



Plate-forme de formation à la recherche en santé AVA

Lignes directrices pour la libération de l'enseignement des chercheurs en début de carrière (ECR) de l'AVA

Objectifs et principes directeurs de l'AVA

- **Renforcer et développer la capacité** à transformer les services sociaux et de santé de la population (communauté) pour promouvoir la santé et le bien-être des filles, des femmes et des personnes de genre différent, à risque/affectées par la violence et l'adversité tout au long de leur vie ;
- **Utiliser une** plateforme de formation **collaborative, innovante**, intersectorielle/disciplinaire/juridictionnelle pour former des centaines de prestataires de services et d'universitaires canadiens dans le domaine des services sociaux/santé communautaire travaillant avec cette population.
- **Avoir un impact sur les générations et les populations**, et promouvoir une durée de vie positive pour les filles, les femmes et les personnes de genre différent.

AVA s'engage également à lutter contre les inégalités et les disparités en matière de santé qui ont un impact disproportionné sur les filles, les femmes et les personnes de sexe différent ayant des identités croisées. Cela inclut, mais n'est pas limité à, (dis)capacité, la race, et l'identité de genre. AVA s'appuie sur des initiatives d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA), et l'analyse comparative entre les sexes et les genres (ACS+) est au cœur de l'atteinte de l'objectif d'AVA. Voir l'annexe A pour plus de détails.

Section 1 : Aperçu du programme

Contexte

L'objectif du programme de décharge d'enseignement pour les chercheurs en début de carrière AVA¹ (ECR) est de soutenir la formation des ECR et le développement de leur carrière de recherche en permettant aux ECR d'être libérés de leurs obligations d'enseignement, et de consacrer ce temps et cette énergie à la participation à de multiples activités de la plate-forme de formation AVA, notamment :

- *Mentorat de stagiaires dans le cadre du programme de mentorat triadique ;*
- *Participer en tant que stagiaire ou créateur de contenu (c'est-à-dire présentateur) à AVA Online ;*

¹ Les chercheurs en début de carrière (ECR) sont des universitaires ayant moins de 8 ans d'ancienneté dans leur premier poste académique dans une filière de titularisation.

- *Formation sur le développement, la gestion et l'évaluation des stratégies ;*
- *Une autre activité liée à l'objectif de l'AVA.*

Ce programme sera mis à la disposition, par voie de concours, des ECR qui souhaitent s'engager dans leur propre formation ou dans la formation d'autres personnes dans des domaines où les besoins sont importants et qui concernent les filles, les femmes et les personnes de sexe différent. Ces domaines " à besoins élevés " (considérés comme tels par le Groupe de recherche sur la santé et le bien-être des filles et des femmes des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC)) sont les suivants

- **le bien-être des jeunes et des familles**, en particulier les rôles et les identités de genre, la santé et le bien-être mental (par exemple, le stress, l'anxiété, la dépression), les abus physiques et psychologiques (par exemple, la violence basée sur le genre, le harcèlement, la discrimination, le racisme et le cyber abus), l'implication dans le système judiciaire (par exemple, témoin/victime d'un crime) et l'abus de substances.
- **la santé sexuelle et génésique**, en particulier la santé post-partum, y compris la dépression, qui résulte souvent de l'exposition à l'adversité et à la violence dans l'enfance, ainsi que les infections sexuellement transmissibles, dont le VIH.
- **Services de santé et approches du bien-être basées sur la population**, notamment l'accès limité aux services de santé, la promotion de la santé et les déterminants sociaux de la santé pour les maladies non transmissibles (par exemple, les problèmes de santé mentale).

Ligne du temps

- Janvier - Appel à candidatures
- Avril- Rappel (Répétition de l'appel à candidatures)
- Juillet-Rappel (Répétition de l'appel à candidatures)
- Fin septembre - Date limite de dépôt des candidatures (les candidats seront libérés jusqu'à 18 mois après la réception de la bourse).
- Début octobre - Décision sur les demandes
- Mi-octobre - Annonce des prix

Responsabilités d'ECR

- Participer à des activités dans le cadre d'autres programmes AVA (par exemple, au cours de la première année du programme de développement, de gestion et d'évaluation de la stratégie, l'ECR devrait assister aux ateliers de planification stratégique ; dans les années suivantes, il devrait assister à des vidéoconférences pour apprendre la gestion stratégique et le suivi, nécessaires pour évaluer la réalisation des étapes de l'AVA dans le temps).
- Répondre aux besoins importants mentionnés ci-dessus par le biais de la formation (par exemple, l'offre de cours AVA en ligne) ou de l'engagement des stagiaires (par exemple, le mentorat triadique).
- Soutenir l'exécution, la révision et/ou la maintenance du programme AVA.

Recrutement

Nos approches de recrutement prendront de nombreuses formes et incluront l'appel à candidatures (ACC) sous des formes plus courtes et plus longues, selon les besoins (par exemple, des affichages plus courts sur Twitter, Instagram, Facebook et sur les listes de diffusion ; des affichages plus longs sur les sites Web des universités et des centres). Nous

utiliserons un éventail de plateformes pour attirer des ECR de haut calibre, notamment : les sites Web des sept centres de l'Alliance, les sites Twitter, Facebook, Instagram et LinkedIn de tous les centres et leaders actifs de l'Alliance (par exemple, NPA N. Letourneau a près de 25 000 followers sur Twitter) et ceux de leurs facultés et établissements d'accueil. Nous nous appuierons sur les listes de diffusion des facultés et départements de tous les membres de l'équipe et des organismes communautaires partenaires pour faire de la publicité dans les sources de nouvelles/médias électroniques des universités régionales.

Valeur du prix et fonds disponibles

Le "rachat" de cours est accordé pour un ou deux cours et dépend de l'accessibilité financière du rachat de cours demandé (varie selon l'université de l'ECR). On s'attend à ce qu'un ou deux RCE par an utilisent le rachat d'un cours dans les 18 mois suivant l'attribution de la bourse (avec l'approbation ou la connaissance de l'administrateur principal du candidat). Ceci s'ajoute aux décharges d'enseignement qui seront offertes annuellement aux candidats co-principaux (PA) / ECRs K. Ross et A. Stewart-Tufescu.

Dépenses éligibles

Les fonds seront versés à l'université de l'ECR pour couvrir les coûts de la libération de l'enseignement pour un à deux cours (en fonction de l'accessibilité pour l'AVA) dans l'année fiscale de la bourse.

Section 2 : Critères d'éligibilité et d'évaluation

Critères d'éligibilité pour la libération des enseignants

- Le candidat doit être un ECR, c'est-à-dire un chercheur indépendant qui a moins de 8 ans pour commencer sa première recherche indépendante ou son premier poste de professeur.
- L'ECR doit être titulaire d'un poste universitaire dans un établissement postsecondaire canadien et être affilié ou désireux d'être affilié à la plate-forme de formation AVA.
- Il n'y a pas de limite au nombre de décharges d'enseignement ECR qu'un candidat peut demander ou recevoir au cours des 6 années de la plate-forme de formation AVA ; cependant, les ECR ne peuvent recevoir qu'un à deux rachats de cours par an (en fonction de la capacité financière d'AVA).

Critères d'évaluation

Les demandes de décharge d'enseignement AVA ECR seront évaluées par des membres délégués du sous-comité (voir le processus de sélection) sur la base des critères suivants :

1. Alignement sur les critères d'éligibilité
2. Alignement du programme de recherche de l'ECR sur l'objectif de la plateforme de formation AVA (annexe A) et les domaines hautement prioritaires du H RTP (voir pages 1-2).
3. Excellence du potentiel du programme de recherche du candidat, de sa formation en matière d'application des connaissances et de sa productivité (par exemple, publications, médias sociaux), et récompenses
4. Qualité de l'impact anticipé de la participation à la plate-forme de formation AVA
5. Qualité de la contribution prévue au programme de formation AVA et au mentorat.
6. Considérations relatives à l'EDIA (annexe B) ;

***La décision dépendra également de la capacité financière de la demande de dispense d'enseignement et du fait que le demandeur ait parlé à son administrateur principal du rachat de cours.**

Section 3 : Processus de demande et de décision

Comment postuler

Les demandes doivent être soumises à l'aide du [formulaire de demande en ligne](#) qui est accessible sur le [site Web de l'AVA](#) à l'adresse www.avatraining.ca. Un ECR peut également demander l'accès au formulaire de candidature en ligne et aux directives de candidature en contactant avatraining@ucalgary.ca.

Si vous avez besoin d'aide pour compléter le processus de demande, veuillez contacter avatraining@ucalgary.ca .

Date limite de dépôt des candidatures (2023/2024)

La date limite de dépôt des candidatures pour la deuxième année de décharge d'enseignement pour les ECR d'AVA sera le 25 septembre 2023. L'ECR qui obtient la décharge d'enseignement pourra utiliser le "rachat de cours" dans les 18 mois suivant l'attribution. Les dates limites de candidature pour les années suivantes sont à déterminer.

Processus d'adjudication

Les candidatures seront évaluées à l'aide d'une carte de pointage avec des critères pondérés, par le président du groupe de travail ECR Teaching Release, le gestionnaire du programme AVA et les membres du groupe de travail, à moins qu'il n'y ait un conflit perçu avec un candidat. Des adjudicateurs invités (par exemple, le champion de l'EDI) peuvent être invités.

Annexe A

Principes directeurs de l'AVA

Objectifs de l'AVA

- **Renforcer et développer la capacité** à transformer les services sociaux et de santé de la population (communauté) pour promouvoir la santé et le bien-être des filles, des femmes et des personnes de genre différent, à risque/affectées par la violence et l'adversité tout au long de leur vie ;
- **Utiliser une** plateforme de formation **collaborative, innovante**, intersectorielle/disciplinaire/juridictionnelle pour former des centaines de prestataires de services et d'universitaires canadiens dans le domaine des services sociaux/santé communautaire travaillant avec cette population.
- **Avoir un impact sur les générations et les populations**, et promouvoir une durée de vie positive pour les filles, les femmes et les personnes de genre différent.

Les principes directeurs suivants décrivent l'engagement de l'équipe AVA en faveur de politiques et de pratiques justes et équitables.

Quels sont les principes directeurs d'AVA ?

- AVA s'engage à lutter contre les inégalités et les disparités en matière de santé qui ont un impact disproportionné sur les filles, les femmes et les personnes de sexe différent ayant des identités croisées. Cela inclut, mais n'est pas limité à, (dis)capacité, la race, et l'identité de genre. AVA s'appuie sur des initiatives d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA), et l'analyse comparative entre les sexes et les genres (SGBA+) est au cœur de la réalisation des objectifs d'AVA.
- AVA cherche à assurer l'EDIA dans tous les aspects de la plate-forme de formation AVA en s'engageant avec les partenaires patients et les champions désignés par AVA qui se spécialisent dans l'EDIA, le savoir indigène, SGBA+ et les personnes noires et autres personnes racialisées.
- L'AVA vise à renforcer et à développer la capacité à aborder les intersections entre le sexe, la race, la (dis)capacité, les lieux sociaux, la diversité des genres et d'autres identités, tout en reconnaissant (dans la mesure du possible) les impacts du colonialisme, du classisme, du racisme et de la culture canadienne (tout en reconnaissant que l'AVA peut influencer, mais ne peut pas changer ces choses).
- AVA reconnaît que les voix diverses des experts de la communauté, ainsi que des indigènes (Premières nations, Inuits et Métis), des Noirs et des autres personnes racialisées, continuent d'être minimisées dans la recherche universitaire ; par conséquent, notre objectif est d'avoir des universitaires, des membres de la communauté, des indigènes, des Noirs et d'autres personnes racialisées, comme partenaires, co-crédant un apprentissage culturellement sûr, favorable et réciproque pour tous les membres de l'équipe.

- Tous les membres de l'équipe, qu'il s'agisse de partenaires universitaires ou communautaires, ou de mentorés, sont considérés comme des stagiaires engagés dans un apprentissage réciproque.

Comment l'AVA va-t-elle s'y prendre ?

- AVA cherche à assurer l'EDIA dans tous les aspects de la plate-forme de formation AVA en s'engageant avec les partenaires patients et les champions désignés par AVA qui se spécialisent dans l'EDIA, le savoir indigène, SGBA+ et les personnes noires et autres personnes racialisées.
- L'EDIA influencera la sélection des participants qui prendront part aux programmes de l'AVA (p. ex. stage dans une agence communautaire ; congé d'enseignement pour les chercheurs en début de carrière).
- Il sera demandé à tous les membres de l'équipe AVA de participer à la formation annuelle obligatoire EDIA.
- AVA Online comprend des cours spécialement conçus pour améliorer les connaissances et la pratique des stagiaires et des membres de l'équipe en matière d'EDIA.
- SGBA+ et l'intersectionnalité sont des composantes essentielles du programme AVA Online. Les membres de l'équipe AVA, en particulier les dirigeants, sont formés à SGBA+, à l'intersectionnalité et aux connaissances en matière de recherche sur les personnes racisées.
- AVA donne la priorité à l'inclusion des autochtones, des noirs et des autres personnes racialisées dans l'équipe d'AVA et dans le recrutement des stagiaires.
- Dans toutes les activités de formation, y compris les activités d'apprentissage par l'expérience, les stages, la mise en réseau et/ou d'autres opportunités de formation innovantes, on veillera à ce que les principes directeurs de l'AVA soient respectés (par exemple en incluant les évaluations de l'EDIA dans les ordres du jour des réunions)
- Les champions de l'EDIA, des connaissances indigènes et des personnes noires et autres personnes racialisées sont représentés au plus haut niveau en faisant partie du comité consultatif de la plate-forme (PAC). L'avis de ces champions est sollicité fréquemment et selon les besoins.
- L'appel à candidatures donnera la priorité aux identités raciales, (dis)handicapées, de genre différent et autres.
- Nous utiliserons les meilleures pratiques en matière de recrutement d'EDIA et d'adjudication des candidatures, avec nos champions EDIA, du savoir autochtone et des personnes noires et autres personnes racialisées qui examineront et apporteront leur contribution au processus et aux documents écrits sous toutes leurs formes.
- Nous rechercherons l'équité en supprimant les obstacles et les préjugés systémiques au recrutement en veillant à ce que tous les membres du CCP, qui approuveront les appels à candidatures et l'évaluation finale des candidatures, aient une formation sur les préjugés inconscients (individuelle) mais aussi sur une approche systémique (système).
- La plateforme de formation AVA développera un large éventail de compétences en matière de recherche et fournira une formation sur les approches émergentes pour faire progresser la recherche rigoureuse et responsable (par exemple, l'analyse fondée sur le sexe et le genre (SGBA+), la gestion des données de recherche, la recherche impliquant les peuples autochtones, l'éthique, les préjugés inconscients).

- Les efforts de recrutement des stagiaires AVA viseront à garantir que les diverses perspectives et expériences vécues (par exemple, la race, le lieu d'origine, la religion, les immigrants et les nouveaux arrivants, l'origine ethnique, les capacités, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, et l'âge) sont représentées parmi les stagiaires AVA. Un exemple de la façon dont cela sera fait est la publicité des possibilités de formation par l'intermédiaire des partenaires communautaires et des universitaires qui fournissent des services et un soutien aux personnes diverses.
- Les activités de base obligatoires d'AVA porteront sur l'AEDI (y compris les préjugés inconscients évalués avec le Harvard Implicit Association Test et la formation avec le Canadian Centre for Diversity and Inclusion, qui comprend une formation à la reconnaissance des préjugés inconscients/implicites), l'analyse comparative entre les sexes et les genres (ACSG+), l'intersectionnalité et les méthodes de recherche indigènes.
- Les champions de l'équipe AVA examineront et modifieront ces principes et définitions chaque année.

Annexe B

Principes d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA) d'AVA

Définitions de l'EDIA

Actions

Signifie l'équité ; les personnes de toutes les identités étant traitées équitablement. Cela signifie s'assurer que les processus d'allocation des ressources et de prise de décision sont équitables pour tous et ne font pas de discrimination sur la base de l'identité. Il est nécessaire de mettre en place des mesures pour éliminer les discriminations et les inégalités qui ont été bien décrites et signalées et garantir, dans toute la mesure du possible, l'égalité des chances. L'équité est nécessaire pour atteindre l'égalité. Par exemple, traiter les gens comme des égaux dans un environnement où des désavantages historiques et systémiques empêchent les gens de fonctionner comme des égaux peut être inéquitable - il manque l'équité d'une situation vraiment équitable (CRSNG, 2017).

Diversité

Constitue les conditions, les expressions et les expériences de différents groupes identifiés par l'âge, l'éducation, l'orientation sexuelle, le statut/la responsabilité parentale, le statut d'immigrant, le statut autochtone, la religion, le handicap, la langue, la race, le lieu d'origine, l'ethnicité, la culture, le statut socio-économique et d'autres attributs. La reconnaissance et la valorisation de la diversité doivent s'accompagner d'efforts concertés pour assurer l'inclusion des diverses populations, c'est-à-dire que les personnes sont et se sentent valorisées, respectées et soutenues de manière égale (CRSNG, 2017).

Inclusion :

Exige la création d'un environnement dans lequel toutes les personnes sont respectées équitablement et ont accès aux mêmes opportunités. Sur le plan organisationnel, l'inclusion exige l'identification et l'élimination des obstacles (p. ex. physiques, procéduraux, visibles, invisibles, intentionnels, non intentionnels) qui empêchent la participation et la contribution des [candidats]. Les valeurs et les principes de l'inclusion comprennent l'impartialité, la justice, l'équité et le respect, en étant ouvert à différentes voix et perspectives, en développant une compréhension des différentes cultures, expériences et communautés, et en faisant un effort conscient pour être accueillant, utile et respectueux envers tout le monde (CRSNG, 2017).

Accessibilité :

"L'apport de flexibilité pour répondre aux besoins et aux préférences, et fait référence à la conception de produits, d'appareils, de services ou d'environnements pour les personnes en situation de handicap. Elle peut également être comprise comme "un ensemble de solutions qui permettent au plus grand nombre de personnes de participer aux activités en question de la manière la plus efficace possible" (Baker & Vasseur, 2021).

Les principes d'EDIA de l'AVA

- 1) La priorité sera accordée aux autochtones, aux Noirs et aux autres personnes racialisées, ainsi qu'aux personnes handicapées, aux personnes de sexe différent et aux autres identités.

- 2) Nous rechercherons l'équité en éliminant les obstacles et les préjugés systémiques dans les processus de recrutement, de candidature et de participation (voir les principes directeurs d'AVA pour des exemples).
- 3) Nous veillerons à ce que diverses perspectives et expériences vécues (par exemple, races, lieux d'origine, religions, immigrants et nouveaux arrivants, etc.) soient représentées au sein de l'équipe AVA.
- 4) Nous nous concentrerons sur l'inclusion en valorisant et en respectant toutes les contributions, en éliminant notamment les hiérarchies, en traitant les membres de l'équipe de manière égale.
- 5) Chercher à répondre aux 2 objectifs clés du plan d'action des trois organismes de l'EDI du gouvernement du Canada pour 2018-2025 en assurant un accès équitable aux ressources des trois organismes et en assurant une participation équitable au recrutement des stagiaires (c'est-à-dire le programme de mentorat des trois organismes).
- 6) Tous les membres de l'AVA participeront à la formation EDIA et celle-ci fera partie des cours de base de l'AVA sur AVA Online.