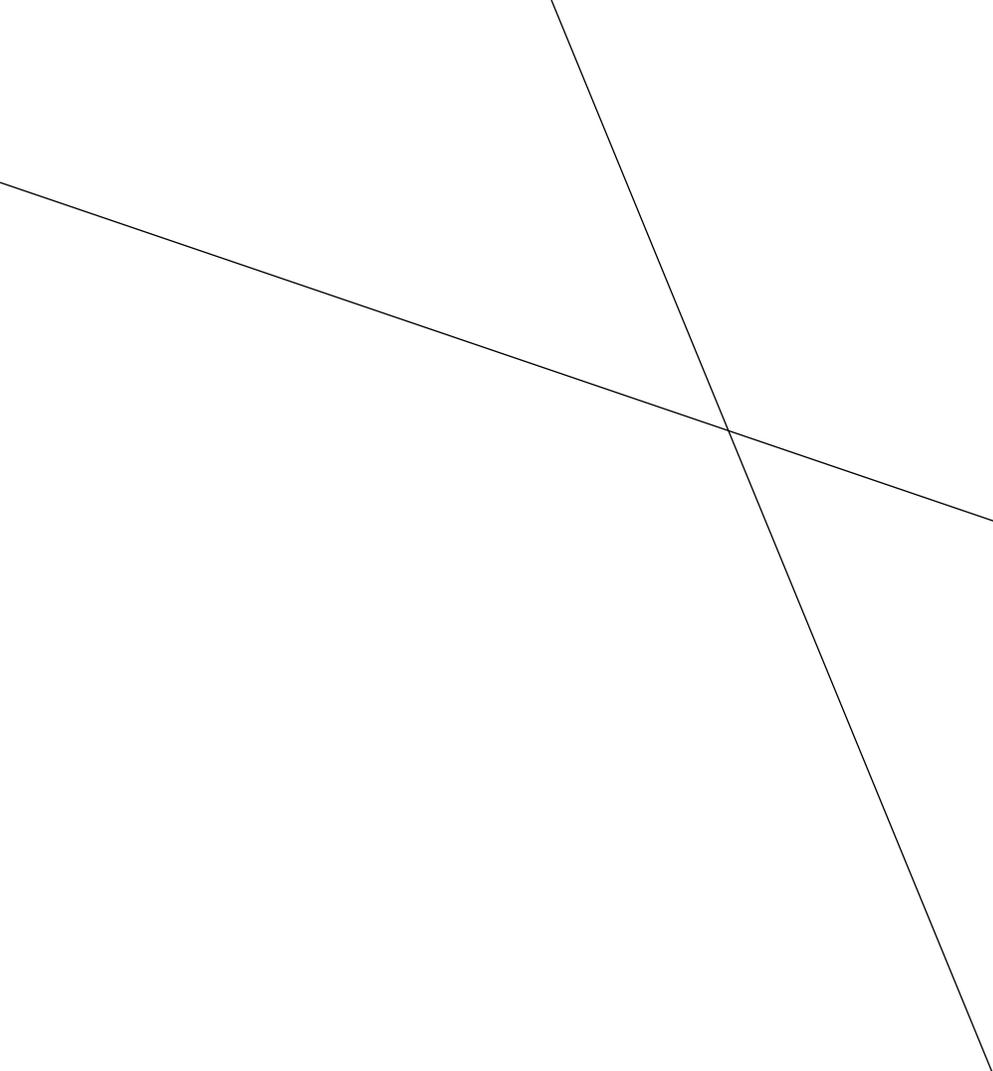
Cet atelier a pour objectif de développer une compréhension commune :

1. des concepts centraux liés à l'EDI, et
2. de ses implications dans l'écosystème de recherche, le développement et la réalisation des projets de recherche

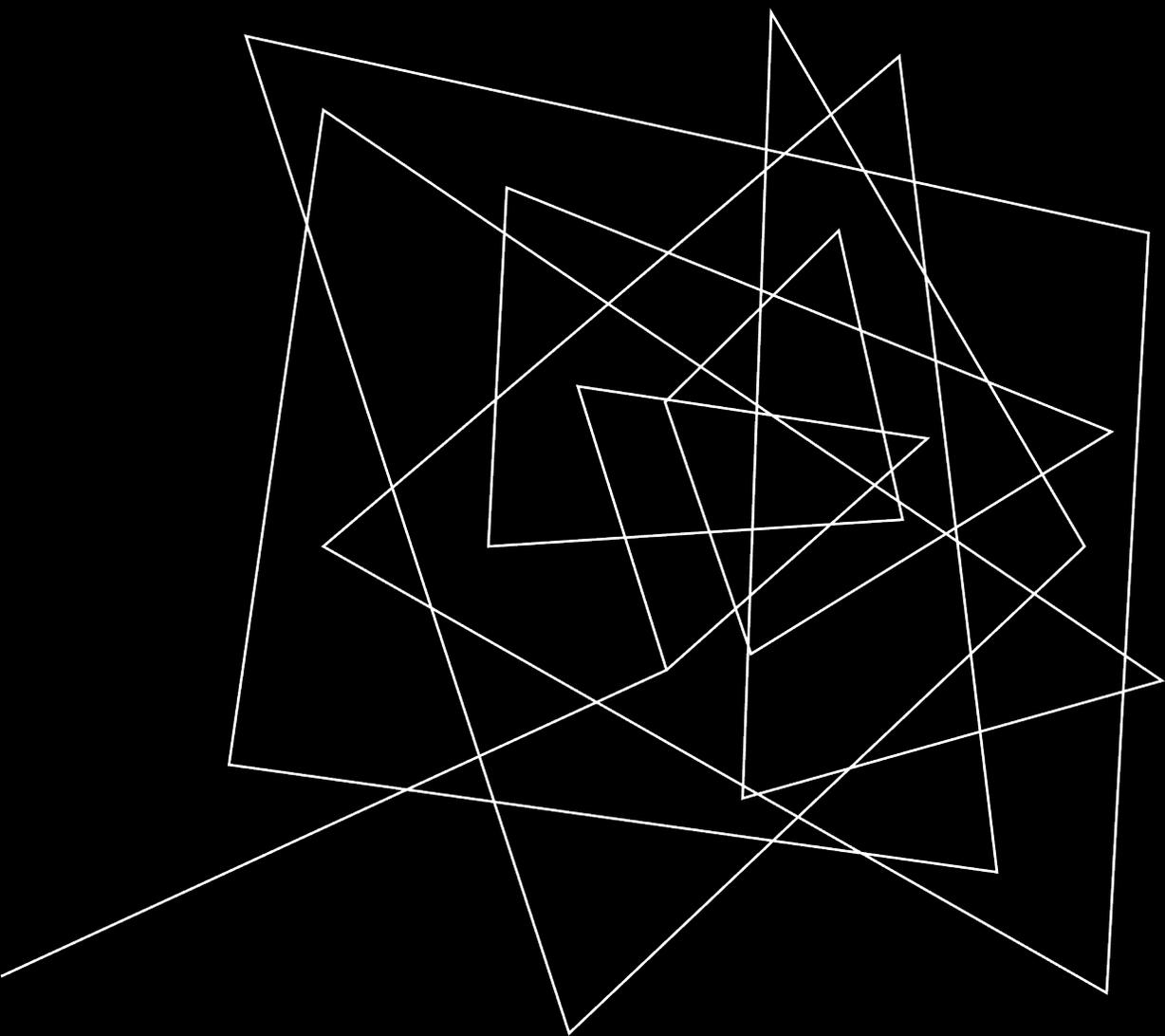


DÉROULEMENT DE L'ATELIER

- 1- Terminologie en vigueur
- 2- EDI et écosystème de la recherche
- 3- EDI et démarches de recherche



POURQUOI PARLER D'EDI EN RECHERCHE ?



TERMINOLOGIE LIÉE À L'EDI

PARTIE 1

DÉFINITIONS DES CONCEPTS

Les significations que nous attribuons à certains concepts sont le reflet des **représentations sociales** que nous avons construites au fil du temps, au sein de contextes sociaux donnés.

La signification de certains termes et concepts liés à **l'inclusion** n'est peut-être pas la même pour toutes et tous.

Nous souhaitons éclaircir le sens de ceux-ci afin d'en permettre l'utilisation, appuyée sur une compréhension commune partagée.

PRÉAMBULE

« Représentations sociales » - Une définition :

« (...) un ensemble organisé d'opinions, d'attitudes, de croyances et d'informations se référant à un objet ou une situation. Elle est déterminée à la fois par le sujet lui-même (son histoire, son expérience), par le système social et idéologique dans lequel il est inséré, et par la nature des liens que le sujet entretient avec le système social »

(Abric, 1989, p. 188)

TRAVAIL EN SOUS-GROUPES

Travail de définition des concepts Diversité, Équité, Inclusion

LA DIVERSITÉ

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.

La diversité se rapporte également à l'identité de genre ou à l'expression de genre. (CRSNG, 2017)

ÉQUITÉ

- **L'équité est synonyme de justice**, c'est-à-dire que les personnes, quelle que soit leur identité, sont traitées de manière juste.
- Il faut veiller à ce que les mécanismes d'affectation des ressources et de prise de décision soient justes pour tous et qu'ils n'introduisent **pas de discrimination en fonction de l'identité**.
- Il faut adopter des mesures pour mettre fin à la discrimination et aux inégalités qui ont été signalées et documentées et 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.

(CRSNG, 2017)

ÉGALITÉ



ÉQUITÉ



INCLUSION

L'**inclusion** se rapporte à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés 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 [des individus].

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» [traduction libre].

(CRSNG, 2017)

INTÉGRATION

Renvoi à un rapport social inégal où l'individu ou le groupe doit s'insérer dans un ensemble plus grand. Les uns sont placés dans une position minoritaire, les autres qui correspondent au tout englobant, dans une position majoritaire. » (Fortin, 2000, p.6)

On donne une place dans un système/milieu/groupe à des personnes qui seraient autrement exclues.

L'individu à intégrer est perçu comme « **différent** » de la **norme**/du groupe, qui lui est perçu comme homogène. C'est à l'individu de s'adapter aux normes et pratiques du milieu auquel il s'intègre.



CONTEXTE ACTUEL EN RECHERCHE AU CANADA/QUÉBEC

PARTIE 2

ÉTAT DES LIEUX : DÉFIS LIÉS À L'EDI EN RECHERCHE

- Le racisme systémique existe dans le secteur de la recherche:
 - Sous-représentation dans le milieu de l'enseignement et de la recherche canadien de personnes racisées et autochtones au sein du corps professoral;
 - Écart de rémunération selon le genre, la race et le statut d'autochtone;
 - Différences significatives dans la qualité de la situation d'emploi pour les personnes racisées (- temps plein, + % chômage)
 - Difficulté pour les groupes sous-représentés d'accéder à des postes de direction en recherche.
- Inégalités liées au genre dans l'octroi de certains financements
- La pandémie de COVID-19 a eu des impacts disproportionnés sur le milieu de la recherche et a possiblement exacerbé les inégalités (notamment en lien avec le genre)

ÉTAT DES LIEUX : DÉFIS LIÉS À L'EDI EN RECHERCHE

- Les jeunes chercheurs.euses et les étudiant.e.s-chercheurs.ses font face à des obstacles et iniquités systémiques en lien avec l'obtention de financements de recherche;
- On recense de nombreux biais liés au genre faisant obstacle à la valorisation des contributions scientifiques provenant des chercheuses (biais liés à l'évaluateur, perception des publications, auto-promotion et référencement);
- Les personnes issues de groupes méritant l'équité sont plus susceptibles de prendre des congés de différentes natures et de subir des préjudices liés à ces derniers (linéarité de la carrière académique, bibliométrie...);
- Manque de données pour suivre et surveiller la situation au regard de l'équité et de la diversité.

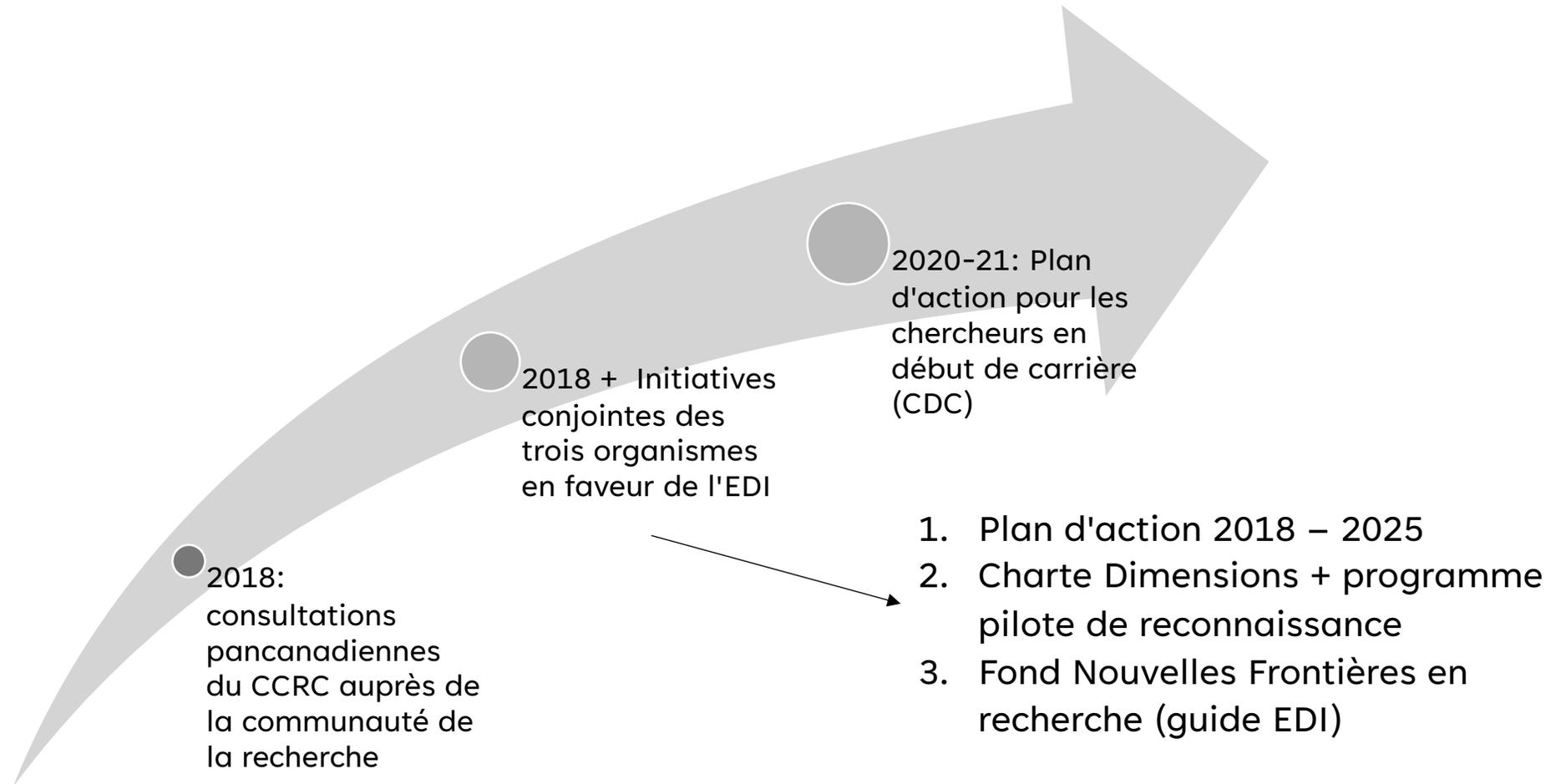
INITIATIVE EDI AU CANADA: MISE EN COMMUN

Le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada et les Instituts de recherche en santé du Canada sont déterminés à appuyer l'excellence en recherche et la formation de la relève en recherche.

La création d'un milieu de la recherche équitable, diversifié et inclusif au Canada **est essentielle à la conduite de travaux de recherche inédits, de qualité exceptionnelle et susceptibles de générer des retombées, qui permettent d'approfondir les connaissances et de résoudre des problèmes locaux, nationaux et mondiaux.**

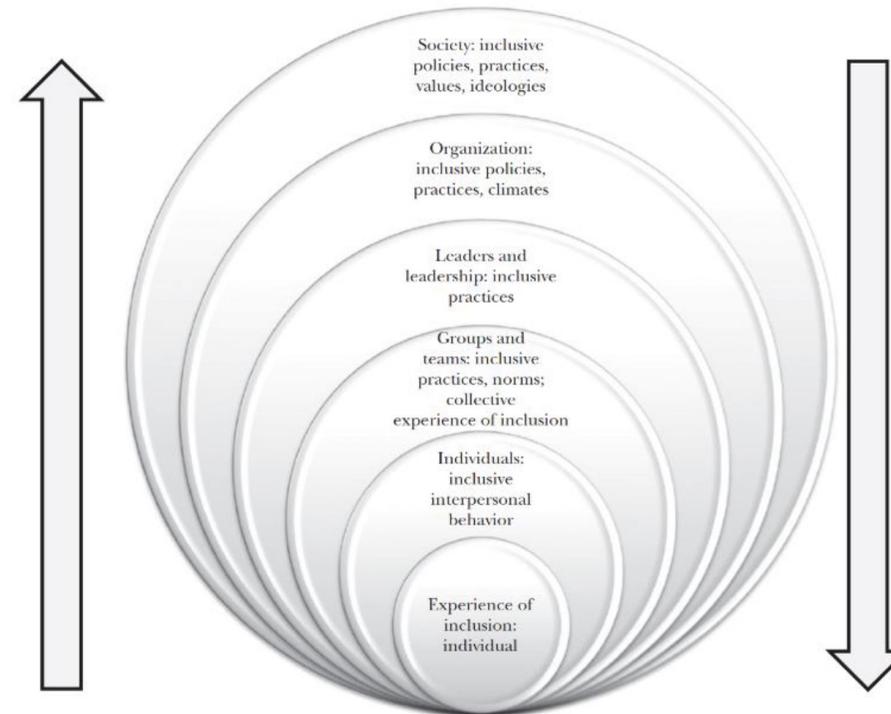
(Gouv. Du Canada, 2022)

INITIATIVES CANADIENNES MARQUANT LE DÉBUT DE L'EDI EN RECHERCHE



CONCEPTION ÉCOSYSTÉMIQUE DE LA RECHERCHE AU CANADA

**Figure 1.2. Systems of Inclusion:
A Multilevel Analytic Framework**



Ferdman B.M., dans Ferdman et Deane (2014), *Diversity at Work: The Practice of Inclusion*, chap. 1

PLAN D'ACTION 3 ORGANISMES 2018-2025: DEUX OBJECTIFS POUR UN FUTUR ÉQUITABLE ET INCLUSIF EN RECHERCHE

1. Accroître l'accès équitable et inclusif aux possibilités de financement;
2. Favoriser l'inclusivité du milieu et de la culture de la recherche postsecondaire au Canada.

QU'EST-CE QUE L'EXCELLENCE EN RECHERCHE?

« Les conditions équitables, diversifiées, inclusives et décolonisées où chaque personne peut s'épanouir sont le terreau idéal pour la poursuite individuelle et institutionnelle de l'excellence, de la qualité ou du mérite. (...) la façon dont [l'excellence] a été définie, objectivée et reconnue sur le plan social et institutionnel par le passé a souvent été à l'exclusion, entre autres, de diverses connaissances, méthodologies, perspectives et façons de savoir. (...) L'excellence inclusive affirme comment la diversité peut approfondir l'apprentissage, améliorer la pensée critique et la résolution de problèmes, et stimuler la créativité et l'innovation (...). »

(Smith et al, 2021)

VISION DES FRQ EN MATIÈRE D'EDI: L'ÉCOSYSTÈME QUÉBÉCOIS DE LA RECHERCHE COMME LEADER

Écosystème de recherche québécois dont la force repose notamment sur :

- Une plus grande équité et des pratiques inclusives, afin que chaque personne puisse faire reconnaître son talent et sa capacité à contribuer à l'excellence de la recherche;
- Une diversité de personnes, de perspectives, de méthodologies et de questions de recherche, qui reflètent les préoccupations et les besoins de l'ensemble de la société;
- Des modèles d'excellence diversifiés et inclusifs, faisant en sorte que la recherche québécoise se démarque par sa qualité, sa pertinence, sa créativité et ses retombées.

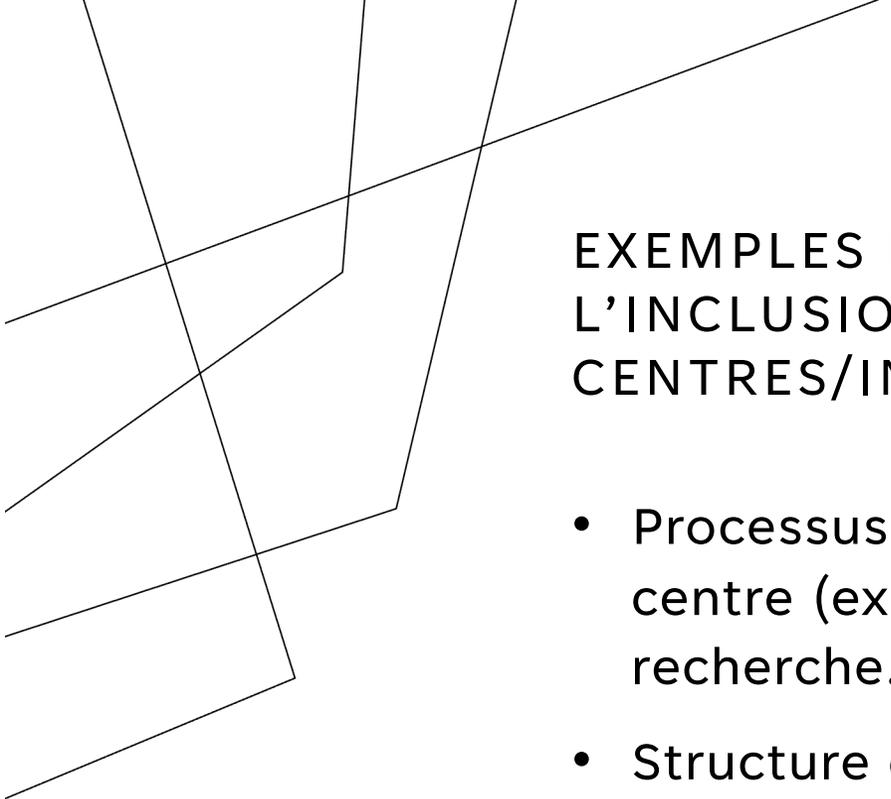
(FRQ, 2021, p.6)



OBJECTIFS POUR LES CENTRES ET INSTITUTS DE RECHERCHE FINANCÉS PAR LES FRQ

- ***Pratiques qui favorisent l'équité, l'inclusion et la diversité au sein des centres/instituts à tous les niveaux.***
- *Membres sensibilisés et formés sur les enjeux liés à l'EDI;*
- *Prise en compte de l'EDI dans l'élaboration et la réalisation de la recherche effectuée par les membres du centre ou de l'institut;*
- *Diffusion des connaissances auprès d'un public diversifié.*

(FRQS, 2022)

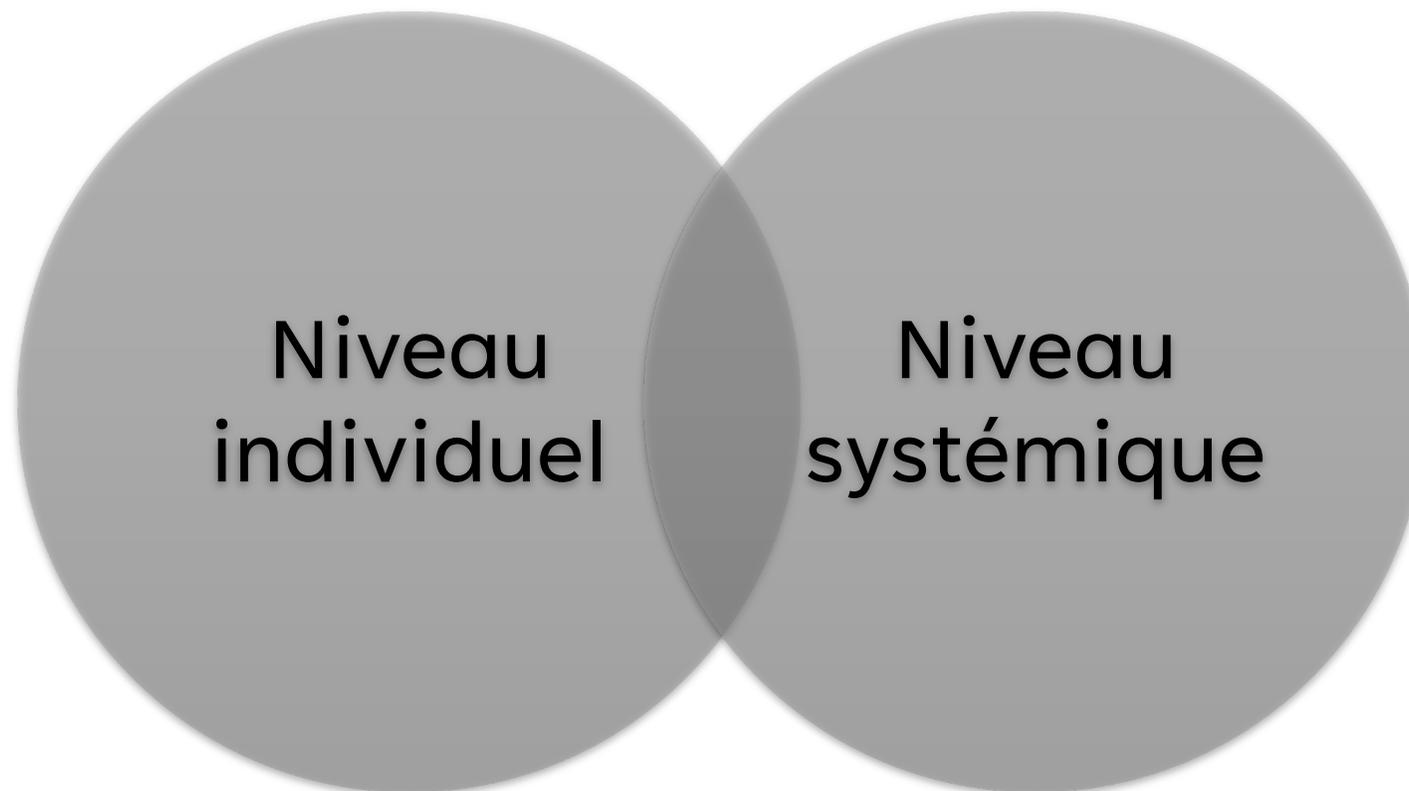


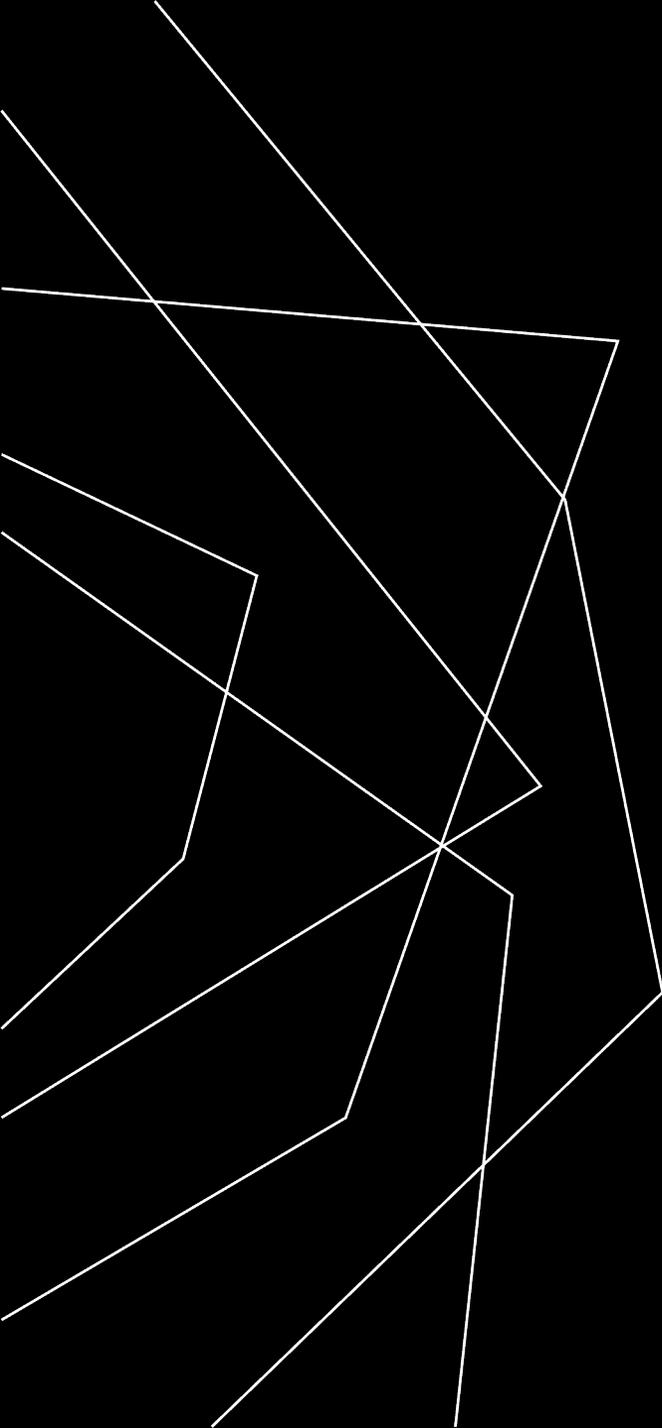
EXEMPLES DE PRATIQUES QUI FAVORISENT L'ÉQUITÉ, L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ AU SEIN DES CENTRES/INSTITUTS À TOUS LES NIVEAUX

- Processus équitables dans l'octroi de financement par le centre (ex: bourses, stages, soutien à des projets de recherche...)
- Structure de gouvernance inclusive et instances décisionnelles qui reflètent la diversité des membres;
- Politiques et pratiques favorisant la conciliation travail-études-vie personnelle;
- Climat où l'ensemble des membres se sentent à leur place.

(FRQS, 2022)

DEUX NIVEAUX DE CIBLES D' ACTIONS





EDI ET DÉMARCHES DE RECHERCHE

PARTIE 3

POURQUOI?

Pour les personnes concernées

- Dignité et justice sociale.
- Pertinence de la recherche pour les collectivités concernées.
- Lutte contre les inégalités épistémiques.

Sur le plan scientifique

- Exactitude et pertinence des résultats.
- Programmes, services et politiques qui répondent aux réalités des personnes concernées.
- Mise à jour des inégalités sociales de santé.



© Ricardo Levins Morales

LA DÉMARCHE DE RECHERCHE



1. La conception du projet de recherche



2. Le recrutement et la collecte de données



3. L'analyse et les résultats



4. La diffusion et la mobilisation des connaissances



EN AMONT : LE CONTEXTE DE LA RECHERCHE

Approche, discipline et formation

- Héritage colonial des traditions scientifiques occidentales.
- Objectivité et expertise vs écoute.
- Rapports de\au pouvoir de la discipline.
- Politique de citation (S. Ahmed) : qui citons-nous?

Pratiques habituelles et pressions institutionnelles

- Productivité vs engagement et réflexivité.
 - La recherche en mode « survie ».
- Types de recherche et modes de diffusion favorisés.
- Extractivisme scientifique (L. Betasamosake Simpson).



EN AMONT : LE CONTEXTE DE LA RECHERCHE

Principes

- Réciprocité et réflexivité;
- Accessibilité, confidentialité et imputabilité;
- Responsabilité, soutien aux personnes impliquées dans la recherche;
- Consentement libre et éclairé, etc.

Approches

- ACS+ \ Gender +, etc.
- Intersectionnalité
- Approches antioppressives



1. LA FORMULATION DU PROJET DE RECHERCHE

Revue de littérature

- Quels savoirs sont mobilisés? Quelles perspectives sont considérées?

Problématique et question de recherche

- Qui participe à la formulation du problème de recherche?
- À qui ce projet apparaît-il pertinent?

Cadre théorique et méthodologie

- Quels sont les aprioris? Les angles morts?

Recrutement des participant·e·s

- Rejoindre les personnes concernées
- Consentement éclairé
- Reconnaissance du travail des participant·e·s



2. LA COLLECTE DE DONNÉES

Justice des données (Gender+ in Research Collective, UBC ORICE)

<https://orice.ubc.ca/wp-content/uploads/sites/43/2022/06/2022-Gender-Guide-1.pdf>

- Autonomie de personnes et des collectivités impliquées
Consentement, accès, contrôle et propriété \ possession des données
- Préoccupation active quant aux torts potentiels de la démarche

i. Planification

- Obstacles à la participation : horaire, temps nécessaire, accessibilité, etc.
- Espace de la recherche : sécurité et inconforts (*safer spaces*)



2. LA COLLECTE DE DONNÉES

ii. La collecte

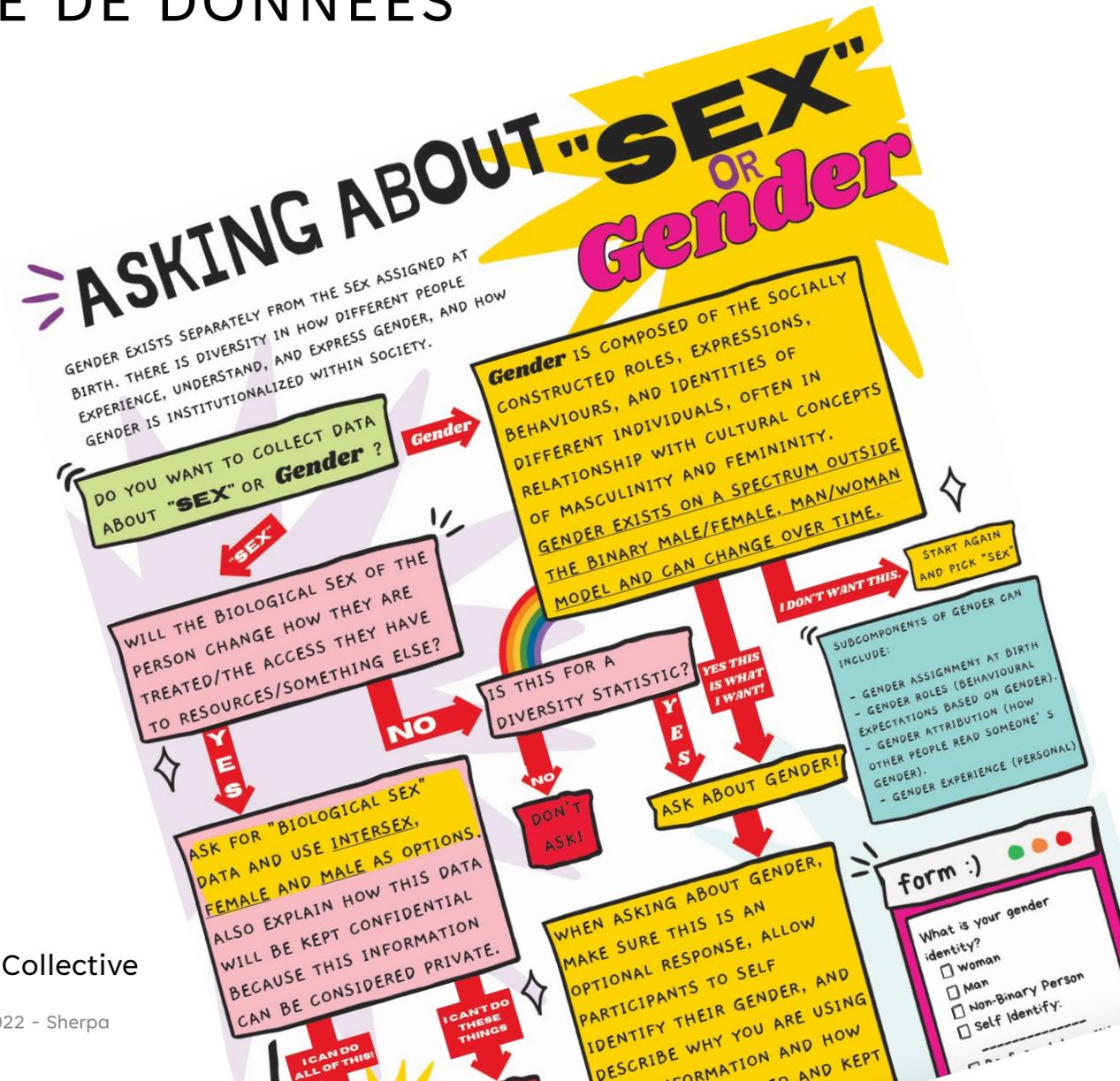
- Quelles données et pour qui?
Données désagrégées
Questions

iii. Le traitement des données

- Manipulations des données et préservation des expériences
- Confidentialité et droit de retrait

Source : UBC ORICE – Gender + Collective

25 octobre 2022 - Sherpa



3. L'ANALYSE ET LES RÉSULTATS

- Comment s'assure-t-on de la transparence de l'analyse?
- Quelle image ou représentation des personnes ressort de l'analyse?
- Comment les résultats sont-ils reçus par les personnes concernées?
- Les conclusions ont-elles été validées auprès des participant·e·s?



4. DIFFUSION DES RÉSULTATS ET MOBILISATION DES CONNAISSANCES

- **Qui? Comment? Où?**
Les personnes impliquées dans le projet auront-elles accès avant la diffusion publique?
Les espaces de diffusions sont-ils fréquentés par les personnes concernées?
Les résultats peuvent-ils être modifiés si certaines données sont retirées?
- **Accessibilité : Lieux, format, langage**
Langues, formes (audio, vidéo), accès à l'Internet, graphiques et illustrations, **polices**, couleurs, langage accessible, etc.
- **Transparence**
Explication transparente des choix faits lors de la démarche de recherche.
Financement et conflits d'intérêt.



POUR CONCLURE

- Quels premiers pas réalistes vers l'EDI en recherche ?
- Quels défis ou obstacles vers plus d'EDI dans vos projets?

RÉFÉRENCES

ABRIC, J.-C. (1989). « L'étude expérimentale des représentations sociales », dans D. Jodelet (Ed.), *Les représentations sociales* (pp. 187-203). Paris : Presses universitaires de France.

AHLUWALIA, Alexandria et al. *Community-Based Research & Data Justice Resource Guide*. Vancouver : Gender + in Research Collective at ORICE UBC, 2022. <https://orice.ubc.ca/wp-content/uploads/sites/43/2022/06/2022-Gender-Guide-1.pdf>

AHMED, Sara. « Making Feminist Points ». *feministkilljoys*, 11 septembre 2013. <https://feministkilljoys.com/2013/09/11/making-feminist-points/>

AHMED, Sara. *On Being Included. Racism and Diversity in Institutional Life*. Duke University Press, 2012.

Chaires de recherche du Canada, (s.d.). *L'ÉDI au sein du Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC)*, Gouvernement du Canada, [en ligne]. Repéré à : https://drive.google.com/file/d/1XCCX8MR0jfQntV_mdAnwRCDB1Fqgp9Md/view.

Collectif provincial de réflexion sur la compensation des partenaires en recherche, *Réflexions et recommandations sur l'équité dans la compensation financière accordée à l'engagement des partenaires en recherche*, avril 2022, https://chaireriss.uqam.ca/collectif_provincial_compensation_partenaires_en_recherche/

CRSNG (2017). Guide du candidat: tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande. [en ligne]: https://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/EDI/Guide_for_Applicants_fr.pdf

FRQS (2022). *Élaboration d'un plan d'action en équité, diversité et inclusion*. Atelier offert le 6 mai 2022.

RÉFÉRENCES

FRQ (2021). Stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. [en ligne]: https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2021/07/frq_strategieedi_fr-2.pdf

Gouvernement du Canada (2022). <https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/nfrf-fnfr/edi-fra.aspx#3>

ROUHANI, S. *Intersectionality-informed Quantitative Research: A Primer*, Institute for Intersectionality Research and Policy, 2014. <https://studylib.net/doc/10714284/intersectionality-informed-quantitative-research--a-prime...>

KLEIN, N. ET L. BETASAMOSAKE SIMPSON. « Dancing the World into Being: A Conversation with Idle No More's Leanne Simpson », *Yes!*, 6 mars 2013. <https://www.yesmagazine.org/social-justice/2013/03/06/dancing-the-world-into-being-a-conversation-with-idle-no-more-leanne-simpson>

STREGA, S. et L. BROWN. *Research as Resistance. Revisiting Critical, Indigenous, and Anti-Oppressive Approaches. Second Edition*. Canadian Scholar's Press, 2015.

SULLIVAN, R.E. « Making Equity, Diversity, and Inclusion Matter in Research », UBC Research, 2 septembre 2020. https://research.ubc.ca/sites/research.ubc.ca/files/vpri/Making%20EDI%20in%20Research%20Matter_Sept.2.2020_Slides.pdf

SMITH, Malinda S. et al. (2021). Créer une étincelle pour le changement : Rapport final et recommandations du Comité consultatif du Congrès sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation, p. 9.

VILLEMURE, S. et A. Webb (2017). Renforcer l'excellence en recherche grâce à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, Conseil de recherches en sciences et génie du Canada, [en ligne]. Repéré à : https://www.nserc-crsng.gc.ca/_doc/EDI/EDIpresentation_FR.pdf

POUR ALLER PLUS LOIN:

Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec (s.d.). Outils pour l'EDI en recherche. [en ligne]: <http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/outils-pour-ledi-en-recherche/>

CRSNG (2017). Guide du candidat: tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande. [en ligne]: https://www.nserc-crsng.gc.ca/_doc/EDI/Guide_for_Applicants_fr.pdf

CRSNG (2022). Guide du CRSNG pour la prise en compte des considérations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la recherche [en ligne] : https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/Politiques-Politiques/EDI_guidance-Conseils_EDF_fra.asp

CohenMiller, A. & Boivin, N. (2021). *Questions in Qualitative Social Justice Research in Multicultural Contexts*. Routledge.

Comité de coordination de la recherche au Canada : Renforcement de l'équité, de la diversité et de l'inclusion en recherche [en ligne] : <https://www.canada.ca/fr/comite-coordination-recherche/priorites/equite-diversite-inclusion-recherche.html>

DESAITS, Anne-Cécile, (2021). *L'équité, la diversité et l'inclusion aux IRSCI*, Institut de recherche en santé du Canada, [en ligne]. Repéré à : https://drive.google.com/file/d/1NsMWakrHC9KjGpCNO6zio0rIXVyNI_SO/view.

DOUGLAS, Kim, (2021). *Équité, diversité et inclusion aux Fonds de recherche du Québec*, Gouvernement du Canada, [en ligne]. Repéré à : https://drive.google.com/file/d/1ryl_3_fPN7L9Wst_v2y0rO7Fl6BgOese/view.

EUGÈNE, Fanny, (2021). *Équité, diversité et inclusion aux Fonds de recherche du Québec*, Fonds de recherche du Québec, [en ligne]. Repéré à : https://drive.google.com/file/d/1LAS9qid0D3r3gpeQ6X-_SCkKjUVgDWJB/view.

Fonds Nouvelles Frontières en recherche : Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche [en ligne] : <https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/nfrf-fnfr/edi-fra.aspx>

Fonds de recherche Québec (FRQ) Section Équité, diversité, inclusion : <https://frq.gouv.qc.ca/equite-diversite-et-inclusion-edi/>

Gouvernement du Canada (2019). Dimensions : équité, diversité et inclusion Canada, [en ligne]: http://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/EDI-EDI/Dimensions-Charter_Dimensions-Charte_fra.asp.

POUR ALLER PLUS LOIN : EXEMPLES EN RECHERCHE

CohenMiller, A. & Izenkova, Z. (2020, Sept 24). Adapting photovoice for online use during times of disruption: Addressing issues of equity and inclusion in higher education. doi [10.13140/RG.2.2.18500.24961](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.18500.24961). *NVivo Virtual Conference - Qualitative Research in a Changing World*.

Karakhan, A. A., Gambatese, J. A., Simmons, D. R., & Al-Bayati, A. J. (2021). Identifying Pertinent Indicators for Assessing and Fostering Diversity, Equity, and Inclusion of the Construction Workforce. *Journal of Management in Engineering*, 37(2), 04020114. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000885](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000885)

Tamtik, M., & Guenter, M. (2019). Policy Analysis of Equity, Diversity and Inclusion Strategies in Canadian Universities – How Far Have We Come? *Canadian Journal of Higher Education*, 49(3), 4156. <https://doi.org/10.7202/1066634ar>

Walmsley, J., Strnadová, I., & Johnson, K. (2018). The added value of inclusive research. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(5), 751-759.