

Inclusion, diversité, équité et accessibilité (IDEA)

Pratiques exemplaires à l'intention
des chercheurs



Un document de réflexion préparé pour
la Commission canadienne pour l'UNESCO

Par Jocelyn Baker et Liette Vasseur

Ottawa, Canada, août 2021



Pour en savoir plus, consultez les références suivantes :

Le cheminement non linéaire des femmes en STIM : les obstacles dans l'actuel système de formation professionnelle (2018) par Liette Vasseur et Heather VanVolkenburg

La science, un droit humain? Mettre en œuvre le principe d'une science participative, équitable, et accessible à tous (2019) par Cécile Petitgand, Catherine Régis et Jean-Louis Denis

Lutter contre les préjugés sexistes en STIM (2020)

La science ouverte au-delà du libre accès : Pour et avec les communautés. Un pas vers la décolonisation des savoirs (2020) par Leslie Chan, Budd Hall, Florence Piron et Lorna Williams

Prix et bourses : éliminer le fossé entre les sexes pour garantir un avenir équitable à tous les talents universitaires (2021) par Jocelyn Baker et Liette Vasseur

La vie pour les femmes après l'obtention d'un doctorat (2021) par Jocelyn Baker et Liette Vasseur

Pour citer cet article :

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 cet article sont celles des auteures et ne reflètent pas nécessairement la politique ou la position officielle de la Commission canadienne pour l'UNESCO.

Table des matières

Auteurs	iv
Remerciements	iv
Avant-propos	iv
Introduction	1
De l'EDI à l'IDEA	2
Mise en œuvre de l'IDEA au sein des laboratoires	4
1. Éducation et sensibilisation	4
2. Obstacles liés au recrutement – le début de la carrière universitaire.....	6
3. Langage genré dans les annonces d'emploi, les demandes, les mises en candidature, les évaluations et les lettres de recommandation	6
4. Obstacles liés au maintien en poste – Mentors, commanditaires et champions.....	7
5. Mesures symboliques, imposition culturelle, travaux de service et charge de travail.....	7
L'IDEA au-delà du laboratoire	8
6. Travail sur le terrain et recherche communautaire	8
7. Mobilisation des connaissances.....	8
8. Décolonisation des programmes d'études	9
9. Demandes de subventions.....	9
10. Comités de sélection et évaluation	10
Résumé	11
Références	11

Auteurs

Jocelyn Baker est chercheuse à la Chaire UNESCO sur la viabilité des communautés : du local au global. Elle détient un diplôme de premier cycle en beaux-arts et en géographie, ainsi qu'un diplôme en gestion des ressources hydriques et systèmes d'information géographique (SIG). Elle a récemment terminé une maîtrise en sciences de la durabilité à l'Université Brock, où elle a étudié la gouvernance et la gestion des sites Ramsar canadiens. Depuis 30 ans, elle travaille dans le domaine de la conservation intégrée des ressources naturelles à l'échelle locale dans la communauté du Niagara. En début de carrière, Jocelyn s'est surtout penchée sur l'amélioration de la qualité de l'eau par la mise en œuvre de meilleures pratiques de gestion aux fins de la restauration. Au fil du temps, elle en est venue à s'intéresser également à la gestion de projets de réhabilitation et de restauration des Grands Lacs. Professionnelle en gestion de projets, Jocelyn est la coprésidente canadienne du Niagara River Binational Ramsar Designation Steering Committee, où elle travaille avec des partenaires locaux pour obtenir la première désignation Ramsar transfrontalière (dans les Amériques) de zone humide importante à l'échelle internationale pour la rivière Niagara.

Liette Vasseur est professeure titulaire au Département des sciences biologiques et membre de l'Environmental Sustainability Research Centre. Depuis 2014, elle est titulaire de la Chaire UNESCO sur la viabilité des communautés : du local au global à l'Université Brock. Sa recherche est hautement interdisciplinaire, établissant des liens entre des enjeux comme la gestion communautaire des écosystèmes, l'adaptation et la résilience aux changements climatiques ou encore l'agriculture durable. Elle mène des projets nationaux dans la région du Niagara et au Québec (Baie-Saint-Paul). Elle s'intéresse à la viabilité des communautés à l'échelle mondiale et travaille notamment en Chine, où elle est chercheuse invitée à l'Université d'agriculture et de foresterie du Fujian. Son travail auprès des communautés autochtones rurales de l'Équateur porte sur la viabilité des communautés et l'adaptation aux changements climatiques fondée sur les écosystèmes. Elle mène également des travaux sur la sécurité alimentaire et les questions de genre au Burkina Faso et au Sénégal. À titre d'ancienne présidente de la Coalition canadienne des femmes en ingénierie, sciences, métiers et technologie, elle défend avec ardeur l'importance de mentorer des femmes dans le domaine des STIM.

Remerciements

Les auteures tiennent à remercier Kiyoko Gotanda du Département de biologie de l'Université de Sherbrooke d'avoir révisé ce document.

Avant-propos

Sous-représenté, marginalisé, racisé et minoritaire sont des adjectifs qui ont été utilisés dans les ouvrages de recherche pour décrire les groupes privés de leurs droits. Les discussions s'intensifient sur l'utilisation de ces termes et sur la façon dont ils perpétuent une culture de discrimination et de racisme au lieu de l'éradiquer. Dans le présent document, le terme « historiquement exclu » a été choisi pour désigner les personnes et les groupes qui, depuis longtemps, sont privés des pleins droits, des privilèges et des possibilités qui devraient être accessibles à toutes et à tous dans la société canadienne. Ce terme désigne notamment les femmes, les personnes racisées, les personnes LGBTQ2+, les peuples autochtones et les personnes vivant avec un handicap.

Introduction

Nous savons que la diversité améliore l'objectivité, la créativité, l'innovation et la responsabilité financière dans le domaine de la recherche [1, 2]. Elle peut également favoriser une appréciation et un respect plus profonds des perspectives, compétences et mérites divers [1, 3]. Comment la diversité peut-elle être mise en œuvre au sein des laboratoires ou des équipes de recherche au Canada?

Une personne sur cinq au sein de la population canadienne s'identifie comme faisant partie d'un groupe minoritaire non blanc [4]. Cela est en corrélation avec une représentation croissante des groupes en quête d'équité dans les universités canadiennes (Tableau 1). Avec l'une des populations mondiales les plus diversifiées et les plus riches sur le plan culturel, les universités partout au Canada sont de plus en plus nombreuses à s'engager à renforcer leurs programmes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) afin de promouvoir une communauté universitaire inclusive, ce qui n'a rien d'étonnant. Il est toutefois important de noter que beaucoup de travail reste à faire, notamment en ce qui concerne les peuples autochtones.

Tableau 1 : 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
Étudiants inscrits au premier cycle	57	22	40	3
Étudiants inscrits aux cycles supérieurs	55	6	45	4

Source : [5, 4].

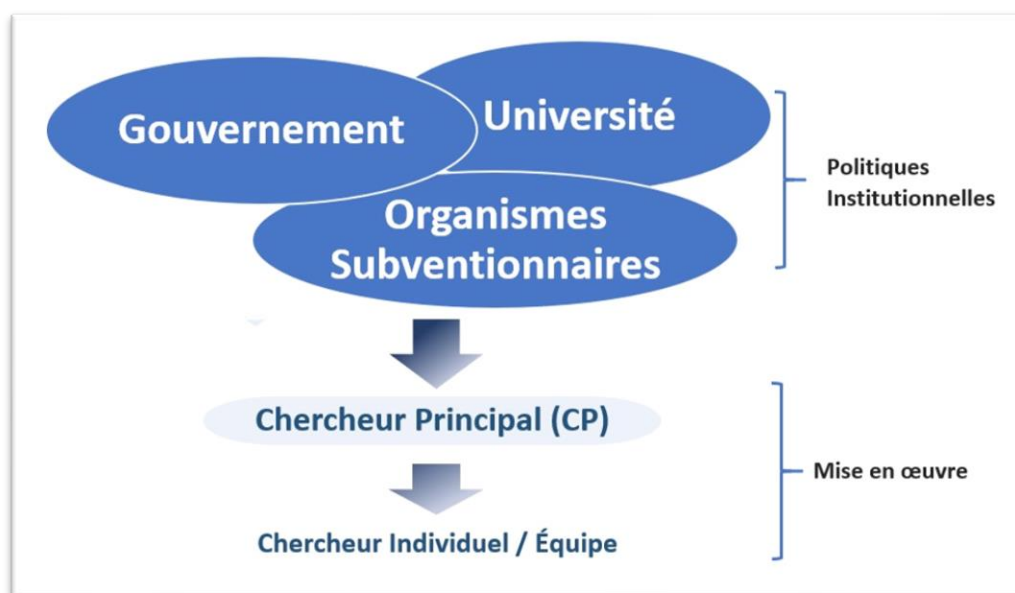
Les universités canadiennes jouent un rôle clé dans la promotion des actifs intellectuels canadiens en administrant certains des meilleurs programmes d'enseignement au monde et en proposant certains des postes universitaires les mieux rémunérés à l'échelle internationale [6, 7]. Cependant, le fait est que les expériences vécues dans les universités canadiennes par les groupes historiquement exclus sont sensiblement différentes; c'est le cas pour les étudiants comme pour les professeurs [8]. La discrimination, le racisme, les stéréotypes et les préjugés conscients (explicites) et inconscients (implicites) sont des problèmes bien documentés auxquels sont confrontées les personnes issues de groupes historiquement exclus en raison de facteurs sociaux, culturels, économiques, institutionnels et politiques complexes [8, 9]. Malgré le nombre croissant de politiques en matière d'équité mises en œuvre depuis les années 1980, les pratiques institutionnelles canadiennes liées à l'EDI sont toujours inefficaces et perpétuent en réalité le déni du racisme, de la discrimination et du manque d'équité [8].

Le gouvernement canadien et les trois conseils (soit les Instituts de recherche en santé du Canada, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada et le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada) visent l'excellence en matière de recherche, mais reconnaissent que certains défis entravent toujours la pleine participation des groupes en quête d'équité. Par exemple, peu

de personnes issues de groupes historiquement exclus ont été mises en candidature pour le Programme des chaires de recherche du Canada (CRC) ou le Programme des chaires d'excellence en recherche du Canada depuis leur création en 2000. Il en est de même pour beaucoup d'autres prix et récompenses nationaux et internationaux.

En 2017, afin de résoudre ce problème au sein des universités, des conseils subventionnaires et de la communauté de recherche au sens large, le ministre des Sciences a exigé que l'élaboration d'un plan stratégique pour la mise en œuvre de politiques liées à l'EDI devienne une condition pour qu'une université puisse proposer une candidature dans le cadre du Programme de CRC. Certaines institutions (gouvernement, organismes subventionnaires, universités) ont certes publié des pratiques exemplaires en matière d'EDI, mais la plupart ne concernaient que les politiques institutionnelles (p. ex., harcèlement, violence, pratiques de travail ou d'embauche) et ne fournissaient pas de conseils concernant leur mise en œuvre dans les laboratoires de recherche (Figure 1). De plus, les politiques institutionnelles en matière d'EDI ne prennent généralement pas en compte la question de l'accessibilité, ce qui perpétue encore davantage les obstacles à l'équité au sein des unités de recherche.

Figure 1 : Effet de retombée – les politiques institutionnelles ne sont pas toujours mises en œuvre dans les laboratoires de recherche



De l'EDI à l'IDEA

Pour remédier aux écarts entre les politiques institutionnelles et la mise en œuvre de l'EDI dans les laboratoires de recherche ainsi qu'à l'omission de la question de l'accessibilité dans le débat sur l'EDI, le présent document redéfinit les valeurs fondamentales de l'EDI afin d'y inclure l'accessibilité (A). L'EDI sera donc désigné par le terme englobant IDEA : inclusion, diversité, équité et accessibilité. Cette proposition découle d'un [symposium](#) organisé par le Centre canadien de la politique scientifique (2019) et intitulé « Agir pour l'équité, la diversité et l'inclusion dans la science et la recherche canadiennes ». Les discussions qui ont eu lieu dans le cadre du symposium ont souligné le fait que dans de nombreux cas, une personne n'entrant pas forcément dans une catégorie liée à l'EDI peut tout de même

rencontrer des problèmes d'accessibilité, comme c'est le cas par exemple d'un homme blanc malvoyant (voir l'encadré 1 pour consulter les définitions).

Encadré 1 : Définitions de l'IDEA

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, valorisées et soutenues afin de permettre une participation et une contribution optimales. Une culture de recherche inclusive et ouverte à toutes et à tous accepte les divergences d'opinion et de perspectives, tout en favorisant un écosystème d'apprentissage fondé sur le respect mutuel.

Diversité

La diversité se définit par les nombreuses caractéristiques qui définissent une personne, un groupe ou une communauté et qui les rendent uniques. À la lumière des dimensions de la diversité, on estime que chaque personne est unique et on reconnaît les différences individuelles [10], notamment en ce qui concerne ce qui suit :

- origine ethnique ou nationale,
- genre, identité de genre, expression de genre,
- orientation sexuelle,
- antécédents (statut socio-économique, statut ou catégorie d'immigrant),
- religion ou croyance (y compris l'absence de convictions),
- état civil ou situation de famille,
- responsabilités familiales et à titre de tuteur (p. ex., grossesse, soin de personne âgée),
- âge,
- handicap.

Équité

L'équité désigne le traitement équitable et l'égalité des chances (justice) qui permettent à une personne d'exploiter pleinement son potentiel, conduisant ainsi au progrès de tous les peuples. La poursuite de l'équité consiste à cerner et à éliminer les obstacles afin d'assurer la pleine participation de toutes les personnes et de tous les groupes.

Accessibilité

L'accessibilité consiste à fournir les moyens nécessaires pour répondre à des besoins et à des préférences. Elle désigne la conception de produits, d'appareils, de services ou d'environnements destinés aux personnes handicapées. « On peut considérer cela comme 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 » [11, par. 8].

Ce document de réflexion reconnaît que l'IDEA constitue un sujet de débat complexe, à multiples facettes et souvent déroutant. Les universités ont de la difficulté à élaborer des principes de l'IDEA qui sont en constante évolution et qui peuvent être facilement mis en œuvre au sein des laboratoires et des groupes de recherche, car de nombreux membres du corps professoral ne savent pas comment appliquer les politiques liées à l'IDEA à différents aspects de leur travail (p. ex., demandes de

subvention, recrutement de personnel hautement qualifié, milieu de travail en recherche, collaborations, publications).

Ce document examine les types de systèmes, de structures et de ressources qui peuvent accompagner au mieux les membres du corps professoral et les groupes de recherche dans la mise en œuvre de politiques liées à l'IDEA. Bien qu'il soit principalement axé sur l'élaboration d'une approche équilibrée en matière d'IDEA à l'intention des laboratoires et des unités de recherche, ces pratiques exemplaires peuvent en grande partie s'adresser à d'autres institutions et organismes.

Mise en œuvre de l'IDEA au sein des laboratoires

Le groupe de recherche ou le laboratoire doit d'abord entreprendre une analyse environnementale complète afin de bien comprendre, reconnaître et surmonter les obstacles liés à l'IDEA. L'analyse environnementale doit cerner les obstacles précis (p. ex., les obstacles liés au nom et à l'accent) qui pourraient empêcher certaines voix d'être entendues et limiter l'utilisation et le soutien d'un éventail de perspectives. L'identification des obstacles liés à l'IDEA ne doit pas être confondue avec l'identification des problèmes de gestion, bien qu'ils se recoupent. Une résolution adéquate des obstacles va au-delà de la gestion des personnes et des attentes : il s'agit d'assurer une meilleure sensibilisation afin de renforcer la culture de l'IDEA en milieu de travail.

L'analyse environnementale doit être dirigée par le chercheur principal ou toute personne responsable du contrôle administratif ou de la gestion du laboratoire ou du groupe de recherche, et l'ensemble de l'équipe de recherche doit y participer. Au regard de sa situation unique, chaque laboratoire nécessitera une évaluation individuelle visant à éclairer pleinement les approches qu'il adoptera en matière de prise de décisions concernant l'IDEA. Cette analyse devra comporter les étapes suivantes :

- i. Tous les membres de l'équipe suivent une formation sur l'IDEA, y compris une évaluation, afin d'assurer une compréhension approfondie de l'IDEA;
- ii. Identifier les personnes qui ne sont pas incluses, les obstacles qui pourraient être à l'origine de cette exclusion et ce qui peut être fait différemment afin d'assurer la pleine participation de chacun [12];
- iii. S'assurer que tous les membres de l'équipe peuvent aborder le chercheur principal sans aucune hésitation concernant tout problème éventuel;
- iv. Renouveler ce processus chaque année ou lorsque des changements importants en matière de personnel (direction) ou de programmes se produisent.

Les considérations suivantes (déterminées à partir de la recherche universitaire et de la littérature grise) peuvent servir de fondement à l'identification des obstacles et de solutions pour l'étape ii de l'analyse environnementale.

1. Éducation et sensibilisation

Sensibiliser l'équipe aux conséquences des préjugés (conscients et inconscients), de la discrimination, des stéréotypes et du racisme dans la conduite des activités et la prise de décisions au quotidien.

Dans les unités de recherche universitaire, de nombreux obstacles rencontrés par les personnes issues de groupes historiquement exclus, notamment le racisme, les stéréotypes, la discrimination et les préjugés, y compris les préjugés conscients (explicites), les préjugés inconscients (implicites), les biais

d'affinité et la pensée de groupe (voir l'encadré 2) peuvent se recouper (il s'agit alors du chevauchement de plusieurs systèmes d'oppression, c'est-à-dire la race, la classe sociale, le genre et l'âge) et sont aggravés par leurs conséquences et leurs effets cumulatifs [9].

Encadré 2 : Obstacles courants

Race

« Catégorie de classement de l'espèce humaine selon des critères morphologiques ou culturels, sans aucune base scientifique et dont l'emploi est au fondement des divers racismes et de leurs pratiques. » [13]

Racisme

« Idéologie fondée sur la croyance qu'il existe une hiérarchie entre les groupes humains, les "races"; comportement inspiré par cette idéologie. » [13]

Stéréotype

Une croyance généralisée 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 genre ou l'origine ethnique.

Préjugé conscient (explicite)

Les hypothèses, attitudes et croyances délibérées (détenues consciemment) à l'égard d'une personne ou d'un groupe.

Préjugé inconscient (implicite)

Les hypothèses, attitudes et croyances automatiques (irrémédiables) à l'égard 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 la personne ne se rende réellement compte de leur présence et de leurs conséquences [1].

Préjugé d'affinité

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

Pensée de groupe

Le défaut « d'envisager des solutions de rechange au point de vue dominant lors de la prise de décisions » [14]. La pensée de groupe inhibe la pensée individuelle, car la prise de décisions 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 et l'évaluation critique, car elle dégage les personnes de leurs responsabilités individuelles [14].

Les conséquences des préjugés dans la conduite des activités et la prise de décisions au quotidien sont considérablement sous-estimées. Par exemple, les préjugés inconscients sont lourds de conséquences pour les chercheuses et ont contribué à enraciner la « croyance culturellement ancrée que les efforts des femmes en matière de recherche universitaire sont moins importants que ceux des hommes » [15, p. 312]. Si les préjugés, la discrimination, les stéréotypes et le racisme ne sont pas contrôlés, leurs effets cumulatifs deviennent des « hypothèses largement partagées et enracinées dans la culture » sur la nature des groupes historiquement exclus et contribuent aux inégalités involontaires. [16, p. 685]. Une plus grande prise de conscience grâce à une formation sur l'IDEA et à une évaluation peut aider les personnes à prendre conscience de leurs préjugés personnels et à identifier les obstacles systémiques présents au sein du laboratoire.

2. Obstacles liés au recrutement – le début de la carrière universitaire

Plaider en faveur de meilleurs processus de recrutement en milieu universitaire 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 qui s'écartent du statu quo est un important domaine de discrimination qui doit être reconnu au sein des laboratoires de recherche. Henry et coll. [8, p. 266] affirment qu'« il existe une tendance selon laquelle des professeurs répondent plus fréquemment et plus favorablement aux futurs étudiants masculins blancs qu'à tout autre groupe démographique ». Le taux de réponse lié aux étudiants masculins blancs qui communiquent avec les professeurs dans le cadre d'activités de prospection universitaire est de 87 %, tandis que le taux de réponse concernant tous les autres groupes démographiques (y compris les femmes blanches) est de 62 % ou moins [8]. Les étudiants chinois et indiens sont ceux qui reçoivent le moins de réponses de la part des professeurs et des professeures, le désavantage le plus important étant observé entre les professeurs de sexe masculin blancs et les étudiantes chinoises [8]. Kang et coll. [17] déclarent que les curriculum vitæ contenant des indices raciaux, tels que des diplômes de l'étranger ou des noms associés à une minorité, entraînent de 30 % à 50 % moins de réponses en matière de perspectives de carrière. Pour de nombreux étudiants (en particulier internationaux), les préjugés liés aux diplômes s'aggravent davantage lorsque des préjugés liés à un nom à consonance étrangère, à l'accent et à l'expérience s'y ajoutent. Les hommes blancs, par exemple, bénéficient d'un nombre plus important de possibilités de réseautage et de participation et sont plus susceptibles que les autres genres d'être avantagés en matière d'admission anticipée à l'université, de bourses d'études, de prix et de bourses de recherche [18]. La formation sur l'IDEA doit donc attirer l'attention sur les disparités entre différents groupes de personnes dans le cadre des processus de recrutement universitaire.

3. Langage genré dans les annonces d'emploi, les demandes, les mises en candidature, les évaluations et les lettres de recommandation

Créer des processus justes et équitables en supprimant le langage genré des annonces d'emploi, des demandes, des mises en candidature, des évaluations et des lettres de recommandation.

Le langage genré est un langage propre ou associé à un sexe ou à une identité de genre en particulier. [19]. Bien que subtil, le langage genré peut entraîner des conséquences négatives sur les personnes issues de groupes historiquement exclus, en particulier dans des contextes concurrentiels. Pour les femmes, ce phénomène peut susciter des préjugés par l'utilisation d'un langage communautaire et axé sur les relations interpersonnelles (« gentille », « attentionnée ») qui est plus couramment utilisé pour décrire les femmes. Les hommes sont plus susceptibles d'être caractérisés par un langage descriptif

(masculin) associé au leadership et à l'agentivité [20]. Des études ont démontré que le langage masculin (« preneur de risques », « fort », « leader ») utilisé dans la description de perspectives pouvait décourager les femmes de postuler à des emplois, à des subventions et à des bourses, ce qui donne un avantage aux hommes [19, 20, 1].

Des travaux de recherche montrent également l'utilisation significative d'un langage genré dans les lettres de recommandation [16]. Les préjugés sexistes favorisés par le langage genré sont particulièrement répandus dans les processus universitaires, où les lettres de recommandation des femmes ont tendance à être brèves (plus courtes que celles des hommes) et contiennent un langage émotionnel tel que « prévenante et consciencieuse ». [21]. Quant aux hommes, ils reçoivent des lettres de recommandation plus longues contenant des formulations percutantes liées à la personnalité, y compris des descripteurs comme « exceptionnel », « remarquable » et « excellent » [21]. Les formulaires de demande et les appels de mises en candidature doivent contenir des instructions et des renseignements sur l'impact des préjugés sexistes pour créer un processus juste et équitable. Les lettres de recommandation doivent suivre des structures uniformes abordant les questions précises sollicitées, par opposition à des essais ambigus et ouverts [19]. Les Chaires de recherche du Canada ont publié d'excellentes ressources d'orientation pour la rédaction de lettres de recommandation : [Lignes directrices et pratiques exemplaires pour les rédacteurs de lettres de recommandation](#) et [Limiter les préjugés involontaires](#).

4. Obstacles liés au maintien en poste – Mentors, commanditaires et champions

Diversifier les programmes de mentorat en s'appuyant sur une variété de professeurs afin de mieux répondre aux besoins d'une diversité croissante de populations au sein de la communauté universitaire.

Il peut être difficile de trouver « des professeurs disponibles pour enseigner avec autorité les questions et les préoccupations fondamentales liées aux peuples racisés et autochtones » [8, p. 7], et cela « soulève un certain nombre de préoccupations concernant les types de recherche et d'enseignement qui ont lieu et les personnes en mesure de jouer un rôle de mentor » [8, p. 31]. La question de 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 cet axiome. L'adoption de solutions innovantes en matière de programmation, telles que l'élargissement des programmes de mentorat à l'ensemble de la communauté de recherche, y compris aux anciens étudiants, aux réseaux gouvernementaux et aux réseaux du secteur privé, est nécessaire afin d'aller au-delà du corps professoral et de pallier son manque de diversité.

5. Mesures symboliques, imposition culturelle, travaux de service et charge de travail

Reconnaître le fait que les mesures symboliques, les travaux de service et la charge de travail constituent un fardeau supplémentaire pour les étudiants et les professeurs déjà historiquement exclus.

Comme leur nombre est généralement limité, les professeurs et les étudiants historiquement exclus sont souvent sollicités pour participer à des travaux de service (y compris le mentorat et la participation à des comités et à des panels), ce qui leur impose une charge de travail supplémentaire. Les implications 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 [22]. Dans certains cas, on leur demande de participer à ces activités en raison d'une politique de pure forme, c.-à-d., des efforts pour créer une apparence d'inclusion et de diversité [23]. L'augmentation de

la diversité peut « dissimuler la blanchité en donnant de la couleur à une organisation » [24, p. 12]. L'intention d'accroître la diversité peut perpétuer davantage les inégalités par la marginalisation ou l'« [imposition de taxes culturelles](#) » visant des groupes déjà historiquement exclus [8, p. 315].

L'IDEA au-delà du laboratoire

6. Travail sur le terrain et recherche communautaire

Étendre le respect des principes de l'IDEA par la tenue de séances de formation et de discussions au-delà des murs du laboratoire, à l'occasion de travaux sur le terrain, d'activités de diffusion et de forums d'engagement.

La recherche se déroule non seulement à l'intérieur du laboratoire, mais aussi sur le terrain et auprès de communautés. Cet écosystème d'apprentissage élargi au-delà des murs des établissements universitaires s'accompagne de risques et de complexités supplémentaires pour ce qui est du maintien de pratiques et de codes de conduite basés sur l'IDEA [23]. De nombreux cas de violation des codes de conduite et des politiques en matière d'EDI, y compris le harcèlement, la violence et le défaut de prendre des mesures d'adaptation, peuvent se produire à l'occasion de travaux sur le terrain [25, 26]. « Le travail sur le terrain dans certaines zones géographiques ou le fait de travailler seul ont conduit de nombreux chercheurs à se sentir mal à l'aise, effrayés ou menacés par les membres de la communauté locale ou leurs collègues scientifiques » [26, p. 1]. En ce qui a trait à l'équité, des travaux de recherche ont montré que les ressources de recherche sur le terrain (financières et matérielles) sont plus souvent attribuées aux chercheurs qu'aux chercheuses, alors que de nombreux équipements sont conçus exclusivement pour les hommes [27, 28].

Les étudiants doivent être sensibilisés aux risques sur le terrain par l'intermédiaire d'évaluations des risques et de stratégies d'atténuation. Cela implique notamment la nécessité d'identifier les personnes qui sont exposées à un risque accru en raison d'un quelconque aspect de leur identité ou de leurs capacités qui pourrait être perçu comme une différence dans la communauté au sein de laquelle la recherche a lieu. L'attribution de responsabilités clairement définies et l'assurance que tous les membres de l'équipe sont formés sur les protocoles de santé, de sécurité et d'accessibilité doivent constituer une priorité. Le renseignement culturel et la formation à la sensibilité culturelle sont également susceptibles de favoriser l'amélioration de la sécurité sur le terrain. Des procédures claires, accompagnées d'une formation sur le processus de signalement des menaces (y compris des violations), sont essentielles. Le respect des principes de santé et de sécurité liés à la recherche sur le terrain doit être obligatoire pour assurer un écosystème continu de recherche et d'apprentissage qui est inclusif, respectueux et diversifié.

7. Mobilisation des connaissances

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.

La plupart des universitaires diffusent leurs recherches (mobilisation des connaissances) à l'occasion de conférences, d'ateliers et de présentations. Ces occasions de mobilisation des connaissances sont importantes pour ce qui est des examens par les pairs, de la collaboration, des possibilités de bourse de recherche et du réseautage. « Les femmes et les minorités racisées sont confrontées à différents types de préjugés et d'obstacles au sein des espaces d'application des connaissances et de diffusion de la

recherche. [8, p. 271]. Des travaux de recherche montrent que les hommes blancs sont plus susceptibles que toute autre race et tout autre genre 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 [29]. Au sein des unités de recherche, des hommes ont l'habitude d'interrompre les femmes, de les ignorer ou de leur couper la parole [8]. 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 et au sein d'autres espaces de mobilisation des connaissances. Cette disparité est encore plus prononcée dans les domaines où les hommes sont majoritaires, tels que les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM) [29, 30, 8]. Les chercheurs principaux doivent être conscients de ces réseaux et comportements dominés par les hommes, et surveiller ou modifier les pratiques en conséquence. Tous les étudiants doivent être sensibilisés à la façon dont le genre, la race, les capacités, les formes de savoir et les différentes cultures sont susceptibles d'influencer les communications et l'échange des connaissances. La reconnaissance, en particulier par les hommes, du rôle que joue le genre dans la dynamique de mobilisation des connaissances est essentielle à l'atténuation de cet obstacle.

8. Décolonisation des programmes d'études

Faire prendre conscience de la domination et de la prépondérance du mode de savoir colonialiste occidental dans les programmes d'études.

La transformation des programmes d'études peut aboutir sur une façon de penser, de collaborer et de savoir plus inclusive. L'un des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation vise à décoloniser le mode d'enseignement actuel et le matériel qui s'y rattache. Les programmes d'études des universités canadiennes sont dominés par l'érudition axée sur la culture blanche, l'eurocentrisme et le colonialisme, ce qui perpétue encore davantage les préjugés à l'égard des personnes issues de groupes historiquement exclus, car d'autres formes de savoir culturelles ont tendance à rester invisibles [31, 32].

En outre, la plupart des manuels et des outils pédagogiques ont tendance à n'utiliser que des hommes blancs dans leurs exemples. Ce manque de représentation et de diversité dans les programmes d'études perpétue encore davantage les préjugés à l'encontre des femmes et des étudiants autochtones et racisés [31, 8]. Il est peut-être nécessaire de procéder à une refonte complète des enseignements de base des programmes et du matériel pédagogique afin de susciter des changements significatifs conformes aux principes de l'IDEA au lieu de refaire la « façade » pour dissimuler les problèmes récurrents en ajoutant de nouvelles composantes d'enseignement tapageuses susceptibles de détourner l'attention des véritables obstacles. De telles transformations nécessitent des ressources humaines et financières, et il convient d'éviter de surcharger indûment les groupes historiquement exclus avec la décolonisation du programme d'études.

9. Demandes de subventions

Inclure un éventail d'intervenants dans les demandes de subventions afin de s'assurer que tous les membres d'une équipe sont en mesure de participer pleinement et équitablement aux projets de recherche.

En ce qui a trait aux nouvelles demandes de subventions, les chercheurs principaux doivent être prêts à expliquer la façon dont ils faciliteront la mise en œuvre des principes de l'IDEA afin de favoriser la composition d'une équipe de recherche plus diversifiée et à démontrer en quoi leur projet de recherche pourrait avoir des retombées pour tous les êtres humains. Par exemple, le chercheur principal devra être prêt à fournir une description du contexte de son projet et de la composition de son équipe de recherche sur le plan de l'IDEA. Il ne s'agit pas seulement d'indiquer le nombre de femmes travaillant dans un laboratoire ou au sein d'une équipe de recherche, car cela ne suffit pas à démontrer la mise en avant de l'EDI. Au lieu de cela, la description devra également indiquer la façon dont le chercheur principal et l'équipe réduiront au minimum les obstacles afin de promouvoir l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité. La formation, les politiques et les évaluations proposées en lien avec l'IDEA devront être précisées, notamment la façon dont le chercheur principal et l'équipe de recherche se prémuniront contre les préjugés (conscients et inconscients). Les chercheurs principaux devront également tenter d'intégrer des engagements à l'égard des [Appels à l'action](#) de la Commission de vérité et réconciliation lorsque cela est possible, plus particulièrement dans le cadre de toute recherche pouvant être reliée directement ou indirectement aux cultures ou aux systèmes de connaissances autochtones.

10. Comités de sélection et évaluation

Améliorer la gouvernance de la prise de décisions des comités en augmentant la diversité (âge, race, compétences, expérience) afin que celle-ci représente au moins 30 % de leurs membres, tout en assurant une parité hommes-femmes; réduire les préjugés et la discrimination des membres grâce à la formation.

À mesure que les corps étudiants se diversifient au sein des universités canadiennes, les voix et les structures décisionnelles qui les représentent et les soutiennent doivent également se diversifier. Il apparaît toutefois que les hommes blancs ont tendance à dominer les comités de sélection, en particulier au sein des comités de recrutement ou de sélection liés aux subventions [1, 33]. Par conséquent, la pensée de groupe et les biais d'affinité sont largement responsables du fait que les hommes (blancs) bénéficient d'une considération plus significative que les personnes issues des groupes historiquement exclus, en particulier dans le cadre des processus d'évaluation [8]. L'éducation et la formation sur les conséquences liées aux préjugés inconscients, les stéréotypes et la discrimination (en particulier sous ses formes subtiles) doivent devenir obligatoires et permanentes. La composition du comité doit être renouvelée fréquemment afin d'éviter que la pensée de groupe ne s'insinue. Par ailleurs, les membres du comité de sélection doivent évaluer l'engagement du chercheur principal à l'égard de l'IDEA en s'appuyant sur le contenu de la section des demandes consacrée à l'EDI.

Améliorer les processus d'évaluation grâce à des critères d'évaluation spécifiques et mesurables en évaluant le mérite en fonction des compétences nécessaires, des qualifications, des retombées et des réalisations actuelles.

De nombreuses études ont montré que les hommes blancs étaient considérés (par tous les genres) comme étant plus compétents et crédibles que les autres races et genres dans les processus d'évaluation caractérisés par l'incertitude. C'est le cas des processus d'évaluation liés aux projets de recherche, au financement, aux subventions, aux prix et à la défense de thèses [3, 8, 15, 34]. Les processus d'évaluation en milieu universitaire ont tendance à s'appuyer sur des critères obsolètes afin d'évaluer l'excellence. Parmi ces critères, mentionnons le facteur d'impact de la recherche proposée, la quantité de travaux publiés et les citations dont ce projet pourrait faire l'objet [35, 36]. Cette méthode traditionnelle d'évaluation des réalisations favorise fortement les hommes et leur donne ainsi un

avantage avéré sur les personnes issues de groupes historiquement exclus [34]. Les recherches de nombreux universitaires autochtones se situent souvent dans la sphère des études autochtones, principalement au sein de leurs propres communautés. Par conséquent, ces mêmes recherches peuvent rester peu connues ou peu citées [37].

Les processus d'évaluation doivent prendre leurs distances avec ces mesures obsolètes de l'excellence afin d'assurer la sélection des chercheurs les plus qualifiés. Les évaluations doivent être fondées sur le mérite. Cette notion ne doit pas uniquement être axée sur les publications à haut facteur d'impact. Elle doit aussi prendre en compte les retombées sociales ou autres, y compris 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 doivent être clairement définis, spécifiques et mesurables, et tenir compte des réalisations réelles. Une autre façon équitable d'évaluer un talent avec précision consiste à combiner l'évaluation des réalisations universitaires avec celle des services à la communauté (y compris le travail bénévole).

Résumé

En ce qui a trait aux établissements universitaires canadiens, Henry et coll. [8, p. 283] soutiennent que les politiques liées à l'équité et à la diversité « ne fonctionnent pas, car elles semblent davantage axées sur la gestion des risques et la protection de la réputation institutionnelle plutôt que sur la quête de la justice raciale et de genre ». La bonne nouvelle est qu'il existe des moyens efficaces de façonner les unités de recherche et les processus administratifs propres aux programmes afin de permettre de combler le fossé en matière d'équité. L'élaboration de politiques et la formation sur l'IDEA ne doivent pas être considérées comme un exercice consistant à cocher des cases, mais plutôt comme des outils efficaces visant à garantir le caractère juste et équitable des processus. Une combinaison de solutions en matière d'IDEA comportant des étapes intégrées en matière de responsabilisation produira les meilleurs résultats en matière de justice et d'équité.

Dans l'attente de l'intégration des principes de l'IDEA dans le statu quo, les pratiques exemplaires et les considérations mises de l'avant dans le présent document peuvent contribuer à modifier les processus établis et conduire à des changements audacieux en matière d'équité et de diversité, nécessaires à la création d'unités de recherche mieux informées et axées sur l'IDEA. En apportant des changements jusque dans les moindres espaces tels que les laboratoires de recherche individuels, cette approche ascendante est susceptible de transformer les départements et les établissements universitaires dans leur ensemble [38, 39].

Références

1. PARKER, R., J. PELLETIER et E. CROFT. *WWEST's gender diversity in STEM: A briefing on women in science and engineering*, San Francisco, Californie, Blurb, 2015.
2. MANNIX, E., et M.A. NEALE. « What differences make a difference? The promise and reality of diverse teams in organizations », *Psychological Science in the Public Interest*, vol. 6, n° 2 (2005), p. 31-55.
3. BARRES, Ben A. « Does Gender Matter? » *Nature*, vol. 442, n° 13 (2006), p. 133-136.
4. STATISTIQUE CANADA. *Immigration et diversité ethnoculturelle au Canada*, 2011. Sur Internet : <https://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-010-x/99-010-x2011001-fra.cfm>
5. UNIVERSITÉS CANADA. *Données récentes sur l'équité, la diversité et l'inclusion*, 2019. Sur Internet : <https://www.univcan.ca/wp-content/uploads/2019/11/equite-diversite-et-inclusion-dans-les-universites-canadiennes-report-sur-le-sondage-national-de-2019-1.pdf>

6. ALTBACH, P., et I. PACHECO. « Academic salaries and contracts: What do we know? », *International Higher Education*, vol. 68 (2015), p. 2-3. doi:10.6017/ihe.2012.68.8627
7. ALTBACH, P. G., L. REISBERG et L. E. RUMBLEY. *Évolutions de l'enseignement supérieur au niveau mondial*, 2010. doi:10.1163/9789004406155
8. HENRY, F., et coll. *The equity myth: Racialization and Indigeneity at Canadian universities*, UBC Press, 2017.
9. AISTON, S. J., et C. K. FO. « The silence/ing of academic women », *Gender and Education* (2020), p. 1-18. doi:10.1080/09540253.2020.1716955
10. URBINA-BLANCO, C. A., et coll. « A diverse view of science to catalyse change: Valuing diversity leads to scientific excellence, the progress of science and, most importantly, it is simply the right thing to do. We must value diversity not only in words, but also in actions », *Canadian Journal of Chemistry*, vol. 98, n° 10 (2020), p. 597-600. doi:10.1139/cjc-2020-0323
11. SUKHAI, M. *Measuring diversity when we really want to be measuring accessibility and inclusion*, 2019. Sur Internet : <https://thewalrus.ca/inclusion-mahadeo-sukhai/>
12. CAWI. *City for all women initiative, equity and inclusion handbook*, 2018. Sur Internet : <https://www.cawi-ivtf.org/sites/default/files/publications/ei-lens-handbook-en-web-2018.pdf>
13. LAROUSSE. Définitions des termes Race et Racisme. Sur Internet : <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/>
14. KAMALNATH, A. M. « Gender diversity as the antidote to 'Groupthink' on corporate boards », *SSRN Electronic Journal* (2018). doi:10.2139/ssrn.3097396
15. LINCOLN, A. E., et coll. « The Matilda effect in science: Awards and prizes in the US, 1990s and 2000s », *Social Studies of Science*, vol. 42, n° 2 (2012), p. 307-320. doi:10.1177/0306312711435830
16. CARNES, M., et coll. « NIH director's pioneer awards: Could the selection process be biased against women? », *Journal of Women's Health*, vol. 14, n° 8 (2005), p. 684-691. doi:10.1089/jwh.2005.14.684
17. KANG, S., et coll. *Whitened Résumés: Race and self-presentation in the labor market* (2017). doi:10.31235/osf.io/6p2r4
18. KOLEHMAINEN, C., et M. CARNES. « Who resembles a scientific leader—Jack or Jill? », *Circulation*, vol. 137, n° 8 (2018), p. 769-770. doi:10.1161/circulationaha.117.031295
19. URQUHART-CRONISH, M., et S. P. OTTO. « Gender and language use in scientific grant writing », *FACETS*, vol. 4, n° 1 (2019), p. 442-458. doi:10.1139/facets-2018-0039
20. GAUCHER, D., J. FRIESEN et A. C. KAY. « Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 101, n° 1 (2011), p. 109-128. doi:10.1037/a0022530
21. TRIX, F., et C. PSENKA. « Exploring the color of glass: Letters of recommendation for female and male medical faculty », *Discourse & Society*, vol. 14 (2003), p. 191-220.
22. BABCOCK, L., et coll. « Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability », *American Economic Review*, vol. 107, n° 3 (2017), p. 714-747. doi:10.1257/aer.20141734
23. HENRY, A. « “We especially welcome applications from members of visible minority groups” : Reflections on race, gender and life at three universities », *Race Ethnicity and Education*, vol. 18, n° 5 (2015), p. 589-610. doi:10.1080/13613324.2015.1023787
24. AHMED, S. *On being included. Racism and Diversity in Institutional Life*, Duke University Press, 2012. doi:10.1515/9780822395324
25. CLANCY, K. B., et coll. « Survey of academic Field experiences (SAFE): Trainees report harassment and assault », *PLoS ONE*, vol. 9, n° 7 (2014), e102172. doi:10.1371/journal.pone.0102172

26. DEMERY, A. C., et M. A. PIPKIN. « Safe fieldwork strategies for at-risk individuals, their supervisors and institutions », *Nature Ecology & Evolution*, vol. 5, n° 1 (2020), p. 5-9. doi:10.1038/s41559-020-01328-5
27. ZAVALITA, E. S., R. S. BELTRAN et A. L. BORKER. « How Field courses propel inclusion and collective excellence », *Trends in Ecology & Evolution*, vol. 35, n° 11 (2020), p. 953-956. doi:10.1016/j.tree. 2020.08.005
28. PEREZ, C. C. *Invisible women: Data bias in a world designed for men*, Abrams, 2019. Sur Internet : <https://media.immediate.co.uk/volatile/sites/4/2020/03/InvisibleWomen-intro-chapter-1-and-2-5521d0f.pdf>
29. HANCOCK, A. B., et B. A. RUBIN. « Influence of Communication Partner's Gender on Language », *Journal of Language and Social Psychology*, vol. 34, n° 1 (2014), p. 46-64. doi:10.1177/0261927 x14533197
30. CARTER, A. J., et coll. « Correction : Women's visibility in academic seminars: Women ask fewer questions than men », *PLOS ONE*, vol. 14, n° 2 (2019), e0212146. doi:10.1371/journal.pone .0212146
31. AKENA, F. A. « Critical analysis of the production of western knowledge and its implications for Indigenous knowledge and decolonization », *Journal of Black Studies*, vol. 43, n° 6 (2012), p. 599-619. doi:10.1177/0021934712440448
32. CARR, P., et coll. *Poursuivre l'excellence en recherche : réflexions des chaires de recherche de l'UNESCO au Canada Commission canadienne pour l'UNESCO*, 2020.
33. CATALYST. *La diversité des sexes au sein des conseils d'administration au Canada : Recommandations visant à accélérer les progrès, rapport demandé par le Gouvernement de l'Ontario* (2016). Sur Internet : <https://www.catalyst.org/research/la-diversite-des-sexes-au-sein-des-conseils-dadministration-au-canada-recommandations-visant-a-acceler-les-progres/>
34. MOHR, T. S. « Why Women Don't Apply for Jobs Unless They're 100% Qualified », *Harvard Business Review* (2014). Sur Internet : <https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobsunless-theyre-100-qualified>.
35. SUGIMOTO, C. R., et coll. « Bibliometrics: Global gender disparities in science », *Nature*, vol. 504, n° 7479 (2013), p. 211-213.
36. WOLFFRAM, A. « Excellence as a Gender-Biased Concept and Effects of the Linking of Excellence with Gender Equality », *International Journal of Gender, Science and Technology*, vol. 10, n° 1 (2018), p. 88-107.
37. HENRY, F. « Indigenous faculty at Canadian universities: Their stories », *Canadian Ethnic Studies*, vol. 44, n° 1 (2012), p. 101-132. doi:10.1353/ces.2012.0005
38. AL SHAIBAH, A. *Educational Equity in Canadian Academe: Implications of Neoliberal Discourse and Ideology*, 2014, thèse de doctorat.
39. AL SHAIBAH, A. *How to mobilize and sustain EDI change in the academy* (2020). Sur Internet : <https://www.universityaffairs.ca/opinion/in-my-opinion/how-to-mobilize-and-sustain-edi-change-in-the-academy/>