

GRILLE D'ÉVALUATION

# Équité, diversité, inclusion et accessibilité (EDIA)

Considérations en matière d'EDIA  
dans la recherche

---

Janvier 2026 | Version 1.0



MSSU · USSM

Maritime SPOR SUPPORT Unit • Unité de soutien SRAP des Maritimes

# Équité, diversité, inclusion et accessibilité (EDIA) – Considérations en matière d’EDIA dans la recherche – Grille d’évaluation

## Comment utiliser cette grille d’évaluation

### À quoi sert cette grille d’évaluation?

Le présent document décrit les considérations à prendre en compte en matière d’équité, de diversité, d’inclusion et d’accessibilité (EDIA) dans le cadre de l’élaboration de propositions de recherche, de demandes de subvention et, en fin de compte, de la réalisation de la recherche. Veuillez consulter l’organigramme axé sur l’EDIA pour obtenir des liens vers des ressources pertinentes. Le présent guide n’est pas destiné à servir de ressource exclusive pour orienter les considérations à prendre en compte en matière d’EDIA. Il existe des ressources beaucoup plus complètes (organigramme axé sur l’EDIA) qui devraient être consultées.

### Pourquoi les considérations en matière d’EDIA sont-elles importantes tout au long du processus de recherche?

Il est important de déterminer dans quelle mesure les considérations en matière d’EDIA (une seule ou toutes) sont pertinentes pour votre question de recherche. Ces facteurs ont été négligés dans de nombreuses études, ce qui a eu un impact négatif sur les résultats. Vous trouverez des exemples dans les « [Effets de l’intégration du sexe et du genre à la recherche](#) » des IRSC et le projet [Gender Innovations de l’Université Stanford](#). Les considérations en matière d’EDIA doivent être prises en compte à chaque étape du processus de recherche. Elles sont décrites plus en détail dans le [Guide du CRSNG](#).

### Prise en compte de la composition de l’équipe, de la divulgation et des pratiques exemplaires

Bien qu’il soit important de déterminer si votre équipe est apte à mener à bien la recherche proposée, il n’est pas nécessaire de divulguer ou d’identifier les personnes appartenant à des groupes de population particuliers. Une personne peut choisir de divulguer ou de déclarer son expérience vécue si elle le souhaite. Néanmoins, des exemples concrets devraient être fournis sur la manière dont l’équipe a établi et établira des relations de confiance, remédiera aux rapports de pouvoir inégaux et formera des partenariats de recherche continus, en fonction de la recherche.

Votre proposition doit envisager le recours aux pratiques exemplaires pour surmonter les obstacles et relever les défis cernés en matière d’EDIA. Ces pratiques permettent de s’assurer que ces facteurs sont pris en compte de manière délibérée et proactive. Vous trouverez de nombreux exemples pertinents de pratiques exemplaires dans le [Guide du CRSH](#).

### Prise en compte de la pertinence, de la portée et de la faisabilité



L’EDIA est toujours un élément important à prendre en considération dans la recherche en santé. Dans certains cas, les possibilités d’intégrer de manière significative les principes de l’EDIA peuvent être limitées (p. ex. en raison du manque de données ou des contraintes du projet, du contexte, de la portée du projet). Les personnes candidates doivent clairement justifier dans quelle mesure les principes de l’EDIA peuvent être pris en compte.

# Équité, diversité, inclusion et accessibilité (EDIA) – Considérations en matière d'EDIA dans la recherche – Grille d'évaluation

## Comment utiliser cette grille?

Cette grille d'évaluation est destinée à servir de guide, que ce soit en partie ou dans son intégralité, en fonction de vos besoins. Par exemple, les critères de notation peuvent être réduits à une échelle plus petite (p. ex. réussite, échec), ou les éléments évalués peuvent être ramenés à une proportion plus faible de la note totale (p. ex. ramenés à 5 points sur un total de 50 points pour l'ensemble de la subvention).



### Évitement de l'action performative ou de la diversité de façade

Les considérations en matière d'EDIA ne doivent pas être incluses dans votre recherche uniquement à des fins de performativité ou de « tokénisme » (c.-à-d. pour « embellir » votre candidature ou inclure des personnes comme symbole de diversité) sans prendre de mesures pour remédier aux inégalités sous-jacentes. Vous devez vous assurer que l'EDIA est abordée et fournir des raisons expliquant pourquoi elle n'est pas pertinente ou pourquoi il n'est pas possible de l'examiner dans votre recherche.

## Remarque importante pour les évaluatrices et évaluateurs

Les évaluatrices et évaluateurs doivent attribuer une note en fonction de la qualité et de la profondeur de l'intégration de l'EDIA dans l'ensemble de la proposition, ou de la force et de la clarté de la justification lorsque l'intégration complète de l'EDIA dans la proposition n'est pas possible.

## Questions guides pour soutenir la réflexion sur l'EDIA

À l'aide du [Guide du CRSH](#) et des conseils du National Institute for Health and Care Research, des questions clés ont été définies pour vous aider à tenir compte de l'EDIA dans votre proposition.

- Les considérations liées à l'identité (p. ex. le sexe, le genre, la race, l'ethnicité, le handicap) sont-elles prises en compte dans la conception, les méthodes, l'analyse et l'interprétation et (ou) la diffusion des résultats de la recherche?
- Qui bénéficie des résultats de la recherche? Avez-vous pris en compte les groupes de population susceptibles de subir des impacts involontaires importants (positifs ou négatifs) en raison de la recherche prévue?
- Vos résultats sont-ils validés et pertinents pour un large éventail de patientes et patients parmi les populations que votre recherche vise à aider?

# Équité, diversité, inclusion et accessibilité (EDIA) – Considérations en matière d'EDIA dans la recherche – Grille d'évaluation

## Autres ressources

### Formations recommandées pour les personnes chargées d'examiner l'EDIA dans les propositions de subvention et les demandes de bourse

- [Module de formation en ligne des IRSC sur les préjugés et le processus d'évaluation par les pairs](#)
- [Fonds Nouvelles frontières en recherche du gouvernement du Canada : guide sur les pratiques exemplaires en matière d'EDI](#)
- [Énoncé de politique des trois conseils sur la recherche impliquant les Premières Nations, les Inuits ou les Métis du Canada](#)
- [Webinaire / module de formation en ligne des IRSC sur la recherche impliquant les Premières Nations, les Inuits ou les Métis du Canada](#)
- [Modules de formation en ligne des IRSC sur le sexe et le genre](#)

### Formation recommandée, ressources sur l'EDIA et la recherche axée sur les patients

- [Alberta SPOR: Equity, Diversity, Inclusion and Accessibility in Patient-Oriented Research \(en anglais seulement\)](#)
- [Readiness to Engage Workbook \(en anglais seulement\)](#)

## References

1. [Fonds Nouvelles frontières en recherche du gouvernement du Canada : guide sur les pratiques exemplaires en matière d'EDI](#)

2. [Effets de l'intégration du sexe et du genre à la recherche – IRSC](#)

3. [Gendered Innovations | Université Stanford](#)

4. [National Institute for Health and Care Research](#)

5. [Guide du CRSNG pour la prise en compte des considérations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la recherche](#)

## Remerciements

Le présent document a été élaboré par Amy Grant, Ph. D., directrice de la recherche à l'USSM, avec le soutien de l'équipe scientifique axée sur l'EDIA qui a partagé son expertise pour l'élaboration de cette ressource. Le modèle utilisé pour cette ressource a été adapté à partir du document intitulé « Gender and Sex Considerations: Justification criteria for gender/sex considerations in research and Flowchart » (2023) de l'équipe Sexe et genre de l'USSM. De plus, le matériel utilisé pour élaborer la grille d'évaluation axée sur l'EDIA s'inspire des grilles d'évaluation partagées par nos collègues du George & Fay Yee Centre for Healthcare Innovation et de l'AbSPOR.

Membres de l'équipe scientifique axée sur l'EDIA : Neil Forbes, Carla Garrett, Amy Grant, Marina Hamilton, Sydney Keyamo, Mahasti Khakpour, Lisa MacDougall, Amond McKenna, Manuel Mattheisen, Em Jun Eng Mittertreiner, Jill Murphy, Fay Patey, Robin Urquhart.

## CRITÈRE : ÉQUIPE

Démonstration des connaissances et des pratiques exemplaires relatives à la prise en compte des considérations en matière d'EDIA au sein de l'équipe de recherche, dans les relations avec les partenaires, les communautés et les organisations.

Niveau de satisfaction du critère	Description
<b>1</b> Aucune preuve de prise en compte des considérations en matière d'EDIA	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aucune mention ni démonstration de la compréhension des principes d'EDIA et des obstacles systémiques liés à l'équipe de recherche.</li><li>• Aucune mention de la composition de l'équipe, des relations avec les partenaires ou de l'inclusivité.</li><li>• Aucune indication sur l'accessibilité ou les pratiques relationnelles, même à un niveau général.</li></ul>
<b>2</b> Brève reconnaissance sans détails	<ul style="list-style-type: none"><li>• La composition de l'équipe ou les partenariats sont mentionnés, mais sans justification ni rôles clairs.</li><li>• Aucune considération significative n'est accordée aux inégalités de pouvoir, à l'accessibilité ou à l'inclusion.</li><li>• Aucune stratégie concrète n'est fournie.</li></ul>
<b>3</b> Certaine reconnaissance de l'EDIA, mais intégration limitée	<ul style="list-style-type: none"><li>• Justification générale de la composition de l'équipe.</li><li>• Références à des pratiques inclusives (p. ex. prise de décision partagée, accessibilité), mais détails minimes.</li><li>• Mention de partenariats, mais peu de descriptions sur la manière dont l'équipe travaillera avec ses partenaires.</li><li>• Limite de l'intégration complète des considérations en matière d'EDIA dans la composition de l'équipe en raison de contraintes liées à la portée ou aux données, avec quelques justifications fournies.</li></ul>
<b>4</b> Preuves manifestes de sensibilisation et d'action en matière d'EDIA	<ul style="list-style-type: none"><li>• Solide justification de la composition de l'équipe et description des processus connexes.</li><li>• Mention de stratégies spécifiques en matière d'inclusion et d'équité dans le domaine de la communication et de la prise de décision.</li><li>• Prise en compte des méthodes permettant de se préparer à s'engager (p. ex. réflexivité, correction des inégalités de pouvoir, sécurité).</li><li>• Description des plans visant à établir et à maintenir des partenariats équitables.</li><li>• Intégration significative et bien pensée de l'EDIA, même si une intégration complète n'est pas possible. L'équipe explique clairement les contraintes et démontre des pratiques concrètes et inclusives dans la mesure du possible.</li></ul>

## CRITÈRE : ÉQUIPE

5

Intégration approfondie et intentionnelle de l'EDIA

- Principes de l'EDIA intégrés dans toutes les discussions sur la composition de l'équipe et les relations établies avec des partenaires potentiels.

Stratégies détaillées et concrètes pour :

- Développer des relations de confiance et de respect mutuel, ainsi que des partenariats durables.
- S'attaquer aux obstacles systémiques et à l'accessibilité.
- Remédier aux inégalités de pouvoir.
- Avoir un processus décisionnel transparent et partagé.
- Justifier pourquoi cette équipe est bien placée pour diriger la recherche.
- Fournir une explication bien raisonnée et justifiée des contraintes lorsque l'EDIA ne peut pas être pleinement intégrée.

L'équipe continue à démontrer de solides pratiques inclusives, dont :

- des rôles clairement définis.
- des pratiques réflexives ou tenant compte des inégalités de pouvoir (p. ex., rotation des postes de direction, prise de décision ouverte).
- des stratégies d'engagement ou de communication réfléchies qui reflètent un engagement envers la transparence, l'accessibilité et le respect, même lorsque l'EDIA n'est pas au cœur du sujet de recherche.

Score:

## CRITÈRE : GÉNÉRAL

Prise en compte des concepts d'EDIA adaptés au projet et à la conception de la recherche.

Niveau de satisfaction du critère	Description
<b>1</b> Aucune preuve de prise en compte des considérations en matière d'EDIA	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aucune mention de la pertinence ou des concepts d'EDIA pour la recherche proposée.</li><li>• La candidate ou le candidat omet l'EDIA sans justification.</li><li>• Aucune discussion sur la manière dont les stratégies de diffusion tiendront compte de l'EDIA.</li></ul>
<b>2</b> Brève reconnaissance sans détails	<ul style="list-style-type: none"><li>• La candidate ou le candidat mentionne les concepts d'EDIA, mais n'établit pas de lien avec la recherche.</li><li>• Les stratégies de diffusion ne tiennent pas compte de l'EDIA.</li><li>• Si l'EDIA ne peut pas être pleinement intégrée, aucune explication n'est fournie quant aux raisons de cette omission ni aucune reconnaissance des répercussions.</li></ul>
<b>3</b> Certaine reconnaissance de l'EDIA, mais intégration limitée	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les concepts d'EDIA sont jugés pertinents, mais manquent de justification ou d'application claires.</li><li>• Les plans de diffusion mentionnent l'EDIA, mais restent vagues et ne décrivent pas sa mise en œuvre.</li><li>• Si l'intégration complète de l'EDIA n'est pas possible, la candidate ou le candidat fournit une explication, mais celle-ci est incomplète et ne tient pas pleinement compte des impacts potentiels ou des groupes exclus.</li></ul>
<b>4</b> Preuves manifestes de sensibilisation et d'action en matière d'EDIA	<ul style="list-style-type: none"><li>• La candidate ou le candidat explique clairement les contraintes et présente des stratégies réfléchies pour promouvoir l'équité, l'accessibilité et l'inclusion dans la mesure du possible.</li><li>• Les plans de diffusion comprennent des mesures précises visant à favoriser le partage équitable des connaissances (p. ex. formats accessibles, résultats élaborés conjointement).</li><li>• L'intégration est significative et bien conçue, mais elle n'est pas exhaustive ni tout à fait cohérente dans tous les aspects.</li></ul>
<b>5</b> Intégration approfondie et intentionnelle de l'EDIA	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le candidat démontre une bonne compréhension des concepts et principes d'EDIA en rapport avec ses recherches, en utilisant la terminologie appropriée.</li><li>• La manière de prendre en compte l'EDIA dans l'étude est bien expliquée.</li><li>• Les stratégies de diffusion sont claires, détaillées et élaborées de manière collaborative afin de garantir l'accessibilité et l'équité.</li><li>• La recherche a le potentiel de faire progresser plus largement les pratiques d'EDIA dans la recherche axée sur les patients.</li><li>• Si une intégration complète n'est pas possible, la candidate ou le candidat fournit une explication convaincante et bien justifiée et démontre des pratiques inclusives exceptionnelles dans la mesure du possible.</li></ul>

Score:

## CRITÈRE : MÉTHODES

*Intégration de points de vue moins souvent entendus dans la recherche en santé; recrutement/ échantillon de l'étude; résultats.*

Niveau de satisfaction du critère	Description
<b>1</b> Aucune preuve de prise en compte des considérations en matière d'EDIA	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aucune mention des critères d'inclusion, des stratégies de recrutement ou des caractéristiques de l'échantillon en rapport avec l'EDIA.</li><li>• Aucun plan visant à prendre en compte la diversité des points de vue ou à répondre aux différents besoins des participants.</li><li>• Les résultats sélectionnés peuvent ne pas être appropriés, réalisables ou pertinents pour tous les participants, sans que ce risque soit reconnu.</li></ul>
<b>2</b> Brève reconnaissance sans détails	<ul style="list-style-type: none"><li>• La candidate ou le candidat mentionne brièvement l'importance de la diversité des points de vue, mais ne fournit aucun plan clair pour soutenir cette idée.</li><li>• Les stratégies de recrutement sont décrites en termes généraux, mais ne sont pas adaptées pour atteindre les groupes sous-représentés.</li><li>• Une attention limitée est accordée à la pertinence des mesures ou des résultats.</li></ul>
<b>3</b> Certaine reconnaissance de l'EDIA, mais intégration limitée	<ul style="list-style-type: none"><li>• La candidate ou le candidat démontre son engagement à inclure des perspectives diverses et des voix moins entendues, mais ne décrit pas clairement les méthodes utilisées pour y parvenir.</li><li>• Les stratégies de recrutement sont décrites, mais leur portée est limitée ou elles ne sont pas entièrement adaptées pour atteindre des populations diverses.</li><li>• Les résultats sont choisis en tenant compte, dans une certaine mesure, de la pertinence culturelle, de l'accessibilité ou de l'adéquation, mais la justification est faible.</li><li>• Les limites liées à l'EDIA sont reconnues (p. ex. si l'EDIA ne peut pas être pleinement intégrée ou s'il existe des contraintes de faisabilité), mais les implications ne sont pas bien explorées.</li></ul>
<b>4</b> Preuves manifestes de sensibilisation et d'action en matière d'EDIA	<ul style="list-style-type: none"><li>• La candidate ou le candidat démontre une planification réfléchie afin de garantir la prise en compte de perspectives diverses, même si toutes les voix ne peuvent pas être directement impliquées.</li><li>• Les stratégies de recrutement sont détaillées, proactives et réalisables, et témoignent d'efforts manifestes pour atteindre les groupes sous-représentés ou marginalisés.</li><li>• Les mesures des résultats sont inclusives et pertinentes, et s'accompagnent d'une justification des choix et, le cas échéant, d'adaptations ou d'accommodements (p. ex. tâches modifiées, solutions de rechange).</li><li>• Si certains éléments de l'EDIA ne peuvent pas être pris en compte, les limites et les implications sont clairement décrites.</li></ul>

## CRITÈRE : MÉTHODES

**5**

Intégration approfondie et intentionnelle de l'EDIA

- La candidate ou le candidat décrit des plans explicites visant à impliquer et à inclure les personnes qui vivent différemment les problèmes de santé, qui ont été historiquement sous-représentées ou qui sont confrontées à des obstacles systémiques.
- Les stratégies de recrutement sont hautement personnalisées, élaborées conjointement et s'accompagnent de processus clairs visant à instaurer la confiance et à assurer une participation équitable.
- Les mesures des résultats sont choisies de manière collaborative, adaptées à la culture et modifiées si nécessaire afin d'être significatives et accessibles (p. ex. solutions de rechange, notation modifiée).
- Les limites sont abordées de manière critique et transparente et s'accompagnent de plans visant à atténuer les inégalités et à orienter les futures pratiques de recherche inclusives.
- Lorsqu'une intégration complète de l'EDIA n'est pas possible, la candidate ou le candidat fournit une justification claire et démontre sa compréhension des implications de l'EDIA.
- La candidate ou le candidat décrit les mesures prises pour atténuer les inégalités afin de garantir la transparence, comme une analyse réflexive, des analyses de sensibilité ou des plans pour de futures recherches plus inclusives.

Score:

## CRITÈRE : ANALYSE

Considérations relatives à la manière dont l'EDIA sera analysée.

Niveau de satisfaction du critère	Description
<p><b>1</b> Aucune preuve de prise en compte des considérations en matière d'EDIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aucune mention des facteurs de diversité, de la désagrégation ou de l'évaluation intersectionnelle.</li> <li>Aucune reconnaissance des inégalités ou des préjugés potentiels dans les résultats.</li> </ul>
<p><b>2</b> Brève reconnaissance sans détails</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La candidate ou le candidat mentionne l'EDIA dans son analyse, mais ne fournit aucun plan clair pour l'intégrer.</li> <li>Aucun plan n'est prévu pour désagréger les données ou examiner les intersections des facteurs de diversité.</li> </ul>
<p><b>3</b> Certaine reconnaissance de l'EDIA, mais intégration limitée</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plans visant à désagréger les données en fonction de certains facteurs de diversité.</li> <li>Reconnaissance de l'importance d'évaluer les intersections, mais les méthodes ou les tests statistiques sont limités ou inexistantes.</li> <li>Absence de discussion complète sur les implications si les données d'EDIA ne sont pas disponibles ou ne peuvent pas être saisies.</li> </ul>
<p><b>4</b> Preuves manifestes de sensibilisation et d'action en matière d'EDIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les données seront désagrégées en fonction de nombreux facteurs de diversité, dans la mesure du possible.</li> <li>Les intersections sont reconnues et évaluées, le cas échéant.</li> <li>Les limites dues à des données d'EDIA indisponibles ou incomplètes sont explicitement décrites et des stratégies d'atténuation (p. ex. analyse de sensibilité, interprétation réflexive) sont fournies.</li> <li>Les personnes ou partenaires concernés du projet sont mis à contribution pour guider l'analyse et l'interprétation des données d'EDIA.</li> </ul>
<p><b>5</b> Intégration approfondie et intentionnelle de l'EDIA</p>	<p>Quand l'intégration complète est possible :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les données sont désagrégées selon tous les facteurs de diversité pertinents, y compris les intersections.</li> <li>Des tests statistiques évaluent les différences dans les résultats entre les facteurs et les intersections.</li> <li>Les partenaires et les collaborateurs orientent l'analyse pour assurer une interprétation culturellement sûre et équitable.</li> <li>Les membres concernés de la communauté ou les personnes ayant une expérience vécue participent activement à l'orientation des méthodes, de l'analyse ou de l'interprétation.</li> </ul> <p>Quand l'intégration complète n'est pas possible (p. ex. données non disponibles) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La candidate ou le candidat fournit une explication claire et convaincante des limites.</li> <li>La candidate ou le candidat fait preuve d'une réflexion critique sur les impacts potentiels des données manquantes et sur la manière dont les résultats peuvent être biaisés.</li> <li>La candidate ou le candidat décrit les stratégies visant à atténuer les inégalités dans l'interprétation, notamment la transparence et les projets futurs de recherche.</li> </ul> <p>Dans tous les cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'approche fait preuve de leadership dans l'intégration des principes d'EDIA et peut servir de référence pour les pratiques exemplaires en matière d'analyse de recherche inclusive.</li> </ul>

Score: