Pour une université pleinement

ÉQUITABLE · DIVERSIFIÉE · INCLUSIVE

EDI en recherche

Subvention à la découverte 2026

Décanat de la recherche et de la création



Septembre 2026
Geneviève Côté (elle)
Conseillère EDI en recherche
EDI.recherche@uqtr.ca
www.uqtr.ca/edi

Université du Québec à Trois-Rivières

Plan de la présentation

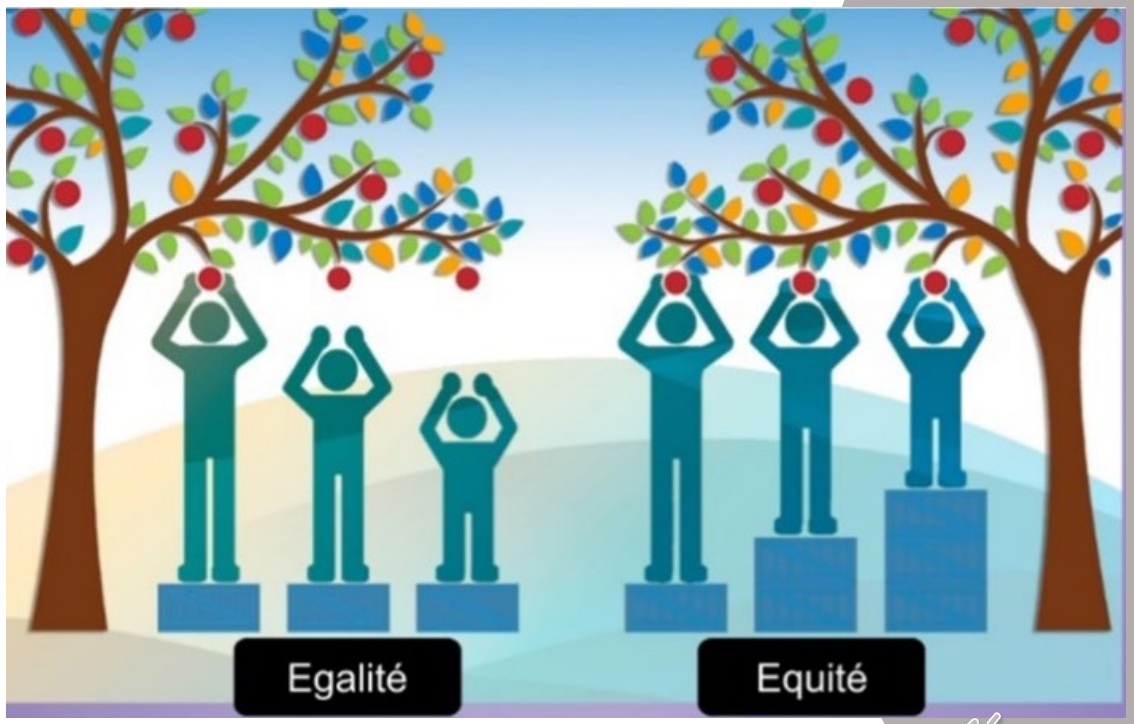
1. Rappel des définitions
2. Recherche en contexte autochtone
3. EDI en recherche
4. Attentes des organismes
5. EDI dans le programme de subvention à la découverte
6. Bonnes pratiques
7. Pratiques à éviter
8. Références



Rappel : Définitions

Équité : Principe qui consiste à tenir compte des expériences uniques et des différentes situations des personnes, et à leur assurer l'accès aux ressources et aux occasions nécessaires à l'obtention de résultats justes.

L'équité vise l'élimination des disparités et des disproportions qui découlent des injustices et de l'oppression tant historiques que contemporaines.



Rappel : Définitions

Diversité : Variété des identités présentes dans une organisation, un groupe ou une société. La diversité se manifeste par des facteurs tels que la culture, l'ethnicité, la religion, le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'âge, la langue, la scolarité, les capacités, le statut familial ou le statut socioéconomique.

Référence

Inclusion : Pratique permettant de mener, par des mesures **proactives**, à la création d'un environnement où les personnes se sentent accueillies, respectées et valorisées, tout en favorisant un sentiment d'appartenance et la participation de tout le monde.

L'inclusion mise sur la **transformation de l'environnement** via l'élimination des obstacles pour que chaque personne puisse avoir un accès égal aux occasions et aux ressources et atteindre son plein potentiel.

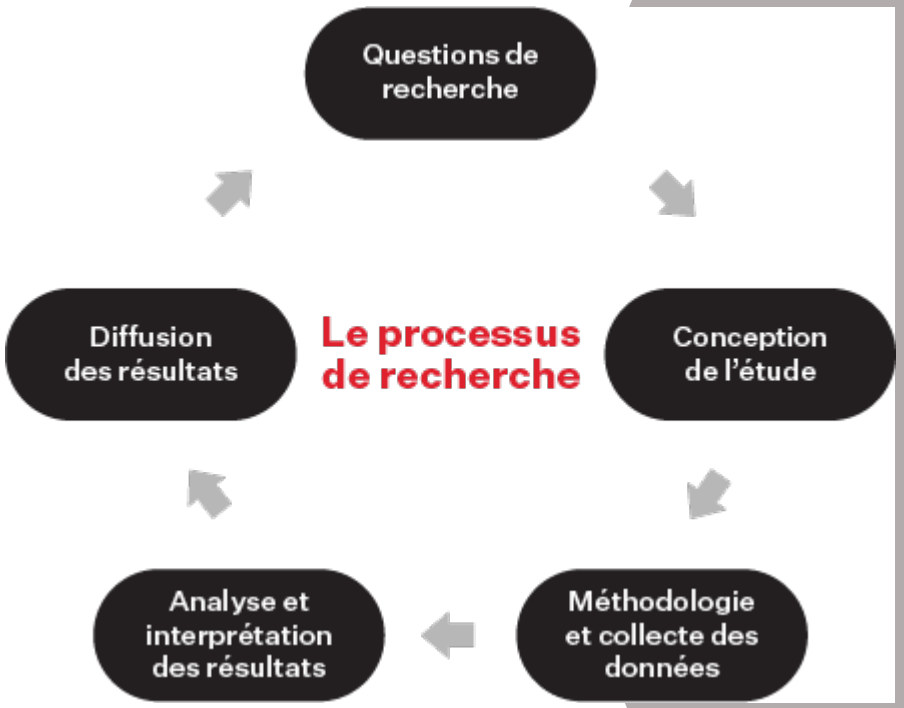
Recherche en contexte autochtone

Même si l'EDI vise à corriger les obstacles systémiques et historiques, et qu'à ce titre, les Premiers Peuples sont considérés comme un groupe en quête d'équité, leur situation particulière découlant entre autres de leurs droits ancestraux, de leur souveraineté, des traités et du principe d'autodétermination, la recherche en contexte autochtone amène ses propres considérations en recherche et **ne peut donc pas être abordée d'un angle EDI seulement**.

(*voir références à la fin de la présentation*)

EDI en recherche – une vision transversale

- Prise en compte de l'EDI dans le **processus** de recherche
- Prise en compte de l'EDI dans tous les processus liés à la **gestion d'une équipe**, incluant le perfectionnement des PHQ
- Prise en compte dans l'évaluation de l'**excellence**



Attente des organismes

Importance de la réflexion

- Il est possible que l'EDI ne soit pas pertinent dans le projet, mais on doit être en mesure de le justifier.
- La présentation des mesures d'EDI doit démontrer une réflexion approfondie et une réelle adaptation à votre contexte spécifique, qu'il s'agisse de votre domaine, de votre environnement ou de votre expérience.

Excellence du chercheur

Mérite de la proposition

Formation de Personnes Hautement Qualifiées

Formation antérieure du PHQ

Philosophie en matière de formation et plan de formation en recherche

Critères d'évaluation du programme de subvention à la découverte

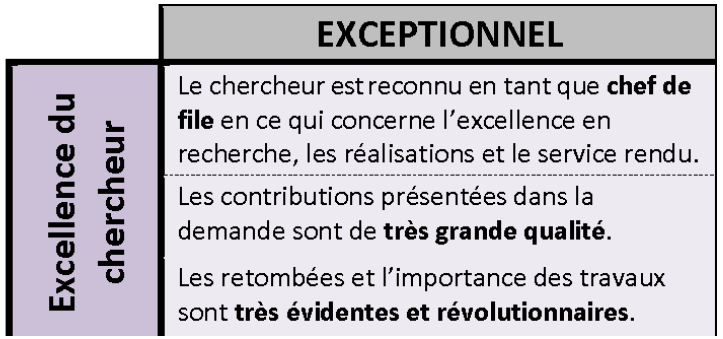
- L'excellence de la chercheuse ou du chercheur en sciences ou en génie;
- Le mérite de la proposition;
- Les contributions à la formation de personnel hautement qualifié (PHQ)

Grille d’évaluation

Formation de Personnes Hautement Qualifiées	**Formation antérieure du PHQ**	Le dossier du candidat est **exceptionnel** en ce qui concerne le milieu de formation offert aux étudiants et les contributions du PHQ à la recherche.	Le dossier du candidat est **nettement supérieur** aux autres en ce qui concerne le milieu de formation offert aux étudiants et les contributions du PHQ à la recherche.
		La majorité du PHQ en vient à occuper des postes **extrêmement influents** qui requièrent les compétences acquises grâce à la formation reçue.	**La majorité** du PHQ en vient à occuper des postes **influents** qui requièrent les compétences acquises grâce à la formation reçue.
	Philosophie en matière de formation et plan de formation en recherche	La philosophie en matière de formation et les plans de formation en recherche sont du **niveau le plus élevé en matière de qualité**: ils sont **tout à fait pertinents, clairement définis** et propres à produire des résultats de **qualité supérieure** en ce qui concerne l’approche générale et les projets prévus expressément pour le PHQ.	La philosophie en matière de formation et les plans de formation en recherche sont **de qualité nettement supérieurs**: ils sont **tout à fait pertinents, clairement définis** et propres à produire des résultats de **haute qualité** en ce qui concerne l’approche générale et les projets prévus expressément pour le PHQ.
		Les défis liés à l’équité, à la diversité et à l’inclusion propres à l’établissement **et** au domaine de recherche sont **clairement décrits.**	
		Les mesures particulières visant à favoriser le recrutement d’un groupe de PHQ diversifié **et** la création ou le maintien d’un environnement de formation en recherche inclusif sont **clairement définies**.	

- Dans la **grille d’évaluation**, l’EDI n’est mentionné qu’au 3e critère (formation de personnel hautement qualifié)
- Dans le **manuel d’évaluation par les pairs**, l’EDI est cependant mentionné ou donné en exemple pour les **trois critères** du concours.
- On peut donc parler de nos pratique EDI pour se démarquer pour chacun des critères

Critère 1 : Excellence



	EXCEPTIONNEL
Excellence du chercheur	Le chercheur est reconnu en tant que **chef de file** en ce qui concerne l'excellence en recherche, les réalisations et le service rendu.
	Les contributions présentées dans la demande sont de **très grande qualité**.
	Les retombées et l'importance des travaux sont **très évidentes et révolutionnaires**.

Dans le **manuel d'évaluation par les pairs**, l'excellence est analysée selon les trois éléments suivants :

1. Les connaissances, l'expertise et l'expérience de la chercheuse ou du chercheur en SNG;
2. La qualité et l'impact des contributions au domaine de recherche proposée et/ou à d'autres domaines des SNG;
3. L'importance des contributions et de leur utilisation pour d'autres chercheuses et chercheurs et utilisatrices et utilisateurs finaux (tels que l'industrie, les partenaires, les communautés, incluant les communautés autochtones, ou le public).

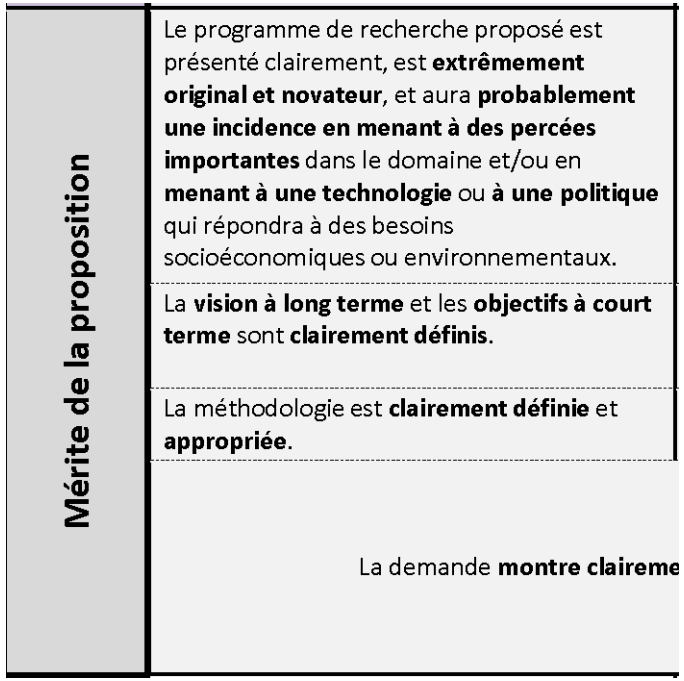
Critère 1 : Excellence

	EXCEPTIONNEL
Excellence du chercheur	Le chercheur est reconnu en tant que **chef de file** en ce qui concerne l'excellence en recherche, les réalisations et le service rendu.
	Les contributions présentées dans la demande sont de **très grande qualité**.
	Les retombées et l'importance des travaux sont **très évidentes et révolutionnaires**.

Pour chacun de ces 3 éléments, des exemples en lien avec l'EDI sont donnés :

1. Les connaissances, l'expertise et l'expérience en SNG :
   - les contributions à la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans les activités de recherche
2. La qualité et l'impact des contributions au domaine de recherche :
   - l'impact peut notamment se traduire par [...] l'accroissement de la diversité et de l'équité en recherche
3. L'importance des contributions et de leur utilisation :
   - [...] ils ont favorisé la participation ou l'avancement des groupes sous-représentés en recherche

Critère 2 : Mérite de la proposition



Mérite de la proposition	
	Le programme de recherche proposé est présenté clairement, est **extrêmement original et novateur**, et aura **probablement une incidence en menant à des percées importantes** dans le domaine et/ou en **menant à une technologie** ou **à une politique** qui répondra à des besoins socioéconomiques ou environnementaux.
	La **vision à long terme** et les **objectifs à court terme** sont **clairement définis**.
	La méthodologie est **clairement définie** et **appropriée**.
	La demande **montre claireme**

Tiré du **manuel d'évaluation par les pairs :**

« […] Les considérations de l'EDI dans le processus de recherche – notamment dans la formulation des questions de recherche, la conception du plan de recherche, le choix de la méthodologie, l'analyse ainsi que l'interprétation et la diffusion des résultats – **doivent être intégrées**, s'il y a lieu . »

Bonnes pratiques pour l'intégration des considérations en matière d'EDI dans le processus de recherche

Quelques questions pour aider à prendre les angles morts en compte

1. Quelles personnes et communautés pourraient être touchées, positivement ou négativement, en tant qu'utilisatrices, ou participantes aux travaux, ou pourraient subir les conséquences de la recherche ou du manque de recherche sur ce sujet ?
2. Qui devrait être consulté·e ?
3. Est-ce que la revue de littérature tient compte d'aspects en lien avec l'EDI ?
4. Comment faire participer les personnes et les organisations issues de ces groupes ou communautés à l'élaboration conjointe du plan de recherche ?
5. Comment les biais de l'équipe de recherche seront-ils surveillés, atténués et consignés ?
6. Comment est-ce que les personnes touchées par le projet seront informées des résultats ?
7. Etc.

Voir le guide du CRSNG pour la prise en compte des considérations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour plus de questions et d'exemples

Critère 3 : Contributions à la formation du personnel hautement qualifié (PHQ)

Formation de Personnes Hautement Qualifiées	**Formation antérieure du PHQ**	Le dossier du candidat est **exceptionnel** en ce qui concerne le milieu de formation offert aux étudiants et les contributions du PHQ à la recherche.	Le dossier du candidat est **nettement supérieur** aux autres en ce qui concerne le milieu de formation offert aux étudiants et les contributions du PHQ à la recherche.
		La majorité du PHQ en vient à occuper des postes **extrêmement influents** qui requièrent les compétences acquises grâce à la formation reçue.	**La majorité** du PHQ en vient à occuper des postes **influents** qui requièrent les compétences acquises grâce à la formation reçue.
	Philosophie en matière de formation et plan de formation en recherche	La philosophie en matière de formation et les plans de formation en recherche sont du **niveau le plus élevé en matière de qualité**: ils sont **tout à fait pertinents, clairement définis** et propres à produire des résultats de **qualité supérieure** en ce qui concerne l'approche générale et les projets prévus expressément pour le PHQ.	La philosophie en matière de formation et les plans de formation en recherche sont **de qualité nettement supérieurs**: ils sont **tout à fait pertinents, clairement définis** et propres à produire des résultats de **haute qualité** en ce qui concerne l'approche générale et les projets prévus expressément pour le PHQ.
		Les défis liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion propres à l'établissement **et** au domaine de recherche sont **clairement décrits.**	
		Les mesures particulières visant à favoriser le recrutement d'un groupe de PHQ diversifié **et** la création ou le maintien d'un environnement de formation en recherche inclusif sont **clairement définies**.	

Critère 3 : Contributions à la formation du personnel hautement qualifié (PHQ)

Formation antérieure du PHQ	Le dossier du candidat est **exceptionnel** en ce qui concerne le milieu de formation offert aux étudiants et les contributions du PHQ à la recherche.
	La majorité du PHQ en vient à occuper des postes **extrêmement influents** qui requièrent les compétences acquises grâce à la formation reçue.

Formation antérieure des PHQ

« La formation ne doit pas être évaluée exclusivement en prenant en compte le nombre de personnes supervisées et leur niveau, mais aussi en fonction de la qualité et de l'incidence de la formation selon les trois éléments suivants :

- **Milieu de formation**
- **Prix reçus par le PHQ et contributions de celui-ci à la recherche**
- **Résultats obtenus et compétences acquises par le PHQ »**

Critère 3 : Contributions à la formation du personnel hautement qualifié (PHQ)

Formation antérieure des PHQ – Milieu de formation

Les **possibilités** de formation peuvent prendre différentes formes, p. ex. : participation du PHQ dans le cadre d'activités de [...] promotion de l'EDI en SNG, [...].

La prise en compte de l'EDI dans le milieu de formation peut prendre différentes formes, entre autres :

- analyse des défis à relever ou des obstacles à surmonter pour créer un environnement de recherche et de formation inclusif;
- description qualitative des **mesures particulières** mises en œuvre pour favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion dans les pratiques de **recrutement, la rétention, les méthodes d'encadrement et les initiatives visant à créer un environnement de recherche et de formation équitable et inclusif et propice à l'épanouissement** du PFQ.

Critère 3 : Contributions à la formation du personnel hautement qualifié (PHQ)

Formation antérieure des PHQ - Prix reçus par le PHQ et contributions de celui-ci à la recherche

- Pas d'exemple

Formation antérieure des PHQ – Résultats obtenus et compétences acquises par le PHQ

- Peut comprendre la formation sur les connaissances traditionnelles ou les systèmes de savoirs autochtones, y compris les pratiques culturelles.

Critère 3 : Contributions à la formation du personnel hautement qualifié (PHQ)

Philosophie en matière de formation et plan de formation en recherche

Philosophie en matière de formation doit comprendre :

1. Une description qualitative des **défis à relever ou des obstacles à surmonter** pour assurer **l'inclusion et l'avancement** des groupes sous-représentés en SNG, qui sont **propres au contexte du programme de recherche** de la personne candidate

- Les obstacles à la participation peuvent notamment être **physiques** ou **procéduraux**, **visibles** ou **invisibles** et **intentionnels**, ou non **intentionnels**.
- Le contexte propre au programme de recherche de la personne candidate peut se rapporter au **domaine de recherche** (p. ex., déplacements prolongés ou travaux sur le terrain obligatoires) ou à des aspects relatifs à **l'établissement** (p. ex., région du Canada, centre urbain ou endroit éloigné, taille du département ou type de diplômes décernés)

Critère 3 : Contributions à la formation du personnel hautement qualifié (PHQ)

Philosophie en matière de formation et plan de formation en recherche

Philosophie en matière de formation doit comprendre :

2. L'approche prévue pour **favoriser la diversité** au sein du groupe de PHQ, grâce à la prise en compte de l'équité et de l'inclusion dans les pratiques de **recrutement**, les méthodes **d'encadrement** et les initiatives visant à créer un **environnement de recherche et de formation ouvert à toutes et à tous** et propice à **l'épanouissement** des PFQ peut comprendre, par exemple :

- la promotion de la participation du PHQ à des activités de sensibilisation en sciences, à l'appui de l'EDI en SNG et à des ateliers de perfectionnement professionnel.
- la qualité et l'impact de la formation offerte au PHQ autochtone, incluant les membres de la communauté, et l'inclusion de pratique de mentorat culturellement sûr et l'échange réciproque de connaissance (pour les propositions de recherche qui impliquent de la recherche autochtone).

Bonnes pratiques de rédaction pour démontrer la réflexion

- Décrire les défis propres à notre contexte (domaine, institutionnel, ou dans notre équipe)
  - Données qualitatives, mais on peut se baser sur des données quantitatives (par exemple pour parler du domaine)
  - Prendre notre expérience antérieure en compte
- Décrire les mesures qui seront prises à ces et pourquoi on pense que ça fonctionnera
- Indiquer qui sera responsable de la mise en œuvre, et
- Expliquer comment la mise en œuvre sera évaluée et la mesure adaptée selon les besoins

Bonnes pratiques de rédaction pour démontrer la réflexion - EXEMPLE

- En recherche, les tâches administratives sont souvent effectuées par les femmes. Dans un domaine traditionnellement plus masculin, il est d'autant plus important que ces tâches soient distribuées équitablement au sein de l'équipe pour assurer une participation égale de toutes et tous aux activités de recherche (*défi*)
- L'organisation de réunions d'équipes et la prise de notes seront déléguées à chacune des personnes de l'équipe à tour de rôle. (*mesure*)
- La personne coordonnatrice de l'équipe de recherche gardera un registre de la mise en œuvre de la mesure, (*qui en sera responsable*)
- et la direction de l'équipe amènera le point en rencontre une fois par session pour obtenir les commentaires de l'équipe sur la mesure et l'adapter au besoin (*comment ça sera évalué et adapté*)

Bonnes pratiques pour identifier les défis

Les défis liés à l'EDI causent la sous-représentation et la sous-participation de certaines personnes ou certains groupes de personnes. Pour identifier les défis liés propres à l'établissement ou au domaine, on peut se poser différentes questions, par exemple :

- Qui fait partie de l'équipe ? Qui n'en fait pas partie ?
- Qui participe, ou ne participe pas ?
- Quels sont les obstacles qui empêchent le recrutement ou la participation de certaines personnes ? (biais, politiques, procédures, pratiques au sein de l'équipe, environnement physique, etc.)

On peut utiliser différentes méthodes :

- Sondages anonymes
- Discussion d'équipe
- Observation
- Etc.

Exemple - défis

Les activités sociales à la Chasse-Galerie après le travail peuvent faire en sorte que plusieurs personnes ne puissent y participer, par exemple, les personnes qui :

- ont des responsabilités familiales,
- ne boivent pas d'alcool,
- essaient de cesser d'en boire,
- ne sont pas confortable dans un endroit bruyant,
- ont une maladie entrainant de la douleur ou de la fatigue,
- qui n'ont pas de moyen de transport en dehors de heures de passages de transport en commun, ou transport adapté,
- Etc.

Exemple - défis

Le fait que certaines personnes ne participent pas à certaines activités, même sociales, peut entrainer un isolement professionnel, un manque de visibilité, un manque d'information, etc.

La solution n'est pas nécessairement de cesser d'organiser des 5 à 7, mais on peut aussi:

- organiser des activités sociales sur les heures de bureau
- à l'heure du diner,
- alterner les endroits de rencontre,
- etc.

Exemple – défis

Attention :

- Ne **jamais** fournir de données démographiques qui pourraient compromettre la confidentialité des données et aider à identifier certaines personnes.
- Le blâme ne doit pas être mis sur les personnes, mais sur **l'obstacle** qui les empêche de participer.

Par exemple, plutôt que d'écrire :

- Parce qu'elle a des enfants, une étudiante ne peut se joindre à l'équipe lors d'activités sociales.

On peut écrire :

- Parce que les activités sociales sont majoritairement organisées en dehors de heures de travail, des membres de l'équipe ne peuvent y participer.

Bonnes pratiques **pour le recrutement et la rétention de PHQ**

- **La description du poste :**
  - une description de poste qui utilise des stratégies inclusives comme l'utilisation de **langue neutre, et claire et cognitivement accessible** (phrases courtes, mise en page épurée, utilisation de puces, description claire du processus, etc.
  - certaines personnes (souvent les femmes et personnes neurodivergentes…) qui ne pensent pas répondre à **tous** les critères **parfaitement** ne déposeront pas leur candidature; on devrait donc se concentrer sur les critères essentiels et clairement séparer (ou omettre) ceux qui sont facultatifs (« atout ») ou qui peuvent être développés une fois en poste.
  - la description de la culture de votre équipe, incluant le fait que les personnes qui en ont besoin peuvent faire une demande de mesure d'inclusion lors de l'entrevue et une fois en poste.

Bonnes pratiques **pour le recrutement et la rétention de PHQ**

- **Processus de sélection**
  - Création d’un comité diversifié pour évaluer les candidatures
  - Création d’un processus clair, transparent, et équitable
    - identification des critères à l’avance,
    - création d’une grille remplie avant les délibérations,
    - utilisation des mêmes questions pour toutes les personnes candidates en entrevues, etc.

Bonnes pratiques **pour la création ou le maintien d'un environnement de formation en recherche inclusif**

- Accueil et intégration formels et systématiques, incluant l'assignation d'une personne mentore;
- Communication des attentes;
- Rôles et responsabilités clairs pour tout le monde;
- Division équitable des tâches, incluant les tâches administratives et de celles de supervision ou de développement;
- Climat de travail : mesures pour améliorer les communications, la culture de l'équipe, la santé de l'équipe, la consolidation de l'équipe, l'évaluation et l'amélioration continue, etc.;
- Accessibilité : physique, sensorielle, cognitive, situationnelle et temporaire ;
- Développement des compétences : plan de formation riche, adapté aux projets d'avenir de la personne
- Reconnaissance et valorisation : certaines personnes aiment recevoir de la reconnaissance publique, certaines préfèrent que cette reconnaissance prenne la forme de preuve de confiance, etc.

Autres bonnes pratiques

- Implication de l'équipe à toutes les étapes – l'inclusion est une responsabilité collective
- Prendre en compte nos façons de faire, plutôt que les caractéristiques des personnes nos façons de faire
  - appartenir à un groupe en quête d'équité n'est pas un obstacle, ce qui l'est est le l'environnement et les façons de faire qui ne sont adaptés
- Discuter avec votre conseillère EDI pour plus d'idées 😊

Pratiques à éviter

- Utiliser des formulations vides de sens
  - p. ex. mentionner que votre équipe est engagée envers l'inclusion, ou que vous aller soutenir les membres de votre équipe, ou que vous croyez sincèrement que l'EDI améliore les résultats de votre recherche ou le climat de travail dans votre équipe, etc.
- Faire une liste d'épicerie qui n'est pas liée aux besoins
- Avoir des attentes irréalistes
- **Ne jamais** fournir les données démographiques sur les PHQ et ne pas les utiliser pour évaluer les retombées sur le plan de l'EDI dans l'environnement de recherche et de formation
- Ne pas utiliser les actions institutionnelles comme réponse à un défi que vous avez identifié (par exemple, mentionner le plan ou le comité institutionnel en EDI)

Références
Recherche en contexte autochtone

- Considérations éthiques (UQTR)
- Définition de recherche autochtone au CRSNG
- Guide du Programme d'ICC pour la recherche impliquant des peuples et des communautés autochtones
- Ressources des trois organismes en matière de recherche en contexte autochtone
- Politique interorganismes sur l'affirmation de la citoyenneté et de l'appartenance autochtones
- Protocole de recherche des Premières Nations au Québec et au Labrador (2014)
- Boîte à outils des principes de la recherche en contexte autochtone de la Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador
- Centre interuniversitaire d'études et de recherches autochtones (CIÉRA)
- Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains (Chapitre 9 : Recherche impliquant les Premières Nations, les Inuits ou les Métis du Canada)

Références – EDI

- L’EDI dans une demande de subvention à la découverte du CRSNG – FAQ (2021)
- Guide pour repérer les défis reliés à l’EDI vécus par les membres d’une équipe de recherche
- Portrait de mon milieu : Équité, diversité et inclusion (Langelier et Brodeur, 2020)
- Guide du CRSNG pour la prise en compte des considérations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la recherche
- Outils pour l'EDI en recherche (Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec)
- Pratiques exemplaires en matière d'EDI dans la conception de la pratique de la recherche
- Créer un milieu de recherche axé sur l'EDI : guide des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste

Ressources à l'UQTR

EDI en recherche

- Geneviève Côté, conseillère EDI à la recherche : EDI.recherche@uqtr.ca ou par TEAMS (genevieve.cote3@uqtr.ca)
- Site web (en construction) : www.uqtr.ca/edi

Recherche en contexte autochtone

- Sarah Stewart, Conseillère à l'engagement auprès des Premiers Peuples : Sarah.Stewart@uqtr.ca
- Sites web : Recherche en contexte autochtone