



LE 28 SEPTEMBRE 2022

DU CONCEPT À L'ACTION :

Bonnes pratiques pour l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans la recherche, l'enseignement et la mobilisation des connaissances à l'interface de la science, la société et la politique publique

Dr. Marisa Beck, Directrice de recherche, ISSP, avec l'équipe de projet

Table of Contents

Remerciements	4
Introduction	6
Objectifs du projet et méthodologie	7
Bonnes pratiques d'EDI dans les activités de recherche, d'enseignement et de mobilisation des connaissances à la croisée de la science, de la société et de la politique publique	8
1. Accepter que l'EDI constitue un ensemble multidimensionnel d'idées qui influe sur toutes les facettes des activités de recherche, d'enseignement et de MdC au carrefour de la science, de la société et de la politique publique.	8
2. Faire preuve d'humilité intellectuelle.	9
3. S'investir dans ses relations.	10
4. Contribuer à la création de données pour favoriser l'apprentissage collectif.	10
5. Mobiliser la relève.	11
6. Progresser à petits pas vers des changements d'envergure.	11
7. Promouvoir des structures incitatives qui mettent l'EDI en valeur.	11
En conclusion	12



Remerciements

Ce document de travail a été préparé par Marisa Beck, Ph.D., directrice de recherche à l'Institut de recherche sur la science, la société et la politique publique (ISSP), avec le concours de l'équipe de projet et de trois conseillères. Composition de l'équipe de projet :

Rukhsana Ahmed, professeure auxiliaire au Département de communication, Faculté des arts de l'Université d'Ottawa; professeure agrégée au Département de communication, Université d'Albany (SUNY); membre principale de l'ISSP

Jordan Barret-Choy, candidat à la maîtrise en administration publique, École d'études politiques de l'Université d'Ottawa; assistant de recherche à l'ISSP

Marisa Beck, directrice de recherche à l'ISSP de l'Université d'Ottawa

Monica Gattinger, directrice de l'ISSP; professeure titulaire à l'École d'études politiques de l'Université d'Ottawa

Sarah Laframboise, doctorante en biochimie à l'Université d'Ottawa; présidente de l'Ottawa Science Policy Network

Jason Millar, Chaire de recherche du Canada de niveau 2 en ingénierie éthique de la robotique et de l'IA; professeur adjoint à l'École de conception et d'innovation pédagogique en génie, avec affectation multiple au Département de philosophie de l'Université d'Ottawa; membre principal de l'ISSP

Kaela O'Connor, candidate à la maîtrise en médecine cellulaire et moléculaire; vice-présidente aux communications de l'Ottawa Science Policy Network

Gregor Wolbring, professeur titulaire, Faculté de médecine Cumming, Université de Calgary; professionnel en résidence, ISSP

Kelly Bronson (Chaire de recherche du Canada de niveau 2 sur la science et la société, professeure adjointe en études sociologiques et anthropologiques, Faculté des sciences sociales de l'Université d'Ottawa et membre principale de l'ISSP), **Terry Campbell** (vice-rectrice adjointe au Service de gestion de la recherche, Université d'Ottawa) et **Louise Earl** (professionnelle en résidence à l'ISSP) ont agi à titre de conseillères pour ce projet.

L'ISSP tient à remercier les membres de cette équipe et les conseillères affiliées au projet pour leur apport inestimable à sa conception et sa mise en place, de même qu'à la rédaction du présent document.

Merci aussi aux partenaires de l'Institut – le Centre canadien de politique scientifique, l'Institut sur la gouvernance, l'Ottawa Science Policy Network et le Dialogue Sciences & Politiques – pour leur participation, leurs conseils et leurs efforts visant à disséminer les résultats de cet exercice.

Nous souhaitons également exprimer notre profonde gratitude à celles et ceux qui, en atelier ou en ligne, ont pris le temps de nous faire bénéficier de leur savoir et de leurs éclairages. Nous saluons par ailleurs les contributions des professeures Virginie Cobigo, Josephine Etowa et Catherine Mavriplis, qui ont pris la parole au début de nos ateliers. Merci!

Nous remercions enfin Jordan Barrett-Choy d'avoir assisté nos recherches avec brio, ainsi que Geneviève Dunn et Sandy Chung pour leur précieux soutien à l'Institut.

Ce projet a été rendu possible grâce à une Subvention mobilisation des connaissances 2021-2022 du Cabinet du vice-rectorat à la recherche et à l'innovation de l'Université d'Ottawa. L'Institut est reconnaissant d'avoir pu compter sur cet appui financier.

ISSP

INSTITUT DE RECHERCHE SUR LA SCIENCE,
LA SOCIÉTÉ ET LA POLITIQUE PUBLIQUE
INSTITUTE FOR SCIENCE, SOCIETY AND POLICY



uOttawa



Introduction

Les universités, les organismes subventionnaires et tous les ordres de gouvernement du Canada passent à l'action pour promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans les activités de recherche, d'enseignement et de mobilisation des connaissances (MdC). Pour intégrer ces principes, il nous faut rapidement établir comment transformer la recherche et la MdC, mais force est de reconnaître qu'il y a un écart entre les aspirations et le savoir-faire à ce chapitre.

La communauté de recherche et de pratique de l'ISSP détient une vaste expertise des méthodes inclusives et des approches participatives à la croisée de la science, de la société et de la politique publique, par exemple dans les domaines de la santé publique, de l'énergie et de l'environnement, de l'intelligence artificielle (IA) et de la génomique. Elle s'y connaît aussi dans les pratiques appelant à la participation des communautés autochtones, africaines, caribéennes, noires et immigrantes, des personnes handicapées et d'autres identités en quête d'équité.

Ce projet a été mis sur pied pour aider notre pays à transformer ses processus décisionnels le plus rapidement et le plus efficacement possible. Il s'inscrit par ailleurs dans la vision stratégique 2021-2026 de l'Institut, qui souhaite aider le Canada à transformer ses processus décisionnels pour relever les grands défis de notre temps, renforçant les liens au sein de la société civile et des secteurs public, privé et universitaire, de même que les interactions entre ces derniers, de façon à harmoniser les impératifs scientifiques, sociétaux et politiques. L'EDI fait partie intégrante du plan stratégique de l'ISSP.

Pendant nos ateliers et dans le cadre de notre sondage en ligne, on nous a parlé de l'importance d'avoir ce type de discussions et de mettre ces projets en place. On nous a dit que les organismes scientifiques, sociétaux et politiques du Canada avaient réalisé des progrès considérables au chapitre de l'EDI en plaçant ces principes au cœur de leur discours dominant. Par exemple, les panels composés exclusivement d'hommes sont devenus inacceptables. On reconnaît aujourd'hui la valeur de la diversité et la richesse des discussions qui émergent lorsque plusieurs points de vue se rencontrent.

Il reste toutefois beaucoup à faire. Après tout, notre communauté de recherche et de pratique elle-même n'est pas un exemple de diversité ou de représentation. Les personnes qui ont participé à notre projet en conviennent : ce champ d'études demeure dominé par les hommes, ce qui l'expose à des préjugés implicites et un certain sexisme.

Dans notre secteur, les activités de recherche, d'enseignement et de mobilisation des connaissances englobent notamment des initiatives qui étudient ou renforcent les liens entre science, politique publique et société à grande échelle. Elles ne sont pas sans s'accompagner de responsabilités, d'occasions et de défis particuliers en matière d'EDI. Ces activités intéressent par défaut le monde politique; en fait, elles servent souvent précisément à guider les décisions des pouvoirs publics et des organismes de réglementation. Elles s'effectuent aussi souvent en collaboration entre des acteurs du secteur universitaire, public, privé et de la société civile lorsqu'on cherche des solutions holistiques à des problèmes bien concrets. Ces problèmes sont rarement (voire jamais) confinés à une seule et même discipline. Par conséquent, les activités en question réunissent habituellement des équipes de recherche multidisciplinaires aptes à y appliquer différents cadres théoriques et conceptuels. Certaines des pratiques d'EDI recensées dans le présent document font directement référence à ces réalités.

Notre communauté spécialisée a la possibilité de faire avancer les choses dans l'ensemble de son écosystème, qui couvre la recherche, les décisions politiques, le secteur privé et la société civile. Son caractère intersectionnel lui confère une position privilégiée pour valoriser l'innovation dans chacun de ses secteurs ainsi que ceux avec lesquels elle interagit.

Avant de passer aux pratiques ouvrant la porte à ces innovations, intéressons-nous un instant à la définition de certains termes incontournables. Dans le cadre de ce projet, nous n'avons pas cherché à ramener l'EDI à une seule définition. Nos ateliers portaient plutôt sur la façon dont les personnes participantes se représentaient l'EDI dans leur contexte professionnel, et sur les différentes approches en place (voir la pratique no 1). Ensuite, il faut savoir qu'à l'ISSP et dans le cadre de ce projet, la MdC est considérée comme une interaction à double sens qui englobe l'ensemble du processus de recherche, de la conceptualisation d'une étude jusqu'à la diffusion de ses résultats. On ne cherche pas à transmettre unilatéralement le savoir des personnes qui le produisent à celles qui l'utilisent, mais bien à apprendre les uns des autres. Bref, la MdC fait référence à la coproduction et au partage du savoir en continu.

Nous espérons que ce projet de même que les bonnes pratiques qu'il met de l'avant enrichiront le processus d'apprentissage collectif qui, au fil du temps, débouchera sur plus d'équité, de diversité et d'inclusion à tous les niveaux. Ce document de travail se veut un outil pour alimenter les discussions, et non une finalité. C'est pourquoi nous avons choisi de parler de bonnes pratiques plutôt que de pratiques exemplaires.

Nous avons souhaité réaliser ce projet dans le plus profond respect des différents groupes. Si vous avez des commentaires, des préoccupations ou des questions à propos de ce document de travail, nous vous invitons à communiquer avec nous à l'adresse issp@uOttawa.ca.

Objectifs du projet et méthodologie

Le projet avait pour but de :

- mobiliser les connaissances du réseau de l'Institut pour définir et normaliser l'EDI dans les activités de recherche, d'enseignement et de MdC dans une optique scientifique, sociétale et politique;
- mettre en relief les défis, les solutions, les leçons tirées et de bonnes pratiques;
- faire connaître les résultats des travaux au sein du milieu de la recherche, du secteur politique, de la relève, des agences subventionnaires et du public;
- promouvoir l'apprentissage collectif et les collaborations interdisciplinaires et intersectorielles entre les membres des communautés scientifiques et étudiantes, des organisations partenaires et des groupes à qui profitent ces connaissances;
- valoriser et dynamiser l'EDI en recherche et en mobilisation des connaissances à la croisée de la science, de la société et de la politique publique.

En mars et avril 2022, nous avons invité les membres de notre réseau à trois ateliers virtuels pour discuter de leurs expériences de l'EDI. En guise de préparation, nous avons recensé diverses pratiques et politiques organisationnelles, puis produit une ressource que nous avons transmise aux participantes et participants. Chacun des ateliers s'intéressait à une question distincte.

Premier atelier : Que signifie l'EDI dans vos activités de recherche, d'enseignement et de mobilisation des connaissances au carrefour de la science, de la société et de la politique publique?

Deuxième atelier : Toujours dans ce contexte, quelles sont les difficultés rencontrées au chapitre de l'équité, la diversité et l'inclusion? Comment peut-on les surmonter?

Troisième atelier : Quelles leçons ou bonnes pratiques avez-vous retirées de votre expérience de l'EDI dans l'exercice de vos fonctions?

Au total, ces ateliers ont attiré 28 personnes issues de la communauté scientifique, étudiante, post-doctorale et professionnelle. Comme la règle de Chatham House y était observée, nous ne citons ici ni le nom ni l'affiliation de celles et ceux qui, par leur participation, ont contribué à façonner le présent document de travail. Un bilan des commentaires recueillis pendant chaque discussion est toutefois disponible.

Parallèlement aux ateliers, les membres de notre réseau ont aussi pu nous transmettre leurs impressions dans un sondage bilingue en ligne, où les trois mêmes questions leur étaient posées. Six personnes nous ont ainsi transmis leurs réponses (deux en français, quatre en anglais). Leurs apports se reflètent également dans le présent document de travail.

Nous tenons à souligner qu'en réalisant ce projet, nous cherchions avant tout à offrir un aperçu des expériences, des pratiques et des difficultés propres aux membres de l'Institut, en plus d'alimenter un dialogue constructif. Nous n'avions pas pour objectif de produire des constats représentatifs ou généralisables. Il s'agit d'une précision importante, puisque nos ateliers et notre sondage n'ont réuni qu'un nombre relativement faible de personnes qui, par ailleurs, ne reflétaient pas l'ensemble des groupes en quête d'équité.

Bonnes pratiques d'EDI dans les activités de recherche, d'enseignement et de mobilisation des connaissances à la croisée de la science, de la société et de la politique publique

Le présent rapport met en relief sept bonnes pratiques qui aideront les scientifiques, les pédagogues, les spécialistes de la MdC et les décideurs à intégrer des mesures d'EDI dans leur travail au quotidien. Comme nous l'avons déjà mentionné, elles émanent des discussions tenues en atelier et des réponses reçues en ligne.

Les deux premières pratiques portent sur la conceptualisation de l'EDI; les trois suivantes avancent des mesures à prendre individuellement et collectivement; la dernière traite plus précisément de changement organisationnel.

1. Accepter que l'EDI constitue un ensemble multidimensionnel d'idées qui influe sur toutes les facettes des activités de recherche, d'enseignement et de MdC au carrefour de la science, de la société et de la politique publique.

L'EDI est complexe. Bien que les universités, l'administration publique et les médias intègrent abondamment sa terminologie à leurs discours, et bien que nombre d'organisations scientifiques, sociétales et politiques ont elles-mêmes proposé des définitions de l'EDI, rien ne permet d'affirmer qu'il existe une interprétation ou une approche commune.

D'ailleurs, ce projet n'avait pas pour but de produire une nouvelle définition de l'EDI. Il visait plutôt à dégager des principes directeurs de base quant à la façon de se représenter l'EDI et de l'intégrer à la jonction qui nous intéresse. Ces principes, présentés ci-dessous, abordent donc l'EDI de façon holistique.

Impliquer les groupes concernés. Si l'on souhaite produire des résultats pertinents pour ces groupes, il faut nécessairement les amener à participer au processus de définition de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Que signifie la diversité pour les groupes sous-représentés? Comment les groupes désavantagés définissent-ils l'équité? De quoi les groupes marginalisés ont-ils besoin pour ressentir un sentiment d'appartenance?

S'intéresser aux liens entre équité, diversité et inclusion. Il ne peut y avoir d'équité et d'inclusion sans diversité, mais celle-ci est en soi insuffisante pour parvenir aux deux autres. S'il est impératif d'inviter un groupe diversifié à participer aux discussions d'entrée de jeu, cet exercice n'est pas forcément un gage d'équité et d'inclusion dans les décisions et les résultats qui suivront. Il peut être tentant de se concentrer exclusivement sur la diversité, puisque des trois concepts, il s'agit du plus tangible et du plus apparent. Toutefois, l'image que l'on projette risque alors de l'emporter sur le changement concret.

Reconnaître que l'EDI se joue d'abord au niveau individuel, puis au niveau sociétal. Pour montrer leur sérieux, chaque membre de notre communauté professionnelle et de pratique doit faire preuve d'écoute et apprendre à reconnaître ses privilèges, ses préjugés. Qu'elle soit ou non en position d'autorité, chaque personne peut faire pencher la balance. Quant à notre société, il lui faut regarder sans détour ses obstacles systémiques et institutionnalisés, les inégalités qu'elle perpétue et ses façons de faire qui marginalisent certains groupes.

Voir l'EDI comme un processus en constante évolution. Les principes d'équité, de diversité et d'inclusion ne sont pas quelque chose qu'on met en place « une fois pour toutes ». On doit régulièrement en parler, y réfléchir et poser les bons gestes. Les préjugés et la discrimination sont souvent insidieux. Comme plusieurs l'ont indiqué, pour qu'une approche soit réellement axée sur l'EDI, on doit continuellement chercher à rendre nos processus encore plus inclusifs, et demander aux équipes et aux parties concernées quels points restent à améliorer.

Ne pas confiner l'EDI à une simple question de recrutement. En atelier, les discussions ont fait valoir la multidimensionnalité de l'EDI en recherche, en MdC et en enseignement dans le milieu scientifique, social et politique : ses principes s'appliquent bien au-delà des seules décisions d'embauche. On doit s'attacher à les intégrer à tous les processus décisionnels, y compris à la conception de la recherche, aux partenariats que l'on forge, aux dynamiques d'équipe, à la direction d'étudiantes et d'étudiants, à la structure des cours, aux publications et aux communications.

2. Faire preuve d'humilité intellectuelle.

D'autres discussions ont porté sur le fait que parfois, l'EDI vient bousculer certaines de nos notions fondamentales sur la vérité, la science occidentale et les paradigmes de recherche positivistes. Ses principes exigent toutefois que les scientifiques, pédagogues et spécialistes de la mobilisation du savoir fassent montre d'humilité intellectuelle, en se gardant d'avoir trop confiance en eux dans le cadre de leurs fonctions. Notre communauté de recherche et de pratique doit avoir soif d'apprentissage. Et parfois, l'humilité intellectuelle suppose que l'on se défasse de certaines hypothèses.

En atelier, on a suggéré de percevoir l'inclusion comme une pluralité de savoirs. Pour aller au fond des choses, la science est un puissant instrument, mais il n'est pas le seul à notre portée. Les scientifiques n'ont pas le monopole de la vérité. Leur tâche doit plutôt consister à recueillir les différentes composantes de cette vérité auprès des différentes parties concernées, en misant sur un processus de cocréation du savoir. Comme le soulignait une personne à titre d'exemple, on ne doit pas chercher à « inclure » le savoir autochtone à la science occidentale. On doit plutôt l'accueillir comme un système parallèle à part entière et de même valeur.

À quoi l'humilité intellectuelle pourrait-elle donc ressembler dans une approche axée sur l'EDI?

Les personnes participantes ont mentionné qu'en règle générale, la recherche interdisciplinaire fondée sur des méthodes qualitatives ou mixtes réussit mieux à capter les réalités complexes. Ces méthodes nous permettent aussi d'admettre plus ouvertement que les valeurs et la politique sont indissociables du processus de création des connaissances. Pour arriver à placer l'EDI au cœur des pratiques de recherche, il faut d'abord se demander si l'on pose les bonnes questions. Nos données sont-elles réellement représentatives? Se font-elles le reflet d'une population diversifiée? Et quel est le meilleur moyen d'intégrer, en amont, les communautés concernées à toutes les étapes du processus?

Pour faire évoluer les façons de penser et d'agir, on doit se faire une idée plus large de l'excellence en recherche et repenser les structures incitatives en milieu universitaire (voir la pratique no 7).

3. S'investir dans ses relations.

En recherche et en enseignement comme en mobilisation des connaissances, on ne saurait réellement privilégier l'EDI dans les pratiques sans accorder une place importante aux ponts que l'on bâtit. Pour faire progresser ces principes, il est essentiel de forger des relations de confiance avec l'ensemble de ses interlocuteurs : des relations durables qui sauront évoluer au fil du temps.

Ensemble, les personnes participant à notre projet ont notamment voulu comprendre comment inclure utilement les communautés concernées à leurs activités de recherche et de mobilisation des connaissances. Un simple atelier ne suffirait pas à se faire une véritable idée de leurs perspectives et de leurs vécus, par exemple.

Les communautés touchées par ces activités doivent participer à leur élaboration et à leur mise en place. Que ce soit avec elles, ou avec toute autre personne impliquée dans un projet de recherche, les interactions doivent aussi être ancrées dans la réciprocité : toutes les parties doivent pouvoir bénéficier de la collaboration et s'approprier tant ses processus que ses résultats. Aussi, un groupe prenant part à une étude pourrait en retirer des apprentissages, développer de nouvelles compétences ou acquérir une précieuse expérience de travail.

Il faut par ailleurs communiquer régulièrement, et clairement, avec les différents acteurs du projet. Les deux parties doivent préciser quelles sont leurs attentes par rapport à la relation, ce qui n'est pas toujours chose facile. Par exemple, les vécus et les processus de validation scientifique ne font pas toujours bon ménage. Pour prévenir les conflits, il s'avère utile de codévelopper les politiques et méthodes de recherche, et de les clarifier au préalable.

S'il est important de cultiver les collaborations avec les collectivités concernées, soulignons qu'il n'est pas nécessairement facile de trouver les meilleurs partenaires. À ce chapitre, on voudra peut-être se tourner vers les ressources des campus universitaires. Par exemple, le [Centre Mashkawaziwogamig](#) de l'Université d'Ottawa peut faciliter la prise de contact avec les collectivités autochtones.

4. Contribuer à la création de données pour favoriser un apprentissage collectif.

Toujours complexes, les activités de recherche, d'enseignement et de MdC se déroulent dans des contextes singuliers. Par conséquent, il n'est pas possible (ni souhaitable, d'ailleurs) d'employer une méthode universelle pour y intégrer les principes d'EDI. Les discussions ont plutôt fait ressortir un besoin : celui d'établir des paramètres communs pour évaluer les initiatives d'EDI et faciliter les apprentissages.

Il n'existe pas suffisamment de données probantes sur les effets, intentionnels ou non, des dif-

férentes pratiques placées sous le signe de l'EDI. Puisqu'il est difficile de cerner celles qui réussissent, les apprentissages collectifs à ce sujet s'en trouvent ralentis. Rares sont les expériences bien documentées et les évaluations régulières des initiatives d'EDI, pourtant indispensables si l'on veut progresser ensemble et éviter de « réinventer la roue ». Certaines personnes ont souligné que les sciences sociales ont acquis une meilleure expérience de ces pratiques de recherche que les autres disciplines.

Pour remédier à la situation, on pourrait par exemple, en vue de préparer un rapport de contrôle, commencer par se renseigner sur ce que les personnes participantes, l'équipe de projet et les communautés touchées ont pensé de leur expérience. Les [principes d'analyse comparative entre les sexes plus](#) du gouvernement fédéral pourraient aussi servir de point de départ.

5. Mobiliser la relève.

Il est important d'impliquer la population étudiante et les stagiaires dans les discussions et les initiatives d'EDI, afin de leur transmettre les connaissances apprises à ce jour, mais aussi de se familiariser avec leurs propres pratiques, méthodes et principes en la matière. Des formations sur les méthodes qualitatives et mixtes, jumelées à des ateliers sur l'EDI, pourraient par exemple être offertes aux nouvelles cohortes. L'essentiel, c'est que ces efforts débouchent sur une participation concrète, et non sur des communications à sens unique.

Des idées ont par ailleurs été proposées pour incorporer les principes d'EDI dans les pratiques d'enseignement en milieu universitaire.

- Contenu : souligner plusieurs applications d'un même concept et s'appuyer sur des exemples qui sauront interpeller différents groupes.
- Enseignement virtuel : faire appel aux salles de discussion, qui favorisent les interactions directes.
- Mesures incitatives : miser sur les subventions et les ressources d'EDI pour mobiliser les étudiantes et étudiants.

Au fond, les universités et autres organisations doivent développer un bassin de personnel sensible à l'équité, à la diversité et à l'inclusion pour le futur. Celles qui travaillent à la jonction de la science, de la société et de la politique publique auraient tout intérêt à former dès maintenant la main-d'œuvre de demain. Les participantes et participants ont aussi discuté d'avenues à explorer pour normaliser l'intégration de thèmes d'EDI aux formations professionnelles offertes à la communauté scientifique et politique.

6. Progresser à petits pas vers des changements d'envergure.

Si l'intégration des principes d'EDI à nos activités de recherche, de MdC et d'enseignement requiert d'importantes réformes et des innovations majeures, les discussions ont fait ressortir que les changements draconiens sont non seulement difficiles à mettre en place, mais qu'ils sont aussi potentiellement néfastes en raison de l'opposition qu'ils risquent d'engendrer. Une intégration progressive de ces principes est plus susceptible de réussir, mais il faudra continuellement contrôler ses effets et évaluer leur portée. On a aussi insisté sur le fait que chaque personne, qu'elle détienne ou non un rôle d'autorité, peut avoir un impact concret en la matière.

7. Promouvoir des structures incitatives qui mettent l'EDI en valeur.

Pour valoriser l'EDI, nos scientifiques, pédagogues et spécialistes en mobilisation du savoir doivent repenser l'excellence en recherche, en accordant plus d'importance à l'interdisciplinarité et aux méthodes qualitatives et mixtes. Il leur faut aussi reconnaître que bien souvent, la science ne peut à elle seule produire des connaissances immédiatement applicables (voir la pratique no 2).

Il n'existe aucun système qui récompense l'EDI dans les activités de recherche, de MdC ou d'enseignement. Plus encore, il est ressorti des ateliers que l'excellence en recherche telle que projetée par nos structures universitaires pourrait aller jusqu'à décourager l'adoption de pratiques axées sur l'EDI. La notion d'excellence universitaire est actuellement trop rigide pour qu'on y intègre des critères de rendement axés sur l'EDI, ou même des critères permettant d'évaluer correctement l'EDI. Trop souvent, les structures incitatives en place ne tiennent compte ni des uns ni des autres. Par exemple, la publication d'articles dans des revues en libre accès cadre davantage avec les principes d'EDI, puisque les communautés étudiante et non universitaire, y compris les groupes marginalisés, peuvent plus facilement y accéder. Or, dans un curriculum vitae, ces publications sont considérées comme moins prestigieuses que les revues de haut niveau, souvent hors de portée. De plus, bien que les études qualitatives multidisciplinaires tendent à mieux cristalliser les différentes constructions de la vérité dans toute leur complexité, elles trouvent plus difficilement leur place dans les revues scientifiques de renom. Le processus de recrutement pour un poste menant à la permanence n'accordera pas nécessairement une grande importance aux activités de MdC qui, comme la rédaction d'éditoriaux, les dialogues avec les acteurs politiques et la tenue d'ateliers communautaires, démocratisent l'accès aux résultats de recherche et rejoignent tant les décideurs que les communautés intéressées.

Tant et aussi longtemps que ces idées reçues sur l'excellence en recherche et ces critères d'évaluation demeureront en place, la communauté scientifique ne sera guère motivée à épouser les principes d'EDI. À l'heure actuelle, leur intégration aux activités de recherche et de MdC relève généralement d'un acte de foi, un luxe que les professeures et professeurs non permanents, en particulier, n'ont souvent pas les moyens de se permettre.

Même si les organismes subventionnaires et les universités exigent souvent d'adhérer aux principes d'EDI, la communauté de recherche, d'enseignement et de mobilisation des connaissances émet le constat que dans les faits, ses membres ne reçoivent toujours pas les appuis nécessaires pour opérer un véritable changement. Soulignant la montée en flèche du nombre de formations obligatoires sur l'EDI, une personne participant au projet s'est pourtant dite intimidée par l'intensité des exigences et des appels à se montrer sensibles aux questions d'EDI et à aborder les choses différemment.

Les organisations qui œuvrent à la croisée de la science, de la société et de la politique publique, y compris les universités et les organismes subventionnaires, doivent donc joindre le geste à la parole en identifiant les préjugés, les obstacles et la discrimination en leur sein. Elles doivent aussi transformer leurs structures et leurs normes pour valoriser la recherche, la mobilisation des connaissances et l'enseignement axés sur l'EDI. Les structures incitatives doivent être revues pour mieux récompenser les activités d'EDI en recherche, que ce soit en saluant les initiatives mises de l'avant, en créant de nouveaux prix ou en révisant les processus de promotion et d'évaluation en vue de l'obtention d'une permanence. Les établissements devraient par ailleurs chercher à offrir les ressources nécessaires pour répondre aux exigences de plus en plus nombreuses en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

En conclusion

La définition et l'intégration des principes d'EDI au quotidien des scientifiques, des pédagogues et des spécialistes de la mobilisation des connaissances à la croisée de la science, de la société et de la politique publique sont un processus d'apprentissage collectif. Nous espérons que les pratiques qui émergent de ce projet, inspirées des expériences du réseau de l'ISSP, sauront donner un nouveau souffle au discours de plus en plus courant sur l'EDI dans cette communauté.

En sommes, ces bonnes pratiques nous encouragent à progresser pas à pas vers des méthodes axées sur l'équité, la diversité et l'inclusion, à tenir nos promesses et à échanger sur nos expériences afin d'apprendre les uns des autres. C'est un travail exigeant, qui nécessite une combinaison de croissance personnelle et de changement systémique, et qui peut parfois venir ébranler nos convictions profondes. Or, nos collègues, nos partenaires, notre communauté de spécialisation et la société canadienne dans son ensemble en retireront des bienfaits inestimables.

