

Alliance contre la violence et l'adversité (AVA) : Plate-forme nationale de formation à la recherche en santé

Principes directeurs

Ces lignes directrices détaillent les objectifs, les engagements, les priorités et les attentes d'AVA à l'égard de tous les membres de l'équipe.

Objectifs

- **Renforcer et développer la capacité** à transformer les services sociaux et de santé de la population (communauté) afin de promouvoir la santé et le bien-être des filles, des femmes et des personnes de genres diversifiés, à risque/affectées par la violence et l'adversité tout au long de leur cycle de vie.
- **Utiliser une plateforme de formation collaborative, innovante** et intersectorielle/disciplinaire/juridictionnelle pour former des centaines de prestataires de services et d'universitaires canadiens dans le domaine des services sociaux/de la santé communautaire travaillant avec cette population.
- **Avoir un impact intergénérationnel et sur la population**, et promouvoir une santé positive tout au long de la vie pour les filles, les femmes et les personnes issues de la diversité des genres.
- **Organiser des réunions régionales et nationales de mobilisation des connaissances** dans les deux langues officielles.
- **Créer et partager un inventaire des programmes/interventions** fondés sur des données probantes pour divers groupes de filles, de femmes et de personnes de genres diversifiés.
- **Favoriser l'extension des connaissances et des modèles de pratique existants et nouvellement générés** (par exemple, programmes, interventions).

L'engagement d'AVA en faveur de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité (EDIA)

- 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 une identité intersectionnelle. Cela inclut, sans s'y limiter, les handicaps, la race et l'identité de genre. La réalisation de l'EDIA et la mise en œuvre de l'analyse fondée sur le

sexe et le genre (SGBA+) sont essentielles pour atteindre les objectifs d'AVA.

- AVA cherche à assurer la sensibilité à l'EDIA, la sécurité culturelle et émotionnelle, dans tous les aspects de la plateforme de formation AVA et le centre de santé en s'engageant avec les partenaires des patients et les champions désignés par AVA qui se spécialisent dans l'EDIA, le connaissance autochtone, SGBA+ et les personnes noires et autres personnes racialisées (Ruzycki & Ahmed, 2022).
- AVA vise à renforcer et à développer la capacité à aborder les intersections entre le sexe, la race, les handicaps, 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 qu'AVA peut influencer, mais ne peut pas changer, ces éléments).
- AVA reconnaît que les voix diverses des experts communautaires, ainsi que des autochtones (Premières nations, Inuits et Métis), Noir et des autres personnes racialisées, continuent d'être minimisées dans la recherche universitaire ; notre objectif est donc d'avoir des académiques, des communautés, des autochtones, Noir et d'autres personnes racialisées comme partenaires, en cocréant un apprentissage culturellement sûr, favorable et réciproque pour tous les membres de l'équipe.
- Tous les membres de l'équipe, qu'ils soient partenaires académiques ou communautaires, ou mentorés, sont considérés comme des stagiaires engagés dans un apprentissage réciproque.
- AVA s'engage également à respecter les principes de l'application intégrée des connaissances (iKT) :
 - un véritable partenariat, plutôt qu'un simple engagement,
 - considérer l'iKT comme une approche de la recherche plutôt que comme une méthodologie,
 - les valeurs fondamentales de la co-création, de la réciprocité, de la confiance, de la promotion des relations, de la collaboration, du respect, du co-apprentissage, de la participation active, de la démocratisation des connaissances et de la prise de décision partagée dans la génération et l'application des connaissances (Nguyen, Graham, Mrklas, 2020).

Priorités d'AVA en matière d'EDIA

- La priorité est accordée aux autochtones, aux Noir et aux autres personnes racialisées, ainsi qu'aux personnes handicapées, aux personnes de genres diversifiés et à d'autres identités.
- Nous donnons la priorité à l'équité en supprimant les barrières et les préjugés systémiques dans les processus de recrutement, de candidature et de participation.
- Nous donnons la priorité à la diversité des perspectives et des expériences vécues (par exemple, les races, les lieux d'origine, les religions, les immigrants et les nouveaux arrivants, etc.
- Nous donnons la priorité à l'inclusion en valorisant et en respectant toutes les

contributions, notamment en éliminant les hiérarchies et en traitant les membres de l'équipe sur un pied d'égalité.

- Nous donnons la priorité aux deux objectifs clés du plan d'action des trois agences de l'IDE du gouvernement du Canada pour 2018-2025 en garantissant un accès équitable aux ressources des trois conseils et en assurant une participation équitable au recrutement des stagiaires.
- Tous les membres d'AVA devraient donner la priorité à la formation EDIA dans le cadre des cours de base d'AVA en ligne.

Les attentes d'AVA

- AVA cherche à garantir l'EDIA dans tous les aspects de la plateforme de formation AVA et du centre de santé en s'engageant avec les partenaires patients et les champions désignés par AVA qui se spécialisent dans l'EDIA, les connaissances indigènes, SGBA+ et les personnes noires et autres personnes racialisées.
- Les principes de l'EDIA influencent la sélection des participants aux programmes AVA (par exemple, stage dans une agence communautaire, congé d'enseignement pour les chercheurs en début de carrière).
- Tous les comités AVA doivent s'appuyer sur une représentation interdisciplinaire et multisectorielle (communauté non universitaire et secteurs universitaires), ainsi que sur une représentation des stagiaires et des personnes ayant une expérience vécue. Les comités doivent inclure des représentants d'institutions, de disciplines, de juridictions et de secteurs interprovinciaux et pancanadiens. Comme il est peu probable que toutes ces composantes soient représentées au sein de chaque comité, l'accès à divers experts de l'équipe AVA sera facilité au besoin (p. ex. le comité consultatif de la plateforme, les champions autochtones, le comité des filles, des femmes et des personnes de sexe différent). En particulier, en cas d'absence ou de manque de représentation au sein d'un comité, il conviendra de demander un retour d'information pertinent avant l'approbation, le cas échéant.
- Tous les membres de l'équipe AVA devraient participer à la formation annuelle EDIA.
- AVA Online comprend des cours spécifiquement conçus pour améliorer les connaissances et la pratique des stagiaires et des membres de l'équipe en ce qui concerne EDIA.
- SGBA+ et l'intersectionnalité sont des composantes essentielles du programme d'études d'AVA Online.
- Les membres de l'équipe d'AVA, en particulier les dirigeants, devraient être formés à SGBA+, à l'intersectionnalité et aux connaissances en matière de recherche sur les personnes racialisées.
- AVA donne la priorité à l'inclusion des autochtones, Noir et des autres personnes racialisées dans l'équipe d'AVA et dans le recrutement des stagiaires.
- Les reconnaissances foncières d'AVA comprendront une reconnaissance des terres où se trouve le siège d'AVA (Calgary, Alberta) ainsi qu'une reconnaissance des terres à l'échelle

nationale. La personne chargée de fournir les remerciements pour les terres alternera à chaque fois, afin de permettre des remerciements plus personnels.

- 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, il convient de veiller à ce que les principes directeurs soient respectés (par exemple, en incluant les évaluations EDIA dans les ordres du jour des réunions).
- Les champions de l'EDIA, des savoirs autochtones et des personnes noires et autres personnes racisées sont représentés au plus haut niveau en faisant partie du comité consultatif de la plateforme (CCP). L'avis de ces champions est sollicité fréquemment et de manière appropriée.
- L'appel à candidatures devrait donner la priorité aux identités racialisées, handicapées, de genre et autres.
- Nous appliquons les meilleures pratiques en matière de recrutement et d'évaluation des candidatures EDIA, avec nos champions EDIA, du savoir autochtone et Noir et autres personnes racialisées, qui examinent et apportent leur contribution au processus et à la documentation écrite sous toutes ses formes.
- Nous recherchons 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, reçoivent une formation sur les préjugés inconscients (individuels), mais aussi sur une approche systémique (systémique).
- La plateforme de formation AVA développe un large éventail de compétences de recherche sur les approches émergentes de la recherche responsable (par exemple SGBA+), la gestion des données de recherche, et la recherche impliquant les peuples autochtones, l'éthique, les préjugés inconscients).
- Les efforts de recrutement des stagiaires AVA visent à garantir que les différentes 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. Pour ce faire, nous ferons par exemple connaître les possibilités de formation par l'intermédiaire des partenaires communautaires et des universités qui fournissent des services et un soutien à des personnes diverses.
- Les activités de base obligatoires d'AVA portent sur l'EDIA (y compris les préjugés inconscients évalués avec le Harvard Implicit Association Test et la formation avec le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, qui comprend une formation à la reconnaissance des préjugés inconscients/implicites), SGBA+, l'intersectionnalité et les méthodes de recherche autochtone.
- Les membres de l'équipe qui estiment que les principes d'EDIA ne sont pas respectés ou qui souhaitent signaler un conflit d'intérêt doivent faire part de leurs préoccupations à un responsable d'AVA qui n'est pas concerné par le problème. Par ordre de considération, les rapports peuvent être faits au chef d'équipe d'AVA, N. Letourneau, ou au président du CCP, C. Donnelly, ou aux membres du CCP qui sont ou qui représentent les vice-



présidents des universités du Manitoba et/ou de Calgary. Si ces personnes sont concernées par le problème, les rapports doivent être adressés au comité d'éthique de l'Université de Calgary.

- Les champions de l'équipe AVA doivent revoir et modifier ces principes chaque année.

Définitions

L'accessibilité : Il s'agit de l'offre de flexibilité pour répondre aux besoins et aux préférences, et de la conception de produits, d'appareils, de services ou d'environnements pour les personnes souffrant d'un 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).

L'adversité : Il s'agit d'expériences susceptibles d'avoir un impact négatif sur la santé et le bien-être des filles et des femmes. Il s'agit notamment des expériences négatives vécues pendant l'enfance, définies comme un ensemble d'expositions à la maltraitance (physique, émotionnelle, sexuelle), à la négligence (physique, émotionnelle) et au dysfonctionnement du foyer (maladie mentale des parents, toxicomanie, divorce, violence entre partenaires intimes) avant l'âge de 18 ans.

L'analyse fondée sur le sexe et le genre (SGBA+) : Elle est utilisée pour évaluer l'impact potentiel des politiques, programmes, services et autres initiatives sur divers groupes de femmes, d'hommes et de personnes ayant des identités de genre différentes, en tenant compte de multiples facteurs identitaires. Le "plus" dans le nom souligne que l'ACS+ va au-delà du genre et inclut l'examen d'une série de facteurs identitaires croisés (tels que l'âge, l'éducation, l'orientation sexuelle, etc.) L'ACS+ est une approche qui examine systématiquement les différences fondées sur le sexe (biologique) et sur le genre (socioculturel) entre les hommes, les femmes, les garçons, les filles et les personnes ayant diverses identités de genre (CRSNG, 2017).

AVA Online : AVA Online est l'un des six programmes de la plateforme de formation AVA. Il comprend le programme d'études et son apprentissage en ligne sur le système de gestion de l'apprentissage en ligne appelé Raising Interdisciplinary Scientist Excellence (RISE), et d'autres matériels d'apprentissage trouvés sur le portail des membres de l'AVA à l'adresse suivante : www.avatraining.ca .

Connaissances autochtones : Les termes "savoirs autochtones" et "savoirs traditionnels" sont utilisés indifféremment pour désigner les modes de connaissance des peuples autochtones. Le terme "connaissances traditionnelles" est utilisé pour décrire les informations transmises d'une génération à l'autre. Les moyens utilisés pour ce faire sont les contes, les cérémonies, les traditions, les danses, les médicaments, etc. ou une combinaison de ces méthodes. Les connaissances traditionnelles sont des connaissances collectives (Crowshoe, 2005).

La diversité : Il s'agit des conditions, des expressions et des expériences de différents groupes identifiés par l'âge, l'éducation, l'orientation sexuelle, le statut ou la responsabilité parentale, le statut d'immigrant, le statut d'autochtone, la religion, le handicap, la langue, la race, le lieu d'origine, l'ethnicité, la culture, le statut socioéconomique 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, ce qui signifie que les individus sont et se sentent valorisés, respectés et soutenus de manière égale (CRSNG, 2017).

Diversité des genres : Ce terme reflète une compréhension plus large et plus souple de l'identité et de l'expression de genre, que les concepts rigides et imposés par la société du genre en tant que construction binaire (The Canadian Centre of Gender and Sexual Diversity, 2020).

L'équité : L'équité est synonyme de justice et implique que les personnes de toutes les identités soient traitées équitablement. Garantir l'équité implique que les processus d'allocation des ressources et de prise de décision soient équitables pour tous et ne fassent 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 pour garantir, dans 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 n'y a pas l'équité d'une situation vraiment équitable (CRSNG, 2017).

(Handicap) : Il s'agit d'un terme évolutif représentant l'interaction entre les barrières physiques, mentales, intellectuelles et/ou sensorielles et environnementales qui peuvent interférer avec une participation pleine et équitable à la société (Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, 2007). En outre, il est reconnu que ces déficiences ou barrières n'enlèvent rien aux autres forces et capacités qu'une personne peut avoir.

L'inclusion : Il s'agit de créer un environnement dans lequel toutes les personnes sont respectées de manière équitable et ont accès aux mêmes opportunités. D'un point de vue organisationnel, l'inclusion nécessite l'identification et la suppression des obstacles (physiques, procéduraux, visibles, invisibles, intentionnels ou non) qui entravent la participation et la contribution des candidats. Les valeurs et les principes de l'inclusion comprennent la justice, l'équité et le respect, en étant ouvert aux 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).

Intersectionnalité : Ce principe reconnaît que les inégalités ne sont jamais le résultat de facteurs uniques et distincts. Elles sont plutôt le résultat d'interactions entre différents lieux sociaux, relations de pouvoir et expériences. (CRSNG, 2017)

Les patients partenaires d'AVA : Il s'agit de femmes et de personnes issues de la diversité des genres qui ont : (1) une expérience vécue, une exposition ou une prise de conscience du fait d'être une fille/femme exposée à l'adversité, y compris les expériences de l'enfance, en particulier la violence, et (2) une expertise en matière d'engagement des patients.

Références

Baker, J., Vasseur, L., (2021). *Inclusion, diversité, équité et accessibilité (IDEA) : Bonnes pratiques pour les chercheurs*. Conseil canadien pour l'[UNESCO](#).

Crowshoe, C. (2005). *Les modes de vie sacrés : Traditional knowledge*. [Centre des Premières Nations, Organisation nationale de la santé autochtone](#).

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG), 2017. *Guide à l'intention des candidats : Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande*. [Gouvernement du Canada](#).

Nguyen T, Graham ID, Mrklas KJ, et al. *How does integrated knowledge translation (IKT) compare to other collaborative research approaches to generating and translating knowledge ? Apprendre des experts dans le domaine*. Politique et systèmes de recherche en santé. 2020;18(1):1-20.

Ruzycki SM, Ahmed SB. *L'équité, la diversité et l'inclusion sont des compétences fondamentales pour la recherche*. Nature Human Behaviour. 2022;6(7):910-912.

Examiné et approuvé par les champions de l'étude



Nicole Letourneau PhD RN FCAHS FAAN FCAN FRSC
Directeur scientifique d'AVA

Date d'entrée en vigueur : 23 octobre 2023