



STRATÉGIE INSTITUTIONNELLE EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (EDI) EN RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Approuvée par le comité de régie interne le 3 décembre 2024

1. Mise en contexte

Dans le cadre de ses travaux entourant le renouvellement de son infrastructure de recherche, le Cégep de Trois-Rivières (ci-après désigné par le « Collège ») désire énoncer ses préoccupations et ses obligations à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) et faire de l'EDI des principes porteurs de la recherche collégiale. En effet, la recherche se doit d'être le reflet des questionnements qui ont cours au sein de la société, ce qui signifie qu'elle doit endosser pleinement ces principes et être équitable, diversifiée et inclusive.

La réflexion à ce sujet est engagée depuis plusieurs années, à la suite de l'adhésion du Collège aux valeurs éthiques de la recherche et aux principes sur la conduite responsable en recherche exprimés dans ses politiques à partir de 2009. Cette stratégie institutionnelle en matière d'EDI en recherche est appelée à faire partie d'une politique plus globale sur l'équité, la diversité et l'inclusion que le Collège souhaite adopter en 2025.

Plusieurs textes et outils de référence ont été utiles dans la réflexion entourant l'EDI et dans la rédaction de cette stratégie institutionnelle. On en trouvera la liste à la section 9 « Sources et références » du présent document.

2. Introduction

L'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) constituent des valeurs fondamentales qui renforcent l'engagement du Collège envers un environnement respectueux, inclusif et représentatif de la diversité des expériences et des perspectives. Le Collège reconnaît que chaque individu possède des talents uniques, façonnés par son parcours, son identité et ses expériences.

En adoptant cette stratégie institutionnelle, le Collège affirme sa volonté de promouvoir des pratiques équitables, de valoriser la diversité sous toutes ses formes et de créer des espaces où chacun se sent écouté, respecté et soutenu. Il croit fermement qu'une approche inclusive stimule l'innovation, améliore les prises de décisions et renforce le sentiment d'appartenance, contribuant ainsi à un milieu où chacun peut s'épanouir pleinement.

Cette stratégie vise à guider ses actions et décisions pour assurer que l'EDI soit au cœur de ses pratiques, en veillant à éliminer les obstacles, à lutter contre les préjugés et à favoriser un climat de collaboration et de respect mutuel. Elle reflète son engagement à construire un environnement où toutes les voix comptent et où les différences sont célébrées comme une source de force et de créativité.

Il est entendu pour le Collège que la recherche scientifique est un moteur essentiel d'innovation et de progrès social. Pour qu'elle soit pertinente, inclusive et bénéfique à l'ensemble de la société, elle doit intégrer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). Cette stratégie vise donc à promouvoir des pratiques équitables, à valoriser la diversité des perspectives et à garantir un environnement inclusif pour tous les acteurs impliqués dans la recherche. Elle est constituée des sections suivantes :

- ✚ Objectifs
- ✚ Principes directeurs et recherche scientifique
- ✚ Vision et engagements institutionnels
- ✚ Responsabilités individuelles et collectives
- ✚ Mise en œuvre et suivi
- ✚ Conclusion
- ✚ Sources et références
- ✚ Annexe – Définitions

3. Objectifs

En adoptant cette stratégie, le Collège poursuit les objectifs suivants :

- a. Garantir un accès équitable aux ressources, aux opportunités et aux responsabilités dans la recherche scientifique.
- b. Favoriser une participation active et représentative de personnes issues de divers horizons, incluant les différences de **genre**¹, d'origine ethnique, de statut socio-économique, de capacités physiques et cognitives, et d'orientation sexuelle.
- c. Créer un environnement inclusif où tous les chercheurs, collaborateurs et participants se sentent respectés et valorisés.
- d. Contribuer à l'élimination des biais et des inégalités systémiques au sein des activités de recherche et dans leurs résultats.

4. Principes directeurs et recherche scientifique

L'intégration des principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) dans la recherche scientifique est essentielle pour garantir une science à la fois rigoureuse, pertinente et représentative de la société. Ces principes visent à réduire les inégalités structurelles, à valoriser la pluralité des perspectives et à créer un environnement où toutes les contributions sont reconnues et respectées.

4.1 Équité (traitement juste, accès égal)

L'équité désigne le principe selon lequel chaque individu reçoit un traitement juste et un soutien adapté à ses besoins spécifiques, en tenant compte des inégalités systémiques et des obstacles uniques auxquels il peut être confronté (par exemple, les **préjugés inconscients**, la **discrimination**, le **racisme**, le **sexisme**, le **capacitisme**, l'**homophobie**). Contrairement à l'égalité, qui propose une répartition uniforme des ressources ou des opportunités, l'équité cherche à corriger les désavantages structurels ou individuels afin de garantir que chacun ait les mêmes chances dans l'accès aux opportunités en matière de promotion et de soutien à la recherche.

L'équité exige une reconnaissance active des différences et des injustices passées ou présentes, ainsi qu'une volonté de mettre en œuvre des mesures spécifiques pour rétablir un équilibre juste et inclusif pour tous.

En recherche, l'équité consiste aussi à identifier et à éliminer les obstacles qui limitent l'accès aux opportunités scientifiques, que ce soit pour les chercheurs, les participants ou les communautés concernées. Cela implique de reconnaître les désavantages historiques et systémiques qui touchent certains groupes, tels que

¹ Les mots en caractères gras sont définis en annexe.

les femmes, les personnes issues de minorités racialisées, les peuples autochtones et les personnes en situation de handicap. Une approche équitable garantit que les ressources, le financement et les opportunités sont distribués de manière à corriger ces déséquilibres et à soutenir pleinement les talents diversifiés.

La recherche doit donc reconnaître et corriger les désavantages historiques ou systémiques qui touchent certains groupes **sous-représentés**. Cela inclut :

- a. L'adoption de processus de recrutement, de financement et de promotion qui tiennent compte des besoins spécifiques des individus et des groupes marginalisés lorsque les compétences de chacun le justifient.
- b. La mise en place de mesures pour réduire les obstacles à la participation, telles que des **accommodements raisonnables** et des **mesures d'adaptation**.

4.2 Diversité (pluralité)

La diversité se définit comme la variété de dimensions, d'identités, de qualités et de caractéristiques uniques des personnes, ainsi que d'autres facteurs identitaires. Elle désigne la présence, la reconnaissance et la valorisation, au sein de l'écosystème de la recherche et de la société, de différences parmi les individus, qu'elles soient liées à leur origine, leur culture, leur statut, leur **sexe**, leur identité de genre, leur orientation sexuelle, leur âge, leurs capacités, leurs croyances ou toute autre caractéristique. Elle repose sur l'idée que ces variations enrichissent les perspectives, favorisent l'innovation et renforcent la cohésion sociale. Le Collège valorise l'apport de cette diversité à la recherche.

La diversité enrichit ainsi la recherche en favorisant la participation de personnes aux perspectives, expériences et connaissances variées. Une équipe de recherche diversifiée permet de poser des questions plus inclusives, de développer des méthodologies plus robustes et de produire des résultats qui répondent mieux aux besoins d'une société complexe. En s'appuyant sur une diversité de points de vue, la science peut éviter les biais culturels ou institutionnels et renforcer sa pertinence et son impact.

La diversité enrichit donc la recherche par la multiplicité des perspectives et expériences qu'elle rassemble. Pour encourager la diversité :

- a. Les équipes de recherche doivent refléter une représentation variée des groupes démographiques.
- b. Les études doivent inclure des échantillons représentatifs des populations étudiées afin de garantir des résultats généralisables et pertinents.
- c. Les perspectives des populations sous-représentées doivent être intégrées dans la conception, l'exécution et l'interprétation des recherches.

4.3 Inclusion (action, pratique)

L'inclusion est le processus intentionnel et continu de créer un environnement où chaque individu, quelles que soient ses différences, se sent accueilli et soutenu. Elle va au-delà de la simple reconnaissance de la diversité en assurant une participation active et équitable de tous dans les espaces de décisions, de travail et de vie collective, en portant une attention particulière aux groupes sous-représentés au sein de la communauté de la recherche et dans la recherche elle-même.

L'inclusion en recherche implique ainsi la création d'un milieu où chaque membre de l'équipe et chaque participant se sent respecté et valorisé pour ses contributions. Cela suppose de reconnaître et d'éliminer les dynamiques d'exclusion, d'assurer une participation équitable dans les prises de décision et de veiller à ce que les projets de recherche bénéficient à tous, en particulier aux **populations marginalisées**. Une approche inclusive s'étend également à la conception des études, en s'assurant que les populations sous-représentées sont intégrées aux échantillons de recherche pour éviter des résultats biaisés ou non généralisables.

Un environnement inclusif est donc essentiel pour permettre à chacun de contribuer pleinement à la recherche. Cela implique :

- a. La création d'un milieu respectueux, exempt de discrimination, de harcèlement et de **micro-agressions**.
- b. Une participation équitable aux prises de décisions et une reconnaissance des contributions de tous les membres de l'équipe.
- c. L'intégration des principes d'inclusion dans les pratiques de collaboration, y compris avec les partenaires communautaires et les populations concernées.

4.4 Impact sur la recherche scientifique

En adoptant les principes d'EDI, la recherche scientifique gagne en qualité, en pertinence et en crédibilité. Ces principes contribuent à l'excellence en rendant la recherche plus pertinente pour la société, éthique, rigoureuse et utile. Ils permettent d'identifier des solutions novatrices à des problèmes complexes, d'améliorer la collaboration et de s'assurer que les retombées de la science bénéficient équitablement à l'ensemble de la société. Ils renforcent également la confiance du public envers la communauté scientifique en montrant un engagement clair envers la justice sociale et l'inclusion.

La prise en compte de l'EDI dans le processus de recherche alimente également l'innovation par les découvertes scientifiques et l'exploration de nouveaux domaines de recherche. Dans ce contexte, la prise en compte des considérations en matière d'EDI présente des avantages qui favorisent l'excellence de la recherche.

L'EDI ne constitue pas seulement une obligation éthique dans le domaine de la recherche, mais aussi un levier pour produire une science plus complète, plus humaine et plus impactante. Intégrer ces principes, c'est œuvrer pour une recherche qui reflète et sert réellement les besoins de la diversité humaine.

5. Vision et engagements institutionnels

Le Collège aspire à un environnement de recherche dont la force repose notamment sur² :

- a. Des modèles d'excellence diversifiés, faisant en sorte que la recherche collégiale se démarque par sa qualité, sa pertinence, sa créativité et ses retombées.
- b. Des pratiques équitables et inclusives.
- c. Une diversité de personnes, de perspectives, de méthodologies et de questions de recherche, qui reflètent les préoccupations et les besoins de l'ensemble de la société.

Aussi, pour mettre en œuvre cette stratégie, le Collège s'engage à :

- a. Offrir des formations régulières sur les principes d'EDI aux chercheurs, aux gestionnaires et à toutes les personnes impliquées dans des activités de recherche.
- b. Évaluer régulièrement ses politiques et pratiques pour identifier et corriger les biais ou les inégalités.
- c. Mettre en place des mécanismes de suivi et de reddition de comptes pour s'assurer de l'efficacité des actions liées à l'EDI.
- d. Allouer des ressources spécifiques pour soutenir les initiatives visant à promouvoir l'EDI dans la recherche.

6. Responsabilités individuelles et collectives

Tous les acteurs de la recherche, y compris les chercheurs, les gestionnaires et les organismes de financement, partagent la responsabilité de promouvoir l'EDI dans leurs pratiques. Cela inclut :

- a. S'engager personnellement à respecter et promouvoir les principes d'EDI.
- b. Signaler toute situation de discrimination ou de pratiques non inclusives.
- c. Collaborer activement avec des personnes et des groupes diversifiés pour enrichir les perspectives et les résultats des recherches.

² Voir les Sources et références, numéro 4, page 6.

Afin d'assurer la mise en œuvre des principes directeurs et des engagements prévus à la présente stratégie, le Collège s'attend à ce que chacun des membres de sa communauté adopte les comportements suivants³ :

- a. Respecter chacun des membres de la communauté collégiale dans toute leur diversité.
- b. Faire preuve d'ouverture d'esprit, être à l'écoute des besoins des autres et savoir s'adapter aux réalités de chacun.
- c. Proposer, instaurer ou faciliter l'implantation de mesures d'adaptation ou d'accommodement aux personnes qui en font la demande.
- d. Remettre en question le statu quo de façon constructive et positive, questionner les processus et les pratiques en place qui ne seraient pas favorables à l'équité, la diversité et l'inclusion.

7. Mise en œuvre et suivi

La mise en œuvre de cette stratégie repose sur :

- a. La réalisation d'un portrait de situation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche.
- b. La collecte de données pour évaluer la diversité au sein des équipes de recherche et des populations participantes.
- c. La production de rapports annuels pour suivre l'état de situation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche.

8. Conclusion

L'intégration des principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans la recherche scientifique est essentielle pour produire une science qui reflète et répond aux besoins de l'ensemble de la société. En adoptant cette stratégie, le Collège affirme son engagement à bâtir un milieu de recherche équitable, diversifié et inclusif, au service de la justice sociale et de l'excellence scientifique.

³ Voir les Sources et références, numéro 5, page 7.

9. Sources et références

1. CRSH, *Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la conception et la pratique de la recherche*, Guide à l'intention des candidats aux concours du fonds Nouvelles frontières en recherche, [[Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche](#)].
2. CRSNG, *Guide du CRSNG pour la prise en compte des considérations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la recherche*, [[CRSNG - Guide du CRSNG pour la prise en compte des considérations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la recherche \(nserc-crsng.gc.ca\)](#)].
3. Énoncé des trois organismes sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), *Équité, diversité et inclusion*, [[CRSNG - Équité, diversité et inclusion \(nserc-crsng.gc.ca\)](#)].
4. Fonds de recherche du Québec, *Stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2021-2026*, [[frq_strategieedi_maj2024_fr-1.pdf \(gouv.qc.ca\)](#)], version mise à jour à l'hiver 2024.
5. HEC Montréal, *Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion*, [[politique-equite-diversite-inclusion.pdf \(hec.ca\)](#)], 2020.
6. Université de Montréal, *Une vision commune*, [[Équité, diversité et inclusion - Université de Montréal \(umontreal.ca\)](#)].
7. Chouinard, S., Constantineau, C., Doutreloux, E., Lapostolle, L., Larrivée, M.-L. et Tsayem Tchoupou, A. *Principaux textes normatifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche. Références*, Montréal, Association pour la recherche au collégial, 2024. Disponible en ligne : [https://educ.info/xmlui/bitstream/handle/11515/39437/ARC_Principaux-textes-normatifs-EDI_Guide.pdf].
8. Magnan, M.-O., Melo-Araneda, F., Soares, R. et Anne, A. « Les Plans d'action Équité, Diversité et Inclusion (EDI) dans les universités québécoises : portrait et pistes de réflexion et d'action », *Relais. La revue de vulgarisation scientifique sur la réussite en enseignement supérieur*, numéro 10, actes de colloque, 2024. Disponible en ligne : [<https://oresquebec.ca/relais/plans-daction-equite-diversite-et-inclusion-edi-dans-les-universites-quebecoises-portrait-et-pistes-de-reflexions-et-daction/>].
9. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *L'accommodement raisonnable*, [[L'accommodement raisonnable | CDPDJ](#)].

10. Office québécois de la langue française, *Grand dictionnaire terminologique*, Gouvernement du Québec, 2024, [[La Vitrine linguistique de l'Office québécois de la langue française](#)].
11. Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie, *Lexique sur la diversité sexuelle et de genre*, Gouvernement du Québec, 2023, [[Lexique sur la diversité sexuelle et de genre](#)].
12. Université de Montréal, « Qu'est-ce que le racisme », Bureau du respect de la personne, Prévention et lutte contre le harcèlement, la discrimination, le racisme et les violences à caractère sexuel, [[Bureau du respect de la personne - Université de Montréal](#)].
13. Structuration et révision de texte aidées de l'intelligence artificielle : OpenAI (2024). *ChatGPT 4.0* (version des 18 et 19 novembre), ChatGPT pour iOS.

Annexe – Définitions⁴

Accommodement raisonnable

L'accommodement raisonnable est un moyen utilisé pour faire cesser une situation de discrimination fondée sur le handicap, la religion, l'âge ou tout autre motif interdit par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. Accommoder peut signifier qu'on aménage une pratique ou une règle générale de fonctionnement ou qu'on accorde une exemption à une personne se trouvant dans une situation de discrimination. (9)

Capacitisme

Attitude ou comportements discriminatoires fondés sur la croyance que les personnes ayant un handicap ont moins de valeur que les autres. (10)

Discrimination

La discrimination se définit comme une conduite se manifestant par des paroles, des gestes, des actes ou des règles visant à exclure une personne, à l'inférioriser ou à lui refuser certains droits en raison de sa race, sa couleur, son sexe, sa grossesse, son apparence physique, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. (5)

Genre

Le genre fait référence aux rôles, aux comportements, aux expressions et aux identités construits par la société pour les filles, les femmes, les garçons, les hommes et les personnes ayant diverses identités de genre. Le genre influence la perception que les gens ont d'eux-mêmes et d'autrui, leur façon d'agir et d'interagir et la répartition du pouvoir et des ressources dans la société. Le genre est souvent perçu comme un concept binaire (fille/femme et garçon/homme); on observe pourtant une grande diversité dans la façon dont les personnes et les groupes le comprennent, le vivent et l'expriment, notamment les personnes non genrées, non binaires et transgenres. (1) (2)

⁴ Les chiffres entre parenthèses renvoient aux numéros des Sources et références où les définitions ont été puisées.

Homophobie

Attitudes négatives pouvant mener à la discrimination, directe ou indirecte, des personnes homosexuelles ou à l'égard des personnes perçues comme telles. L'homophobie peut affecter toute personne dont l'apparence ou le comportement ne se conforment pas aux canons traditionnels de la masculinité et de la féminité ou aux stéréotypes de genre. L'homophobie peut mener à des actes de violence, dont l'intimidation. Elle peut donc porter atteinte à l'intégrité psychologique, physique ou sexuelle d'une personne. (11)

Mesures d'adaptation

Les mesures d'adaptation font référence aux modifications et ajustements nécessaires et appropriés, dans un cas particulier, pour garantir aux personnes en situation de handicap la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de la personne et de toutes les libertés fondamentales. (1)

Micro-agression

La micro-agression désigne les interactions verbales, les mesures institutionnelles et les comportements subtils et courants qui véhiculent des stéréotypes ou de la discrimination à l'égard de groupes de personnes (qui sont souvent des groupes sous-représentés). Pris isolément, un cas de micro-agression peut sembler banal; toutefois, les personnes des groupes sous-représentés subissent souvent la même micro-agression de façon répétée, ce qui entraîne des répercussions négatives sur le plan affectif, social, psychologique et sur celui de la santé physique et peut également avoir une incidence sur leur productivité et leur sentiment d'inclusion au travail. (1)

Populations marginalisées

Groupes et communautés victimes de discrimination et d'exclusion (sociale, politique et économique) en raison de rapports de force inégaux dans les domaines économique, politique, social et culturel. (1)

Préjugé inconscient

Un préjugé inconscient est une attitude, un stéréotype, une motivation ou une hypothèse de nature implicite qui peut se manifester à l'insu de la personne qui affiche ce préjugé ou indépendamment de son contrôle ou de son intention. Le préjugé inconscient est le fruit de l'expérience de vie des individus, et nul n'en est à l'abri. Tout le monde a des préjugés implicites ou inconscients. Au fil du temps, les décisions qui s'appuient sur des préjugés inconscients peuvent avoir un effet cumulatif qui finit par influencer grandement sur la vie et l'égalité des chances des personnes concernées. (1) (2)

Racisme

Attitudes et des comportements d'hostilité ou de mépris basés sur des caractéristiques personnelles, biologiques et immuables, des « attributs raciaux », comme la couleur de peau ou l'origine ethnique. Ces attitudes entraînent des traitements injustes, sources d'inégalités et de discrimination. Elles peuvent aussi conduire à des évaluations, des jugements qui déprécient des individus en raison de leur appartenance, réelle ou supposée, à tel ou tel groupe ethnoracial ou confessionnel par exemple. Enfin, le racisme renvoie plus récemment à la manière dont un système (un ordre social, une organisation) reproduit des inégalités entre groupes d'individus selon une hiérarchie raciale. (12)

Sexe

Le sexe désigne un ensemble d'attributs biologiques chez les êtres humains et les animaux. On l'associe principalement à des caractéristiques physiques et physiologiques comme les chromosomes, l'expression génique, la concentration d'hormones et la fonction hormonale ainsi que l'anatomie de l'appareil génital et reproducteur. Les caractéristiques associées au sexe sont typiquement catégorisées en deux sexes, mâle et femelle, mais il existe des variations importantes dans les attributs biologiques qui définissent le sexe et dans l'expression de ces attributs. (1)

Sexisme

Expression qui désigne une attitude ou des comportements discriminatoires basés sur le sexe ou sur des stéréotypes liés au genre de la personne. Le sexisme se manifeste le plus souvent au détriment des femmes. (11)

Sous-représentation

La sous-représentation fait généralement référence à des groupes ou à des personnes appartenant à des groupes qui, en raison de restrictions formelles et légales et d'obstacles systémiques, n'ont pas eu accès à une pleine participation dans une organisation, une communauté ou une discipline donnée. Le terme « sous-représentation » fait ici référence non seulement à la présence d'un groupe en deçà des données démographiques, mais aussi à l'inégalité et à l'exclusion qui contribuent à cette sous-représentation. Même si la diversité s'accroît dans un établissement ou un domaine, les facteurs à l'origine de l'exclusion sont toujours présents. (1)