



Inclusion, diversité, équité et accessibilité (IDEA)

Pratiques exemplaires à l'intention des chercheurs



Un guide développé par
Jocelyn Baker et Liette Vasœur



But du présent guide

La diversité en matière de perspectives et d'expériences vécues (toutes les formes de savoir et d'apprentissage) est essentielle afin d'atteindre l'excellence en recherche. Un engagement fort à l'égard de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité (IDEA) permet de favoriser et de diversifier les talents au sein des groupes de recherche. Chacun doit se sentir accueilli, valorisé, soutenu et inclus afin qu'un vaste éventail de chercheurs soit attiré et maintenu en poste.

Le présent guide a pour but d'aider les groupes de recherche canadiens, surtout les chercheurs principaux et/ou les professeurs, à mettre en œuvre une culture inclusive exempte de racisme et de discrimination et à favoriser un respect et une appréciation plus profonds des différentes perspectives et compétences, ainsi que des mérites divers. Bien que ce guide soit principalement axé sur l'adoption d'une approche globale de l'IDEA à l'intention des groupes de recherche, de nombreuses considérations contenues dans ce même guide peuvent être appliquées à d'autres groupes, établissements et organisations.

Ce guide est axé sur trois domaines de l'IDEA :

- **Au sein du laboratoire** (admission, recrutement, programme d'études, charge de travail, mentorat);
- **En dehors du laboratoire** (travail sur le terrain, engagement communautaire, communication scientifique);
- **Administration** (prise de décision, évaluation, formation).

Dimensions de l'IDEA

Une personne sur cinq au sein de la population canadienne est désignée comme faisant partie d'un groupe minoritaire non blanc. Cela se traduit par une représentation croissante des groupes en quête d'équité dans les universités canadiennes.

Représentation des groupes en quête d'équité dans les universités canadiennes

	Femmes (%)	Personnes handicapées (%)	Minorités visibles et personnes racisées (%)	Peuples autochtones (%)
Professeurs à temps plein	41	22	21	1
Inscriptions des étudiants – premier cycle	57	22	40	3
Inscriptions des étudiants	55	6	45	4

Comprendre l'IDEA

Les expériences vécues par les groupes historiquement exclus, notamment les femmes, les personnes racisées, les personnes LGBTQ2+, les peuples autochtones et les personnes vivant avec un handicap dans les universités canadiennes sont sensiblement différentes; c'est le cas pour les étudiants comme pour les professeurs. La discrimination, le racisme et les préjugés conscients (explicites) et inconscients (implicites) sont des problèmes bien documentés auxquels sont confrontées ces personnes. Ces problèmes sont enracinés dans les déséquilibres de pouvoir permanents, la marginalisation, les stéréotypes et une sensibilisation, des politiques, des procédures et une formation qui ne correspondent pas aux valeurs de l'IDEA. Assurer une compréhension partagée de l'IDEA constitue une excellente étape initiale dans la mise en œuvre d'une base solide axée sur l'IDEA au sein des laboratoires ou des équipes de recherche. Les définitions suivantes sont fournies pour vous aider à bien démarrer.



Inclusion

L'inclusion consiste à s'assurer que toutes les personnes bénéficient du même niveau de soutien, d'estime et de respect. La façon la plus efficace d'y parvenir est de créer un environnement de recherche au sein duquel toutes les personnes (étudiants, professeurs, membres du personnel et visiteurs) se sentent accueillies, en sécurité, respectées, estimées et soutenues afin de permettre une participation et une contribution optimales.

Équité

L'équité consiste à attribuer à chacun un traitement équitable et un accès à l'égalité des chances qui lui permet d'exploiter pleinement son potentiel, conduisant ainsi au progrès de tous les peuples. La poursuite de l'équité consiste à identifier et à éliminer les obstacles afin d'assurer la pleine participation de toutes les personnes et de tous les groupes.

Diversité

La diversité désigne les nombreuses caractéristiques qui différencient et distinguent les personnes, les groupes ou les communautés. Les dimensions de la diversité font référence à la compréhension et à la reconnaissance du fait que chaque personne est unique, notamment en ce qui concerne ce qui suit : les origines ethniques, le sexe (identité de genre, expression de genre), l'orientation sexuelle, les antécédents (statut socio-économique, statut ou catégorie d'immigrant), la religion ou la croyance, l'état civil ou la situation matrimoniale, les obligations familiales (c.-à-d., la grossesse), l'âge et le handicap.

Accessibilité

L'accessibilité consiste à fournir les moyens nécessaires pour répondre à certains besoins et préférences. Elle fait référence à la conception de produits, d'appareils, de services ou d'environnements destinés aux personnes handicapées. Ce terme peut également être défini par un « ensemble de solutions qui permettent au plus grand nombre de personnes de participer aux activités en question de la manière la plus efficace possible ».

Approches en matière de pratiques exemplaires liées à l'IDEA

La création d'un groupe de recherche qui fait la promotion des principes de l'IDEA et qui les met en œuvre dans ses activités va au-delà d'un simple respect des politiques institutionnelles liées à l'IDEA. Cette approche peut, à tout le moins, laisser le corps professoral, en particulier les chercheurs principaux, perplexes sur la manière de mettre l'IDEA en pratique dans les différents aspects de leur travail. Les pratiques exemplaires suivantes liées à l'IDEA ont été développées pour guider les chercheurs principaux et faciliter les changements afin de créer un environnement où tout le monde a la possibilité de s'épanouir.

Pratique exemplaire n°1 : Améliorer la sensibilisation de l'équipe aux conséquences des préjugés, de la discrimination, des stéréotypes et du racisme dans la conduite et la prise de décision au quotidien.

L'existence de préjugés, de la discrimination, de stéréotypes et du racisme au sein des laboratoires ou des équipes de recherche est considérablement sous-estimée. Si les préjugés, la discrimination, les stéréotypes et le racisme ne sont pas contrôlés, leurs effets sur la nature des groupes historiquement exclus deviennent largement partagés et enracinés dans la culture, et contribuent à favoriser des inégalités volontaires et involontaires. Une compréhension complète des obstacles liés à l'IDEA (voir l'encadré) doit être reconnue et peut être abordée en effectuant une analyse environnementale afin d'identifier les problèmes précis qui pourraient empêcher toutes les voix d'être entendues. Ce processus devrait inclure des conversations franches dirigées par le chercheur principal afin d'aider les membres de l'équipe à découvrir leurs préjugés personnels, tout en établissant une culture non complaisante de laboratoire ou d'équipe.

Cette analyse environnementale devrait comporter les étapes suivantes :

- a. Tous les membres de l'équipe (y compris le chercheur principal) doivent suivre une formation sur l'IDEA, complétée par une évaluation, afin d'assurer une compréhension approfondie;
- b. Identifier les personnes qui ne sont pas incluses, les obstacles qui pourraient être à l'origine de cette exclusion et ce qui pourrait être fait différemment afin d'assurer la pleine participation de chacun;
- c. S'assurer que tous les membres de l'équipe peuvent aborder tout problème avec le chercheur principal;
- d. Renouveler ce processus chaque année ou lorsque des changements importants en matière de dotation (leadership) ou de programme se produisent.

Obstacles courants

RACE

La division (classification) des groupes d'individus sur la base de traits physiques (c.-à-d., la couleur de la peau) considérés comme héréditaires parmi des personnes d'origines culturelles communes.

RACISME

Une « croissance selon laquelle la race est un déterminant fondamental des traits et capacités humains et que les différences raciales produisent une supériorité inhérente à une race particulière. Il se traduit notamment par l'oppression systémique d'un groupe racial à l'avantage social, économique et politique d'un autre ».

STÉRÉOTYPE

Une croyance partagée (car vraisemblable) portant sur les caractéristiques, les capacités ou les qualités de certains groupes (catégories) de personnes.

DISCRIMINATION

La pratique (causant un préjudice) de traiter certaines personnes de manière injuste, inégale ou différente en fonction d'une caractéristique ou d'un trait personnel tel que le sexe ou l'origine ethnique.

PRÉJUGÉ CONSCIENT (EXPLICITE)

Les hypothèses, attitudes et croyances qui se manifestent délibérément (consciemment) à l'encontre d'une personne ou d'un groupe.

PRÉJUGÉ INCONSCIENT (IMPLICITE)

Les hypothèses, attitudes et croyances qui se manifestent de manière systématique (sans réflexion préalable) à l'encontre d'une personne ou d'un groupe et qui peuvent avoir une incidence sur certaines actions et certains résultats. Les préjugés inconscients sont problématiques, car ils se manifestent sous la surface de la conscience, sans que les personnes qui en sont à l'origine ne se rendent réellement compte de leur survenue et de leurs conséquences.

PRÉJUGÉ D'AFFINITÉ

Une attraction naturelle vers les personnes qui nous ressemblent et une tendance à les privilégier, les références et les expériences qui sont similaires aux nôtres (ressemblance, similitude).

PENSÉE DE GROUPE

L'incapacité d'envisager des solutions au point de vue dominant lors de la prise de décisions. La pensée de groupe inhibe la pensée individuelle, car la prise de décision devient un exercice de groupe axé sur la conformité et le consensus, par opposition à la pensée critique indépendante. La pensée de groupe décourage la créativité et l'innovation inhérentes à la pensée individuelle. Elle touche également le raisonnement critique et l'évaluation, car elle enlève la responsabilité individuelle.

Pratique exemplaire n°2 : Plaider en faveur de meilleurs processus de liaison-recherche afin de garantir que les personnes issues de groupes historiquement exclus se sentent incluses.

La sous-évaluation des diplômes universitaires, de l'expérience et des contributions parce qu'ils semblent différents du statu quo est un important domaine de discrimination qui doit être reconnu au sein des laboratoires ou des équipes de recherche. Le taux de réponse lié aux étudiants masculins blancs qui communiquent avec les professeurs dans le cadre de la reconnaissance académique est de 87 %, tandis que le taux de réponse concernant tous les autres groupes démographiques (y compris les femmes blanches) n'est que de 62 % ou moins. Les curriculum vitæ contenant des indices raciaux, tels que des diplômes internationaux ou des noms associés à une minorité, entraînent de 30 % à 50 % de réponses en moins en matière de perspectives de carrière. Pour de nombreux étudiants (en particulier internationaux), les préjugés liés aux diplômes s'aggravent davantage lorsque ceux liés au nom, à l'accent et à l'expérience s'y ajoutent. Les hommes blancs bénéficient d'un nombre plus important de possibilités de réseautage et de participation et sont plus susceptibles d'être avantagés quand il est question de sexe ou de race en termes d'admission anticipée à l'université, de bourses d'études, et de bourses de recherche. Les chercheurs principaux doivent être conscients de ces disparités, prendre conscience de leurs propres préjugés (introspection) et assurer des processus de liaison-recherche et de recrutement équitables.

Pratique exemplaire n°3 : Créer des processus justes et équitables en éliminant le langage genré des annonces d'emploi, des demandes, des mises en candidature, des lettres de recommandation, et des processus d'évaluation.

Le langage genré est un langage propre ou associée à un sexe ou à une identité de genre en particulier. Bien que subtil, le langage genré peut avoir des conséquences négatives sur les personnes issues de groupes historiquement exclus, en particulier dans des contextes concurrentiels. Le langage collectif et axé sur les relations interpersonnelles (« gentille », « attentionnée ») est plus couramment utilisé pour décrire les femmes. Les hommes sont plus susceptibles d'être caractérisés par un langage descriptif masculin (« preneur de risques », « fort », « exceptionnel ») associé au leadership et à l'agentivité. Des études ont démontré que l'utilisation d'un langage genré avantageait les hommes dans les lettres de recommandation et décourageait les femmes de postuler pour des emplois, des subventions, des prix ou des bourses. Les Lignes directrices et pratiques exemplaires pour les rédacteurs de lettres de recommandation et Limiter les préjugés involontaires et le langage genré dans le cadre des processus universitaires des Chaires de recherche du Canada constituent d'excellentes ressources d'orientation.

Pratique exemplaire n°4 : Diversifier les programmes de mentorat afin de mieux répondre aux besoins liés à la diversité croissante des populations des communautés universitaires.

Il peut être difficile de trouver des professeurs disponibles pour enseigner avec autorité les questions et les préoccupations auxquelles sont confrontés les groupes historiquement exclus, ce qui soulève la question de savoir qui est disponible pour assurer le mentorat. La représentation compte : « vous ne pouvez pas être ce que vous ne pouvez pas voir » et « voir, c'est croire » sont des expressions courantes de tous les jours qui reposent sur cette croyance. L'adoption de solutions innovantes en matière de programmes, telles que l'élargissement des programmes de mentorat à l'ensemble de la communauté de recherche, y compris les anciens, les réseaux gouvernementaux et les réseaux du secteur privé, est nécessaire afin d'aller au-delà du corps professoral et de pallier son manque de diversité.

Pratique exemplaire n°5 : Reconnaître le fait que les mesures symboliques, le travail impliqué dans les services et la charge de travail constituent un fardeau supplémentaire pour les étudiants et les professeurs déjà historiquement exclus.

Les professeurs et les étudiants historiquement exclus sont souvent sollicités pour participer à des travaux impliqués dans le service (y compris le mentorat et la composition de comités et de panels), ce qui leur impose une charge de travail accrue. Dans certains cas, l'implication des personnes issues de groupes historiquement exclus est motivée par les mesures symboliques, c'est-à-dire, le souhait de créer une apparence d'inclusion et de diversité. Les chercheurs principaux doivent comprendre la relation entre la charge de travail, le sexe, la culture et la race. Les conséquences d'une charge de travail accrue peuvent détourner l'attention de la production de la recherche, ce qui a un impact négatif sur la réussite universitaire et les perspectives de carrière. Les membres de groupes de recherche doivent être encouragés à partager le travail impliqué dans les services, et la participation doit être surveillée par le chercheur principal afin de créer une charge de travail juste et équilibrée.

Pratique exemplaire n°6 : Étendre le respect de l'IDEA par la tenue de séances de formation et de discussions au-delà du laboratoire, à l'occasion de travaux sur le terrain, de mesures de sensibilisation et de forums d'engagement.

La recherche au-delà des murs des établissements universitaires s'accompagne de complexités et de risques supplémentaires liés à la gestion et à la tenue à jour des pratiques et des codes de conduite basés sur l'IDEA. Les chercheurs principaux doivent être conscients des nombreux cas de violation des valeurs de l'IDEA, y compris le harcèlement, la violence et l'absence d'adaptation qui peuvent se produire à l'occasion de travaux sur le terrain. Les évaluations des risques du travail sur le terrain, les stratégies d'atténuation et la formation doivent inclure les pratiques liées à l'IDEA, en tenant compte des cultures des communautés dans lesquelles la recherche a lieu. Les chercheurs doivent avoir été formés et disposer de connaissances et de sensibilité culturelles, ainsi que de procédures claires pour signaler les menaces et les violations.

Pratique exemplaire n°7 : Une sensibilisation accrue aux préjugés, à la discrimination, aux stéréotypes et au racisme dans les espaces de recherche, d'application des connaissances, de mobilisation et de diffusion.

Les occasions de mobilisation des connaissances sont importantes en matière d'examen par les pairs, de collaboration, de possibilités de bourse et de réseautage. Cependant, les personnes issues des groupes historiquement exclus se heurtent trop souvent à des obstacles lorsqu'elles souhaitent profiter de ces occasions. Des travaux de recherche montrent que les hommes blancs sont plus susceptibles que toute autre race et tout autre sexe d'être invités à prendre la parole lors de conférences, en particulier en tant que présentateurs, conférenciers et modérateurs. Les femmes, et plus particulièrement les femmes non blanches, sont encore plus défavorisées, étant donné qu'elles sont interrompues par les hommes plus de 33 % du temps au cours d'une conversation normale. Les femmes sont très fréquemment interrompues, attaquées ou complètement ignorées par les hommes au sein des unités de recherche. Les hommes dominent jusqu'à 75 % des conversations de réseautage et des occasions de s'exprimer, y compris au cours des séances de questions et de réponses lors de conférences. C'est également le cas au sein des autres espaces de mobilisation des connaissances. Les chercheurs principaux doivent être conscients de ces comportements de domination de la part des hommes et surveiller ou modifier les pratiques en conséquence, et les étudiants doivent être sensibilisés à la façon dont le sexe, la race, les capacités, les formes de savoir et les différentes cultures peuvent influencer les communications et le partage des connaissances.

Pratique exemplaire n°8 : Accroître la sensibilisation à la façon dont le programme d'études est dominé par la forme de savoir colonialiste occidentale et adaptée à celle-ci.

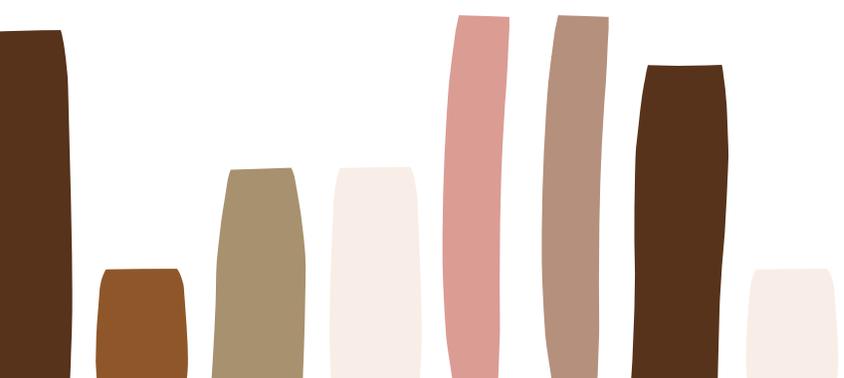
La transformation du programme d'études peut aboutir sur une façon inclusive de penser, de collaborer ainsi que de savoir. Les programmes d'études des universités canadiennes sont dominés par l'érudition axée sur la culture blanche, l'eurocentrisme et le colonialisme, et d'autres formes de savoir culturelles ont tendance à rester invisibles. En outre, les hommes blancs sont utilisés comme exemples dans la plupart des manuels et matériels pédagogiques. Ce manque de représentation et de diversité dans les programmes d'études perpétue davantage les préjugés à l'encontre des groupes historiquement exclus. Pour susciter un changement significatif conforme aux valeurs de l'IDEA, les chercheurs principaux doivent revoir les enseignements de base du programme, ainsi que du matériel pédagogique connexe.

Pratique exemplaire n°9 : Inclure divers intervenants dans les demandes de subvention afin de s'assurer que tous les membres d'une équipe sont en mesure de participer pleinement et équitablement aux projets de recherche.

Les processus d'évaluation en milieu universitaire ont tendance à s'appuyer sur des critères obsolètes afin d'évaluer l'excellence. Ces critères sont notamment la quantité de travaux publiés, le nombre de citations et le haut facteur d'impact éventuel du projet de recherche proposé. Cette méthode d'évaluation traditionnelle des réalisations favorise fortement les hommes et leur donne ainsi un avantage avéré sur les personnes issues de groupes historiquement exclus. Les chercheurs principaux doivent fournir davantage d'occasions de collaboration qui offriront aux personnes issues de groupes historiquement exclus des possibilités plus importantes en matière de facteur d'impact pour leurs recherches, notamment la publication. Il ne s'agit pas seulement d'inclure plus de femmes, cela n'est pas suffisant pour parvenir à la diversité et à l'inclusivité. Il s'agit plutôt de savoir comment le chercheur principal et l'équipe atténueront les obstacles pour promouvoir l'IDEA, la façon dont ils se prémuniront contre les préjugés (conscients et inconscients) et comment les engagements envers les Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation seront intégrés à la culture du laboratoire ou de l'équipe.

Pratique exemplaire n°10 : Améliorer les processus de prise de décision par un accroissement de la diversité et de la représentation au sein des comités, en incorporant des critères d'évaluation spécifiques et mesurables.

Les hommes blancs ont tendance à dominer les comités de sélection, en particulier ceux qui sont responsables de l'embauche, des bourses et de la sélection en matière de subventions. Les préjugés d'affinité (préférence pour la similitude) sont largement responsables du fait que les hommes blancs reçoivent des notes plus élevées. Le chercheur principal doit s'efforcer d'améliorer la prise de décision en augmentant la diversité (âge, race, compétences, expérience) afin que celle-ci représente au moins 30 % des membres de tous les comités, tout en assurant une parité hommes-femmes. Les processus d'évaluation doivent être fondés sur le mérite. Cette notion ne doit pas uniquement être basée sur les publications à haut facteur d'impact. Elle doit aussi prendre en compte les impacts sociaux ou autres, tels que les contributions à la discipline, ainsi que la capacité de la personne (c.-à-d., une femme ayant eu des enfants pendant son processus de titularisation, ou une personne qui travaille à temps partiel en raison d'un handicap). Les critères d'évaluation doivent être clairement définis, spécifiques et mesurables, et porter sur des réalisations concrètes. Le chercheur principal doit évaluer un talent avec précision en combinant l'évaluation des réalisations universitaires avec celle des services à la communauté (y compris le travail bénévole).



Résumé

Les pratiques exemplaires en matière d’IDEA présentées dans cette trousse d’outils peuvent permettre de changer les façons de faire établies, tout en positionnant les chercheurs principaux comme des leaders audacieux en matière d’équité au sein de leurs laboratoires de recherche. En apportant des changements jusque dans les moindres espaces tels que les laboratoires de recherche individuels, cette approche ascendante est susceptible de transformer les facultés et les établissements dans leur ensemble.

Pour en savoir plus, [téléchargez le document de réflexion.](#)



BAKER Jocelyn et VASSEUR Liette « Inclusion, diversité, équité et accessibilité (IDEA) : pratiques exemplaires à l'intention des chercheurs », Commission canadienne pour l'UNESCO, Ottawa, Canada, août 2021.

Les opinions exprimées dans ce guide sont celles des auteures et ne reflètent pas nécessairement la politique ou la position officielle de la Commission canadienne pour l'UNESCO.