



Analyse de l'environnement sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)

Rapport de recommandations – Mai 2021

Contributeurs:

- **Préparé par :** Aleksandra Redko, Étudiant à la maîtrise, psychologie sociale appliquée (Interne EDI)
- **Préparé pour :** Institut de Santé WE-SPARK
- **Superviseur de stage :** Ingrid Qemo, doctorat
- **Examineur WE-SPARK:** Karen Metcalfe, Maîtrise
- **Traduit par :** Adam Renaud, étudiant de premier cycle, et Jordyn Tocco, étudiante de premier cycle



Table des matières

Introduction	3
Reconnaissance	3
Reconnaissance du territoire	3
Résumé exécutif	4
But	4
Découvertes, prochaines étapes et recommandations	4
Objectif	5
Méthodologie	6
Les conclusions principales	7
Matériaux actuels liés à l'EDI chez les partenaires WE-SPARK	7
Les meilleures pratiques	7
Sample: Action Plan and Logic Model	14
Indicateurs pour mesurer le changement	15
Éléments d'action prioritaires recommandés	16
Note finale	19
Annexe A : Définitions	21
Définitions	21
Annexe B : Matériaux EDI des organisations partenaire	23
Références	24



Introduction

L'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) sont essentielles à tous les programmes, politiques et pratiques de recherche. Sous la supervision de Dr Ingrid Qemo et la direction du comité de développement de la recherche de WE-SPARK, une analyse de l'environnement EDI a été réalisée dans le cadre d'un stage par Aleksandra Redko, étudiante à la maîtrise, psychologie sociale appliquée, Université de Windsor. Ce rapport contient :

- Une brève discussion sur le contenu, les politiques et les pratiques accessibles au public des établissements partenaires (Université de Windsor, Collège St. Clair, Hôpital régional de Windsor et Hôpital Hôtel Dieu Grace) concernant l'EDI.
- Un examen d'institutions comparables, notamment des universités, des collèges, des hôpitaux de recherche et des instituts de recherche en santé (c.-à-d. l'Institut de recherche de l'Hôpital pour enfants malades, Réseau Universitaire de Santé (UHN), etc.)
- Un examen des actions EDI, des meilleures pratiques en matière de recherche et des initiatives pour identifier où les obstacles EDI peuvent exister et comment les pratiques actuelles peuvent être améliorées.
- Une proposition de cadre pour guider la mise en œuvre d'un plan d'action EDI.

Reconnaissance

Merci aux personnes et aux organisations citées dans les références qui ont fourni des ressources d'apprentissage, des suggestions et des articles d'opinion, et de les avoir partagées avec l'ensemble de la communauté pour aider à guider les efforts EDI d'autres organisations. Le travail doit se poursuivre pour comprendre les expériences des personnes issues de communautés sous-représentées afin d'améliorer les expériences de recherche et d'accroître la représentation au sein de la communauté de la recherche et de la santé.

Reconnaissance du territoire

« WE-SPARK reconnaît que nous sommes sur terre et entourés d'eau, habités à l'origine par des peuples autochtones qui ont parcouru cette région depuis des temps immémoriaux. Ce territoire fait partie des terres honorées par les traités Wampum; accords entre les Anishinaabe, les Haudenosaunee, les Leni Lenape et les nations alliées pour partager et protéger pacifiquement les ressources autour des Grands Lacs. Plus précisément, nous reconnaissons la présence des peuples de la Confédération des Trois Feux (Ojibwe, Odawa, Potawatomi et Huron/Wendat). La recherche et les soins en santé peuvent bénéficier d'une profonde appréciation des pratiques de guérison passées et présentes chez les peuples autochtones. Nous reconnaissons l'urgence de la recherche, des soins et de la formation en santé pour répondre aux besoins des communautés autochtones du Canada. »

Institut de Santé WE-SPARK



Résumé exécutif

But

Il est essentiel pour bâtir un Institut de Santé réussi d'intégrer des pratiques significatives d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) dans notre organisation et de soutenir nos établissements partenaires (Université de Windsor, Collège St. Clair, Hôpital régional de Windsor et Hôpital Hôtel Dieu Grace) pour créer des politiques de recherche qui comprennent l'EDI. Les données démontrent l'importance et le besoin des considérations EDI dans la recherche en santé, de la méthodologie de recherche inclusive et équitable (c.-à-d., Brown Speights et al., 2017), à la reconnaissance de l'importance des déterminants sociaux de la santé et de leur impact sur les groupes sous-représentés et les résultats des soins de santé (Abdillahi et Shaw, 2020 ; Piggot et Cariaga-Lo, 2019). Les considérations EDI aident à ajouter une expertise diversifiée en recherche, à résoudre des problèmes et à étendre la recherche traditionnelle pour considérer les implications sociales qui affectent la santé (c.-à-d. Swartz et al., 2019). En tant que principal financeur de la recherche en santé, il est important de tenir compte des politiques et des objectifs des *trois organismes* (« *Tri-Agency* ») lors de l'élaboration de plans d'action qui soutiendront le mieux notre communauté de recherche, qui stipule que « réaliser une entreprise de recherche canadienne plus équitable, diversifiée et inclusive est essentiel à la création d'une recherche excellente, innovante et percutante nécessaire pour faire progresser les connaissances et la compréhension, et pour répondre aux défis locaux, nationaux et mondiaux. »

Découvertes, prochaines étapes et recommandations

Deux analyses environnementales ont été menées, la première impliquant les documents et sites Web accessibles au public des quatre partenaires de WE-SPARK. La deuxième consistait à passer en revue des établissements de santé similaires pour identifier les meilleures pratiques EDI. Ce rapport fournit des recommandations concernant les stratégies de mise en œuvre de l'EDI proposées, les ressources et les outils que WE-SPARK peut adopter pour soutenir un écosystème de recherche en santé équitable, diversifié et inclusif. La prochaine étape immédiate est pour le comité de développement de la recherche à examiner ce rapport, à le diffuser aux parties prenantes, à formaliser un plan et à créer un calendrier d'action. Un modèle logique a été élaboré pour aider à identifier les indicateurs de changement et les paramètres clés qui seront utilisés pour déterminer si les objectifs de l'EDI ont été atteints.

Les recommandations clés et les prochaines étapes comprennent :

- Développer un groupe de travail EDI pour diriger cette initiative, en veillant à ce qu'il soit connecté et s'appuie sur le travail actuel effectué par les institutions partenaires
- Se concentrer sur les meilleures pratiques dans les domaines suivants : programme de subventions, adhésion, formation et soutien, accessibilité et communication
- Commencez par quelques éléments d'action simples qui peuvent avoir un impact important, par exemple, mettre en œuvre la formation du personnel, créer un courriel spécifique à l'EDI et vous concentrer sur la création de contenu accessible.



Objectif

Favoriser l'[équité](#), la [diversité](#) et l'[inclusion](#) (EDI) dans tous les aspects de la recherche est essentiel à notre engagement envers l'excellence de la recherche en santé. Nous reconnaissons que l'EDI a un impact sur la façon dont les membres mènent leurs recherches et nos interactions avec la communauté de Windsor-Essex. Les données démontrent la nécessité de prendre en compte l'EDI à toutes les étapes de la recherche en santé, y compris la conception de l'étude et les essais cliniques (c.-à-d. Brown Speights et al., 2017), car cela a des implications sur les résultats de santé des membres des communautés sous-représentées (Abdillahi & Shaw, 2020 ; Piggot & Cariaga-Lo, 2019).

L'[équité](#), la [diversité](#) et l'[inclusion](#) (EDI) sont des mots qui sont fréquemment utilisés dans le paysage de la recherche, dans les soins de santé et dans toutes les organisations. Ce sont plus que des mots ; ce sont des facteurs importants pour améliorer la recherche en santé, soutenir les individus issus de groupes sous-représentés et influencer les résultats en matière de santé et de vie. Il existe de nombreuses raisons pour lesquelles nous devrions intégrer l'EDI dans notre paysage de recherche. Ceux-ci inclus:

- Une meilleure représentation des membres des groupes sous-représentés dans nos équipes de recherche (c.-à-d. liés à l'identité sexuelle, à l'identité de genre, à l'origine ethnique et à la race, au handicap, etc.)
- Une meilleure représentation des membres des groupes sous-représentés dans nos études pour garantir que notre travail tient compte des expériences de santé uniques que les individus peuvent avoir (Saltzman et al., 2021).
- Veiller à ce que nos innovations et résultats de recherche puissent être mieux généralisés à d'autres, y compris aux membres de groupes sous-représentés (Saltzman et al., 2021).
- Améliorer nos programmes d'éducation et de santé, les tenir à jour et prendre en compte tous les facteurs sociaux ayant un impact sur la santé des individus, permettant une pratique plus inclusive (c.-à-d. Blondeel et al., 2016; Daley et al., 2020).
- Améliore notre capacité à résoudre des problèmes, y compris différents points de vue et expertises au sein d'une équipe de recherche et sur nos projets de recherche (Swartz et al., 2019).
- Requis par les agences de financement



Méthodologie

Les recherches EDI accessibles au public de nos quatre partenaires WE-SPARK et d'autres documents connexes ont été examinés à l'aide de termes de recherche tels que EDI, équité, diversité, inclusion et recherche sur leurs sites Web. Les documents d'intérêt comprenaient des politiques, des procédures, des déclarations, des documents de subvention, des événements et des initiatives.

Les documents et les ressources liés à l'EDI accessibles au public d'institutions similaires ont été examinés à l'aide des mêmes termes de recherche décrits ci-dessus. Les sources comprennent les établissements postsecondaires, les hôpitaux de recherche, les sites Web gouvernementaux, les sites Web de défense des droits raciaux et les documents évalués par les pairs et autres documents scientifiques suivants :

- Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH)
- Gouvernement du Canada
- Institut de recherche en santé Lawson
- Commission de la santé mentale du Canada
- Hôpital Mount Sinai
- Université de Technologie en Ontario
- L'Institut de recherche de l'Hôpital pour enfants malades (Sickkids)
- Santé Sinai | Institut de recherche Lunenfeld-Tanenbaum
- Hôpital de Saint Michael
- Réseau universitaire des sciences de la santé de Toronto
- Santé publique de Toronto
- Université de Guelph
- Université de Michigan
- Université de Toronto
- Institut urbain
- Université de Western
- Université de York

Note: EDI est un domaine en évolution rapide qui nécessitera un examen continu des meilleures pratiques.

Les meilleures pratiques ont été répartis dans les domaines suivants:

- Programme de subventions
- Appartenance
- Formation et accompagnement
- Accessibilité
- Communication

Les meilleures pratiques avec lesquelles WE-SPARK peut soutenir les chercheurs et les partenaires comprennent: la rédaction de lettres de référence, la rédaction de subventions et la conception de la recherche et d'autres considérations.



Les conclusions principales

Matériaux actuels liés à l'EDI chez les partenaires WE-SPARK

En général, les sites web partenaires n'affichent pas de contenu de recherche EDI, cependant, cela ne tient pas compte des travaux qui peuvent être en cours et qui ne sont pas encore accessibles au public. Des exemples de documents liés à l'EDI, y compris ceux spécifiques à la recherche, sont résumés à l'annexe B.

Les meilleures pratiques

Il y a cinq grands thèmes de bonnes pratiques à considérer:

Programme de subvention

1. Offrir une formation EDI à tous les membres impliqués dans la prise de décision en matière de subvention (CRCC, 2020b).
2. Rendre les lignes directrices sur les critères de subvention plus équitables.
 - Fournir des détails sur chaque étape du processus de demande pour plus de clarté et rendre les informations accessibles (CRCC, 2020a).
3. Créer une politique pour prévenir la discrimination lors de la prise de décision pour les candidats ayant des obligations familiales ou de soins ou ayant des lacunes dans la carrière (CRCC, 2017a).
4. Inclure une déclaration EDI comme exigence pour tous les concours de subventions.
5. Envisager de mettre en place un fonds d'amélioration de l'EDI (c.-à-d. Université de Guelph, 2020)

Box 1:

Exemples de formation offerte par les trois organismes (CRCC, 2020b)

- Formation sur les biais inconscients (cela devrait être obligatoire)
- Façons autochtones de savoir
- Sexe et genre dans les propositions de recherche
- Comment se produit le biais systémique lors d'une évaluation de la qualité de la recherche
- Biais dans l'examen par les pairs

Box 2:

Exemple de politique de subventions axée sur le soutien aux groupes sous-représentés (Équité, diversité et inclusion dans la recherche et l'innovation, 2018)

- Élaborer une procédure pour l'événement où un nombre insuffisant de soumissions est reçu par les membres des groupes sous-représentés
- Identifier qui prend la décision finale concernant l'attribution des subventions
- Élaborer un mandat pour avoir des explications pour ne pas atteindre l'objectif des candidats et déterminer le protocole pour exécuter l'opportunité
- Communiquer clairement les critères de subvention à tous les candidats potentiels
- Donner la priorité aux candidats des groupes sous-représentés
- Identifier les points à améliorer lors des futures opportunités de subvention



Appartenance

Recrutement d'équipes et de nouveaux membres:

1. Recherchez des populations diverses pour publier des emplois ou des opportunités (c.-à-d. Akpakpa et al., 2020)
2. Créer et produire des affichages équitables (CRCC, 2020b)
 - Langue - c'est-à-dire non genrée, sans préjugés
 - Fournir une déclaration d'équité au nom de l'organisation
 - Pendant le processus d'entretien, incluez une question sur l'EDI et comment ils s'engagent/s'engagent dans l'EDI dans le rôle
3. S'assurer que les comités d'embauche/de prise de décision sont diversifiés
4. Fournir des commentaires aux candidats qui n'ont pas reçu d'offres sur la façon de s'améliorer (CRC, 2017).
5. Recruter des membres de groupes sous-représentés (CRCC, 2020b).
 - Utilisez les hashtags des réseaux sociaux, contactez les réseaux de scientifiques noirs, les organisations communautaires locales, les groupes d'étudiants, nommez ou encouragez d'autres personnes à rejoindre

Mentorat:

1. Offrir des programmes de mentorat, des stages et de l'observation de carrière.
2. Accent sur les étudiants du secondaire, les étudiants de premier cycle et les étudiants des cycles supérieurs issus de groupes sous-représentés (c.-à-d. L'Institut de recherche de l'Hôpital pour enfants malades, 2019; Faculté de Médecine Temerty – Université de Toronto, 2020).
3. Offrir un programme de mentorat aux membres chercheurs nouveaux et chevronnés (CRCC, 2020b).
4. Permet aux membres des groupes sous-représentés en début de carrière de voir une représentation aux niveaux supérieurs.
5. Soutient le développement de carrière (c.-à-d. Akpapuna et al., 2020).

Général:

1. Posez des questions et revoir des exemples de meilleures pratiques pour mettre en œuvre le changement (CRCC, 2020b).
 - « Y a-t-il des membres de groupes sous-représentés qui sont des mentors ? »
 - « Y a-t-il des membres de groupes sous-représentés dans des rôles de leadership et de recherche ? »
2. Offrir une compensation en nature ou autre aux membres du comité/conseiller des groupes sous-représentés (CRCC, 2020b). Cela est dû au fait que les chercheurs des



groupes sous-représentés deviennent souvent des mentors pour les autres et assument un travail supplémentaire (c.-à-d. Jeste et al., 2008).

3. Élaborer des politiques que tout le monde connaît et comprend, y compris l'équilibre travail-vie et la prise en charge familiale (Villemure & Webb, 2017).
4. Développez une compréhension de qui est dans votre organisation en menant des sondages pour obtenir un aperçu des obstacles, des opinions, des besoins et des idées d'adhésion (c.-à-d. L'Institut de recherche de l'Hôpital pour enfants malades, 2019; Faculté des sciences, n.d.)
 - C'est une façon de savoir qui sont les membres, où il y a des lacunes et sur quoi vous pouvez vous concentrer et utiliser comme indicateurs de changement (par exemple, ORIS, 2019).
 - Doit être fait d'une manière qui est confidentielle, mais permet aux informations d'être utilisées pour prendre des décisions significatives et responsabiliser les membres.
 - Rencontrer des gens là où ils sont.
 - Partagez les ressources disponibles pour le soutien en santé mentale, car les conversations sur la discrimination, les mauvais traitements passés peuvent être éprouvantes sur le plan mental et émotionnel (Zambrana et al., 2021).

Box 3

Résumé des réflexions pour envisager d'inclure les peuples autochtones dans votre organisation

(Jimmy & Andreotti, 2019, « Towards Braiding ») (Remarque : ce document n'est pas complet, voir le document original pour le contexte complet)

- Intégrité: «Qu'est-ce que vous attendez de la perspective autochtone pour vous?»
- Engagement: «Quel type d'apprentissage êtes-vous prêt à faire?»
- Résilience: «Vous êtes-vous engagé à résoudre les conflits et les angoisses individuels et collectifs qui deviendront probablement?»
- Hébergement éthique: «Organisez-vous les dimensions logistiques de vos engagements autochtones en tenant compte des différentes sensibilités?»
- Complexités: «Votre organisation est-elle consciente de l'hétérogénéité au sein des communautés autochtones et est-elle capable d'engager des perspectives divergentes?»

Formation et Assistance:

1. Fournir des ressources et une formation pour la mise en œuvre de l'EDI dans les plans de recherche et les applications (CRCC, 2020b); fournir un financement pour la formation EDI et couvrir les coûts potentiels liés à l'apprentissage EDI, si nécessaire.
2. Sensibiliser aux [microagressions](#) (CRCC, 2020b).
3. Offrir des opportunités d'apprentissage via des webinaires, des conférences de recherche, des ateliers, des séries de conférences (CRCC, 2020b).



- a. Connectez-vous avec des organismes communautaires qui offrent des séances d'apprentissage dans leurs domaines d'expertise (c.-à-d. Trans Wellness Ontario [TWO], s.d.)
- b. Être ouvert à l'apprentissage continu et à la participation active contre la perpétuation des stéréotypes, de la discrimination et du racisme (Willis et al., 2020)

Accessibilité

1. Rendre les documents accessibles aux personnes daltoniennes ou malvoyantes en utilisant des couleurs contrastées (INCA, s.d.)
2. Fournissez un texte alternatif et assurez-vous que l'ordre du contenu est configuré de manière appropriée pour être facilement lu par un lecteur d'écran (c.-à-d. Web Accessibility in Mind [WebAIM], n.d.)
3. Fournir des sous-titres codés sur les vidéos préenregistrées ou proposer des sous-titres en direct (Bureau des droits de l'homme, de l'équité et de l'accessibilité [OHREA], 2018)
4. Fournir une traduction linguistique, si possible

Box 4

Considérations relatives aux événements accessibles (Lassonde School of Engineering York University, 2013; OHREA, 2014)

- Budget pour interprète en LSA (langue des signes américaine), service de sous-titrage en temps réel, matériel en format alternatif
- Besoins alimentaires, c'est-à-dire allergies alimentaires, accommodements religieux
- Emplacement et aménagement de la salle, y compris les personnes de soutien et les animaux d'assistance
- Formation des bénévoles
- Communications et présentations accessibles
- Évaluation

Communication

1. Trouvez des moyens d'intégrer l'EDI dans les publications sur les réseaux sociaux, les campagnes, les ateliers, les groupes de réflexion, etc.
2. Ajouter des pronoms aux signatures électroniques
3. Créer une liste de contrôle de communication qui décrit les considérations EDI
4. Garantir un contenu accessible dans tous les modes de communication (c.-à-d. WebAIM, n.d.).



- Utilisez une visionneuse de contenu multimédia accessible pour les rapports trimestriels, ou fournissez une alternative accessible lorsque le contenu original ne peut pas être rendu entièrement accessible
- Trouvez une combinaison d'esthétique et d'accessibilité

Box 5

Exemple: campagne sur les réseaux sociaux des partenaires

Université de Windsor:

- Campagne de médias sociaux mettant en vedette des femmes en STIM (Faculté des sciences, s.d.);
- Campagne sur les réseaux sociaux en février 2021 pour le mois de l'histoire des Noirs - offrant un auto-apprentissage sur les ressources contre le racisme noir (Lancer Recreation, s.d.).

Meilleures pratiques - Soutenir les chercheurs et les partenaires WE-SPARK:

Rédaction de lettres de référence

1. Suivre la formation Éviter les biais inconscients (CRCC, 2021)
2. Limiter les biais inconscients (CRCC, 2017) au moyen de :
 - Évitez les adjectifs qui stéréotypent les gens sur leur caractère et leurs capacités, «compatissant», «chaleureux», «gentil»
 - Utilisez des adjectifs qui ne sont pas genrés, par exemple, «superbe», «confiant», «bien informé»
 - Reconnaître les titres officiels

Rédaction de subventions et conception de recherche

1. Sexe et genre (IRSC, s.d., CRCC, 2020b)
 - Comprendre/connaitre/avoir une ressource sur l'identité de genre appropriée, la terminologie de l'orientation sexuelle
 - Le sexe (biologique) ou le genre (socioculturel) a-t-il été pris en compte dans toutes les étapes du processus de recherche? Et comment? Considérer la conception, les méthodes, l'analyse, l'interprétation, la diffusion
 - Les questions démographiques sont-elles appropriées et les personnes interrogées ont-elles la possibilité d'indiquer des options qui ne sont pas déjà proposées, c'est-à-dire le sexe, l'origine ethnique
 - Race et origine ethnique (c.-à-d. Brown et al., 2019)
 - N'utilisez pas la race comme une "variable muette". La race et l'origine ethnique sont des facteurs sociaux importants et peuvent faire la différence dans les soins de santé et les résultats en matière de santé (Abdillahi et Shaw, 2020)



- Ne faites pas d'hypothèses basées sur les réponses à d'autres informations démographiques, par exemple, le revenu, l'emplacement
- Recherche autochtone (CRCC, 2020a)
 - Favoriser les relations avec la communauté
 - Collaborer avec les communautés autochtones pour développer une conception et une méthodologie de recherche qui répondent à leurs besoins et naviguent également dans l'éthique
 - Redonner à la communauté en prenant la recherche que vous avez trouvée et en aidant la communauté en retour, c'est-à-dire, si la recherche a identifié une énorme inégalité, aidez la communauté à éliminer cette inégalité
- Tenir compte des déterminants sociaux de la santé et des inégalités de santé (c.-à-d. Abdillahi et Shaw, 2020)
 - Utilisez des outils comme l'outil pancanadien de données sur les inégalités en santé, édition 2017, créé par l'Agence de la santé publique du Canada [ASPC], le Réseau de santé publique, Statistique Canada et l'Institut canadien d'information sur la santé (2021).

Autre

1. Créer des espaces de recherche accessibles (OHREA, 2014)
 - Espace et portée
 - Les laboratoires sont accessibles, par ex. emplacement, allées, revêtement de sol, disposition des équipements
 - Espaces de bureaux
2. Créer et promouvoir des équipes de recherche de soutien, équitables et inclusives (CRCC, 2020B).
3. S'engager dans un apprentissage actif sur l'antiracisme, les groupes sous-représentés (CRCC, 2020b).
 - Créer des opportunités pour intégrer l'EDI dans toutes les tâches.
 - Il est important que les personnes ne faisant pas partie des groupes sous-représentés s'engagent d'abord dans l'apprentissage plutôt que de demander aux groupes sous-représentés de les éduquer (Roberts, 2020).
4. Faire du mentorat dans le cadre de projets de recherche (CRCC, 2020b).
 - Mentor des membres de la recherche issus de groupes sous-représentés qui n'ont peut-être pas eu d'autres mentors ou d'autres opportunités d'exceller dans leur carrière (c.-à-d. Akpapuna et al., 2020).
5. Favoriser les relations avec les organismes communautaires qui servent, soutiennent et incluent des groupes sous-représentés (c.-à-d. Bourassa et al., 2020).
 - Offrir des ressources sur la façon de travailler avec des populations sous-représentées qui peuvent se méfier des chercheurs et du système médical en raison de l'expérience



de la perpétuation historique de la discrimination (c.-à-d. Jaiswal, 2019; Jaiswal & Halkitis, 2019).

- Implique les utilisateurs des connaissances en tant que collaborateurs, ce qui permet de partager l'expertise et contribue à la confiance, ainsi que de ramener la recherche dans la communauté. Des exemples de façons d'impliquer les membres de la communauté comprennent (c'est-à-dire avec des femmes afro-américaines - [Brown Speights et al., 2017](#)):
 - Développer des questions de recherche
 - Développer des méthodes de recherche
 - Appliquer la recherche à la mise en œuvre des politiques pour améliorer les soins de santé
 - Lien avec les groupes communautaires
6. Intégrer l'EDI dans les tâches administratives régulières

Un exemple de plan d'action, de modèle logique et de mesures possibles pour mesurer le changement sont fournis dans la section suivante.



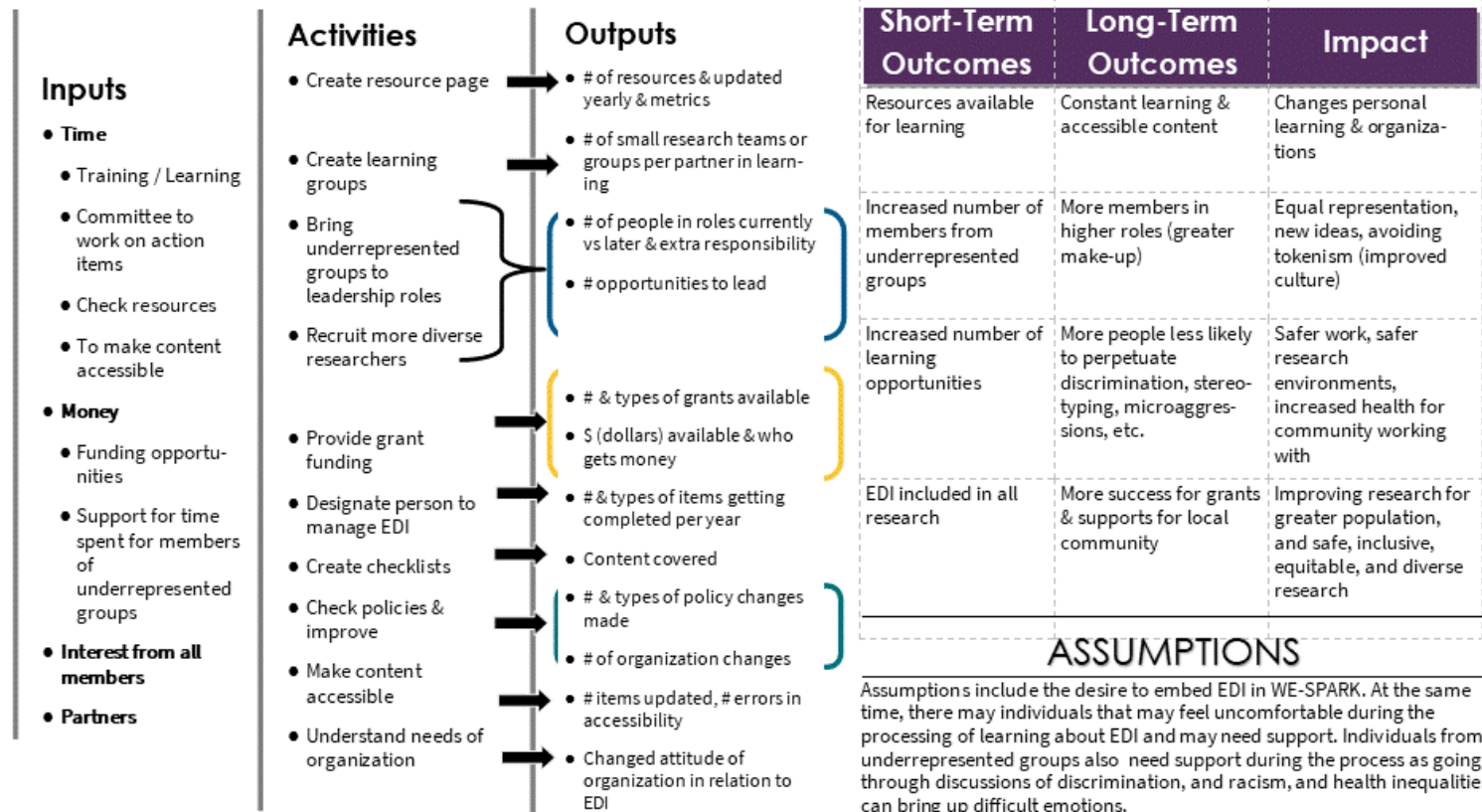
Sample: Action Plan and Logic Model

WE-SPARK EDI Action Plan

* Example Model*

GOAL / OBJECTIVE

To embed EDI within all parts of the operations of WE-SPARK, research environments and methodology, and partners' organizations.



STAKEHOLDERS

- Board of Trustees
- Research & Student Community
- Partners (Institutions & Community)
- Community
- Participants
- Staff & Volunteers

ASSUMPTIONS

Assumptions include the desire to embed EDI in WE-SPARK. At the same time, there may be individuals that may feel uncomfortable during the processing of learning about EDI and may need support. Individuals from underrepresented groups also need support during the process as going through discussions of discrimination, and racism, and health inequalities can bring up difficult emotions.



Indicateurs pour mesurer le changement

En s'appuyant sur les résultats identifiés dans l'exemple de modèle logique, un certain nombre de mesures ou d'approches pour la collecte de données ont été proposées pour examen. Sur la base de la revue de la littérature, il est important de noter que les paramètres doivent être utilisés au fil du temps, pour mesurer les résultats et les impacts prévus. Les mesures sont liées au résultat escompté. Les mesures à long terme peuvent être mesurées à l'aide de post-tests ou d'enquêtes de suivi à des moments futurs (c'est-à-dire 1 an, 5 ans, 10 ans après la mise en œuvre). Ces métriques incluent bon nombre des meilleures pratiques discutées précédemment ; pour plus d'informations sur les métriques, veuillez consulter Akpapuna et al. (2020).

Résultat à court terme : ressources disponibles pour l'apprentissage

1. Nombre de visites de liens vers des pages Web.
2. Nombre de téléchargements.
3. À quelle fréquence les ressources sont-elles utilisées lors des réunions, ajoutées à l'ordre du jour, discutées, etc.
4. Enquêtes sur les compétences, les connaissances, la volonté d'utiliser, l'utilisation réelle (pré-post ou groupes de discussion).

Résultat à court terme : augmentation du nombre de membres des groupes sous-représentés dans l'organisation.

1. Sondage d'auto-identification des personnes qui font actuellement partie de l'organisation (recommandez qu'il s'agisse d'une première étape pour aider à comprendre l'état actuel).
2. Identifiez la composition actuelle de la population d'étudiants, de membres de la communauté et de membres de la recherche de toutes les organisations partenaires éligibles pour faire partie de WE-SPARK et faire partie de comités. Cela nécessiterait de découvrir les auto-identifications générales actuelles de chacun des partenaires en utilisant les données actuellement disponibles de l'organisation, ou une enquête d'auto-identification si les données ne sont pas disponibles.
3. Utilisez les enquêtes pré-post, c'est-à-dire avant la mise en œuvre de l'EDI, pendant la période de consultation et après la mise en œuvre. Cela peut également être mesuré dans le futur, c'est-à-dire dans un intervalle de 5 à 10 ans, et il est important de noter les changements qui ont été apportés par rapport aux périodes de collecte des opinions.
4. Identifier les opportunités actuelles pour les membres des groupes sous-représentés de diriger.
5. Le nombre d'appels aux membres des groupes sous-représentés pour rejoindre les comités.



6. Le nombre de candidatures aux comités par des candidats qui s'identifient comme faisant partie de groupes sous-représentés.

Résultat à court terme : Augmentation du nombre d'opportunités d'apprentissage

1. Le nombre d'événements liés à l'EDI
 - Ateliers, conférenciers, groupes de réflexion, webinaires et autres petits groupes d'apprentissage EDI.
2. Le montant du financement disponible pour aider les personnes à assister à des conférences ou à des présentations spéciales sur l'EDI pour l'apprentissage, et pour aider à poursuivre la mise en œuvre du changement dans WE-SPARK et ses partenaires.

Résultat à court terme : EDI inclus dans toutes les ressources

1. Nombre de personnes formées à l'EDI en recherche
 - Niveaux de compétence, c'est-à-dire se sentent-ils compétents, peuvent-ils l'appliquer ?
2. L'utilisation et la pertinence du contenu dans les formations.
3. L'adoption des considérations EDI dans les demandes de subvention.
 - De quelles manières le contenu appris est-il appliqué ?
4. Le nombre de demandes de subvention qui s'appliquent et considèrent l'EDI de manière appropriée.

Éléments d'action prioritaires recommandés

Tous les éléments ici sont suggérés comme mesures initiales à prendre. Certaines tâches peuvent prendre plus de temps que d'autres et ne sont donc pas dans un ordre particulier. Dans les cas possibles, un comité directeur a été désigné pour faire avancer les dossiers.

Objet	Comité
1. S'appuyer sur les efforts EDI actuels des organisations partenaires.	Tous
2. Collaborer avec les bureaux de recherche partenaires sur toutes les mesures à prendre pour développer des systèmes rationalisés de collecte de métriques.	Tous
3. Identifier les protocoles de formation EDI actuels ou la formation que les membres ont reçue. <ul style="list-style-type: none">• Formation interne en ressources humaines (RH) ou autre.• Évaluer les opinions actuelles sur l'EDI, les préjugés implicites, les préjugés inconscients, la préparation - pourrait embaucher un consultant dévoué spécialisé dans l'EDI pour tous les partenaires.	Application des connaissances



<p>4. Offrir une formation sur les méthodes de recherche alternatives qui favorisent la confiance au sein des groupes sous-représentés.</p> <ul style="list-style-type: none">● Justification : Certains membres de WE-SPARK ont reçu une formation EDI, mais les détails et le suivi de ces informations ne sont pas disponibles. Le fait d'avoir une formation uniforme et à l'échelle de l'organisation garantit que la prise en compte de l'EDI est démontrée à tous les membres.	Application des connaissances
<p>5. Élaborer un protocole d'accord concernant le partage de données, de ressources et d'initiatives liées à l'EDI au sein des organisations partenaires lorsque cela relève de la compétence de WE-SPARK.</p>	Gouvernance
<p>6. Développer une terminologie concrète et à l'échelle de l'organisation/du partenaire liée à l'EDI.</p> <ul style="list-style-type: none">● Définitions, terminologie appropriée et précise, et éducation sur les connotations historiques.	Gouvernance
<p>7. Élaborer et mettre en œuvre des conseils et des exigences en matière de médias sociaux.</p>	Engagement communautaire
<p>8. Créer des pages de ressources sur le site Web de WE-SPARK pour aider les chercheurs avec l'EDI.</p> <ul style="list-style-type: none">● Rechercher et recevoir la permission de publier des ressources sur le site Web et de partager des ressources.● Justification : Cela permettrait aux membres de prendre des mesures plus spécifiques et pratiques pour s'engager avec leurs communautés de participants à la recherche et serait en mesure d'impliquer davantage la communauté dans la recherche, ce qui aiderait ensuite la communauté dans son ensemble. Historiquement, il y a eu des mauvais traitements de groupes sous-représentés dans la recherche et en médecine, et il est important de fournir aux chercheurs qui ne sont peut-être pas familiarisés avec les méthodes de recherche en psychologie sociale, une formation sur la façon d'utiliser des méthodes telles que la recherche participative à base communautaire, qui a été utilisée d'innombrables fois pour impliquer équitablement les communautés sous-représentées et gagner la confiance (par exemple, Brown Speights, 2019).● Fournir un hub central aux chercheurs pour servir de point de départ aux membres pour commencer ou poursuivre leur parcours	Application des connaissances



<p>dans l'apprentissage EDI. Il est important que les membres qui ne sont pas issus de groupes sous-représentés commencent à apprendre par eux-mêmes, plutôt que de s'appuyer sur une seule personne au sein de l'organisation pour représenter les points de vue d'un groupe sous-représenté, ce qui peut être un acte de symbolisme (« tokenism ») (par exemple, Roberts, 2020).</p> <ul style="list-style-type: none">● L'EDI est un domaine en croissance continue et ce centre de ressources devrait être flexible, permettant de nouveaux ajouts, mises à jour et modifications à mesure que de nouvelles recherches deviennent disponibles. Lors de la réalisation de l'analyse de l'environnement, certains liens vers des ressources ne fonctionnaient plus ou conduisaient les visiteurs du site à des liens incorrects.	
<p>9. Créer un courriel spécifique à l'EDI pour les questions, les préoccupations et les suggestions.</p> <ul style="list-style-type: none">● Justification : La plupart des organisations examinées avaient une adresse électronique distincte pour assurer la responsabilité. C'est une tâche simple et doit être traitée avec respect. Une personne doit être désignée pour vérifier le compte qui a les connaissances et la capacité de répondre aux suggestions de nouveau matériel, aux questions sur certaines pratiques ou aux problèmes qui ont surgi. La confidentialité doit également être préservée.● Désigner une personne responsable de répondre aux courriels dans le compte EDI désigné.● Maintenir la confidentialité.	Engagement communautaire
<p>10. Effectuer un audit de l'accessibilité dans tous les contenus médiatiques pour identifier les problèmes actuels.</p> <ul style="list-style-type: none">● Justification : Il est important de s'assurer que tout le contenu est accessible aux membres et au public. La fourniture d'une traduction linguistique supplémentaire peut également être un domaine à considérer par WE-SPARK, car la communauté locale est composée d'un groupe diversifié de citoyens.● Assurer que tous les documents sur le site Web de WE-SPARK sont accessibles avec un appareil d'assistance. Prendre compte des plates-formes utilisées pour la lecture de documents, telles que celles utilisées pour les rapports d'impact.	Engagement communautaire
<p>11. Travailler avec les membres de groupes sous-représentés pour comprendre les expériences personnelles et apporter des</p>	Tous



<p>changements par divers moyens, en commençant par identifier la composition de l'organisation et les expériences actuelles.</p> <ul style="list-style-type: none">● Justification : Avant de pouvoir planifier concrètement les changements à apporter, il est recommandé de mener une enquête confidentielle d'auto-identification ou toute autre forme de collecte de données pour :<ul style="list-style-type: none">- Connaître la composition de l'organisation et de ses membres,- savoir quels groupes sont actuellement exclus de l'organisation,- identifier les obstacles rencontrés par les groupes sous-représentés actuellement dans l'organisation, et- aider à décider des orientations quant aux mesures EDI qui doivent être mises en œuvre et à ce qui est défini comme un succès pour l'organisation et pour les membres qui font partie des populations sous-représentées.	
<p>12. Développer un comité de groupe de travail spécifique à l'EDI.</p> <ul style="list-style-type: none">● Lancer un appel aux membres du comité.● Examiner des études de cas sur la façon dont d'autres organisations se sont engagées dans la réforme organisationnelle, c'est-à-dire les outils d'équité raciale et d'autres ressources.● Décidez des candidats en fonction de leurs connaissances, de leur expertise, de leurs recherches, etc. Évitez les actions symboliques et demandez à ces personnes de tout expliquer ou de dire à l'équipe ce qui doit être fait. Montrez que tous les membres ont fait leur propre travail vers l'initiative.● Avoir une déclaration d'équité sur l'EDI dans l'appel aux membres.● Les individus peuvent travailler en groupe ou individuellement sur des tâches pour être plus significatifs et pour la responsabilisation.	Recherche et développement
<p>13. Inclure l'EDI aux réunions des présidents des comités et effectuer un examen de l'EDI à ce moment-là. Vérifier la progression des actions et recentrer en permanence les efforts EDI.</p>	Présidents des comités

Note finale

Il y a des limites à ce rapport, et il y a des étapes critiques nécessaires pour le changement. Ce rapport est une première étape et ne prend pas en considération les facteurs situationnels actuels, le travail en coulisses effectué par chacun des partenaires et les expériences des membres actuels, en particulier ceux qui appartiennent à des groupes sous-représentés. Les décisions ne peuvent pas être prises sans consultation et contribution de ces groupes. Pour savoir à qui parler et à qui impliquer, il faut identifier qui fait partie de nos membres WE-SPARK.



Il s'agit d'un guide de démarrage et de la première étape pour mettre du travail et des efforts dans un changement significatif vers l'adoption et la mise en œuvre des pratiques EDI au sein de WE-SPARK et l'intégration de ces pratiques dans le paysage de la recherche en santé à Windsor-Essex. Il faut l'engagement de la communauté WE-SPARK pour intégrer l'EDI dans notre organisation afin de mettre en place des pratiques en santé plus équitables, diversifiées et inclusives.



Annexe A : Définitions

Définitions

À des fins contextuelles et pour comprendre le contenu relatif à l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), les définitions suivantes sont celles utilisées dans de nombreuses ressources qui composent cette analyse de l'environnement.

Équité:

« L'équité est définie comme l'élimination des obstacles et des préjugés systémiques permettant à tous les individus d'avoir des chances égales d'accéder au programme et d'en bénéficier. » (CRCC, 2021b)

« ... les obstacles systémiques auxquels sont confrontés les individus issus de groupes sous-représentés (par exemple, les femmes, les personnes handicapées, les peuples autochtones, les minorités raciales, les individus de la communauté LGBTQ2+)... » (CRCC, 2021b)

Diversité:

« La diversité est définie comme les différences de race, de couleur, de lieu d'origine, de religion, de statut d'immigrant et de nouvel arrivant, d'origine ethnique, de capacité, de sexe, d'orientation sexuelle, d'identité de genre, d'expression de genre et d'âge. » (CRCC, 2021b)

Inclusion:

« L'inclusion est définie comme la pratique consistant à s'assurer que tous les individus sont valorisés et respectés pour leurs contributions et bénéficient d'un soutien égal. » (CRCC, 2021b)

Microagression:

« ... inclu le fait de dire qu'un membre d'un groupe sous-représenté est une « embauche de capitaux propres » ; demander d'où vient quelqu'un « vraiment » ; minimiser les effets de la race, du sexe, des capacités, etc. sur les expériences vécues ; sous-entendre que la réaction de quelqu'un est due à sa sensibilité et non à la nature de la situation dans laquelle il se trouve ; etc. » (CRCC, 2021b)



Symbolisme (« tokenism ») :

*« la pratique consistant à faire quelque chose (comme embaucher une personne appartenant à un groupe minoritaire) uniquement pour éviter les critiques et donner l'impression que les gens sont traités équitablement. »
(CRCC, 2021b)*

Recherche participative communautaire :

« La recherche communautaire en santé publique est une approche collaborative de la recherche qui implique équitablement, par exemple, des membres de la communauté, des représentants d'organisations et des chercheurs dans tous les aspects du processus de recherche. » (Israël et al. 1998, p. 177)

La recherche participative communautaire utilise les principes suivants :

« 1. Reconnaître la communauté comme une unité d'identité... 2. S'appuyer sur les forces et les ressources au sein de la communauté...3. Faciliter les partenariats de collaboration dans toutes les phases de la recherche...4. Intégrer les connaissances et l'action pour le bénéfice mutuel de tous les partenaires...5. Favoriser un processus de co-apprentissage et d'autonomisation qui s'occupe des inégalités sociales ...6. Impliquer un processus cyclique et itératif...7. Aborder la santé d'un point de vue à la fois positif et écologique...8. Diffuser les résultats et les connaissances acquises à tous les partenaires. » (Israël et al., 1998, p. 178-180)



Annexe B : Matériaux EDI des organisations partenaire

Tableau 1 : Matériaux EDI de l'Université de Windsor

Types of Materials	Examples:
<ul style="list-style-type: none"> • Recherche sur EDI et autres ressources • Organisations et groupes • Initiatives, politiques et plan d'action [1], [2] 	<ul style="list-style-type: none"> • Vidéos pour la rédaction de subventions EDI [3], [4] • Les femmes en chimie [5] • Ressources contre le racisme noir [6] • Ressources d'accessibilité [7], [8]

Note: Références inclus: [1] Université de Windsor, 2020; [2] Bureau des services de recherche et d'innovation [ORIS] (2019); [3] ORIS (2020a); [4] ORIS (2020b); [5] Département de chimie et biochimie (n.d.); [6] Bureau des droits de la personne, de l'équité et de l'accessibilité [OHREA] (n.d.); [7] OHREA (2014); [8] OHREA (2018).

Tableau 2 : Matériaux EDI de l'Hôpital régional de Windsor

Types of Materials	Examples:
<ul style="list-style-type: none"> • Organisations et groupes • Énoncé de politique • Communiqués de presse 	<ul style="list-style-type: none"> • Conférence du Windsor Cancer Research Group (WCRG) - Discussions sur l'EDI [1] • "... Nous honorons la diversité et l'inclusivité." (Plan stratégique) [2] • Protocole de pratique autochtone et partenariat avec Action Cancer Ontario et la Première Nation de Bkejwanong [3], [4] • Protocole d'éthique [5]

Note: Références inclus: [1] Hôpital régional de Windsor [WRH] (2020); [2] WRH; [3] WRH (2019a); [4] WRH (2019b); [5] WRH (n.d.).

Tableau 3 : Matériaux EDI de Collège St. Clair

Types of Materials	Examples:
<ul style="list-style-type: none"> • Énoncés de politique <ul style="list-style-type: none"> ○ Spécifique aux services d'accessibilité pour les étudiants [1] ○ Politique des trois conseils 	<ul style="list-style-type: none"> • Trois conseil - Respect des personnes [2]

Note: Références inclus: [1] Collège St. Clair (2016a); [2] Collège St. Clair (2021).

Tableau 4 : Matériaux EDI de l'Hôpital Hôtel Dieu Grâce

Types de matériaux	Examples:
<ul style="list-style-type: none"> • Énoncés de politique 	<ul style="list-style-type: none"> • « Le conseil d'administration est engagé à favoriser la diversité et l'inclusivité. À travers le processus de recrutement et de nomination, tous les efforts sont déployés pour s'assurer que le conseil d'administration et les comités reflètent l'ensemble de la population de Windsor-Essex. » [1]

Note: Références inclus: [1] Hôpital Hôtel Dieu Grâce [HDGH] (n.d., p. 5)



Références

- Abdillahi, I., et Shaw, A. (2020, 8 septembre). *Social determinants and inequities in health for Black Canadians: A snapshot*. Division des déterminants sociaux de la santé, Agence de la santé publique du Canada (ASPC). <https://www.canada.ca/en/public-health/services/health-promotion/population-health/what-determines-health/social-determinants-inequities-black-canadians-snapshot.html>
- Akrapuna, M., Choi, E., Johnson, D. A., & Lopez, J. A. (2020). Encouraging multiculturalism and diversity within organizational behavior management [Special section]. *Journal of Organizational Behavior Management*, 40(3–4), 186–209. <https://doi.org/10.1080/01608061.2020.1832014>
- Bangera, G., & Brownell, S. E. (2014). Course-Based undergraduate research experiences can make scientific research more inclusive [Essay]. *CBE—Life Sciences Education*, 13(4), 602–606. <https://doi.org/10.1187/cbe.14-06-0099>
- Blanchard, A. K., Sangha, C. A. T. M., Nair, S. G., Thalinja, R., Srikantamurthy, H. S., Ramanaik, S., Javalkar, P., Pillai, P., Isac, S., Collumbien, M., Heise, L., Bhattacharjee, P., & Bruce, S. G. (2017). Pursuing authenticity from process to outcome in a community-based participatory research study of intimate partner violence and HIV vulnerability in North Karnataka, India. *Qualitative Health Research*, 27(2), 204–214. <https://doi.org/10.1177/1049732316654871>
- Blondeel, K., Say, L., Chou, D., Toskin, I., Khosla, R., Scolaro, E., & Temmerman, M. (2016). Evidence and knowledge gaps on the disease burden in sexual and gender minorities: a review of systematic reviews. *International Journal for Equity in Health*, 15(1), 16. <https://doi.org/10.1186/s12939-016-0304-1>
- Bourassa, C., Billan, J., Starblanket, D., Anderson, S., Legare, M., Hagel, M. C., Oakes, N., Jardine, M., Boehme, G., Dubois, E., Spencer, O., Hotomani, M., & McKenna, B. (2020). Ethical research engagement with Indigenous communities. *Journal of Rehabilitation*



and Assistive Technologies Engineering, 7, 1-8

<https://doi.org/10.1177/2055668320922706>

Brown, K. S., Kijakazi, K., Runes, C., & Turner, M. A. (2019). *Confronting structural racism in research and policy analysis: Charting a course for policy research institutions*. Urban Institute.

https://www.urban.org/sites/default/files/publication/99852/confronting_structural_racism_in_research_and_policy_analysis_0.pdf

Brown Speights, J. S., Nowakowski, A. C. H., De Leon, J., Mitchell, M. M., & Simpson, I. (2017). Engaging African American women in research: an approach to eliminate health disparities in the African American community. *Family Practice*, 34(3), 322–329.

<https://doi.org/10.1093/fampra/cmz026>

Burns, K. E. A., Straus, S. E., Liu, K., Rizvi, L., & Guyatt, G. (2019). Gender differences in grant and personnel award funding rates at the Canadian Institutes of Health Research based on research content area: A retrospective analysis. *PLOS Medicine*, 16(10), e1002935. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1002935>

Chaires de recherche du Canada. (2017, 5 avril). *Guidelines for assessing the productivity of nominees* (2012, revised 2017). Gouvernement du Canada. https://www.chairs-chaires.gc.ca/peer_reviewers-evaluateurs/productivity-productivite-eng.aspx

Chaires de recherche du Canada. (2019, 18 novembre). *Bias in peer review online learning module* [Online Module]. Gouvernement du Canada. <https://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-eng.aspx?pedisable=false>

Comité de coordination de la recherche au Canada [CRCC]. (2021, 16 mars). *Letters of reference* (2017, révisé 2021). Gouvernement du Canada. <https://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/referees-repondants-eng.aspx#guidelines>

Comité de coordination de la recherche au Canada [CRCC]. (2020a, 30 janvier). *Setting new directions to support Indigenous research and research training in Canada 2019 -*



2022. Government of Canada. <https://www.canada.ca/en/research-coordinating-committee/priorities/indigenous-research/strategic-plan-2019-2022.html>

Comité de coordination de la recherche au Canada [CRCC]. (2020b, 17 décembre). *Best practices in equity, diversity and inclusion in research: A guide for applicants to New Frontiers in Research Fund competitions*. Gouvernement du Canada. <https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/nfrf-fnfr/edi-eng.aspx>

Instituts de recherche en santé du Canada. (n.d.). *Sex and gender considerations in biomedical research* [Online Module]. Gouvernement du Canada. <https://cihr-irsc.gc.ca/lms/e/cihrpolicysexgender/>

Associés CAPD et MP. (2013). *How can we create an inclusive and equitable planning process?* Racial Equity Tools. https://drive.google.com/file/d/1S6sMC5MDw5O5GkepD2NoetLs7_oJqrhM/view?usp=embed_facebook

Carnes, M., Fine, E., & Sheridan, J. (2019). Promises and pitfalls of diversity statements: Proceed with caution. *Academic Medicine*, 94(1), 20–24. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000002388>

CNIB. (n.d.). *Clear Print Accessibility Guidelines*. https://www.uwindsor.ca/ohrea/sites/uwindsor.ca.ohrea/files/cnib_clear_print_guid_e.pdf

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 139-168. <https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/uchclf1989&i=150>

Daley, A., Brotman, S., MacDonnell, J. A., & St. Pierre, M. (2020). A framework for enhancing access to equitable home care for 2SLGBTQ+ communities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 7533. <https://doi.org/10.3390/ijerph17207533>



- Desai, M. U., Bellamy, C., Guy, K., Costa, M., O'Connell, M. J., & Davidson, L. (2019). "If you want to know about the book, ask the author": Enhancing community engagement through participatory research in clinical mental health settings. *Behavioral Medicine*, 45(2), 177–187. <https://doi.org/10.1080/08964289.2019.1587589>
- Doll, K. M. (2018). Investigating Black-White disparities in gynecologic oncology: Theories, conceptual models, and applications. *Gynecologic Oncology*, 149(1), 78–83. <https://doi.org/10.1016/j.ygyno.2017.10.002>
- Équité, diversité et inclusion dans la recherche et l'innovation. (2018). *Equity and diversity in research and innovation (EDRI) working group report*. Division du vice-président, Recherche et innovation, Université de Toronto. <https://ediri.utoronto.ca/ediri-recommendations/report/>
- Faculté de Sciences. (n.d.). *Academic Climate Study*. University of Windsor. Récupéré le 19 avril, 2021, de <https://www.uwindsor.ca/science/487/perceptions-environment-lgbtq-students-stem-fields>
- Foldy, E. G., & Buckley, T. R. (2017). Reimagining cultural competence: Bringing buried dynamics into the light. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(2), 264–289. <https://doi.org/10.1177/0021886317707830>
- Chapman, C. H., Gabeau, D., Pinnix, C. C., Deville, C., Gibbs, I. C., Winkfield, K. M. (2020). Why racial justice matters in radiation oncology [Brief opinion]. *Advances in Radiation Oncology*, 5(5), 783-790. <https://doi.org/10.1016/j.adro.2020.07.016>
- Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada [CRSNG]. (2019, 24 septembre). *NSERC - Grants and awards*. Gouvernement du Canada. https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/EDI-EDI/Grants-Awards_Subventions_et_Bourses_eng.asp.
- Hahmann, T. (2021, 1 février). *Changes to health, access to health services, and the ability to meet financial obligations among Indigenous people with long-term conditions or disabilities since the start of the COVID-19 pandemic*. Statistique Canada.



<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2021001/article/00006-eng.htm#moreinfo>

Innovation, Sciences et Développement Économique Canada (2021, 16 avril) *Frequently asked questions about the self-identification questionnaire*. Gouvernement du Canada. http://www.science.gc.ca/eic/site/063.nsf/eng/h_97737.html

Israel, B. A., Schulz, A. J., Parker, E. A., & Becker, A. B. (1998). Review of community-based research: Assessing partnership approaches to improve public health. *Annual Review of Public Health, 19*(1), 173–202. <https://doi.org/10.1146/annurev.publhealth.19.1.173>

Jaiswal, J. (2019). Whose responsibility is it to dismantle medical mistrust? Future directions for researchers and health care providers. *Behavioral Medicine, 45*(2), 188–196. <https://doi.org/10.1080/08964289.2019.1630357>

Jaiswal, J., & Halkitis, P. N. (2019). Towards a more inclusive and dynamic understanding of medical mistrust informed by science. *Behavioral Medicine, 45*(2), 79–85. <https://doi.org/10.1080/08964289.2019.1619511>

Jeste, D. V., Twamley, E. W., Cardenas, V., Lebowitz, B., & Reynolds, C. F. (2009). A Call for Training the Trainers: Focus on Mentoring to Enhance Diversity in Mental Health Research. *American Journal of Public Health, 99*(S1), S31–S37. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2008.154633>

Jimmy, E., & Andreotti, V. (2019). *Towards braiding report*. Musagetes Foundation. <https://decolonialfuturesnet.files.wordpress.com/2019/02/towards-braiding-handout-1.pdf>

Kalich, A., Heinemann, L., & Ghahari, S. (2016). A scoping review of immigrant experience of health care access barriers in Canada. *Journal of Immigrant and Minority Health, 18*(3), 697–709. <https://doi.org/10.1007/s10903-015-0237-6>

Khan, M., Kobayashi, K., Lee, S., & Vang, Z. (2015). (In)visible minorities in Canadian health data and research. *Population Change and Lifecourse Strategic Knowledge Cluster Discussion Paper Series/ Un Réseau Stratégique de Connaissances Changements de*



Population et Parcours de Vie Document de Travail, 3(1), 1-33.

<https://ir.lib.uwo.ca/pclc/vol3/iss1/5>

Kitching, G. T., Firestone, M., Schei, B., Wolfe, S., Bourgeois, C., O'Campo, P., Rotondi, M., Nisenbaum, R., Maddox, R., & Smylie, J. (2020). Unmet health needs and discrimination by healthcare providers among an Indigenous population in Toronto, Canada. *Canadian Journal of Public Health*, 111(1), 40–49.

<https://doi.org/10.17269/s41997-019-00242-z>

Récreation Lancer. (n.d.). *Equity, Diversity & Inclusivity*. Windsor Lancers. Récupéré le 19 avril, 2021, de <https://golancers.ca/sports/2020/7/29/equity-diversity-accessibility.aspx>

Université de York, école de génie Lassonde. (2013). *Inclusion lens: Event management tool*. York University. <https://inclusionlens.yorku.ca/>

McCall, L. (2005). The complexity of intersectionality. *Signs: Journal of women in culture and society*, 30(3), 1771-1800. <https://doi.org/10.1086/426800>

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada [CRSNG]. (n.d.). *Equity, diversity and inclusion: Dimensions*. Gouvernement du Canada. https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/EDI-EDI/Dimensions_Dimensions_eng.asp

Bureau des droits de la personne, de l'équité et de l'accessibilité [OHREA]. (2014). *Checklist for making science labs accessible for students with disabilities*. Université de Windsor. <https://www.uwindsor.ca/ohrea/sites/uwindsor.ca.ohrea/files/checklist-for-making-science-labs-accessible-for-students-with-disabilities.pdf>

Bureau des droits de la personne, de l'équité et de l'accessibilité [OHREA]. (2018). *Planning Accessible Events Checklist*. Université de Windsor. https://www.uwindsor.ca/ohrea/sites/uwindsor.ca.ohrea/files/planning_accessible_event_checklist.pdf



- Piggott, D. A., & Cariaga-Lo, L. (2019). Promoting inclusion, diversity, access, and equity through enhanced institutional culture and climate. *The Journal of Infectious Diseases*, 220(Supplement_2), S74–S81. <https://doi.org/10.1093/infdis/jiz186>
- Perez, R. J., Robbins, C. K., Harris, L. W., Jr., & Montgomery, C. (2020). Exploring graduate students' socialization to equity, diversity, and inclusion. *Journal of Diversity in Higher Education*, 13(2), 133–145. <https://doi.org/10.1037/dhe0000115>
- Agence de la santé publique du Canada [PHAC], Public Health Network, Statistics Canada, & Canadian Institute of Health Information. (2021). *Pan-Canadian Health Inequalities Data Tool, 2017 Edition* (2017, révisé 2021, 12 janvier). <https://health-infobase.canada.ca/health-inequalities/data-tool/>
- Racial Equity Tools (n.d.). *Act, strategies, organizational change process*. Récupéré le 5 avril, 2021, de <https://www.racialequitytools.org/resources/act/strategies/organizational-change-process>
- Santé arc en ciel Ontario. (2020). *LGBT2SQ health research*. Rainbow Health Ontario. Récupéré le 29 mars, 2021, de <https://www.rainbowhealthontario.ca/research-policy/lgbt2sq-health-research/>
- Roberts, J. (2020, 8 juin). *White academia: Do better*. Medium. <https://medium.com/the-faculty/white-academia-do-better-fa96cede1fc5>
- Rodriguez, J. (2018). Intersectionality and qualitative research. In Cassell, C., Cunliffe, A. L., & Grandy, G. (Eds.), *The SAGE handbook of qualitative business and management research methods* (pp. 429-461). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/978152643021>
- Saltzman, R. G., Jayaweera, D. T., Caceres, L. V., Tovar, J. A., Vidro-Casiano, M., Karakeshishyan, V., Soto, J., Khan, A., Mitrani, R. D., Schulman, I. H., & Hare, J. M. (2021). Demographic representation in clinical trials for cell-based therapy. *Contemporary Clinical Trials Communications*, 21, 100702. <https://doi.org/10.1016/j.conctc.2021.100702>



L'Institut de recherche de l'Hôpital pour enfants malades. (2019). *Equity, diversity and inclusion action plan*.

<https://www.sickkids.ca/contentassets/040f4235bb7144fc8dbfc7a962a8ac38/research-institute-edi-action-plan-december2019.pdf>

Statistique Canada. (2017, 29 novembre). *Windsor, CY (Census subdivision), Ontario and Essex, CTY (Census division), Ontario, census profile, 2016 Census*. [Data set table].

(Statistics Canada Catalogue no. 98-316-X2016001). Récupéré le 13 avril, 2021, de <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=E>

Statistique Canada. (2021a). *Table 37-10-0171-01: Postsecondary qualification holders aged 25 years and over by highest certificate, diploma or degree, STEM and BHASE (non-STEM) groupings for major field of study, sex and selected demographic characteristics* (2016, revised 2021) [Data set table]. Récupéré le 20 avril, 2021, de

<https://doi.org/10.25318/3710017101-eng>

Statistique Canada. (2021b). *Table 37-10-0166-01 Research funding recipients among university faculty and researchers, postdoctoral fellows and Ph.D. students by funding type* (2019, revised 2021) [Data set table]. Récupéré le 20 avril, 2021, de

<https://doi.org/10.25318/3710016601-eng>

Strong, M., Jayas, D. S., & Hewitt, T. (2012, 11 mai). *Canada's research funding agencies raise the bar for a more diverse and inclusive research community*. Social Sciences and

Humanities Research Council. https://www.sshrc-crsh.gc.ca/about-au_sujet/president/2019/edi-eng.aspx

Swartz, T. H., Palermo, A. -G. S., Masur, S. K., & Aberg, J. A. (2019). The science and value of diversity: Closing the gaps in our understanding of inclusion and diversity. *The Journal of Infectious Diseases*, 220(Supplement_2), S33–S41.

<https://doi.org/10.1093/infdis/jiz174>



Faculté de Médecine Temerty (n.d.). *Ongoing diversity & inclusion initiatives*. University of Toronto. <https://medicine.utoronto.ca/ongoing-diversity-inclusion-initiatives>

Trans Wellness Ontario. (n.d.). *Education*. Récupéré le 5 avril, 2021, de

<https://www.transwellness.ca/education>

Université de Guelph. (2020). *University of Guelph equity, diversity, and inclusion action plan for the Canada Research Chairs program*.

<https://www.uoguelph.ca/research/system/files/2020-07-30-2020-EDIAP.pdf>

Web Accessibility in Mind [WebAIM]. (n.d.). *WebAIM: Microsoft Word - Creating accessible documents*. Récupéré le 19 avril, 2021, de

<https://webaim.org/techniques/word/#headings>

Institut de Santé WE-SPARK. (2020). History. <https://www.wesparkhealth.com/history>

Institut de Santé WE-SPARK. (2020). Diversity and inclusion.

<https://www.wesparkhealth.com/diversity-and-inclusion>

Willis, L. M., Mehta, D., & Davis, A. (2020). Twelve principles trainees, PIs, departments, and faculties can use to reduce bias and discrimination in STEM. *ACS Central Science*, 6(12), 2294–2300. <https://doi.org/10.1021/acscentsci.0c01120>

Zambrana, R. E., Valdez, R. B., Pittman, C. T., Bartko, T., Weber, L., & Parra-Medina, D. (2021), Workplace stress and discrimination effects on the physical and depressive symptoms of underrepresented minority faculty. *Stress and Health*, 37, 175-185.

<https://doi.org/10.1002/smi.2983>

Références pour les matériaux des partenaires:

Université de Windsor références qui n'ont pas été déjà énumérés.

Département de chimie et biochimie. (n.d.). *Equity, Diversity, and Inclusivity (EDI)*. University of Windsor. Récupéré le 31 mars 2021, de

<https://www.uwindsor.ca/science/chemistry/551/edi>



Bureau des droits de la personne, de l'équité et de l'accessibilité [OHREA]. (n.d.). *Anti-Racism/Anti-Black Racism Resources*. Récupéré le 19 avril, 2021, de <https://www.uwindsor.ca/ohrea/175/anti-racismabr-resources>

Bureau des services de recherche et d'innovation. (2019). *Canada Research Chairs equity, diversity & inclusion action plan*. University of Windsor. Récupéré le 19 avril, 2021, de https://www.uwindsor.ca/research-innovation-services/sites/uwindsor.ca.research-innovation-services/files/crc-edi_action_plan_updated_september_27_2019_final.pdf

Bureau des services de recherche et d'innovation. (2020a). *EDI in research opportunities and best practices*. [Video]. YouTube. Récupéré 31 mars, 2021, de <https://www.youtube.com/watch?v=HJ0Qck6e9cs>

Bureau des services de recherche et d'innovation. (2020b). *Writing effective EDI statements with Dr Lisa Willis*. [Video]. YouTube. Récupéré le 31 mars, 2021, de <https://www.youtube.com/watch?v=4L6SlIc1Vo>

Université de Windsor. (2020). *Equity Diversity and Inclusion in Research Policy*. <https://lawlibrary.uwindsor.ca/Presto/content/GetDoc.axd?ctID=OTdhY2QzODgtNjhYi00ZWY0LTg2OTU0NmU5NjEzY2JkMWYx&rID=MjE5&pID=MjMy&attchmnt=False&uSesDM=False&rldx=MjE5&rCFU=>

Références de l'Hôpital régional de Windsor

Hôpital régional de Windsor. (n.d.). *Strategic plan 2021 – 2024*. Récupéré le 12 janvier, 2021, de https://www.wrh.on.ca/uploads/Strategic_Plan_2021_2024.pdf

Hôpital régional de Windsor. (n.d.). *Windsor Regional Hospital - Research ethics*. Récupéré le 31 mars, 2021, de <https://www.wrh.on.ca/ResearchEthics>

Hôpital régional de Windsor. (2019a, 18 juin). *Cultural practices easier for Indigenous patients*. Récupéré le 13 avril, 2021, de <https://www.wrh.on.ca/newsroom?newsid=404>



Hôpital régional de Windsor. (2019b, 5 Novembre). *Celebrating a milestone in Bkejwanong Territory*. Récupéré le 13 avril, 2021, de

<https://www.wrh.on.ca/newsroom?newsid=1431>

Hôpital régional de Windsor. (2020, 17 Novembre). *Windsor Cancer Research Group (WCRG) conference*. Récupéré le 31 mars, 2021, de

<https://www.wrh.on.ca/newsroom?newsid=2684>

Références de Collège St. Clair

Collège St. Clair (2016a, 1 Septembre). *Student equity, inclusion and accessibility services*.

<https://www.stclaircollege.ca/sites/default/files/policies/scc-policy-7-4.pdf>

Collège St. Clair (2021, 11 février). *Policy and procedure manual: 10.5 research ethics policy*.

<https://www.stclaircollege.ca/sites/default/files/policies/scc-policy-10-5.pdf>

Références de l'Hôpital Hôtel Dieu Grace

Hôpital Hôtel Dieu Grace [HDGH]. (n.d.). *Hôtel Dieu Grace Healthcare Board of Directors policies manual* (révisé en février 2021).

<https://www.hdgh.org/uploads/About%20Us/Policies/HDGH%20Board%20Policies%20Feb%202021.pdf>