



***Transformer l'action pour le climat***

***Une approche axée sur les océans***

**Intégrer l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité dans la  
recherche**

## **Guide**

**Date : 18 décembre 2023**

Préparé par : Aria Russell, gestionnaire du projet Engagement respectueux, Ocean Frontier Institute, Université Dalhousie

En collaboration avec Maxence St-Onge, agent de recherche EDIA, UQAR

Les études montrent que la diversité des points de vue, des équipes, des milieux et des expériences est essentielle pour atteindre l'excellence en matière de recherche. La promotion proactive de mesures visant à lutter contre les inégalités et le manque de diversité peut contribuer à éliminer les barrières systémiques auxquelles sont confrontés les groupes sous-représentés, et ainsi renforcer l'équité et l'accessibilité. De plus, l'intégration des principes d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA) dans vos recherches peut aider les chercheurs(chercheuses) à atteindre l'excellence, dans la mesure où la diversité des chercheurs(chercheuses) issu(e)s de milieux et d'horizons différents permet de mobiliser une intelligence collective plus importante.<sup>1</sup>

Ce guide vous aidera à élaborer votre proposition de recherche en trois grandes étapes :

**1. Considérations relatives à l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité à chaque étape du processus de recherche**

- Fournit des informations sur la manière d'appliquer les principes EDIA tout au long du processus de recherche, y compris la planification de la recherche à chaque étape du processus.

**2. Considérations relatives à l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité pour les équipes de recherche**

- Fournit des informations sur la création et le maintien d'équipes efficaces et diversifiées qui seront chargées de mener à bien la recherche. Il aborde l'environnement de recherche, le climat général et la manière dont ces aspects peuvent être rendus plus équitables, accessibles et inclusifs.

---

<sup>1</sup> Beaudry, Catherine et Vincent Larivière. 2016. "Factors Affecting Researchers' Scientific Impact in Science and Medicine." *Research Policy*. Elsevier, vol. 45 (9) : 1790-1817. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2016.05.009>.

Brown, Nicole et Jennifer Leigh. 2020. *Ableism in Academia: Theorising Experiences of Disabilities and Chronic Illnesses in Higher Education*. London : UCL Press.

Díaz-García, Cristina, Angela González-Moreno, et Francisco Jose Sáez-Martínez. 2013. "Gender Diversity within R&D Teams: Its Impact on Radicalness of Innovation." *Innovation (North Sydney)* 15 (2) : 149 – 60. <https://doi.org/10.5172/impp.2013.15.2.149>.

Francoeur, Claude, Réal Labelle, et Bernard Sinclair-Desgagné. 2008. "Gender Diversity in Corporate Governance and Top Management." *Journal of Business Ethics* 81 (1): 83–95. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9482-5>.

Hewlett, S.A. 2016. « How Diversity Can Drive Innovation ». *Harvard Business Review*.

Hong, Lu et Scott E. Page. 2004. "Groups of Diverse Problem Solvers Can Outperform Groups of High-Ability Problem Solvers." *Proceedings of the National Academy of Sciences* 101 (46): 16385–89. <https://doi.org/10.1073/pnas.0403723101>.

### 3. Intégration des meilleures pratiques ACS+ en recherche

- Fournit des directives sur la manière d'intégrer des pratiques ACS+ dans vos recherches.

#### Considérations relatives à l'EDIA

##### Considérations relatives à l'EDIA à chaque étape du processus de recherche

###### Questions clés :

- Comment la recherche est-elle planifiée et menée ?
- Comment la recherche intègre-t-elle les connaissances et les modes d'apprentissage autochtones ?
- Qui est concerné(e) par cette recherche et y a-t-il des considérations d'intersectionnalité ?

##### Considérations relatives à l'EDIA pour les équipes de recherche

###### Thèmes à discuter :

- Qui travaille et contribue à la recherche ?
- L'équipe reflète-t-elle la diversité ethnique et la diversité des genres ?
- L'équipe cherche-t-elle activement à inclure, recruter et mieux connaître les groupes sous-représentés, notamment, mais sans s'y limiter, les minorités racialisées, les peuples autochtones, les personnes handicapées, les femmes et les personnes 2SLGBTQ+ ?
- L'environnement général de la recherche est-il accueillant pour tous les groupes sous-représentés ?

## **Section 1 : Considérations relatives à l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité à chaque étape du processus de recherche**

Pour mener des recherches de calibre international, nous devons nous efforcer d'éliminer les barrières systémiques qui limitent la pleine participation de toutes les personnes talentueuses. De plus, nous devons favoriser une culture et un environnement où l'intégration des principes d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA) dans tous les aspects de la recherche devient une évidence.

Vous êtes invité(e)s à aborder votre travail dans une perspective EDIA, depuis la formulation initiale des questions de recherche jusqu'au partage des résultats. L'objectif est d'encourager une réflexion plus approfondie sur la manière dont votre recherche peut tirer parti de l'intégration des considérations EDIA, afin d'améliorer son excellence globale.

### **Questions directrices pour intégrer les considérations EDIA dans votre recherche**

#### **1. Questions de recherche**

*Votre revue de littérature intègre-t-elle les considérations et les éléments liés à l'EDIA ?*

- Quels sont les mots clés utilisés dans la revue de la littérature ? Ces mots clés fournissent-ils des informations sur les personnes susceptibles d'être concernées par la recherche ou sur celles qui la mènent ?
- La recherche tient-elle compte des considérations relatives à l'intersectionnalité et à la diversité ?
- Quelles sont les lacunes pertinentes en matière d'apprentissage et de connaissances ? Les études actuelles et antérieures ne traitent-elles pas de manière appropriée les considérations pertinentes en matière de diversité ou ne tiennent-elles pas compte de l'intersectionnalité ?
- Comment votre sujet de recherche et vos conclusions s'appliqueront-ils aux besoins ou aux expériences de divers groupes ? Qui bénéficiera de la recherche, des conclusions et des résultats qui en découleront ? Avez-vous pris en considération les répercussions de la recherche, qui en sera affecté, positivement ou négativement ?
- Qui sera consulté dans les groupes mentionnés dans la recherche et comment ?
- Avez-vous émis des hypothèses concernant certains groupes sous-représentés ? Ces hypothèses sont-elles fondées sur des preuves empiriques ?

## **2. Conception de l'étude**

- Les membres des groupes et des populations concernés et touchés par la recherche et/ou les questions de recherche seront-ils invités à contribuer à l'étude ? Si oui, comment ? Si non, pourquoi ?
- Quel(s) facteur(s) de diversité pourrait(aient) être intégré(s) pour renforcer l'étude ? Pourquoi avez-vous choisi certains facteurs de diversité et certaines intersections ?
- En tant que chercheur(e) s, quelle est votre position par rapport au contexte des questions de recherche ? Avez-vous pris en compte vos préjugés potentiels et existants concernant les privilèges dont vous pourriez bénéficier, l'identité des populations mentionnées dans votre recherche et la manière dont les déséquilibres de pouvoir pourraient avoir une incidence sur l'étude ? Comment ces facteurs seront-ils atténués ?
- La recherche proposée respecte-t-elle les protocoles et/ou les meilleures pratiques en matière de conduite de la recherche auprès des populations et des communautés concernées ? Comment les résultats et les connaissances seront-ils accessibles et partagés (par exemple dans les communautés autochtones) ?

## **3. Méthodologie et cueillette de données**

- Comment allez-vous recueillir des informations auprès des populations mentionnées dans la recherche ? Comment allez-vous protéger la vie privée des populations que vous souhaitez inviter à participer à votre étude ?
- Comment allez-vous vous assurer que les collaborateurs(trices) de la recherche reflètent les catégories de diversité et/ou d'intersectionnalité incluses dans la conception de la recherche ?
- Si l'analyse est basée sur des données existantes, existe-t-il un risque de biais dû à des facteurs contextuels, culturels et/ou institutionnels ?
- En ce qui concerne la recherche autochtone, avez-vous fait appel à un soutien spécialisé sur le sujet afin d'utiliser les bonnes pratiques et les exigences nécessaires lorsque la recherche est menée sur des territoires autochtones ou en collaboration avec des communautés ?
- Comment les biais seront-ils atténués et surveillés ?

#### **4. Analyse et interprétation**

Le cas échéant, avez-vous :

- fourni vos données, ventilées selon des facteurs de diversité et/ou d'intersectionnalité ?
- évalué si les facteurs de diversité et/ou d'intersectionnalité ont une incidence sur les résultats de votre étude ?
- Si des populations diverses sont impliquées dans la recherche, seront-elles invitées à participer à l'interprétation des données et à l'examen des résultats de la recherche avant la fin du processus de recherche proposé ?
- Si les résultats de votre recherche ne sont pas concluants, seront-ils présentés sous forme ventilée pour de futures études ?

#### **5. Dissémination des résultats**

- Quels moyens de diffusion seront les plus efficaces pour atteindre les communautés qui utiliseront et/ou pourraient bénéficier des résultats ?
- Comment une approche inclusive sera-t-elle utilisée lors de la diffusion ? Tiendrez-vous compte des facteurs d'accessibilité dans les formats utilisés ? Les personnes invitées à participer à la recherche recevront-elles un résumé des résultats de la recherche et/ou auront-elles la possibilité de présenter les travaux et les résultats dans leur communauté ?
- Le matériel de diffusion utilise-t-il un langage inclusif et neutre du point de vue du genre ?

## **Section 2 : Considérations relatives à l'EDIA pour les équipes de recherche**

Cette section vise à approfondir votre compréhension de la pertinence des considérations EDIA dans la constitution d'équipes, le recrutement et la rétention, ainsi que dans les rôles des membres de l'équipe dans la conception et l'exécution de la recherche, l'analyse et l'interprétation des résultats, et la diffusion des conclusions.

« Nous vous invitons à examiner la composition de votre équipe de recherche sous l'angle de l'EDIA, du développement de l'équipe aux rôles de ses membres durant les différentes étapes du processus de recherche. L'objectif d'encourager la réflexion critique sur la manière dont votre recherche et votre équipe pourraient être renforcées en créant un environnement équitable et inclusif avec des membres diversifiés, une participation et une prise de décision équitables et inclusives » (CRSNG, 2023)

## **Thèmes directeurs pour intégrer les considérations EDIA dans votre équipe de recherche**

### ***1. Constituer une équipe de recherche : acquisition, recrutement et rétention des talents***

Constituer une équipe de recherche solide et efficace

- Quelles mesures avez-vous prises pour vous informer sur la situation actuelle de la diversité des populations dans vos disciplines de recherche, votre université et/ou votre établissement ?
- Quel rôle pouvez-vous jouer pour atténuer, prévenir et identifier les préjugés et les obstacles potentiels au sein de votre environnement de recherche et de votre équipe de recherche ?
- Votre institution dispose-t-elle de ressources et d'opportunités de formation en matière d'EDIA pour vous aider à constituer des équipes solides, diversifiées et inclusives ? Si ce n'est pas le cas, quelles mesures comptez-vous prendre pour renforcer les considérations EDIA dans votre environnement de recherche ?
- Lorsque vous constituez vos équipes et vos partenariats, essayez de prendre en compte les populations et les communautés les plus touchées par vos recherches. Avez-vous envisagé de nouer des partenariats avec des organisations qui se concentrent sur les populations concernées par vos recherches afin de vous aider à développer conjointement vos recherches ?

### ***2. Processus de recrutement***

- Votre établissement dispose-t-il de lignes directrices, de politiques et de procédures EDIA existantes relatives au recrutement de membres de groupes sous-représentés, y compris, mais sans s'y limiter, les personnes 2SLGBTQ+, les peuples autochtones, les personnes handicapées, les femmes et les minorités racialisées ?
- Comment pouvez-vous créer un processus de recrutement qui atténue les préjugés ? Par exemple :
- Allez-vous demander à votre équipe de recrutement et à vos comités des entretiens de suivre une formation sur les préjugés inconscients ?
- Allez-vous chercher à favoriser un environnement où les décisions sont prises par plusieurs personnes afin de garantir un processus ouvert et transparent qui atténue les préjugés inconscients et les conflits d'intérêts potentiels ?

- Les décideurs impliqués dans le recrutement refléteront-ils la diversité des candidats et des chercheurs ?

### **3. Rôles et responsabilités au sein d'une équipe de recherche**

#### Conception de la recherche

- Réfléchissez à la manière dont les préjugés et les partis pris issus du colonialisme, de l'oppression, de la discrimination et des différences de pouvoir pourraient influencer la participation des membres de votre équipe de recherche. Comment ces préjugés seront-ils atténués afin de garantir un engagement et une participation équitables de tous les membres de l'équipe ?
- Comment vous assurerez-vous que tous les membres participent à la formulation des objectifs de l'étude et contribuent au travail de l'équipe de recherche ?

## **Section 3 : Intégrer les meilleures pratiques ACS+ dans la recherche**

### **Qu'est-ce que l'ACS+ ?**

« Processus d'analyse de l'incidence de divers facteurs identitaires croisés sur l'efficacité des initiatives et des programmes gouvernementaux. Il consiste à analyser des données et des recherches ventilées et à tenir compte des conditions sociales, économiques et culturelles. L'utilisation de l'ACS+ implique d'adopter des approches sensibles au genre et à la diversité dans vos recherches. L'ACS Plus garantit l'inclusion des femmes, des hommes et des personnes de divers genres dans les données et les recherches ventilées. » (Femmes et Égalité des genres Canada, 2021)

### **Les meilleures pratiques ACS+**

- Il est recommandé d'utiliser une combinaison de données qualitatives et quantitatives dans la recherche. La collecte de données doit, dans la mesure du possible, tenir compte de toutes les communautés mentionnées dans votre recherche. Les chercheurs doivent être ouverts à la collecte d'informations par d'autres moyens que les soumissions écrites, tels que les communications orales (par exemple, les entretiens).
- Les résultats et les méthodes de mesure doivent intégrer les connaissances communautaires et autochtones. Par exemple, comment les résultats sont-ils définis dans chaque communauté étudiée ?
- L'analyse doit aller au-delà du descriptif (par exemple, le pourcentage d'Autochtones dans un domaine des STIM) pour être intersectionnelle en posant des questions essentielles sur les rôles sociaux, les relations, les dynamiques de



pouvoir, le contexte historique et la manière dont ces facteurs contribuent à désavantager ou à privilégier certaines communautés.

Lorsque les données sont manquantes ou limitées, utilisez les meilleures preuves disponibles. Une bonne pratique consiste à inviter les membres de la communauté à participer directement à la collecte de données et à la documentation des problèmes communautaires.

**Bon à retenir :** lorsque vous invitez des membres de la communauté à participer à la collecte de données, assurez-vous de leur demander quelle est leur méthode préférée pour contribuer à votre recherche plutôt que de leur imposer une méthode. Veillez à les rémunérer pour leur temps et leurs contributions et partagez avec eux les résultats de votre recherche.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec Aria Russell (elle) et Maxence St-Onge (il) par courriel :

- 1- [Aria.Russell@dal.ca](mailto:Aria.Russell@dal.ca)
- 2- [Maxence St-onge@uqar.ca](mailto:Maxence_St-onge@uqar.ca)

En tant que spécialistes EDIA au Programme TAC, Aria et Maxence sont disponibles pour vous aider à formuler des stratégies, des plans et des tactiques EDIA. Ils peuvent également vous aider à mesurer les indicateurs de réussite de vos initiatives, en veillant à ce que vos recherches répondent efficacement aux préoccupations EDIA.

## Références

Gouvernement du Canada. (s.d.). *Guide pour la recherche en analyse comparative entre les sexes plus*.

<https://women-gender-equality.canada.ca/en/gender-based-analysis-plus/resources/research-guide.html>

Gouvernement du Canada. (2021). *Document d'orientation : analyse comparative entre les sexes plus dans le cadre de l'évaluation d'impact*. <https://www.canada.ca/en/impact-assessment-agency/services/policy-guidance/practitioners-guide-impact-assessment-act/gender-based-analysis.html#toc005>

Conseil de recherche en sciences naturelles et génie du Canada. (2023). *Guide du CRSNG pour la prise en compte des considérations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la recherche*. [https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/Politiques-Politiques/EDI\\_guidance-Conseils\\_EDI\\_eng.asp](https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/Politiques-Politiques/EDI_guidance-Conseils_EDI_eng.asp)

Femmes et Égalité des genres Canada. (31 mars 2021). *Guide pour la recherche en analyse comparative entre les sexes plus*. <https://women-gender-equality.canada.ca/en/gender-based-analysis-plus/resources/research-guide.html>