



Réflexions issues du  
**FORUM SUR L'EDI**

dans l'écosystème  
de la recherche

Une initiative de



RÉSEAU  
INTER-  
UNIVERSITAIRE  
QUÉBÉCOIS  
**ÉQUITÉ  
DIVERSITÉ  
INCLUSION**



# TABLE DES MATIÈRES

› FRESQUE	A
› REMERCIEMENTS	1
› MISE EN CONTEXTE	3
Objectifs du forum.	4
Déroulement de la journée lors du Forum	4
Représentation lors du Forum	5
À propos	5
› RÉFLEXION DES PANÉLISTES	7
› RETOUR SUR LES ATELIERS THÉMATIQUES	9
Quelques points de réflexion	10
Recommandations générales aux parties prenantes de l'écosystème de la recherche	11
Pour une communauté de recherche diversifiée	13
Pour un environnement de recherche inclusif	14
Recommandations pour les organismes subventionnaires	15
Recommandations pour les personnes chercheuses	16
› CONCLUSION	17
› SOURCES	19
› ANNEXE A	20



## REMERCIEMENTS

MERCI À TOUTES LES PERSONNES QUI ONT RENDU POSSIBLE LA TENUE DU FORUM  
AINSI QUE LE PRÉSENT RAPPORT DE SYNTHÈSE.

### Comité de rédaction de ce rapport *(présenté en ordre alphabétique)*

Léa Maude Gobeille Paré, Alexis Mendoza,  
Marie-José Naud, Marc-André Picard,  
Bibiana Pulido, Katherine Robitaille et  
Maggie Ross.

### Graphisme de ce rapport Mélissa Proulx

### Comité d'organisation du Forum *(présenté en ordre alphabétique)*

Élodie Bouchard, Pascale Caidor, Emilie  
Doutreloux, Léa Maude Gobeille Paré,  
Geneviève Lapointe, Alexis Mendoza,  
Léa Museau, Marie-José Naud, Patricia  
Neitthoffer, Bibiana Pulido, Katherine  
Robitaille, Maggie Ross, Catherine Talbot-  
Bercier et Maxence St-Onge.

### Panélistes du panel aquarium lors du Forum *(présenté en ordre alphabétique)*

Pascale Caidor, Widia Larivière, Nordin  
Lazreg, Serge Villemure et toutes les  
personnes ayant contribué aux réflexions et  
commentaires du second cercle.

### Personnes ayant facilité les ateliers café du monde lors du Forum *(présenté en ordre alphabétique)*

Sana Bouajila, Mirjam Fines Neuschild,  
Louka Labonté, Nedra Mtimet, Nathalie  
Ricard, Jade St-Georges et toutes les  
personnes du comité organisateur qui ont  
également facilité un atelier.

### Facilitatrice graphique de la fresque lors du Forum

Mylène Choquette

### Animatrice lors du Forum Junie St-Fleur

### Vidéaste lors du Forum Maxime Lapostolle

### Partenaires financiers lors du Forum

Institut Équité Diversité Inclusion  
Intersectionnalité (EDI2), Université  
Laval, Université du Québec en Abitibi-  
Témiscamingue, programme de formation  
en sciences et services de la biodiversité  
computationnelle (BIOS<sup>2</sup>), Chaire de  
leadership en enseignement équité,  
diversité et inclusion en éducation-Banque  
Nationale, Université de Montréal, Chaire  
pour les femmes en sciences et en génie  
au Québec, Faculté de foresterie, de  
géographie et de géomatique — Université  
Laval, Institut national de la recherche  
scientifique, Mila — Institut québécois  
d'intelligence artificielle, Chaire Unesco  
en analyse intégrée des systèmes marins  
de l'Institut des sciences de la mer de  
Rimouski (ISMER) et le Réseau des CCTT —  
Synchronex.



# MISE EN CONTEXTE

Depuis quelques années, les principaux organismes québécois et canadiens finançant la recherche universitaire ont intégré la prise en compte de l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) parmi leurs critères d'évaluation des demandes de subvention et de bourses d'études. L'intégration de critères EDI vise à supprimer les obstacles au recrutement et à la pleine participation des personnes provenant de groupes sous-représentés (groupes en quête d'équité) dans le milieu de la recherche, comme les femmes, les personnes autochtones, les personnes en situation de handicap et les personnes racisées.

Ces nouveaux critères suscitent des réactions positives, mais également des résistances. À l'automne 2022 et l'hiver 2023, plusieurs lettres d'opinion ont été publiées dans les journaux québécois à ce sujet. Ces échanges, parfois hostiles, entre les personnes s'opposant aux critères EDI et les personnes y adhérant contribuent à polariser la population, d'autant plus que certaines personnalités publiques profitent de ce contexte pour instrumentaliser les discussions et en faire un enjeu politique. Les débats actuels permettent néanmoins de constater qu'un bon nombre d'individus semblent adhérer aux valeurs d'EDI, mais que les moyens mis de l'avant par les organismes subventionnaires pour les atteindre divisent.

Devant cette situation, la communauté du **Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RIQEDI)** a choisi de se mobiliser pour ouvrir un dialogue constructif, où toutes les parties prenantes du milieu universitaire auraient l'occasion de réfléchir, discuter et échanger sur la prise en compte de l'EDI en recherche. C'est ainsi que le 3 avril 2023, le RIQEDI a organisé, en collaboration avec plusieurs partenaires du milieu de la recherche et des études supérieures, le **Forum de réflexion sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'écosystème de la recherche.**

## LES OBJECTIFS DU FORUM ÉTAIENT DE :

- Réfléchir à l'arrimage entre excellence et EDI dans le milieu de la recherche au Québec;
- Se mettre en action en proposant des moyens consensuels pour arriver à une véritable intégration de l'EDI en recherche au Québec;
- Informer et offrir une meilleure compréhension des enjeux liés à l'EDI dans l'écosystème de la recherche, afin de favoriser l'ouverture d'un dialogue dans un espace sécuritaire;
- Développer un sentiment d'unité au sein de la communauté de recherche;
- Établir des liens entre la société et la communauté de recherche via des espaces d'échanges sociaux.

## DÉROULEMENT DE LA JOURNÉE LORS DU FORUM

Lors de cette journée, facilité par Junie, plusieurs activités ont été organisées pour répondre à ces objectifs. En matinée, un panel participatif de type «aquarium» s'est tenu. Ce type de panel est disposé en forme de cercle, ce qui facilite les échanges entre les panélistes et les personnes présentes. Le panel portait sur les enjeux relatifs à l'EDI dans le milieu de la recherche en enseignement supérieur au Québec. Les panélistes étaient Pascale Caidor, professeure adjointe au Département de communication de l'Université de Montréal, Serge Villemure, consultant EDI, Nordin Lazreg, chercheur à l'Institut de recherche sur l'immigration et les pratiques inclusives (IRIPII), et Widia Larivière, directrice fondatrice de Mikana. Ces personnes se démarquent par leur expertise au niveau théorique, pratique et par leurs expériences vécues.

En après-midi, des ateliers thématiques, sous le format «café du monde», ont permis aux personnes participantes de s'exprimer sur les enjeux qui les touchaient.

### Le choix des thématiques traitées émanait des suggestions des personnes inscrites au Forum :

- EDI dans la recherche : de la conception à la mobilisation des résultats
- Représentativité des groupes en quête d'équité en recherche
- Excellence en recherche
- Angles morts de la popularité grandissante de l'EDI
- Objectivité et neutralité en recherche : mythe ou réalité?
- Premiers peuples et EDI

À la fin de l'événement, un retour en plénière a permis de synthétiser les échanges et de mobiliser les apports constructifs de la journée. Considérant le fait que certaines personnes participantes étaient moins familières avec l'EDI, ce retour sur les faits saillants a permis d'assurer une compréhension commune des enjeux.

Tout au long de la journée, la facilitatrice graphique Mylène Choquette a mis en images les discussions dans une **fresque artistique** (voir en début de ce rapport). De plus, une vidéo sous forme de vox pop a été réalisée pour recueillir les impressions des personnes participantes durant l'événement <https://youtu.be/qc72LK9AE>.

## REPRÉSENTATION LORS DU FORUM

Les personnes ayant participé à l'événement présentaient une diversité de profils sociodémographiques (notamment, personnes de la diversité sexuelle et de genre, personnes ethnicisées et racisées, personnes en situation de handicap). Elles provenaient de domaines de recherche et d'expertise variés (par exemple : biologie, océanographie, études autochtones, sciences de l'administration, immigration, études féministes, communication, développement international et action humanitaire, enjeux trans, antiracisme, gestion publique, neuroscience, science politique, foresterie, environnement, médecine, psychologie, handicap, violences à caractère sexuel, développement durable, santé, gestion des diversités en emploi, sociologie, etc.). Elles étaient également issues de différents milieux : plus de 25 personnes étaient issues de la communauté étudiante, retraitée et d'OBNL, plus de 80 personnes étaient issues de la communauté de la recherche et plus de 15 personnes provenaient du gouvernement et des organismes subventionnaires. Par ailleurs, les personnes présentes occupent différents rôles : professionnelles ou professionnels de recherche postsecondaire de différentes institutions du Québec, conseillères ou conseillers à la recherche, professionnelles ou professionnels en ressources humaines, administratrices ou administrateurs de la recherche et gestionnaires au niveau collégial et universitaire, professeures ou professeurs, directions de programme d'organismes subventionnaires, personnel d'organismes communautaires, personnes représentantes du gouvernement fédéral, personnes représentantes de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, personnes représentantes des Premiers Peuples et étudiantes et étudiants.

## À PROPOS DE CE RAPPORT

Ce rapport a pour objectif de synthétiser les discussions qui ont eu lieu lors du forum du 3 avril 2023. Il s'adresse à toute personne désireuse d'avoir une meilleure compréhension des enjeux liés à l'EDI en recherche. Il vise à rendre accessible le fruit des réflexions de l'événement du 3 avril au plus grand nombre, contribuant ainsi à approfondir les liens entre la société et le monde de la recherche. Les recommandations formulées dans ce rapport serviront d'outils aux personnes et institutions souhaitant prendre des mesures concrètes pour une intégration consensuelle de l'équité, de la diversité et de l'inclusion en recherche au Québec.

Le présent rapport offre un aperçu des discussions tenues lors de l'événement. Il est présenté en trois sections, soit les perspectives des panélistes, les résultats des ateliers thématiques, ainsi que les points de réflexion accompagnés de recommandations. Les recommandations générales s'adressent à toutes les parties prenantes de l'écosystème de la recherche visant à favoriser l'éducation, la responsabilisation et la transformation. Ensuite, les recommandations spécifiques s'adressent quant à elles aux institutions, aux organismes subventionnaires et aux personnes chercheuses. Elles sont divisées en deux perspectives, soit les recommandations «Pour une communauté de recherche diversifiée» et les recommandations «Pour un environnement de recherche inclusif».

Sachant que les questions liées aux enjeux EDI évoluent constamment et rapidement, le contenu du rapport doit être apprécié en tenant compte du contexte sociopolitique dans lequel il a été élaboré.

# RÉFLEXIONS DES PANÉLISTES

Dès l'ouverture du Forum, les panélistes ont généreusement fait part de leurs réflexions conceptuelles, philosophiques et personnelles sur l'EDI en recherche. Les panélistes ont d'abord abordé l'EDI comme concept qui se diffuse, récemment, et avec une certaine effervescence, dans le milieu de l'enseignement supérieur, malgré ses fondements historiques dans des travaux et savoirs souvent situés hors du milieu universitaire. Les panélistes ont souligné que le caractère rassembleur des principes EDI était certainement une force, mais qu'il pouvait aussi représenter un défi puisque les définitions, compréhensions et approches associées à ces principes sont multiples.

Dans le milieu de la recherche plus particulièrement, la réflexion s'étend au concept d'excellence et à sa nature exclusive qui maintient certains groupes, telles les personnes racisées ou autochtones, en marge des activités liées à la recherche et des retombées des résultats de la recherche. Pour mener une recherche réellement responsable, il est nécessaire d'élargir la conception de l'excellence et de remettre en question les critères et logiques institutionnelles qui perpétuent les inégalités. La prise de conscience des impacts qu'a cette populaire notion « d'excellence en recherche » sur différents groupes de personnes est nécessaire pour construire une société réellement inclusive.

Pour certaines personnes, cette prise de conscience commence de façon très individuelle. Pour faire partie de la solution, il faut de grandes doses d'humilité, d'empathie, d'ouverture et une volonté d'autocritique et de formation. Cependant, ce travail individuel doit être, comme mentionné précédemment, accompagné de la transformation des processus et systèmes en place afin qu'ils reflètent les principes d'équité, de diversité et d'inclusion au sein de l'écosystème de la recherche.



# RETOUR SUR LES ATELIERS THÉMATIQUES

**Les thématiques abordées lors des ateliers thématiques se sont articulées autour de l'EDI dans la recherche, la représentativité des groupes en quête d'équité, l'excellence en recherche, les angles morts de l'EDI; l'objectivité et la neutralité en recherche et les Premiers Peuples (consultez la fiche utilisée pour animer les ateliers en annexe A).**

Dans cette section du rapport, vous trouverez d'abord quelques constats soulevés lors des ateliers thématiques, notamment en lien avec la représentativité des groupes en quête d'équité, la notion d'excellence en recherche, l'objectivité et les réalités des Premiers Peuples. Ensuite figurent les recommandations documentées lors de cette journée, et formulées pour les parties prenantes de l'écosystème de la recherche de manière générale, les institutions, les organismes subventionnaires et les personnes chercheuses.

## QUELQUES POINTS DE RÉFLEXION

La création d'un milieu de la recherche équitable, diversifié et inclusif rencontre plusieurs résistances, à l'exemple de biais ou de préjugés pervasifs. Certaines mesures EDI peuvent engendrer des inquiétudes et des frustrations. Une mauvaise compréhension de la distinction entre les concepts d'équité et d'égalité peut potentiellement être à la source de réactions négatives de la part des personnes et institutions concernées, qui voient les mesures d'EDI comme menant à la perception d'un gain ou d'une perte de privilège indu, ou permettant à certaines ou certaines d'occuper une fonction d'apparat ou imméritée.

Or, jusqu'à la réalisation concrète des objectifs EDI dans le milieu de la recherche, les mesures de redressement pour assurer **une représentativité** des groupes en quête d'équité représentent une option efficace qui ne peut être simplement écartée.

La **notion d'excellence** est utilisée de manière répandue dans le milieu de la recherche universitaire, mais sa définition stimule plusieurs réflexions. La vision traditionnelle de l'excellence est ancrée dans le principe de la méritocratie, selon lequel tous les individus ont des chances égales de réussite et seuls le mérite et les efforts individuels déterminent le succès. Elle ignore les impacts des obstacles systémiques auxquels font face certains groupes. L'atteinte de l'excellence, dans sa définition implicite, repose sur la réponse à une multitude d'engagements et de preuves de performance (publication dans des revues à haut facteur d'impact, obtention de subventions et de bourses multiples et prestigieuses, renommée, résultats académiques). Ces critères ne sont pas neutres puisqu'ils ignorent d'autres formes d'accomplissements et pénalisent les membres des groupes en quête d'équité.

Le milieu de la recherche se caractérise également par une **norme d'objectivité** qui établit la condition de la scientificité en se basant sur la recherche de l'impartialité et l'universalité de la production des connaissances, ce, par opposition, à une conception engagée et subjective de la recherche scientifique. Or, l'objectivité pure en science est impossible puisque la recherche est toujours menée par des individus qui ont une identité, une culture, des expériences, etc. qui teintent leurs raisonnements et leurs observations. Ce qui est considéré comme objectif est défini par la majorité dominante, donc cette objectivité ne tient pas compte des injustices et des multiples systèmes d'oppression. Cette objectivité est traversée par des intérêts stratégiques, guidée par des agendas politiques et des intérêts commerciaux. Elle mettra donc de l'avant des dispositifs institutionnels préférentiels qui nuisent à la recherche d'équité et de reconnaissance entre les instances et les champs de recherche.

Enfin, les principes de l'EDI en recherche sont non exclusifs et vont en complémentarité avec les principes fondateurs de la décolonisation de la recherche en contexte autochtone. Il demeure important de reconnaître les distinctions entre les principes d'EDI (fondé sur des approches interculturelles, multiculturelles, et relevant des théories critiques antiracistes et de genre) et les approches de décolonisation-réconciliation-autochtonisation (fondé sur des approches et valeurs mises de l'avant par les Premiers peuples). Il est donc important en EDI de tenir compte du caractère distinctif et de s'adapter aux réalités juridiques, géographiques et sociales spécifiques aux **Premiers Peuples**.

L'EDI est un processus en constante transformation et non une finalité. Au regard de ces considérations, une série de recommandations, d'abord pour l'ensemble des acteurs et actrices du milieu de la recherche, ensuite plus spécifiquement pour les institutions, les organismes subventionnaires et les personnes chercheuses, a été tirée des discussions ayant eu lieu durant les ateliers thématiques du Forum. Certaines recommandations jugées plus innovantes ou prometteuses sont mises en évidence dans des encadrés, accompagnées de liens vers des ressources supplémentaires permettant d'en savoir plus ou de les mettre en pratique.

## RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES AUX PARTIES PRENANTES DE L'ÉCOSYSTÈME DE LA RECHERCHE

### S'ÉDUCUER

- S'autoéduquer et favoriser l'éducation populaire sur les enjeux touchant l'EDI et l'intersectionnalité.
- Développer, adapter et/ou diffuser les ressources d'apprentissage en matière d'EDI dans l'écosystème de la recherche.
- Dans son apprentissage, porter un regard historique sur les luttes pour les droits des groupes et des personnes.
- S'outiller et mettre en pratique la **communication inclusive** dans toutes les communications internes et externes.

### RESPONSABILISER

- Assurer une implication et une collaboration active et soutenue de toutes les parties prenantes de l'écosystème de la recherche (institutions de recherche, organismes subventionnaires, personnes chercheuses) quant aux principes de l'EDI pour faciliter le partage de mesures, de politiques et de plans d'action.

- Suivre ou s'inspirer des recommandations énoncées dans la **Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche (DORA)**.
- Se rappeler que l'EDI traite d'enjeux parfois difficiles, des enjeux humains, des enjeux qui peuvent faire vivre des émotions de toutes sortes.

### TRANSFORMER

- Responsabiliser les institutions pour trouver des solutions aux enjeux systémiques – telles que les biais idéologiques, hiérarchiques, stratégiques et méthodologiques préférentiels – qui soutiennent les logiques d'évaluation et de valorisation, de financement, d'avancement et de diffusion de la recherche.
- Adopter une vision pluraliste et inclusive de l'avancement des connaissances, en considérant et en valorisant de façon égale les expériences, les expertises et les types de savoir (ex. : connaissance et savoirs autochtones, recherche collégiale, innovation sociale, intersectorialité, savoir expérientiel, engagement militant, etc.).
- Éviter de concevoir l'EDI comme une case à cocher ou comme une démarche ayant comme unique objectif de faire bonne figure.
- Appliquer une lentille EDI de manière transversale dans tous les processus et activités.
- Déployer plus de ressources (financières, humaines, temps, etc.) pour naviguer dans la complexité de l'EDI (par exemple, prévoir des fonds spéciaux et des programmes spécifiques pour la recherche, pour l'emploi, etc.).
- Financer des activités et des espaces de réflexion ainsi que des outils d'éducation suite au Forum.



## NOTION D'EXCELLENCE

- Réfléchir à la notion d'excellence ainsi qu'aux critères et aux indicateurs associés à celle-ci en milieu universitaire. Pluraliser et diversifier les marqueurs d'excellence en considérant de multiples formes de contributions à la recherche (individuelles et collectives), les réalités de chaque discipline, la pertinence et les retombées sociales de la recherche, les compétences, les savoirs et la contribution des équipes de recherche et des institutions dans les accomplissements des individus.
- Harmoniser les marqueurs d'excellence entendus entre les organismes subventionnaires et les institutions postsecondaires en tenant compte de l'impact des obstacles systémiques sur les parcours des personnes des groupes en quête d'équité.

### Pour réfléchir davantage :

- [Lignes directrices sur l'évaluation des contributions à la recherche, à la formation et au mentorat](#)
- [Livre blanc — Repenser l'excellence des recherches en sciences humaines et sociales](#)

## UTILISATION DU TIRAGE AU SORT

- Mettre en place des modes de sélection hybride (pour les embauches et octrois de subventions/bourses) dans lesquels les candidatures sont d'abord classées selon la démonstration des compétences requises et l'adéquation avec les besoins du milieu d'accueil, et ensuite on utilise un tirage au sort parmi les candidatures qualifiées.

▶ [Chercher l'inspiration à l'internationale, pratiques innovantes en EDI](#)

### Pour réfléchir davantage :

- [Pratiques innovantes en EDI par les organismes subventionnaires](#)

## RECHERCHE EN CONTEXTE AUTOCHTONE

- Le soutien au recrutement inclusif, avec l'approche « par, pour et avec »;
- Les actions de justice réparatrice et le développement d'un milieu de recherche culturellement sécurisant qui répond aux préoccupations et aux besoins identifiés par les Premiers Peuples;
- La mise en avant de valeurs chères aux communautés autochtones : la réciprocité, en soulignant l'importance d'une co-construction du savoir; la communauté, en s'assurant que la recherche soit en harmonie, accessible et contributive pour la communauté; le respect, en s'assurant que la recherche tienne compte et reconnaisse, à toutes les étapes de son développement, l'apport des savoirs ancestraux, et ce dans l'optique d'une recherche-action répondant aux besoins et aux préoccupations identifiés par la communauté.

### Pour réfléchir davantage :

- [Boîte à outils des principes de la recherche en contexte autochtone](#)
- [La Boîte à outils décoloniale : Parcours éducatif — Mikana](#)



## POUR UNE COMMUNAUTÉ DE RECHERCHE DIVERSIFIÉE

- Tenir compte des mesures de redressement, c'est-à-dire les mécanismes utilisés par la loi pour réparer un préjudice ou pour faire respecter des droits légaux tels que les [programmes d'accès à l'égalité en emploi](#) de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec.
- Former les membres des comités d'embauche aux principes EDI et aux [biais inconscients](#).
- Mettre en place des outils permettant d'analyser les taux de rétention des groupes en quête d'équité, faire régulièrement des études de climat permettant de sonder le sentiment d'appartenance et effectuer des entrevues de départ afin de mieux définir les actions à entreprendre.
- Prévoir des accommodements au processus de dotation et vulgariser les mesures d'accommodements ou de redressement à l'ensemble des personnes au sein de l'institution pour éviter qu'elles ne soient perçues comme des privilèges ou des avantages.
- Documenter le processus de sélection pour donner des explications aux personnes candidates non retenues et créer une boucle d'évaluation et bonification des processus d'embauche.
- Créer des mécanismes d'entrée en poste (par exemple, guide de bienvenue pour les personnes étudiantes qui intègrent les équipes de recherche, etc.).

## OUTILS INNOVANTS POUR L'ÉVALUATION DES DOSSIERS DE RECHERCHE

- Promouvoir les **profils par compétences** : l'approche par compétences s'avère une alternative intéressante pour valoriser davantage les compétences, soit le savoir, le savoir-faire et le savoir-être, dans les différentes sphères de la gestion des ressources humaines. L'identification des compétences clés par les différentes parties prenantes est gage de succès pour bien définir un profil par compétences.

### Pour réfléchir davantage :

- [L'approche par compétences : pourquoi et comment la mettre en place dans une organisation ?](#)
- [Élaboration de profils de compétences pour encadrer la science des données dans la fonction publique.](#)
- Il est également recommandé de bonifier les grilles d'évaluation et les formulaires de demandes de bourse, de subvention ou de candidatures en emploi afin d'offrir des espaces dans lesquels il est possible de valoriser les cheminements atypiques et les différentes formes de contributions en recherche. Cet objectif peut être atteint, par exemple, par l'utilisation du curriculum vitae narratif. Le **curriculum vitae narratif** permet à la personne chercheuse de présenter son parcours professionnel et personnel tout en partageant ses contributions à la recherche ainsi qu'à sa discipline.

### Pour réfléchir davantage :

- [Using narrative CV : process optimization and bias mitigation](#)
- [Narrative CVs : Supporting applicants and review panels to review the range of contributions to research](#)

## POUR UN ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE INCLUSIF

- Favoriser des espaces d'écoute et de dialogue pour permettre l'éducation sur les questions d'EDI et permettre aux personnes qui ne sont pas d'accord de s'exprimer sans craindre des représailles.
- Encourager la formation de communautés de pratique, groupes de travail ou groupes de co-développement afin de nourrir les réflexions continues dans des espaces pour que les gens discutent des critères employés lors de processus d'évaluation.
- Assurer une représentation de la diversité dans les différents événements de la recherche (par exemple, activités de diffusion des connaissances, impliquer la relève en recherche, etc.).
- Faciliter et multiplier les occasions de collaborations intersectorielles entre différents domaines de la recherche.

- Pour les Premiers Peuples, prévoir un fonds de prédémarrage qui permet de définir les critères de partenariat, les besoins des communautés dès le départ et des fonds pour maintenir les relations tout au long du partenariat de recherche.
- Assurer des processus qui n'exacerbent pas la diversité de façade (tokénisme) c'est-à-dire une pratique consistant à faire quelque chose (comme embaucher une personne d'un groupe en quête d'équité) uniquement pour éviter les critiques et donner l'impression que les personnes sont traitées équitablement. De tels processus peuvent inclure, par exemple, d'obtenir plus de détails qualitatifs dans les demandes de subvention, pas que quantitatifs, etc.
- Définir des mesures inclusives d'organisation du travail disponibles à tout le monde (par exemple, adaptation de l'horaire de travail, heure des réunions d'équipe plus tard le matin).



## RECOMMANDATIONS POUR LES ORGANISMES SUBVENTIONNAIRES

### POUR UNE COMMUNAUTÉ DE RECHERCHE DIVERSIFIÉE

- Assurer une diversité, tant des points de vue que des personnes, dans les comités de sélection.
- Réviser les critères de sélection pour les rendre inclusifs et assurer la transparence.
- Assurer une large distribution des fonds de recherche de manière équitable. Éviter la concentration des ressources financières en utilisant par exemple comme critère le financement ultérieur (**effet Matthieu**).
- Valoriser les parcours atypiques et mettre en place des mécanismes de réintégration des personnes qui sont sorties du milieu de la recherche.
- Offrir un soutien expert en EDI avant le dépôt d'une demande de financement et après l'octroi pour le suivi des actions proposées.
- Créer de nouveaux fonds et programmes pour favoriser la représentativité des groupes en quête d'équité en recherche afin de valoriser et soutenir leurs expertises.

### POUR UN ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE INCLUSIF

- Reconnaître **la valeur ajoutée de la recherche engagée** et offrir un meilleur soutien et un meilleur financement à cet égard.
- Éviter de parler de « production » du savoir (ex. nombre d'articles publiés), mais plutôt « d'avancement » ou de « conceptualisation » des savoirs (résultats, impacts, partage avec le grand public, etc.).
- Concevoir et animer des ateliers, des programmes de mentorat et des formations visant la compréhension et l'adoption des principes EDI dans l'écosystème de la recherche.

## FINANCEMENT ET VALORISATION DE LA MOBILISATION DES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

- Les organismes subventionnaires doivent rendre admissible et financer plus généreusement les dépenses en lien avec le développement et le maintien de relations avec les milieux utilisateurs et la mobilisation des résultats de la recherche. Cet objectif ne doit pas seulement être accompli par le biais de financement spécifique, mais également via l'admissibilité de ces dépenses dans les subventions de recherche générales.
- Les organismes doivent mettre en place des dispositifs pour accompagner les équipes de recherche dans l'évaluation des impacts et la mobilisation des résultats de leurs projets de recherche.
- L'utilisation de méthodologies de recherche visant la participation et la co-construction des savoirs à toutes les étapes de la recherche prend du temps et peut coûter cher. Par exemple, dans la recherche en lien avec les handicaps, les personnes en situation de handicap doivent être considérées comme des partenaires de la recherche et pas uniquement des sujets que l'on consulte, ces personnes sont des collaboratrices et collaborateurs actifs.
- Les organismes subventionnaires, les institutions et les personnes impliquées dans l'évaluation de la recherche doivent valoriser les activités en lien avec le maintien de relations partenariales et de mobilisation des résultats de la recherche dans leurs évaluations.

### Pour réfléchir davantage :

- **Mobilisation des connaissances - Fonds de recherche du Québec - FRQ**
- **Lignes directrices pour une mobilisation des connaissances efficaces**

## RECOMMANDATIONS POUR LES PERSONNES CHERCHEUSES

### POUR UNE COMMUNAUTÉ DE RECHERCHE DIVERSIFIÉE

- S'assurer d'une véritable diversité au niveau des expertises et des identités des personnes dans l'équipe de recherche. Se demander, par exemple, qui se retrouve dans mon équipe de recherche? Qui est autour de la table? Qui détient de l'expertise ou de l'expérience vécue en EDI? Qui détient du pouvoir sur qui et sur quoi?
- Accorder de la valeur et de l'importance aux groupes, organismes, expertes et experts de vécu, car ils et elles détiennent également des savoirs, des connaissances, des innovations, etc.
- Assurer la transmission d'une norme et d'une vision de l'excellence inclusive par le directeur ou la directrice de recherche et sa diffusion auprès des personnes étudiantes.



### POUR UN ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE INCLUSIF

- S'assurer d'une véritable équité dans l'équipe de recherche. Qui fait quoi comme tâches et qui profitent des occasions favorables (répartition des tâches, occasions d'avancement, participation à des conférences, publications d'articles, etc.)? Quelle est la place des personnes des groupes en quête d'équité dans l'équipe de recherche?
- Faire attention au « fardeau de la représentation » voulant qu'une personne membre d'un groupe en quête d'équité doive éduquer la population sur les enjeux de son groupe d'appartenance ou que celle-ci représente toutes les personnes appartenant à ce groupe.
- Reconnaître ses biais, ses angles morts et ses privilèges en tant que personnes chercheuses. Remettre en question ses conceptions universalistes et adopter une posture qui met de l'avant la curiosité et l'ouverture.
- Faire attention à l'extraction (ou l'extractivisme) des connaissances et savoirs des groupes et personnes participantes par les projets de recherche. Respecter les protocoles de recherche éthique de co-réflexion et de co-construction des projets de recherche.
- Avoir des conversations inconfortables avec des gens qui sont réfractaires ou contre les mesures d'EDI en recherche. Permettre le dialogue sur ces questions.
- Prendre ses responsabilités en tant que personnes chercheuses quant à l'éthique.
- Privilégier la concertation et le consensus au sein des groupes de travail (par exemple, laisser la parole à tout le monde).

# CONCLUSION

**Ce rapport a permis de résumer les réflexions des personnes présentes lors du Forum du 3 avril 2023. Le comité d'organisation du Forum désire continuer la mobilisation sur ces réflexions tout en s'assurant de l'appui des différentes parties prenantes de l'écosystème de la recherche.**

Tel que présenté, ce travail doit impliquer tout le monde tout en adoptant une approche ouverte et respectueuse à mener des discussions difficiles sur les enjeux d'EDI dans le milieu de l'enseignement supérieur. Dans une optique de transmission plus large des thématiques abordées lors du forum, une fresque a été développée en temps réel lors de cette journée et une vidéo, sous forme de vox pop, a permis de donner la voix à certaines personnes participantes.

Nous vous invitons à diffuser largement ce rapport dans vos réseaux. Si vous désirez avoir plus d'informations et d'outils, nous vous invitons à consulter la page Web du [Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion \(RIQEDI\)](#). Vous pouvez également communiquer par courriel à [info@riqedi.com](mailto:info@riqedi.com).

# SOURCES

Adams, E., Casci, T., Padgett, M., & Alfred, J. (2023, July 14). Narrative CVs : Supporting applicants and review panels to value the range of contributions to research. <https://osf.io/4fmj7/>

Boîte à outils des principes de la recherche en contexte autochtone : éthique, respect, équité, réciprocité, collaboration et culture. 3<sup>e</sup> édition. Commission de la santé et des services sociaux du Québec et du Labrador, Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, Université du Québec en Outaouais et Réseau DIALOG. « [https://reseau-dialog.ca/wp-content/uploads/2022/02/Boite\\_Outils\\_Principe\\_Recherche\\_Contexte\\_Autochtone\\_2021.pdf](https://reseau-dialog.ca/wp-content/uploads/2022/02/Boite_Outils_Principe_Recherche_Contexte_Autochtone_2021.pdf) »

Brière Sophie, Auclair, I., Keyser-Verreault Amélie, Laplanche, L., Pulido, B., Savard, B., St-George, J., & Stockless, A. (2022). Biais inconscients et comportements inclusifs dans les organisations (Ser. Collection edi<sup>2</sup>). Presses de l'Université Laval. Retrieved 2023, from <https://books.scholarsportal.info/en/read?id=/ebooks/ebooks7/upress7/2023-01-31/1/9782763752723>.

Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT) «Repenser l'excellence des recherches en sciences humaines et sociales, pour l'émergence d'une culture scientifique inclusive en phase avec les enjeux sociétaux» <https://crievat.fse.ulaval.ca/wp-content/uploads/2023/04/Livre-blanc-sur-l'excellence-en-recherche-CRIEVAT.pdf>

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. GUIDE DES MEILLEURES PRATIQUES EN RECRUTEMENT À L'INTENTION DU RÉSEAU DES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES DANS LE CADRE DE L'APPLICATION DU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI. <https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/guide-paee-universites-RIQEDI.pdf>

Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche. <https://sfdora.org/read/read-the-declaration-french/>

Fines-Neuschild, M. 2022. Pratiques innovantes en EDI par les organismes subventionnaires. Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion pour les Fonds de recherche du Québec. <https://rqedi.com/boite-a-outils/>

Fritch, R et al. 2021. Using Narrative CVs : Process Optimization and bias mitigation. <https://zenodo.org/record/5799414>

Fonds de recherche du Québec. s.d. Mobilisation des connaissances. <https://frq.gouv.qc.ca/mobilisation-des-connaissances/>

Forum EDI. <https://www.youtube.com/watch?v=qc72LKYK9AE>

FORUM DE RÉFLEXION SUR L'EDI DANS L'ÉCOSYSTÈME DE LA RECHERCHE. <https://rqedi.com/edi-en-recherche/forum/>

Girier, D ; Lamouri, J. et Pulido, B. Biais inconscients et recrutement. <http://ivado.ca/PDF/Biais-inconscient-recrutement/>

Gouvernement du Canada. Lignes directrices sur l'évaluation des contributions à la recherche, à la formation et au mentorat. Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie du Canada. [https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/Politiques-Politiques/assessment\\_of\\_contributionevaluation\\_des\\_contributions\\_fra.asp](https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/Politiques-Politiques/assessment_of_contributionevaluation_des_contributions_fra.asp)

Gouvernement du Canada. Lignes directrices pour une mobilisation des connaissances efficace.

Conseil de recherche en sciences humaines. [https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/politiques-politiques/knowledge\\_mobilisation-mobilisation\\_des\\_connaissances-fra.aspx](https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/politiques-politiques/knowledge_mobilisation-mobilisation_des_connaissances-fra.aspx)

Howson, C. M et Mun, O. 2022. Academic Activism in STEM Fields: Discipline in Theory and Practice. <https://www.ingentaconnect.com/contentone/plg/ptihe/2022/0000004/0000002/art00009?crawler=true&mimetype=application/pdf>

La Boîte à outils décoloniale : Le parcours éducatif. <https://www.mikana.ca/publications/parcours-a-venir/>

Maltais, R. 2022. Élaboration de profils de compétences pour encadrer la science des données dans la fonction publique. Statistique Canada. <https://www.statcan.gc.ca/fr/science-donnees/reseau/profils-competences>

Merton, R. K. 1968. The Matthew Effect in Science. <https://repo.library.stonybrook.edu/xmlui/bitstream/handle/11401/8044/mertonscience1968.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Réseau québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (ROEDI) <https://rqedi.com/>

Université du Québec (2021). Guide de communication inclusive : Pour des communications qui mobilisent, transforment et ont du style!, 62 p. [https://reseau.quebec.ca/fr/system/files/documents/EDI/guide-communication-inclusive\\_uq-2021.pdf](https://reseau.quebec.ca/fr/system/files/documents/EDI/guide-communication-inclusive_uq-2021.pdf)

Vincent, J. 2021. L'approche par compétences : pourquoi et comment la mettre en place dans une organisation. <https://ordrecrha.org/fr-CA/ressources/developpement-competences-releve/2021/02/approche-par-competences/>

# ANNEXE A

## PROPOSITION DES THÉMATIQUES DES ATELIERS THÉMATIQUES « CAFÉ DU MONDE »

FORUM EDI 3 AVRIL 2023

### 1 EDI dans la recherche : de la conception à la mobilisation des résultats

- Comment faire place à une diversité d'approches, expériences et savoirs dans la recherche?
  - Dans le financement de la recherche étudiante;
  - Dans l'élaboration de partenariat;
  - Dans les subventions, etc.
- Comment peut-on impliquer les groupes en quête d'équité et les parties prenantes à toutes les étapes de la recherche, de la conception à la mobilisation des résultats?
- Comment sensibiliser les personnes chercheuses à l'utilisation des lentilles innovantes afin que les résultats de la recherche aient un plus large impact?

### 2 Représentativité des groupes en quête d'équité en recherche

- Quels moyens pour parvenir à la représentativité des groupes en quête d'équité en recherche?
  - Dans les attributions des bourses étudiantes;
  - Dans l'élaboration de partenariat;
  - Dans les demandes de subventions;
  - Dans les équipes des recherches;
  - Dans le recrutement professoral, etc.
- Quels moyens utiliser pour redresser les sous-représentations?
- Comment créer des environnements de recherche inclusifs?

### 3 Excellence en recherche

- Comment évaluer la recherche de façon inclusive?
- Quelle est la plus-value de l'EDI dans l'excellence en recherche?
- Comment l'évaluation par les pairs peut-elle devenir plus inclusive?
- Qu'est-ce que l'excellence en recherche?

### 4 Angles morts de la popularité grandissante de l'EDI

- Comment assurer la reconnaissance, la visibilité et la mise en valeur de l'expertise des groupes et organisations militantes (par exemple : les luttes contre le sexisme, le racisme, le capacitisme, l'hétéronormativité, le cisgenrisme, le colonialisme, le classisme, l'âgisme, etc.)?
- Comment développer des partenariats avec les groupes et organisations militantes?
- Instrumentalisation des groupes en quête d'équité et de la mission de l'EDI (par exemple : diversité de façade (*tokenism*), monétarisation et marchandisation de l'EDI, EDI *washing*, etc.)

### 5 Objectivité et neutralité en recherche : mythe ou réalité?

- La recherche est-elle neutre et/ou objective et/ou apolitique?
- L'action politique a-t-elle une place dans l'espace scientifique?
- Peut-on concilier recherche et engagement social et/ou militantisme?
- Comment mitiger/réduire/modérer l'impact des/de ces biais en recherche?

### 6 Premiers Peuples et EDI

- Est-ce que les principes de l'EDI en recherche peuvent contribuer aux efforts de réparation avec les Premiers Peuples? Si oui, comment, si non, pourquoi?
- Quels sont les liens entre les approches de réparation/réconciliation et de décolonisation et celles d'EDI?
- Comment faire en sorte que la recherche réponde aux besoins identifiés par les Premiers Peuples?
- Comment la recherche peut-elle soutenir l'autodétermination des Premiers Peuples?



RÉSEAU  
INTER-  
UNIVERSITAIRE  
QUÉBÉCOIS

**ÉQUITÉ  
DIVERSITÉ  
INCLUSION**