



Gouvernement
du Canada

Government
of Canada



L'Initiative interministérielle sur la science inclusive

Lignes directrices en matière de
science inclusive pour les
ministères et organismes à vocation
scientifique

Décembre 2025



Canada 

Also available in English under the title: [The Interdepartmental Inclusive Science Initiative : science based departments and agencies inclusive science guidelines]

Pour obtenir des renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec Ressources naturelles Canada à copyright-droitdauteur@nrca-nrcan.gc.ca.

Cat. No. M4-285/3-2025F-PDF (En ligne) / ISBN 978-0-660-97857-4

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre des Ressources naturelles, 2025

Table des matières

Sommaire.....	1
Message des sous-ministres	2
Remerciements	3
Liste des abréviations	4
Public visé	5
Comment lire ce document.....	6
Note linguistique	6
Comment renvoyer à ce document	7
1. PARTIE I : CONTEXTE ET HISTORIQUE	7
1.1. Aperçu : Facteur motivant l'adoption de l'Initiative sur la science inclusive	7
1.2. Facteurs et principes de la Politique en matière de science inclusive : liens avec des politiques d'inclusion élargies.....	8
1.3. Rôles et responsabilités organisationnels	10
1.4. Objectif et portée de l'approche et des lignes directrices en matière de science inclusive	11
2. PARTIE II : SECTEURS PRIORITAIRES DES LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE DE SCIENCE INCLUSIVE POUR LES MOVs	12
2.1. Lignes directrices en bref	12
2.2. Secteur prioritaire 1 : Conception d'activités scientifiques inclusives	14
2.2.1. Contexte.....	14
2.2.2. Considérations relatives à l'IDÉA, à l'ACS Plus et aux SCA pour l'établissement d'un programme d'activités scientifiques	14
2.2.3. Indicateurs de rendement et de rapports clés	20
2.3. Secteur prioritaire 2 : Pratique d'activités scientifiques inclusives.....	22
2.3.1. Contexte.....	22
2.3.2. Environnement de travail scientifique.....	22
2.3.3. Établir une équipe inclusive (interne/externe)	28
2.3.4. Possibilités de mentorat, de formation et de renforcement des capacités.....	32
2.3.5. Gestion et règlement efficaces des différends et des conflits.....	36
2.3.6. Indicateurs de rendement et de rapports clés.....	37
2.4. Secteur prioritaire 3 : Rapports inclusifs et mobilisation des connaissances en science	38
2.4.1. Contexte.....	38
2.4.2. Mobilisation des connaissances, diffusion et communication des résultats scientifiques accessibles.....	38
2.4.3. Renforcement des capacités pour la mobilisation des connaissances et la production de rapports	41
2.4.4. Cerner, reconnaître et prendre en compte les limites de l'étude	42
2.4.5. Recueillir et intégrer la rétroaction afin d'orienter et de façonner les futures activités scientifiques	43
2.4.6. Décisions sur la paternité et reconnaissance des extraits de l'activité scientifique.....	44

2.4.7. Indicateurs de rendement et de rapports clés	45
2.5. Secteur prioritaire 4 : Lignes directrices propres à l'intégration des SCA à la conception scientifique, à la production de rapports et à la mobilisation des connaissances	46
2.5.1. Contexte.....	46
2.5.2. Entretenir des relations mutuellement respectueuses et bénéfiques avec les Autochtones..	46
2.5.3. Conformité à l'éthique autochtone	48
2.5.4. Définir les priorités et les préoccupations des Autochtones	49
2.5.5. Application des méthodes, des données et des points de vue autochtones aux différentes étapes de l'activité scientifique	52
2.5.6. Créer des possibilités de renforcement des capacités pour les partenaires, les détenteurs de droits et les parties autochtones	54
2.6. Rôles distincts des trois organismes fédéraux de financement de la recherche	55
3. PARTIE III : LA MARCHÉ À SUIVRE.....	56
3.1. Stratégie de mise en œuvre	56
3.2. Principes directeurs généraux pour la mise en œuvre des Lignes directrices	57
3.3. Mesure de la réussite et responsabilisation pour l'apprentissage continu.....	59
3.3.1. Exemple de rapport de mesures	60
4. ANNEXES	78
4.1. Orientation pour les Lignes directrices en matière de science inclusive pour les MOVS	78
4.1.1. Collaboration et processus créatif	78
4.1.2. Résumé du processus d'élaboration et du calendrier	78
4.2. Glossaire.....	80
4.3. Ressources : Outils, cadres et politiques ministérielles pour soutenir la mise en œuvre des Lignes directrices en matière de science inclusive.....	83
4.3.1. Mise en œuvre du secteur prioritaire 1	83
4.3.2. Mise en œuvre du secteur prioritaire 2	86
4.3.3. Mise en œuvre du secteur prioritaire 3	86
4.3.4. Mise en œuvre du secteur prioritaire 4	87
4.4. Ministères et organismes participants.....	88
5 OUVRAGES CITÉS	89

Sommaire

Depuis des décennies, l'entreprise scientifique n'a pas pleinement reflété les voix et les expériences des groupes historiquement marginalisés. Ses institutions ont souvent perpétué des barrières systémiques liées à la race, au genre, à l'identité et aux capacités — contribuant à l'exclusion des peuples autochtones, des communautés racialisées et des personnes en situation de handicap. Cette exclusion limite l'accès des groupes marginalisés aux ressources et aux opportunités nécessaires pour atteindre des résultats scientifiques justes et équitables. Ces écarts persistants ont affecté la confiance du public ainsi que l'intégrité perçue des productions scientifiques et des politiques qu'elles éclairent. L'inclusivité est importante dans la communauté scientifique pour renforcer la créativité et la solidité des travaux scientifiques (Nature, 2018).

Conformément à l'[Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#) du greffier du Conseil privé, 17 [ministères et organismes à vocation scientifique](#) (MOVS) ont élaboré les Lignes directrices en matière de science inclusive pour les MOVS. Les Lignes directrices présentent des recommandations sur la manière dont les cadres supérieurs, les gestionnaires de programmes scientifiques, les scientifiques, les responsables des politiques et les employés scientifiques des MOVS fédéraux peuvent appliquer une optique axée sur la science inclusive et l'éthique relationnelle pour intégrer l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité (IDÉA), l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) et les systèmes de connaissances autochtones (SCA) à la science. Les Lignes directrices se concentrent sur quatre secteurs scientifiques prioritaires. **Le premier secteur prioritaire** encourage l'inclusivité lors de la conception du travail scientifique, formulant des recommandations sur mesure pour orienter la planification et la mise en œuvre des initiatives scientifiques. **Le deuxième secteur prioritaire** vise à promouvoir l'inclusivité dans l'environnement scientifique et parmi tous les partenaires qui y participent. Il présente des mesures pour le recrutement, le maintien en poste, le renforcement des capacités et les possibilités de mentorat inclusifs pour les personnes participant à des projets scientifiques. **Le troisième secteur prioritaire** porte sur les moyens de rendre des comptes et de diffuser les résultats des travaux scientifiques dans une optique axée sur l'inclusion. Plus précisément, il décrit des méthodes inclusives pour la mobilisation et la communication de connaissances accessibles, y compris le renforcement des capacités des scientifiques pour favoriser l'inclusivité lors de la diffusion des résultats des travaux scientifiques auprès des participants et des communautés (autochtones et non autochtones). Enfin, le **quatrième secteur prioritaire** présente des recommandations particulières visant à intégrer les systèmes de connaissances autochtones à tous les aspects du travail scientifique, y compris la conception, la pratique, la production de rapports et l'échange de connaissances, parallèlement aux protocoles pour les travaux scientifiques occidentaux. Il comprend des recommandations, des protocoles et des considérations éthiques particuliers pour favoriser l'élaboration conjointe de projets scientifiques, renforcer les capacités des partenaires autochtones pour des projets scientifiques précis et intégrer de manière respectueuse les méthodes et les perspectives autochtones aux projets scientifiques.

La mise en application des lignes directrices favorisera la création d'un environnement dans lequel la science tient compte des points de vue de tous les membres de la société canadienne. Les MOVS fédéraux peuvent adapter les lignes directrices à leurs besoins pour garantir la reddition de comptes en réponse à l'appel à l'action du greffier. Dans le contexte des lignes directrices, l'utilisation des termes « science » et « scientifiques » englobe toutes les activités et initiatives scientifiques, y compris les activités de recherche et réglementaires, ainsi que le personnel qui prend part à ces activités, respectivement. En outre, il n'existe pas de consensus concernant l'utilisation de termes représentant les groupes de population qui font face à des obstacles systémiques au Canada. L'utilisation de certaines descriptions, comme mal desservi, défavorisé, marginalisé, en quête d'équité, méritant l'équité, sous-représenté et opprimé, ne rend pas pleinement compte des préjudices, des agressions et des obstacles auxquels font face les membres de ces groupes. Le terme « en quête d'équité » est utilisé pour représenter les populations qui subissent différentes formes de discrimination. La langue est contextuelle et évolue; ce qui est approprié dans un contexte peut ne pas l'être dans un autre. Les lecteurs sont donc incités à utiliser une terminologie qui tient compte des diverses expériences vécues par les communautés qu'ils servent dans leurs discussions sur la science inclusive. Les Lignes directrices fournissent des recommandations sur mesure et des pratiques exemplaires aux intervenants qui dirigent les travaux scientifiques au sein du gouvernement fédéral. **Pour garantir l'efficacité des rapports et de la reddition de compte, on invite les intervenants à se concentrer sur le contenu qui leur a été confié.**

Message des sous-ministres

En tant que sous-ministres, nous sommes heureux de présenter les Lignes directrices en matière de science inclusive pour les MOVS. Ces Lignes directrices reflètent l'engagement de notre gouvernement à répondre à l'Appel à l'action du greffier en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale. Par ce travail, nous posons des gestes délibérés pour éliminer les obstacles systémiques visant les activités scientifiques du gouvernement fédéral. Cela comprend les activités de recherche et de développement (R-D) et de réglementation, ainsi que l'administration des programmes scientifiques (internes et externes) et les activités scientifiques connexes. La reconnaissance des expériences uniques des groupes en quête d'équité, ainsi que des droits des peuples autochtones et de la réconciliation avec ces derniers se trouve au cœur de ces Lignes directrices. En nous appuyant sur de solides fondements stratégiques, notamment les [appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation](#), la [Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#) (Déclaration de l'ONU), les [10 principes du Canada](#) régissant sa relation avec les peuples autochtones et le [Code de valeurs et d'éthique](#) du secteur public, nous intégrons les [systèmes de connaissances autochtones](#) à nos activités scientifiques. Nous sommes tout aussi déterminés à faire progresser [l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité](#) (IDÉA), ainsi qu'à appliquer [l'analyse comparative entre les sexes plus](#) (ACS Plus) dans tous les domaines de la science. Ces fondements stratégiques nous incitent à renforcer la confiance du public, à faire avancer la réconciliation et à édifier une culture des sciences équitable, accessible et inclusive pour les personnes vivant au Canada.

La science au sein du gouvernement du Canada doit refléter la diversité des collectivités qu'elle dessert. La science inclusive ne se limite pas à assurer une participation équitable; elle vise aussi à améliorer la qualité et la pertinence de nos travaux, tout en respectant nos engagements et nos obligations envers les groupes qui ont été moins représentés dans les efforts scientifiques. Les données probantes démontrent qu'un écosystème scientifique diversifié et inclusif génère des résultats plus percutants et plus pertinents sur le plan social, renforce la confiance du public et produit des progrès scientifiques dont peuvent profiter toutes les personnes vivant au Canada (voir Freeman et Huang, 2014).

Le présent document fournit une orientation générale destinée à soutenir les différents ministères et organismes quand vient le temps d'élaborer des plans, des stratégies ou des cadres qui tiennent compte des pratiques inclusives dans le cadre des activités scientifiques. Ces Lignes directrices constituent une ressource essentielle en matière de science inclusive destinée aux dirigeants, aux scientifiques, aux gestionnaires et employés scientifiques, aux responsables des politiques et à l'ensemble du personnel des MOVS fédéraux. Elles ont été élaborées pour mettre l'accent sur la responsabilité partagée, la transparence et un engagement collectif en faveur d'initiatives scientifiques équitables.

Nous invitons tous les dirigeants et fonctionnaires de la communauté scientifique fédérale à adopter pleinement ces lignes directrices. En reconnaissant la diversité des systèmes de connaissance, en privilégiant une approche inclusive et humble sur le plan culturel dans toutes nos activités, et en nous tenant responsables des changements significatifs, nous pouvons garantir que l'environnement scientifique fédéral tient compte de nos valeurs communes et de la diversité de notre société.

Remerciements

Les responsables de l'Initiative interministérielle sur la science inclusive (IISI) tiennent à reconnaître que le Canada se trouve sur les territoires des Premières Nations, des Inuits et des Métis, dont les peuples entretiennent depuis toujours, et continuent d'entretenir, des liens physiques, culturels et spirituels profonds avec leurs territoires traditionnels actuels et historiques non cédés. L'IISI est dirigée conjointement par Ressources naturelles Canada (RNCan) et l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA), en collaboration avec la Communauté des sous-ministres de la science et de la technologie (CSMST).

Nous sommes reconnaissants pour le soutien et les contributions de Harpreet S. Kochhar, sous-ministre (SM) d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (SM champion de la CSMST); de Caroline Xavier, sous-ministre du Centre de la sécurité des télécommunications Canada (CST) (SM championne des employés racisés); de Michael Vandergrift, sous-ministre de RNCan (SM champion du Programme avancé pour les analystes de politiques [PAAP]); de Paul MacKinnon, président de l'ACIA; de Mona Nemer, Ph. D., conseillère scientifique en chef du Canada (CSCC); de Glenn Hargrove, sous-ministre adjoint (SMA) du Service canadien des forêts (SCF), RNCan; et de David Nanang, vice-président (v.-p.), Sciences, ACIA. Nous remercions les sous-ministres et présidents, les sous-ministres délégués et premiers vice-présidents, ainsi que les sous-ministres

adjoints et vice-présidents des ministères et organismes participants (voir l'annexe 4.4 : Ministères et organismes participants) pour leur soutien et leur leadership pour assurer l'avancement de cette initiative.

Effah Antwi et Michael Reid ont conçu et dirigé la mise en œuvre de l'IISI, et ont assuré la coordination des activités du secrétariat du GTISI. Les responsables de l'IISI tiennent à souligner leur dévouement, ainsi que celui de Mathieu Bergeron, pour avoir envisagé la vision de l'initiative et en avoir assuré la mise en œuvre réussie. Priscilla Toloo Yohuno (Apronti), Akua Nyamekye Darko, Genoa Debruin et Kristina Stojin ont apporté un soutien précieux au secrétariat du GTISI dans l'atteinte des objectifs fixés. Nous remercions chaleureusement Stuart Sykes, Holly Grenier, Brittney Whittaker, Danielle Noël et Lindsay Hitchcock pour leur soutien dans les communications avec la CSMST, ainsi que pour leur appui au Dialogue national sur la science inclusive (DNSI). Nous reconnaissons le dévouement et les contributions des membres du GTISI qui ont préparé avec diligence les Lignes directrices et organisé le DNSI. Nous remercions tous les bénévoles de l'ensemble des MOVS pour leur soutien à l'égard de tous les aspects des travaux, et nous saluons les nombreuses contributions des auteurs dont les travaux ont enrichi le contenu de ces Lignes directrices.

Liste des abréviations

AAC	Agriculture et Agroalimentaire Canada	ERAI	Entente sur les répercussions et les avantages pour les Inuits
SMA	Sous-ministre adjoint	IISI	Initiative interministérielle sur la science inclusive
IA	Intelligence artificielle	GTISI	Groupe de travail interministériel sur la science inclusive
EIA	Évaluation de l'incidence algorithmique	SCA	Systèmes de connaissances autochtones
LCRS	Lutte contre le racisme dans la science	SI	Science inclusive
CCPA	Conseil canadien de protection des animaux	OASI	Outil d'autoévaluation pour une science inclusive
CCG	Commission canadienne des grains	Groupe sur les STIM-A	Secrétariat du Groupe interministériel sur les sciences, technologies, ingénierie et mathématiques autochtones
ACIA	Agence canadienne d'inspection des aliments	RCN	Région de la capitale nationale
SCF	Service canadien des forêts	DNSI	Dialogue national sur la science inclusive
IRSC	Instituts de recherche en santé du Canada	CNRC	Conseil national de recherches Canada

AA	Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale	RNCan	Ressources naturelles Canada
MPO	Pêches et Océans Canada	IRN	Institut de recherche du Nunavut
SM	Sous-ministre	CRSNG	Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie
CSMST	Communauté des sous-ministres de la science et de la technologie	BCSC	Bureau de la Conseillère scientifique en chef
MDN	Défense nationale	OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
RDDC	Recherche et développement pour la défense Canada	APC	Agence Parcs Canada
ECCC	Environnement et Changement climatique Canada	CER	Comité d'éthique de la recherche
CDC	Chercheurs en début de carrière	MOVS	Ministères et organismes à vocation scientifique
EDI	Équité, diversité et inclusion	PME	Petites et moyennes entreprises
EE	Équité en matière d'emploi	CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
SEETE	Secteur de l'efficacité énergétique et de la technologie de l'énergie	STIM	Sciences, technologies, ingénierie et mathématiques
EDSC	Emploi et Développement social Canada	SPIIE	Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements
ACS Plus	Analyse comparative entre les sexes plus	CVR	Commission de vérité et réconciliation
GC	Gouvernement du Canada	Déclaration de l'ONU	Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones
SC	Santé Canada	UNESCO	Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture
IDÉA	Inclusion, diversité, équité et accessibilité	V.-P.	Vice-président

Public visé

Les Lignes directrices en matière de science inclusive sont rédigées pour orienter les différents intervenants occupant un emploi au sein de la communauté scientifique du gouvernement fédéral du Canada, notamment les scientifiques, les gestionnaires scientifiques, les employés scientifiques et les responsables des politiques. En outre, des lignes directrices particulières ont été définies pour orienter les administrateurs généraux des ministères et organismes, les unités

de financement au sein des ministères et organismes, les organismes fédéraux de financement de la recherche, les ressources humaines, l'équipe chargée de la communication et de la sensibilisation, ainsi que les réseaux et les comités.

Comment lire ce document

Les Lignes directrices en matière de science inclusive sont un cadre souple et non normatif qui présente des recommandations visant à soutenir les pratiques scientifiques inclusives à l'échelle du gouvernement fédéral. Elles fournissent des recommandations sur mesure et des pratiques exemplaires structurées de manière à soutenir des groupes d'intervenants particuliers quand vient le temps de faire avancer la science inclusive. Ces groupes devraient consulter les sections correspondant à leur rôle pour obtenir une liste exhaustive de recommandations. Pour garantir l'efficacité des rapports et de la reddition de compte, on invite les intervenants à se concentrer sur le contenu qui leur a été confié. Les intervenants devraient adopter la mise en œuvre des recommandations en fonction du contexte opérationnel de chaque ministère et organisme.

Les Lignes directrices sont divisées en trois parties. La partie I présente l'introduction, le contexte, l'objectif et la justification d'une approche scientifique inclusive. La partie II présente des recommandations particulières se fondant sur des rôles dans les différents secteurs prioritaires, avec des sections précises pour intégrer les SCA et souligner le rôle distinct des organismes fédéraux de financement de la recherche. On reconnaît que les organismes fédéraux de financement de la recherche (IRSC, CRSNG et CRSH), qui fournissent uniquement un soutien financier extra-muros aux chercheurs et aux stagiaires dans les établissements partout au Canada, se trouvent dans une position unique par rapport aux MOVS. De même, certaines recommandations concernant les SCA sont distinctes et, à ce titre, regroupées séparément. Enfin, la partie III décrit brièvement le plan de mise en œuvre, qui est expliqué de manière plus détaillée dans un document distinct à utiliser parallèlement aux Lignes directrices. Une liste de ressources, y compris des outils et des cadres pour soutenir l'adoption des recommandations dans les différents secteurs prioritaires, des définitions des termes utilisés, une description du processus créatif et une liste des ministères et organismes participants, figure en annexe. Les auteurs reconnaissent en outre que la pratique de la science inclusive évoluera au même rythme que la société; c'est pourquoi les Lignes directrices seront examinées tous les ans par le GTISI afin de garantir leur pertinence, leur efficacité et leur harmonisation avec les conditions changeantes ou évolutives au sein de la communauté scientifique.

Note linguistique

Tout en reconnaissant que les personnes peuvent déclarer diverses identités, les Lignes directrices en matière de science inclusive respectent la terminologie d'identification des personnes approuvée par le gouvernement du Canada (GC). Cela permet de garantir l'uniformité et l'harmonisation avec les normes fédérales dans l'ensemble des ministères et des organismes.

Comment renvoyer à ce document

Gouvernement du Canada. 2025. Lignes directrices en matière de science inclusive pour les ministères et organismes à vocation scientifique. Initiative interministérielle sur la science inclusive.

1. Partie I : Contexte et historique

1.1. Aperçu : Facteur motivant l'adoption de l'Initiative sur la science inclusive

La science inclusive suppose une science « par tous et pour tous », favorisant la création d'une communauté scientifique qui valorise la diversité des perspectives, des expériences et des voix dans l'identification et la résolution des problèmes structurels et sociétaux urgents, tout en fournissant des plateformes pour l'élaboration et l'utilisation d'outils et de méthodes plus inclusifs. L'ISI met l'accent sur la reconnaissance, la distinction et l'inclusion des engagements de longue date du GC que sont l'IDÉA, l'ACS Plus et les principes scientifiques autochtones dans les activités scientifiques qui soutiennent l'avancement des priorités et l'élaboration de politiques du gouvernement.

En 2022 (et plus tard en 2023), le greffier du Conseil privé a renouvelé l'[*Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale*](#), soulignant que « [*notre capacité d'innover et de résoudre des problèmes complexes est le fruit d'un travail d'équipe, lequel repose sur le fait que tous les collègues se sentent accueillis, valorisés, respectés, en sécurité et inclus*](#) ». Cela souligne la nécessité d'accorder la priorité aux principes et pratiques en science inclusive et de les mettre en application pour relever les défis structurels et sociaux complexes qui nuisent à la conception, à la mise en œuvre et à la communication appropriées de la science. En réponse à l'Appel à l'action, les MOVS fédéraux se sont engagés à soutenir la vision du GC qui consiste à bâtir une fonction publique inclusive et représentative de la diversité canadienne, en élaborant les Lignes directrices en matière de science inclusive. Ces Lignes directrices fournissent une orientation pour adopter une perspective éthique en matière de science inclusive et de recherche relationnelle en science. Elles décrivent des stratégies concrètes et des pratiques exemplaires que les ministères et les organismes, les unités de financement au sein des ministères et organismes et les organismes fédéraux de financement de la recherche¹, les cadres supérieurs et la haute direction, les responsables des politiques et les responsables d'activités scientifiques peuvent adapter, personnaliser et mettre en œuvre afin de favoriser l'inclusion dans l'ensemble de la communauté scientifique fédérale. Elles comprennent notamment des recommandations visant la conception inclusive, des pratiques, la mobilisation des connaissances et la communication des travaux scientifiques.

¹ On présente, dans la section 2.6, le contenu propre aux organismes fédéraux de financement de la recherche (IRSC, CRSNG et CRSH), qui fournissent uniquement un soutien financier extra-muros aux chercheurs et aux stagiaires dans les établissements partout au Canada.

Les Lignes directrices en matière de science inclusive ont été intentionnellement conçues pour inclure de multiples systèmes de connaissances et représentent une étape concrète vers la promotion de l'équité, l'élimination des obstacles systémiques en science et, dans le cas des connaissances autochtones, le soutien à la réconciliation. Cependant, il est important de reconnaître qu'une réelle prise en compte de la science autochtone exige plus qu'une inclusion procédurale. Elle nécessite un engagement à préserver les droits des Premières Nations, des Inuits et des Métis, ainsi qu'une compréhension et un respect profonds des visions du monde, des systèmes de gouvernance et des pratiques éthiques autochtones en science. Cela exige un engagement soutenu et authentique, l'établissement et le maintien de relations avec les Autochtones, une collaboration éthique et la cocréation d'approches qui honorent à la fois les valeurs scientifiques occidentales et autochtones. Accorder une place à la science, aux connaissances et aux expériences autochtones dans la pratique scientifique occidentale conventionnelle soutient l'autodétermination, tient compte des inégalités systémiques et enrichit l'écosystème scientifique. Ce n'est que grâce à une mobilisation véritable des Autochtones que les MOVS peuvent veiller à ce que les décisions scientifiques reflètent pleinement la richesse des connaissances et des expériences existantes. L'intégration des SCA à la science occidentale est non seulement une pratique exemplaire, mais est aussi essentielle à la réconciliation et à l'excellence scientifique.

1.2. Facteurs et principes de la Politique en matière de science inclusive : liens avec des politiques d'inclusion élargies

Comme indiqué ci-dessus, les Lignes directrices en matière de science inclusive s'appuient sur des facteurs et des principes stratégiques clés qui jettent les bases de pratiques scientifiques équitables. Cette section explique comment les Lignes directrices vont de pair avec ces principes. Au cœur de cette démarche se trouve l'Appel à l'action (AA) du greffier en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale. L'AA reconnaît le « traitement injuste des personnes de race noire, d'autres groupes racisés et des Autochtones dans notre société » sur le plan historique et contemporain, et prône des changements systémiques pour éliminer tous les obstacles et désavantages auxquels font face diverses populations (gouvernement du Canada, 2021). Cet appel a été l'élément qui a entraîné l'élaboration des présentes Lignes directrices en matière de science inclusive.

L'AA correspond étroitement à d'autres principes adoptés, comme l'IDÉA, l'ACS Plus, les 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation (CVR) et les [10 principes](#) pour respecter la relation du gouvernement du Canada avec les peuples autochtones. L'IDÉA, aussi désignée par les termes diversité, équité et inclusion (DÉI), équité, diversité et inclusion (ÉDI) et diversité, équité, inclusion et appartenance (DÉIA) au sein des ministères et organismes, est un cadre visant à favoriser une représentation équitable, à réduire les préjugés et à promouvoir l'innovation en veillant à ce que les milieux de travail scientifiques tiennent compte de la diversité de la population canadienne. L'ACS Plus est un cadre d'analyse intersectionnelle fédéral qui permet d'évaluer comment différents facteurs d'identité individuels, comme le genre, la race, l'incapacité et le statut socioéconomique, interagissent les uns avec les autres et avec d'autres systèmes de pouvoir et se recoupent pour façonner notre accès et notre participation à la science, aux

politiques, aux programmes et aux initiatives (GC, 2025). La **diversité** désigne l'éventail des différences qui caractérisent la composition d'un groupe de deux personnes ou plus, dans un contexte interculturel et multinational (voir le [Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion](#) et [Le Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion : un incontournable! – Canada.ca](#)). Au Canada (et dans les MOVS du GC), la diversité signifie approuver et accepter les différences liées à la nationalité, à la race, à l'ethnicité, à la religion, aux croyances et aux valeurs. La **diversité culturelle autochtone** renvoie à la compréhension que le Canada compte de nombreuses cultures des Premières Nations, des Inuits et des Métis distinctes, chacune ayant leurs propres cultures, langues, systèmes de gouvernance et façons de connaître. Au sein de ces nations et entre elles, il existe une profonde diversité façonnée par la géographie, l'histoire et la communauté. Il est important de reconnaître que les peuples autochtones adoptent des approches distinctes quand vient le temps de mettre en application l'ACS Plus et l'IDÉA. Ces approches sont ancrées dans leurs réalités historiques, culturelles, politiques et socioéconomiques uniques, et reflètent des structures de gouvernance, des modèles de leadership et des normes sociales distinctes propres à leurs collectivités. Pour soutenir cette diversité, il est essentiel de respecter ces différences et de mettre en place des processus gouvernementaux qui en tiennent compte. La distinction entre la diversité et la diversité culturelle autochtone ne vise pas à créer des divisions, mais plutôt à reconnaître et à honorer les droits, l'histoire et les contributions uniques des peuples autochtones au Canada.

En outre, les **94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation (CVR)** et les **10 principes** mettent l'accent sur une relation de nation à nation avec les Autochtones, fondée sur la reconnaissance des droits, le respect, la coopération et le partenariat. La **réconciliation** est essentielle aux obligations du gouvernement fédéral découlant de l'**article 35 de la Loi constitutionnelle**, de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (Déclaration de l'ONU) (Nations Unies, 2007, la Déclaration des Nations Unies, 2021), et du **discours du Trône de 2021 sur la réconciliation**. L'appel à l'action 65 de la CVR et les 10 principes soulignent l'importance de l'autodétermination des Autochtones en matière de recherche, en insistant sur l'intégration des méthodes et des systèmes de connaissances autochtones dans les sciences (CVR, 2015). La **Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones** (Déclaration de l'ONU) renforce cette importance en affirmant les droits des peuples autochtones de contrôler la recherche qui a des répercussions sur leurs collectivités et d'y prendre part (Nations Unies, 2007). Ces cadres soulignent l'importance de reconnaître les droits, l'histoire et la sagesse des peuples autochtones, ainsi que la responsabilité des MOVS de favoriser la réconciliation en repensant la manière dont la science est menée, communiquée et gouvernée.

Les Lignes directrices en matière de science inclusive vont également de pair avec le [Modèle de politique sur l'intégrité scientifique](#) et le [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#). Le GC s'est engagé à prendre des décisions fondées sur des données probantes. Pour soutenir cet engagement, un Modèle de politique sur l'intégrité scientifique a été élaboré, s'ajoutant au Code de valeurs et d'éthique du secteur public, à la Directive sur la gestion des communications et à la Directive sur les conflits d'intérêts. Le Modèle de politique énonce les principes de l'intégrité scientifique et précise les vertus scientifiques, y compris la conduite responsable et l'éthique. Chaque MOVS utilise ce modèle pour établir ses propres lignes directrices ou politiques. Le **Code de valeurs et d'éthique du secteur public** définit les valeurs et les comportements attendus des

fonctionnaires. Il décrit la nécessité de respecter la démocratie, ce qui implique notamment la reconnaissance du droit à l'autodétermination des peuples autochtones et le respect des personnes, sans égard à leur race ou à leur identité. Le Code engage les scientifiques à traiter toutes les personnes avec respect, dignité et équité, et à veiller à ce que leurs activités, initiatives et travaux reconnaissent et honorent les droits et les valeurs des personnes vivant au Canada.

Enfin, au sein du GC et en accord avec les Lignes directrices en matière de science inclusive, il y a la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#). Elle définit un mandat pour les scientifiques au sein du gouvernement fédéral qui répond à la nécessité de recenser et de supprimer les obstacles dans certains domaines, comme l'emploi, les environnements bâtis, la communication, les transports et la conception et la prestation de programmes et de services, qui nuisent à la pleine participation égale à la société des personnes ayant une déficience, notamment physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle, ou une limitation fonctionnelle.

Au-delà des politiques du GC, les Lignes directrices en matière de science inclusive vont de pair avec certains cadres mondiaux, comme [Science, technologie et innovation : Perspectives de l'OCDE](#), qui soulignent le rôle de la diversité et de l'inclusion pour favoriser l'excellence scientifique et relever les défis sociétaux (OCDE, 2021). De même, les Lignes directrices vont de pair avec la [Recommandation de l'UNESCO](#) sur une science ouverte, qui préconise la démocratisation du savoir, en insistant sur l'accès équitable aux données de recherche, aux méthodologies et aux possibilités de financement pour les groupes en quête d'équité (UNESCO, 2021).

1.3. Rôles et responsabilités organisationnels

S'il y a lieu, les ministères et les organismes sont encouragés à :

- Désigner et nommer des représentants ministériels ou organisationnels pertinents chargés de superviser la mise en œuvre des recommandations applicables.
- Élaborer un plan d'action ministériel ou organisationnel pour aborder les secteurs prioritaires décrits dans les Lignes directrices.
- Adapter les mesures de rapports proposées dans les Lignes directrices pour surveiller et évaluer les progrès réalisés au niveau du ministère ou de l'organisme.
- Communiquer à l'interne les progrès liés à la mise en œuvre du plan d'action du ministère ou de l'organisme en lien avec les Lignes directrices.
- Se préparer à la partie de partage des connaissances lors des dialogues nationaux annuels sur la science inclusive de 2026 et des années suivantes, afin de présenter les progrès réalisés, les défis rencontrés et de formuler de nouvelles recommandations pour la mise en œuvre.

1.4. Objectif et portée de l'approche et des lignes directrices en matière de science inclusive

La société canadienne est façonnée par bon nombre d'obstacles systémiques qui causent de réels préjudices et traumatismes aux personnes et aux collectivités. Parmi ceux-ci, il y a, sans en exclure d'autres, l'oppression, l'injustice, la violence et la discrimination attribuables au racisme, la normativité blanche, le sexisme, la misogynie, l'homophobie, la transphobie, l'hétéronormativité, la cisnormativité, le colonialisme de peuplement et le capacitisme. Ces obstacles sont souvent invisibles pour ceux qui n'y font pas face. Ils sont présents dans les processus institutionnels, les politiques, les pratiques, les cultures et les environnements organisationnels. Malgré les efforts déployés depuis des décennies pour corriger les inégalités dans l'écosystème scientifique du Canada, des obstacles systémiques persistent et continuent de causer des préjudices personnels et systémiques. L'histoire démontre que ces obstacles ne se corrigent pas naturellement d'eux-mêmes. Des efforts concertés, audacieux et novateurs doivent être déployés par des acteurs à tous les niveaux de la science, en particulier ceux qui occupent des postes de pouvoir, pour cerner, gérer et atténuer ces obstacles. Ils ont des répercussions considérables sur la santé, l'espérance de vie, le bien-être mental et émotionnel, la sécurité physique, la mobilité ascendante, la sécurité financière, le logement et la sécurité de l'emploi. Tout au long de l'histoire et jusqu'à aujourd'hui, ces mêmes obstacles ont imprégné l'écosystème et les activités scientifiques.

En intégrant les principes de l'IDÉA, de l'ACS Plus et des SCA à la pratique scientifique (par exemple, par l'intermédiaire de stratégies scientifiques ministérielles), le GC vise à éliminer les obstacles systémiques, à promouvoir une représentation et une participation équitables en science et à faire en sorte que les progrès scientifiques profitent aux personnes vivant au Canada. Cette approche inclusive renforce l'intégrité et les répercussions de la science, allant de pair avec les efforts internationaux déployés pour créer un écosystème scientifique plus juste et plus durable. Des études sur l'équité dans les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STIM) montrent également que les équipes scientifiques inclusives produisent des résultats scientifiques plus novateurs et socialement pertinents, soulignant les avantages élargis de l'intégration des principes d'IDÉA à la science (Nature, 2018). En outre, une représentation accrue au sein de la fonction publique peut contribuer à de meilleurs résultats stratégiques pour les personnes vivant au Canada, car cela peut permettre de répondre aux enjeux sociétaux élargis et de veiller à ce que la science financée par l'État soutienne le respect des priorités gouvernementales.

Les Lignes directrices en matière de science inclusive doivent servir de feuille de route visant une conception de la science, des pratiques et la production de rapports scientifiques inclusives au sein du GC. La conception des activités scientifiques comprend la planification et la mise en œuvre d'une initiative scientifique, y compris l'élaboration du programme, la structuration de la méthodologie, la collecte et l'analyse des données, la détermination des avantages et des répercussions du projet ou de l'initiative, ainsi que la planification et la réalisation des activités, des politiques et des pratiques de conception fondées sur des connaissances scientifiques. Ces pratiques scientifiques portent sur le milieu de travail et sur la diversité et les contributions des personnes qui œuvrent et collaborent dans le milieu scientifique, et qui y contribuent. Les rapports scientifiques et la mobilisation des connaissances permettent quant à eux de déterminer

comment les résultats scientifiques sont gérés, communiqués et mis en œuvre, ainsi que leurs répercussions sur diverses populations. Ces lignes directrices englobent les pratiques exemplaires pour tous les aspects décrits ou les secteurs prioritaires de la science, avec les objectifs suivants :

- Doter les MOVS des connaissances et des ressources nécessaires pour mener des activités scientifiques qui soutiennent l'avancement des priorités gouvernementales au moyen d'une optique axée sur la science inclusive et l'éthique relationnelle.
- Élaborer des indicateurs et des mesures normalisés des progrès en matière de science inclusive à l'échelle des MOVS.

2. PARTIE II : Secteurs prioritaires des lignes directrices en matière de science inclusive pour les MOVS

2.1. Lignes directrices en bref

Les Lignes directrices fournissent des recommandations clés et des pratiques exemplaires pour favoriser l'inclusivité au sein des MOVS fédéraux, en plus de proposer des indicateurs de rendement et de déclaration permettant d'assurer le suivi des progrès réalisés vers une science plus inclusive et d'évaluer ces progrès. Ces indicateurs fournissent des renseignements quantitatifs et qualitatifs qui aident les ministères et organismes à évaluer leurs initiatives, leurs activités scientifiques et de recherche, ainsi que leurs programmes. Ils permettent de cerner les stratégies efficaces et celles qui doivent être modifiées afin d'optimiser les ressources et les résultats de la recherche et des programmes.

Les Lignes directrices examinent les obstacles qui touchent à différents aspects du processus scientifique et définissent quatre secteurs prioritaires visant à améliorer les résultats scientifiques en favorisant l'inclusivité, dont l'IDÉA, l'ACS Plus et les SCA. Des recommandations précises et des pratiques exemplaires sont proposées pour chaque secteur prioritaire, à l'intention des principaux intervenants qui orientent les travaux scientifiques au sein du gouvernement fédéral. Les intervenants visés comprennent les administrateurs généraux des ministères et organismes, les responsables et gestionnaires scientifiques, les unités de financement au sein des ministères et organismes, les organismes fédéraux de financement de la recherche, les ressources humaines, l'équipe des communications et de la sensibilisation, ainsi que les réseaux et comités, notamment les équipes chargées de l'apprentissage et du perfectionnement.

La figure 1 présente un résumé des différents secteurs prioritaires et des principes du cadre de science inclusive des MOVS, y compris les stratégies de mise en œuvre.

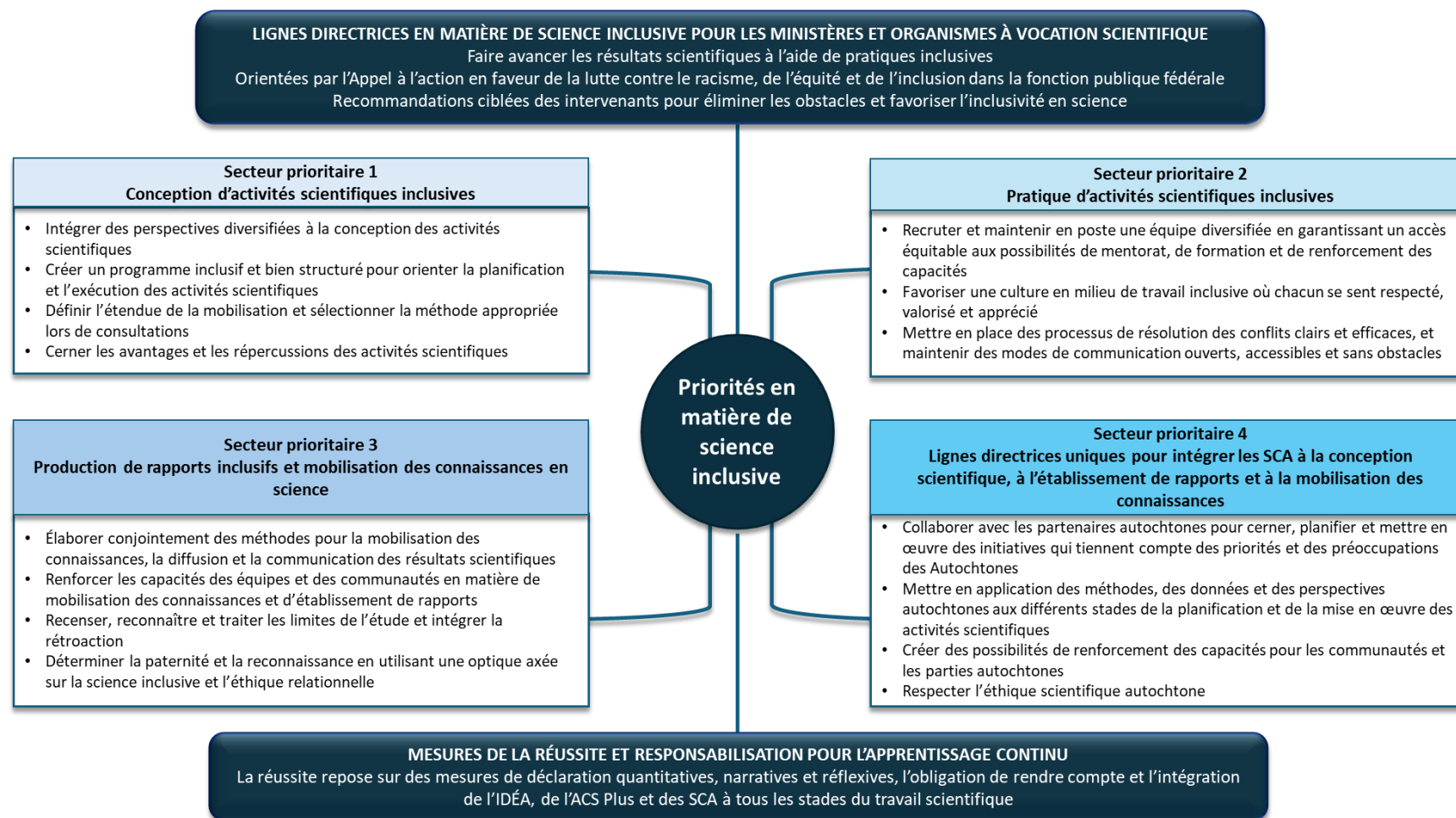


Figure 1 : Le cadre : Lignes directrices en matière de science inclusive pour les MOVS

2.2. Secteur prioritaire 1 : Conception d'activités scientifiques inclusives

2.2.1. Contexte

Cette section fournit des recommandations et des pratiques exemplaires sur les rôles et les responsabilités des différents intervenants au sein du GC qui soutiennent l'inclusion de l'IDÉA, de l'ACS Plus et des SCA à l'administration et à la conception du travail scientifique. La conception des activités scientifiques englobe les stratégies utilisées pour planifier et mettre en œuvre les initiatives scientifiques qui soutiennent le respect des priorités gouvernementales. Elle comprend l'élaboration de la proposition; l'établissement du programme, la structuration de la méthodologie, la collecte de données et l'analyse des données; la détermination des avantages et des répercussions de l'étude, du projet ou de l'initiative en vue d'atteindre les objectifs définis; et la planification et l'exécution des politiques, des activités et des pratiques liées à la conception des activités scientifiques. Dans le cadre d'une activité scientifique, un programme est un plan structuré qui oriente l'exécution d'une initiative ou d'une activité scientifique au cours d'une période donnée et qui prépare le terrain pour la réalisation du travail scientifique. Il décrit l'objectif, les questions, la conception de l'étude, ainsi que la méthodologie de collecte, d'analyse et d'interprétation des données, la mobilisation de la traduction des connaissances, la diffusion et la mise en œuvre de la science. Un processus de conception inclusif et accessible vise à faire participer divers intervenants intéressés, partenaires, détenteurs de droits et perspectives aux décisions critiques, en promouvant la validité et la fiabilité des résultats afin de rendre la science plus inclusive, plus respectueuse et plus éthique pour tous.

2.2.2. Considérations relatives à l'IDÉA, à l'ACS Plus et aux SCA pour l'établissement d'un programme d'activités scientifiques

Pourquoi est-ce important?

L'intégration de l'IDÉA, de l'ACS Plus et des SCA aux activités scientifiques améliore la stratégie, le processus et les résultats qui orientent les programmes, les politiques et les services destinés aux personnes vivant au Canada, en favorisant l'inclusivité, la réceptivité et l'équité. Lorsqu'elle est planifiée en adoptant une perspective inclusive et éthique, l'activité scientifique peut favoriser la collaboration, promouvoir de bonnes pratiques, permettre une affectation efficiente des ressources, améliorer l'intégrité des résultats et soutenir une prise de décisions éclairée. Pour améliorer la confiance du public et la conformité, nous pouvons nous assurer que ces considérations soutiennent et font avancer l'appel à l'action du greffier.

Rôles et responsabilités

Administrateurs généraux des ministères et des organismes

- Travailler avec les unités pertinentes afin de collaborer avec les Autochtones et les groupes en quête d'équité pour élaborer des lignes directrices, des plans stratégiques (comme la stratégie scientifique du ministère) et des boîtes à outils ministériels et organisationnels qui

mettent l'accent sur l'IDÉA, l'ACS Plus et les SCA dans les activités scientifiques du ministère ou de l'organisme. Lorsque des plans stratégiques existent déjà, prendre des mesures pour intégrer l'IDÉA, l'ACS Plus et les SCA.

- Émettre des directives pour la création de comités de coordination au niveau de la direction, chargés d'orienter et d'appuyer la mise en œuvre du plan d'action sur l'IDÉA, l'ACS Plus et les SCA du ministère ou de l'organisme dans le cadre des initiatives scientifiques inclusives. Cela assure l'harmonisation et la cohérence entre les initiatives internes et externes liées à l'IDÉA, à l'ACS Plus et aux SCA.
- Outiller les unités pertinentes pour mettre en œuvre le plan d'action sur l'IDÉA, l'ACS Plus et la mobilisation des Autochtones afin que les principes de science inclusive soient intégrés aux appels de propositions, et que les scientifiques et employés scientifiques soient informés des exigences et élaborent activement des stratégies pour faire avancer la science inclusive.
- Collaborer avec les unités pertinentes pour élaborer conjointement des protocoles d'entente (PE), des politiques d'intendance autochtones, des stratégies de réconciliation, et des stratégies liées à l'IDÉA et à l'ACS Plus avec des partenaires autochtones et des groupes en quête d'équité et, le cas échéant, des chartes de SCA pour :
 - orienter les activités et initiatives scientifiques au sein des ministères et organismes, ainsi qu'entre eux;
 - faire progresser les occasions d'élaborer conjointement des activités de STIM et des activités scientifiques adaptées à la culture, tout en favorisant la formation sur les compétences interculturelles et les possibilités d'intégration des systèmes de connaissances.
- Collaborer avec les unités appropriées pour établir ou accroître la diversité (comme le genre, l'aptitude, l'expérience, la race) au sein des équipes de gestion, des comités d'évaluation scientifique, d'éthique et d'examen pour :
 - examiner les considérations relatives à l'IDÉA, à l'ACS Plus et aux SCA dans la conception des activités scientifiques;
 - déterminer les obstacles et les facteurs habilitants liés aux pratiques scientifiques inclusives dans les initiatives des ministères et organismes;
 - veiller à ce que les activités scientifiques proposées touchant les peuples autochtones (Premières Nations, Inuit et Métis) et comportant des considérations autochtones respectent les protocoles et lignes directrices internes et externes en matière de mobilisation éthique (voir [Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains – EPTC 2 \(2022\) – Chapitre 9 : Recherche impliquant les Premières Nations, les Inuits ou les Métis du Canada](#)), la Stratégie nationale inuite de recherche et des protocoles de l'Institut de recherche du Nunavut (IRN – [Making Research Work for Nunavummiut | StraightUpNorth.ca](#));
 - veiller à ce que les activités scientifiques proposées concernant des groupes en quête d'équité reposent sur les résultats d'une mobilisation directe auprès de ces groupes et fassent l'objet d'une évaluation par des experts en éthique compétents.
- Veiller à ce que le comité d'éthique de l'intelligence artificielle (IA) dispose de processus de représentation, afin de tenir des consultations auprès des Autochtones et des groupes en

quête d'équité, afin de veiller à ce que le système soit conforme aux principes d'équité et d'inclusivité. Le comité peut être responsable de ce qui suit :

- élaborer conjointement des projets en matière d'IA avec les populations visées par ces projets;
 - établir des normes et des lignes directrices pour l'utilisation de l'IA qui iront de pair avec les principes de science inclusive;
 - examiner et approuver les projets et initiatives en matière d'IA;
 - surveiller les sources de données de configuration de l'IA pour s'assurer que les points de vue des Autochtones et des groupes en quête d'équité sont pris en compte et contribuent de manière significative aux récits scientifiques;
 - établir des normes d'inclusivité et de diversité afin d'éviter les préjugés systémiques dans les modèles;
 - élaborer des programmes de formation et des ressources pour favoriser l'inclusion des Autochtones et des groupes en quête d'équité à l'élaboration et au déploiement de cette technologie;
 - élaborer des programmes de formation et des ressources pour favoriser l'inclusion des Autochtones et des groupes en quête d'équité à l'élaboration et au déploiement de l'IA;
 - garantir l'accessibilité de solutions de rechange plus simples aux projets en matière d'IA. Recommander l'utilisation de l'outil le plus efficace pour traiter les problèmes les plus urgents. Voir la stratégie de l'ASPC sur l'intelligence artificielle en santé publique comme guide;
 - s'engager à examiner et à mettre à jour régulièrement les normes et les programmes de formation en matière d'IA afin de tenir compte des nouvelles considérations éthiques et préoccupations sociétales.
- Établir des groupes de travail composés d'Autochtones et de personnes en quête d'équité au sein des comités de représentation verticale et horizontale, des responsables internes, des secteurs ou des réseaux, pour :
 - fournir un soutien interne et des orientations sur les activités et les initiatives scientifiques;
 - renforcer la communication et la coordination interorganisationnelles et interministérielles efficaces en ce qui concerne les priorités et initiatives liées à l'IDÉA, à l'ACS Plus et aux SCA afin de soutenir des pratiques inclusives uniformes et prospectives. Cela réduit au minimum le chevauchement des efforts et la fatigue liée à la mobilisation;
 - fournir des outils et de l'expertise favorisant des relations intentionnelles et mutuellement bénéfiques avec les Autochtones et les groupes en quête d'équité, faisant la promotion d'une représentation durable et d'un pouvoir décisionnel au sein des projets pertinents;
 - renforcer la capacité des employés à participer efficacement aux activités scientifiques inclusives en leur fournissant une formation, une éducation sur l'histoire des peuples autochtones, des ressources et des outils, et en recensant et en éliminant les obstacles à l'inclusivité.
 - Collaborer avec les bureaux appropriés pour adapter les lignes directrices et les directives existantes en matière de mobilisation éthique des Autochtones et des groupes en quête

d'équité, comme la Stratégie nationale inuite de recherche, les principes de propriété, de contrôle, d'accès et de possession (PCAP) du Centre de gouvernance de l'information des Premières Nations (CGIPN), à l'environnement unique de chaque ministère et organisme, et encourager le personnel à utiliser ces ressources.

- Collaborer avec les parties concernées afin de déterminer et d'adapter des stratégies visant à éliminer les obstacles systémiques qui font en sorte que les Autochtones et les membres de groupes en quête d'équité disposent d'un accès inégal aux possibilités et aux processus de financement des activités scientifiques ou qui les en excluent.

Unités de financement au sein des ministères et organismes

- Intégrer les considérations relatives à l'IDÉA, à l'ACS Plus et aux SCA aux exigences de financement et au processus d'examen par les pairs, afin de faire avancer activement la science inclusive.
- Accroître la représentation des spécialistes autochtones (p. ex. les aînés, les gardiens du savoir et autres) et des membres de groupes en quête d'équité au sein des conseils et des comités d'approbation du financement afin que leurs voix et leurs expériences soient accueillies de manière utile et éthique, et qu'elles puissent orienter les processus décisionnels.
- Adopter une pratique d'examen localisée et veiller à ce que les membres des conseils et comités d'approbation disposent de connaissances régionales, culturelles et linguistiques pour :
 - favoriser une meilleure harmonisation avec les priorités locales et les besoins des collectivités;
 - assurer l'adhésion aux principes d'intégrité scientifique dans les applications et les activités scientifiques touchant des groupes en quête d'équité, les peuples autochtones ou comportant des considérations autochtones;
 - recenser et supprimer les obstacles systémiques auxquels font face les groupes en quête d'équité et les Autochtones dans le cadre du processus de financement;
 - assurer le respect des protocoles et des lignes directrices internes et externes établis, notamment l'Énoncé de politique des trois conseils, et les protocoles de l'Institut de recherche du Nunavut (IRN – [Making Research Work for Nunavummiut | StraightUpNorth.ca](#)) pour les applications de recherche et les activités scientifiques.
- Lors du financement de projets en matière d'IA, promouvoir la représentation des groupes autochtones et des groupes en quête d'équité au sein des conseils et comités d'approbation de l'IA pour :
 - assurer la surveillance et l'examen du processus décisionnel inclusif;
 - établir et examiner les normes et les lignes directrices pour le financement des propositions de projets d'IA afin d'assurer l'harmonisation avec les nouvelles considérations éthiques et les préoccupations sociétales.
- Dans la mesure du possible, soutenir les petites et moyennes entreprises (PME) qui aident les organisations à diversifier leur main-d'œuvre, à maintenir en poste des talents issus de la diversité et à mettre en œuvre des stratégies inclusives.

- Lorsque c'est possible, financer les établissements d'enseignement au moyen de mesures de sensibilisation ciblées afin de faire avancer les considérations liées à l'IDÉA, à l'ACS Plus et aux SCA.
- Lancer un questionnaire de déclaration volontaire lors des processus de candidature afin de soutenir la mesure et le suivi des progrès liés aux objectifs, aux chartes et aux cadres scientifiques inclusifs. En ce qui concerne la déclaration volontaire des Autochtones, voir [Conseils de la Commission ontarienne des droits de la personne sur la confirmation des revendications d'identité autochtone](#).

Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques

- Réfléchir aux principes en matière de science inclusive énoncés à des niveaux supérieurs et les mettre en application. Établir, au sein de l'équipe scientifique et avec toutes les parties, des principes directeurs inclusifs et éthiques afin d'assurer l'intégration des considérations liées à l'IDÉA, à l'ACS Plus et aux SCA aux activités scientifiques.
- Collaborer avec les titulaires des droits des peuples autochtones, les groupes en quête d'équité et les spécialistes communautaires afin de créer des groupes consultatifs autochtones et des groupes consultatifs de personnes en quête d'équité, afin de fournir une orientation adaptée par rapport à la science et d'inciter l'application des principes d'IDÉA, de l'ACS Plus et des SCA.
- Dans la mesure du possible, réunir des partenaires autochtones et /ou des partenaires issus de groupes en quête d'équité afin de créer une équipe inclusive et tenant compte de l'éthique, chargée d'élaborer conjointement des projets scientifiques, de l'idée de départ à son évaluation. Cette approche permet d'intégrer efficacement les visions du monde autochtones et occidentales (en utilisant une [approche à double perspective](#)), à la fois pour les projets qui offrent des possibilités d'amélioration des avantages et pour les projets qui peuvent avoir des effets négatifs ou involontaires sur eux.
- Collaborer avec les Autochtones et les groupes en quête d'équité, en intégrant des ressources sur la compétence culturelle ainsi que des outils de planification de la mobilisation afin de veiller à ce que les systèmes de connaissances diversifiés soient intégrés, de manière significative et respectueuse, à tous les aspects des activités scientifiques, y compris la conception, l'évaluation des risques et la prise de décisions, en plus d'être pris en considération dans le cadre de tous ces aspects. Cette approche garantit que chaque étape du processus tienne compte des considérations culturelles et les intègre.
- Le cas échéant, recenser et mobiliser les organisations et les collectivités externes susceptibles d'être touchées, de manière positive ou non, par l'activité scientifique proposée, et déterminer leurs intérêts ou besoins à cet égard.
- Établir des objectifs clairs et concrets, qui vont de pair avec le mandat de l'organisation et les besoins des collectivités, pour s'assurer que les efforts scientifiques sont ciblés, pertinents et représentatifs de diverses perspectives et divers systèmes de connaissances, particulièrement lorsque plusieurs cultures et populations sont touchées.
- Fournir un soutien scientifique et la souplesse nécessaire pour favoriser la participation efficace des Autochtones et des groupes en quête d'équité aux projets et aux activités mutuellement avantageuses.

- Collaborer avec les Autochtones, les gouvernements, les collectivités, leurs organes d'examen scientifique respectifs et les groupes en quête d'équité pour :
 - recenser et respecter toutes les politiques en matière d'intendance des données, les exigences liées aux activités scientifiques, ainsi que les protocoles relatifs à la collecte, à l'utilisation et à la conservation des données des Autochtones et des groupes en quête d'équité, en plus de recueillir et de protéger les renseignements qui orientent les travaux scientifiques;
 - veiller à ce que les programmes et les initiatives scientifiques tiennent compte des considérations relatives à l'IDÉA, à l'ACS Plus et aux SCA et des lois, et soient mis en œuvre de manière respectueuse de la culture. Voir, par exemple, la [Politique du Conseil de recherches en sciences humaines \(CRSH\) sur la transparence et la prise de décisions pour gérer les données de déclaration volontaire ÉDI](#) et les principes [de PCAP pour les Premières Nations](#) et la souveraineté des données.
- Travailler en collaboration et respecter les partenaires autochtones, les titulaires des droits des peuples autochtones et les groupes en quête d'équité, dans le cadre d'accords collectifs et collaboratifs dirigés par ces groupes, ainsi que des exigences, lignes directrices et protocoles liés aux activités scientifiques en matière de co-développement et de méthodes participatives, afin que les peuples autochtones et les groupes en quête d'équité aient le pouvoir d'influencer et de prendre des décisions concernant les activités scientifiques. Voir l'entente de collaboration fondée sur une [Entente sur les répercussions et les avantages pour les Inuits \(ERAI\)](#) signée en 2023 et les [Principes d'élaboration conjointe entre les Inuit et la Couronne](#) à titre d'exemple.
- Lors de la participation à des travaux sur le terrain, élaborer conjointement des lignes directrices et des ressources d'intervention d'urgence adaptées aux Autochtones et aux groupes en quête d'équité.
- Lorsque des projets scientifiques sont confiés à des entrepreneurs ou à des collaborateurs externes en sous-traitance, communiquer les valeurs et les principes à suivre pour mobiliser les parties des collectivités autochtones et des groupes en quête d'équité. Définir des attentes claires en matière de rapports afin de démontrer le respect des lignes directrices en matière de science inclusive.
- Les études auxquelles participent des personnes doivent :
 - respecter les lignes directrices et les politiques éthiques établies, comme l'[Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains – EPTC 2](#);
 - adopter une approche intersectionnelle de l'ACS Plus (p. ex. en tenant compte du genre, de l'âge, du sexe, de la race, de l'ethnicité, du niveau de revenu, de la culture, du statut d'immigration, de l'incapacité et autres), en prenant en considération comment les interactions entre des identités pertinentes influencent le travail scientifique;
 - collaborer avec les parties pertinentes pour déterminer les répercussions des activités scientifiques sur divers groupes aux identités multiples, et trouver des solutions pour atténuer les conséquences négatives imprévues.
- Lors de l'utilisation de l'IA ou des algorithmes d'apprentissage automatique :

- évaluer s’il existe d’autres options et, si c’est le cas, déterminer pourquoi l’IA et les algorithmes sont utilisés à la place des mécanismes ou méthodes existants;
- évaluer comment l’IA ou les algorithmes d’apprentissage automatique sont utilisés en science (p. ex. traitement des données, prise de décisions et autres), ainsi que les répercussions potentielles sur les personnes vivant au Canada;
- respecter la Directive sur la prise de décisions automatisée du GC. Cette directive fournit un cadre visant à garantir que les systèmes automatisés sont utilisés de manière responsable, en mettant particulièrement l’accent sur le recensement et la correction des biais susceptibles d’influencer les processus décisionnels. Elle comprend l’outil d’évaluation de l’incidence algorithmique (EIE), conçu pour aider les établissements à évaluer et à atténuer les risques associés aux systèmes de prise de décisions automatisés;
- doter les équipes de projet scientifique des compétences nécessaires pour reconnaître les biais inhérents, les corriger et, si cela n’est pas faisable, en tenir compte dans les recommandations ou décisions;
- s’engager à examiner et à mettre à jour régulièrement les modèles d’IA élaborés (au minimum deux fois par année) afin de veiller à ce qu’ils aillent de pair avec les nouvelles considérations éthiques et les préoccupations sociétales.
- Recueillir et utiliser des données désagrégées pour cerner plus facilement les inégalités.

2.2.3. Indicateurs de rendement et de rapports clés

Rôles et responsabilités

Administrateurs généraux des ministères et des organismes

- Outiller les bureaux et les secteurs concernés pour :
 - évaluer le nombre de projets, de politiques et de programmes scientifiques qui intègrent des facteurs, comme la race, le genre, l’aptitude et autres, à l’analyse, à la prestation des services et à l’évaluation;
 - suivre les taux de réussite des propositions préparées par des femmes, des personnes issues de groupes en quête d’équité, des Autochtones, des personnes en situation de handicap et des scientifiques racisés, ainsi que les montants des fonds reçus. Ces mesures permettent d’évaluer l’efficacité des considérations liées à l’ACS Plus dans le cadre du processus d’évaluation des propositions;
 - assurer le suivi du nombre et de la proportion de collaborations et de partenariats établis entre les ministères et organismes et les partenaires autochtones, les détenteurs de droits et les groupes en quête d’équité;
 - suivre les activités scientifiques inclusives dans le cadre d’une enquête régulière et en faire état;
 - évaluer les expériences des Autochtones et des groupes en quête d’équité qui travaillent avec le ministère ou l’organisme, et élaborer une approche respectueuse de la culture pour recueillir et gérer ces données afin d’assurer le suivi de tout problème recensé;

- examiner la volonté des Autochtones et des groupes en quête d'équité de continuer à collaborer avec l'organisme ou le ministère, y compris le fait d'évaluer si l'aide financière fournie est suffisante pour assurer leur participation;
- surveiller le nombre de conseils ou de comités d'examen qui veillent à l'intégration de l'IDÉA, de l'ACS Plus et des SCA aux propositions afin de soutenir l'effort en matière d'adaptation culturelle et d'intégrer des approches inclusives;
- élaborer et appliquer un cadre de surveillance et des mesures relatives à l'IDÉA, à l'ACS Plus et aux SCA, afin d'évaluer des projets ou des initiatives scientifiques et de recenser et d'intégrer des indicateurs de rendement;
- surveiller la représentation des Autochtones et des groupes en quête d'équité dans les classifications STIM au sein de l'effectif du ministère ou de l'organisme. Inclure les groupes en quête d'équité quand vient le temps de déterminer les indicateurs de rendement et de rapports clés;
- évaluer la rémunération accordée aux membres des comités ou des conseils et déterminer si elle diffère entre certains groupes de population;
- surveiller le nombre d'employés qui ont suivi une formation sur l'ÉDI et l'ACS Plus ou une formation d'apprentissage sur les Autochtones.

Unités de financement au sein des ministères et organismes

- Collaborer avec des organismes, comme le Secrétariat du Conseil du Trésor et Statistique Canada, pour tirer parti de leurs données statistiques sur divers paramètres, dans le but de mieux comprendre les dimensions et principes de l'ACS Plus, y compris les aspects liés à la diversité de l'accès et de la participation.
- Promouvoir les considérations liées à l'IDÉA, à l'ACS Plus et les Autochtones lors de la collecte de données en encourageant les pairs évaluateurs et les participants à faire une déclaration volontaire. En ce qui concerne la déclaration volontaire des Autochtones, voir [Conseils de la Commission ontarienne des droits de la personne sur la confirmation des revendications d'identité autochtone](#). Cet effort vise à surveiller et à améliorer la représentation des groupes en quête d'équité parmi les activités scientifiques.
- Surveiller le taux de soumission et de financement des propositions dirigées par des scientifiques autochtones ou membres d'au moins l'un des groupes en quête d'équité, ainsi que le montant du financement accordé. Ces mesures permettent d'évaluer l'efficacité des considérations liées à l'ACS Plus dans le cadre du processus d'évaluation des propositions.
- Surveiller le nombre de membres de comité d'examen par les pairs qui sont issus de groupes autochtones et de groupes en quête d'équité, et en faire état. Fixer un seuil en dessous duquel des mesures doivent être prises pour combler les lacunes.
- Évaluer la rémunération accordée aux membres des comités ou des conseils et déterminer si elle diffère entre certains groupes de population.
- Surveiller la proportion d'employés qui ont suivi une formation sur l'ÉDI et l'ACS Plus ou une formation d'apprentissage sur les Autochtones, et en faire état.

Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques

- Surveiller séparément le nombre de projets dans le cadre desquels des communautés autochtones et des groupes en quête d'équité participent à l'élaboration commune et à la mise en œuvre d'activités scientifiques. Évaluer les tendances au fil du temps et recenser les réponses pour tenir compte des obstacles systémiques.
- Évaluer la volonté et l'expérience des partenaires autochtones, des détenteurs de droits et des groupes en quête d'équité quand vient le temps de continuer à travailler avec l'équipe ou dans le cadre du projet.
- Collaborer avec les ressources humaines (RH) pour surveiller le nombre de contrats de service ou de lettres d'ententes sur la formation sur les principes de PCAP conclus avec des aînés autochtones, des organisations autochtones nationales et d'autres organisations, et en faire état.

2.3. Secteur prioritaire 2 : Pratique d'activités scientifiques inclusives

2.3.1. Contexte

Cette section fournit aux MOVS des pratiques exemplaires et des ressources favorisant l'intégration de l'IDÉA, de l'ACS Plus, et les méthodologies scientifiques autochtones dans la pratique ou la mise en œuvre des activités scientifiques. La pratique scientifique inclusive met l'accent sur l'environnement scientifique, ainsi que la diversité et les contributions des personnes qui participent, collaborent et contribuent à la recherche. Cela permet de s'assurer que les utilisateurs de ces lignes directrices agissent de manière intentionnelle et proactive quand vient le temps de faire ce qui suit :

- recruter et maintenir en poste une équipe diversifiée qui a un accès équitable au mentorat, à la formation et aux possibilités de renforcement des capacités;
- créer un milieu de travail inclusif, où chaque personne se sent respectée, valorisée et appréciée.

2.3.2. Environnement de travail scientifique

Pourquoi est-ce important?

L'environnement de travail a d'importantes répercussions sur la créativité, la productivité et le bien-être des employés. Les employés qui se sentent intégrés, valorisés et respectés au sein de leur équipe et sur leur lieu de travail sont plus susceptibles d'être productifs et mobilisés, en plus d'innover pour trouver de bonnes solutions aux problèmes de la société. C'est pourquoi il faut déployer beaucoup d'efforts pour éliminer les microagressions, le racisme, le capacitisme, l'iniquité et toutes les formes de préjugés. Chacun a un rôle à jouer dans l'humilité culturelle, la création d'un environnement de travail collaboratif, solidaire, inclusif et sans obstacles.

Rôles et responsabilités

Administrateurs généraux des ministères et des organismes

- Créer des secteurs, des directions générales et des bureaux chargés d'intégrer l'IDÉA, l'ACS Plus, ainsi que les valeurs et l'éthique autochtones à l'ensemble des activités du ministère et de l'organisme. Parmi les exemples, il y a le Secteur Nòkwewashk et le Centre d'expertise de l'ACS+ de RNCAN; le Groupe sur les STIM-A; la Division des sciences autochtones d'ECCC et le Centre d'expertise en ACS Plus; le bureau de vérité, réconciliation, équité, diversité, inclusion et accessibilité (VRÉDIA) d'Ingenium; l'équipe responsable de la stratégie et de la mobilisation autochtones du CNRC; le Bureau de la science autochtone (BSA) de l'ACIA; et le Bureau de liaison scientifique avec les Autochtones (BLSA) d'AAC.
- Créer des plans d'action relatifs à l'IDÉA, à l'ACS Plus et aux SCA, des plans d'action pour l'accessibilité et la lutte contre le racisme, des documents de sensibilisation à la culture autochtone et des feuilles de route qui cherchent notamment à éliminer les obstacles en milieu de travail.
- Mettre en place des groupes de travail de représentation verticale et horizontale et un comité de gouvernance diversifié, qui constitueront les principaux forums de mobilisation afin de faire ce qui suit :
 - orienter et soutenir la mise en œuvre et la promotion des initiatives liées à l'IDÉA;
 - discuter des engagements et des déclarations en matière de lutte contre le racisme, en assurer la mise en œuvre et améliorer la culture organisationnelle de travail.
- Collaborer activement avec divers syndicats, partenaires autochtones, détenteurs de droits et réseaux d'équité, ainsi que les planificateurs en matière d'IDÉA, d'ACS Plus et de SCA pour :
 - soutenir les possibilités de formation qui renforcent la sensibilisation et la compréhension à l'égard des défis auxquels font face les peuples autochtones et les communautés en quête d'équité;
 - offrir des programmes et des initiatives ciblés qui fournissent des ressources, renforcent la capacité et augmentent l'inclusion tout au long du cycle de carrière des groupes en quête d'équité;
 - s'attaquer aux obstacles et aux défis cernés en matière de participation au moyen des mécanismes de production de rapports organisationnels sur l'IDÉA, l'ACS Plus et les SCA.
- Créer des laboratoires inclusifs et accessibles en éliminant les obstacles physiques et en assurant la participation de tous, particulièrement des personnes en situation de handicap. Cela peut se faire, par exemple, en :
 - faisant des rénovations et en apportant des améliorations en matière d'accessibilité dans les bâtiments, notamment des portes accessibles, une signalisation améliorée, un protocole pour les personnes nécessitant de l'aide lors d'une évacuation d'urgence, ainsi que des améliorations logicielles dans les salles de réunion;
 - veillant à ce que les nouveaux bâtiments répondent aux exigences de la [*Loi canadienne sur l'accessibilité*](#).
- Habilitier les réseaux d'employés à lancer des initiatives et à orienter les politiques qui favorisent des environnements inclusifs et accessibles, tout en fournissant aux membres

des espaces sûrs pour faire des échanges, collaborer pour atteindre des objectifs communs, organiser des événements et des séances, et plaider auprès de la haute direction et la consulter au sujet des nouvelles politiques et propositions afin de s'assurer qu'elles intègrent des perspectives variées avant leur mise en œuvre.

- Désigner et soutenir les dirigeants pour qu'ils jouent un rôle important dans la mobilisation de la direction et des employés en faveur du changement, l'intégration de nouvelles façons de penser dans la culture organisationnelle, l'établissement de processus pour évaluer l'adoption et la conformité, et le soutien aux efforts des initiatives communautaires et menées par les ministères ou organismes visant à favoriser un milieu de travail sain et inclusif.
- Promouvoir une culture de coopération et de collaboration qui valorise les droits en matière de langues officielles et les droits autochtones, et en fait la promotion.
- Accroître la visibilité et l'accessibilité des ressources. Par exemple, si cela n'existe pas déjà, collaborer avec l'équipe des communications pour créer des pages intranet accessibles réservées aux réseaux des employés en quête d'équité dirigés par les employés, avec une « icône d'accessibilité » sur le bureau du personnel afin de permettre un accès à la page intranet en un clic.
- En collaboration avec les experts en la matière, les groupes d'EE et les RH, élaborer des ressources, comme des trousse, des outils, de la formation et des documents d'orientation axés sur l'IDÉA visant à renforcer les connaissances et la sensibilisation des gestionnaires par rapport aux priorités et aux responsabilités gouvernementales et ministérielles en matière d'IDÉA, dans le but de constituer une main-d'œuvre diversifiée et de créer des milieux de travail inclusifs et accessibles. Consulter, à titre d'exemples, des ressources internes, comme la [trousse à outils des gestionnaires d'AAC](#), l'[outil d'autoévaluation pour une science inclusive de RNCan](#) et le programme d'études de Weaving Knowledge.
- Collaborer avec les secteurs pertinents pour désigner des co-champions de la mobilisation autochtone afin d'intégrer les perspectives autochtones dans le leadership et la prise de décisions. Les co-champions devraient jouer un rôle essentiel dans la mobilisation de la direction et des employés en faveur du changement, l'intégration de nouvelles façons de penser dans la culture organisationnelle, et le soutien aux efforts des initiatives communautaires visant à favoriser un milieu de travail sain et inclusif.
- Élaborer et lancer un plan d'équité salariale comme l'exige la [Loi sur l'équité salariale](#), en consultation avec les employés. Établir des stratégies visant à renforcer les pratiques inclusives au sein du ministère ou de l'organisme, notamment par l'entremise de formations ciblées pour accroître la sensibilisation à l'accessibilité, de mesures visant à réduire les écarts de représentation des personnes en situation de handicap et du soutien pour intégrer l'innovation accessible dans la prestation des programmes.
- Surveiller les réponses au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux portant sur le respect des différences individuelles et les activités favorisant un effectif diversifié. Ces données permettent de déterminer les forces et les points à améliorer en matière de milieu de travail inclusif.
- Collaborer avec les bureaux pertinents afin d'établir des cadres d'avancement professionnel qui reconnaissent et valorisent l'intégration des principes d'IDÉA, de l'ACS Plus et des SCA.

- Publier des rapports annuels décrivant les progrès réalisés pour mettre en œuvre le plan d'action sur l'IDÉA pour l'effectif et le milieu de travail, y compris les mécanismes pour consulter les employés au sujet des questions d'équité, comme le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi et le Rapport annuel sur le multiculturalisme de l'ACIA.
- Participer à des comités de coordination inter organismes, comme le [Groupe interministériel sur les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques autochtones \(STIM-A\)](#), afin d'accroître le soutien aux priorités autochtones dans les travaux scientifiques, ainsi que d'échanger et de transférer des pratiques exemplaires en matière d'IDÉA, d'ACS Plus et de SCA.
- Établir des systèmes de cotes d'indice sur la diversité et l'inclusion (DI) afin de mesurer les progrès du ministère par rapport aux objectifs en matière d'inclusion. Voir le [système de cotes d'indice sur la diversité et l'inclusion \(DI\) de la Stratégie de DEI d'AAC](#) pour obtenir des idées.

Ressources humaines

- Accroître la sensibilisation, la compréhension et l'accès en ce qui a trait aux données internes sur l'équité en matière d'emploi (p. ex. l'écart salarial, le taux de promotion, la capacité organisationnelle) afin de mesurer les progrès réalisés par rapport aux initiatives ministérielles en matière d'équité.
- Établir certains mécanismes, comme la collecte de renseignements de déclaration volontaire, et promouvoir la transparence des données par l'entremise de mises à jour trimestrielles aux directions et aux régions afin de faciliter la surveillance du rendement en matière d'équité des programmes, projets et initiatives scientifiques, ainsi que pour favoriser la diversité. Ces données peuvent également appuyer des initiatives ciblées visant à accroître la représentation des groupes traditionnellement marginalisés.
- Élaborer des politiques intégrant un ensemble d'exigences obligatoires sur la collecte, l'utilisation, la conservation et la divulgation des données de déclaration volontaire provenant des groupes visés par l'EE.
- Promouvoir la politique du ministère ou l'organisme sur les mesures d'adaptation auprès des employés et les encourager à utiliser volontairement les ressources disponibles, comme le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, et à consulter le [Centre d'expertise sur les mesures d'adaptation en ce qui a trait aux besoins en matière de mesures d'adaptation](#) pour répondre aux besoins en matière d'accommodement.
- Créer des espaces de travail sécuritaires et inclusifs par l'entremise de groupes de ressources des employés et d'occasions de mentorat, comme les « mentors » du [programme national de mentorat](#).
- Élaborer des stratégies et des recommandations afin de répondre à toutes les modifications apportées aux exigences linguistiques des postes ayant des fonctions de supervision (voir la [Loi sur les langues officielles](#)).
- Entreprendre des campagnes de recherche et d'éducation pour intégrer les considérations liées à l'IDÉA, à l'ACS Plus et aux SCA à la modernisation du processus des RH.

- Suivre et comparer les rapports officiels et informels sur les milieux non inclusifs, le harcèlement et la discrimination.
- Fournir des services aux employés victimes de harcèlement et de discrimination et veiller à ce que des mécanismes soient en place pour résoudre rapidement ces situations.
- Inviter les réseaux dirigés par les employés en quête d'équité à participer à l'intégration des nouveaux membres du personnel afin de faire connaître ces réseaux et d'offrir une communauté et un soutien aux employés issus de groupes en quête d'équité.
- Élaborer et institutionnaliser des politiques visant à ce que les personnes ayant pris des congés professionnels ou assumant des responsabilités en matière de soins ne soient pas désavantagées dans les décisions liées à l'emploi ou au financement.

Équipe des communications et de la sensibilisation

- Célébrer et promouvoir le bilinguisme au moyen de divers messages, outils, ressources et événements organisationnels tout au long de l'année. Soutenir les activités visant à se réapproprier les langues autochtones, à les revitaliser, à les maintenir et à les renforcer (voir le [Bureau du commissaire aux langues autochtones](#) pour des lignes directrices supplémentaires).
- Promouvoir tous les événements thématiques, comme la Semaine nationale de l'accessibilité, la journée Bell Cause pour la cause, la Journée nationale des soignants, le Mois de la sensibilisation à la parole et à l'audition, le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois de l'histoire des femmes, ainsi que la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.
- Promouvoir auprès du personnel le napperon organisationnel sur l'IDÉA par l'intermédiaire des nouvelles sur le site intranet, d'articles, de courriels, de publicités ou d'autres mécanismes de communication internes. Mettre en évidence les ressources et les renseignements fournis par des sources, comme l'École de la fonction publique du Canada (EFPC).
- Fournir au personnel une liste des périodes importantes sur le plan culturel et religieux dont il convient de tenir compte lors de la planification de réunions et d'événements.
- Accroître la sensibilisation du personnel et lui offrir une formation sur les termes appropriés à utiliser en ce qui concerne les sujets autochtones.
- Élaborer des politiques et des lignes directrices favorisant l'inclusivité, notamment en intégrant des pratiques liées à la réconciliation, à l'IDÉA et à l'ACS Plus, et en assurant l'accessibilité dans les communications et les efforts de sensibilisation.
- Utiliser bon nombre d'outils de communication (p. ex. un bulletin hebdomadaire ou un article mensuel) pour encourager tous les employés à promouvoir un milieu de travail inclusif, éthique et accessible, par exemple, la série « Ce mois-ci en matière de diversité » d'AAC.
- Obtenir un consentement éclairé et continu pour mettre en lumière les scientifiques et les employés issus de divers horizons sur les médias sociaux du ministère.

Réseaux et comités

- Offrir aux membres des réseaux et des comités des espaces sûrs pour échanger et collaborer à l'atteinte d'objectifs communs, organiser des événements et des séances, en plus de tenir des consultations sur les nouvelles politiques et propositions afin de s'assurer qu'elles intègrent des perspectives variées avant leur mise en œuvre.
- Organiser des événements et des activités permettant à tous les employés de recenser et d'éliminer les obstacles à l'inclusivité. Ces initiatives peuvent favoriser un changement culturel plus profond, tout en renforçant l'intégration des considérations liées à l'IDÉA, à l'ACS Plus et aux SCA.
- Échanger des pratiques exemplaires, accroître la sensibilisation et promouvoir une culture d'inclusion au sein du ministère ou de l'organisme, ainsi qu'entre les différentes équipes.
- Mettre à profit l'expérience collective de l'ensemble du personnel du ministère pour orienter les politiques et les initiatives visant à créer des milieux de travail plus inclusifs et accessibles.

Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques

- Travailler avec l'équipe pour définir des objectifs en matière d'IDÉA, d'ACS Plus et de SCA, mettre sur pied un groupe de travail et désigner un champion du savoir autochtone ou un champion de l'IDÉA et de l'ACS Plus au sein de l'équipe afin de superviser la mise en œuvre de ces objectifs.
- Adapter les ressources existantes en matière d'IDÉA, d'ACS Plus et de SCA, ainsi que les possibilités de renforcement des capacités provenant de sources internes et externes, aux réalités propres à chaque équipe afin de promouvoir un rendement élevé et une mobilisation soutenue. À titre d'exemple, consulter la section 2 du Guide du CRSNG pour la prise en compte des considérations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans les initiatives scientifiques.
- Collaborer activement en impliquant les Autochtones et les personnes issues d'autres groupes en quête d'équité comme partenaires dans la science, en :
 - par exemple, élaborant conjointement et en mettant en œuvre des programmes d'activités scientifiques;
 - s'engageant à réaliser des activités scientifiques sur la terre. Les connaissances autochtones se fondent souvent sur le lieu et sont traduites/échangées dans le cadre d'expériences physiques. La mobilisation des communautés autochtones est d'autant plus forte lorsqu'il est possible de faire des rencontres dans la communauté et de nouer des relations avec elle;
 - solliciter les conseils des aînés autochtones en résidence afin d'enrichir les engagements existants;
 - mobiliser de manière significative l'équipe pour superviser les objectifs d'intégration de l'IDÉA, de l'ACS Plus et des SCA.
- Faire participer les Autochtones et les membres des membres de l'équipe en quête d'équité à la prise de décisions concernant le fonctionnement de l'équipe et les divers aspects du travail scientifique, au même titre que les autres membres de l'équipe.

- Favoriser une communication ouverte, régulière et significative avec les membres de l'équipe et entre eux, dans le but :
 - d'assurer et de renforcer un espace sûr et un sentiment positif d'appartenance à la communauté;
 - de tenir des discussions internes avec l'équipe sur l'IDÉA, l'ACS Plus et les SCA afin de favoriser une culture d'inclusion et d'appartenance.
- Encourager les membres de l'équipe à utiliser volontairement les ressources liées aux mesures d'adaptation en milieu de travail, comme le [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC](#), et à consulter le [Centre d'expertise sur les mesures d'adaptation](#) afin de répondre à leurs besoins en matière de mesures d'adaptation, ce qui leur permettra de travailler sans obstacle et de briller dans leur carrière.
- Fournir l'information et les ressources nécessaires pour favoriser la participation efficace et éthique des membres des groupes visés par l'EE au sein des équipes, des groupes de travail et autres forums afin qu'ils puissent offrir des conseils, signaler les obstacles en milieu de travail et collaborer dans le cadre des solutions et initiatives liées à l'IDÉA, à l'ACS Plus et aux SCA.
- Promouvoir l'accès à des mesures de soutien en santé mentale qui sont adaptées sur le plan culturel pour le personnel, lorsqu'elles sont offertes.
- Encourager les membres de l'équipe à signaler tout obstacle à l'accessibilité physique dans le bâtiment à l'équipe responsable de la gestion des installations, et établir un calendrier de suivi pour veiller à ce que les problèmes soient résolus rapidement.

2.3.3. Établir une équipe inclusive (interne/externe)

Pourquoi est-ce important?

Des preuves empiriques montrent que les équipes de projets scientifiques ayant des origines, des identités et des expériences diversifiées offrent une variété de perspectives qui améliorent la créativité et la solidité du travail scientifique (Nature, 2018). La mise en œuvre de stratégies délibérées et proactives visant à recenser et à supprimer les obstacles systémiques au recrutement et au maintien en poste des Autochtones et de personnes appartenant à des groupes en quête d'équité est essentielle pour atteindre l'excellence. Il convient de réfléchir de manière critique à la manière dont les offres d'emploi sont publiées et à l'endroit où elles le sont, aux critères pris en compte pour sélectionner les candidats et à la composition du comité de sélection. Certaines données probantes, comme les résultats de l'initiative [Unis dans la diversité](#) (GC, 2017), ont révélé que des exigences particulières en matière d'emploi limitent la capacité des Autochtones à postuler et à se qualifier pour les postes offerts. Cela soutiendrait des politiques adaptatives et actives qui tiennent compte des priorités nuancées de tous les groupes, qui sont dynamiques et peuvent évoluer lors de courtes périodes.

Rôles et responsabilités

Administrateurs généraux des ministères et des organismes

- Collaborer avec les réseaux et les groupes d'employés autochtones et de personnes en quête d'équité pour élaborer une feuille de route sur la sensibilisation et des ressources (voir la [Stratégie de diversité, d'inclusion et d'équité en matière d'emploi \(DIEE\) d'ECCC, la politique et la feuille de route sur les compétences culturelles autochtones de l'ASPC](#) à titre d'exemples) afin de recenser et d'éliminer les obstacles auxquels font face les groupes visés par l'EE, d'orienter les initiatives et les pratiques d'embauche des ministères et de contribuer à l'amélioration continue.
- Lorsqu'il existe déjà une feuille de route en matière de sensibilisation et de sensibilité aux réalités culturelles, il convient de l'examiner afin d'évaluer son efficacité et de promouvoir une amélioration continue.
- Collaborer avec les RH et créer des groupes de travail pour discuter des moyens d'accroître la diversité, établir et appliquer des objectifs d'équité et les engagements organisationnels en matière d'IDÉA, et les mettre en œuvre, en prévoyant des conséquences sur la gestion du rendement des cadres.
- Lancer des programmes de parrainage, de mentorat et de maintien en poste des employés qui soutiennent et outillent les Autochtones et d'autres groupes en quête d'équité en favorisant le perfectionnement professionnel, en créant des réseaux et en soutenant l'avancement professionnel.
- Accorder la priorité à la diversité et à l'inclusion, mettre en œuvre des processus d'évaluation inclusifs et des initiatives ciblées en matière d'embauche, de formation, de maintien en poste et de progression de carrière pour les Autochtones et les groupes en quête d'équité.
- Collaborer avec les bureaux concernés pour fournir des formations sur les préjugés inconscients et les compétences culturelles et proposer des programmes de mentorat et de perfectionnement du leadership afin de soutenir l'avancement professionnel des groupes en quête d'équité.
- Établir des contrats avec des fournisseurs de services aux Autochtones qui mettent l'accent sur le soutien au perfectionnement professionnel des employés autochtones, y compris la formation linguistique.

Unités de financement au sein des ministères et organismes

- Mobiliser les comités d'IDÉA du ministère et de l'organisme, et mettre en œuvre des mesures d'IDÉA dans le cadre des programmes de financement et des concours.

Ressources humaines

- S'engager à promouvoir l'IDÉA tout au long du cycle de vie des talents en fixant des objectifs et cibles pluriannuels en matière d'embauche, de représentation, de mentorat, de promotion et d'équité salariale pour les étudiants et les employés autochtones, les

membres des minorités visibles, les femmes et les personnes en situation de handicap, par catégorie professionnelle, et en suivant les progrès accomplis, afin que le processus décisionnel au sein du ministère tienne compte de leurs perspectives.

- Mettre régulièrement à jour les objectifs pluriannuels d'embauche, de représentation et de promotion en fonction des données les plus récentes, les intégrer à la stratégie ou au plan d'action d'IDÉA du ministère, les rendre accessibles à tous les employés, et informer et mobiliser les administrateurs et les membres de la haute direction par l'intermédiaire des comités exécutifs afin qu'ils puissent s'affairer à atteindre les objectifs.
- Examiner régulièrement les pratiques et les politiques de recrutement pour constituer des équipes scientifiques diversifiées afin de soutenir la croissance de la diversité au sein de l'équipe, notamment en offrant aux candidats la possibilité de demander des mesures d'adaptation avec des données de groupes en quête d'équité se trouvant dans les ministères et organismes.
- Accroître la diversité au sein des comités de sélection en assurant la participation de groupes en quête d'équité.
- Collaborer avec la haute direction pour formuler et mettre en œuvre des politiques relatives aux pratiques d'embauche inclusives.
- Fournir les ressources et les outils nécessaires pour permettre aux gestionnaires d'embauche d'adapter les pratiques d'embauche inclusives en utilisant des processus d'entrevue structurés, des méthodes de recrutement, une liste de vérification de l'embauche inclusive et des stratégies de sensibilisation, comme des programmes/plateformes pour les étudiants autochtones estivaux, afin d'attirer des candidats issus de groupes en quête d'équité.
- Mettre en place des programmes de mentorat et de parrainage pour les employés visés par l'EE afin de soutenir l'engagement de perfectionner des cadres dirigeants potentiels issus de groupes en quête d'équité pour accroître la diversité de la représentation au sein des postes de la haute direction.
- Promouvoir des pratiques qui favorisent l'IDÉA, l'ACS Plus et les SCA dans les initiatives scientifiques, qui soutiennent un lieu de travail diversifié et inclusif accueillant des perspectives, des expertises et des expériences variées pour stimuler l'innovation scientifique.
- Élaborer un plan de recrutement pour les groupes de relève des cadres qui soutient l'EE, comme l'initiative d'identification des futurs dirigeants noirs menée par le Réseau fédéral des cadres de noirs ou le Programme de gestion de carrière pour les employés autochtones (PGCEA) mené par Services aux Autochtones Canada (SAC).
- Procéder à une dotation collective annuelle, en ciblant les candidats en quête d'équité dans les catégories professionnelles pour lesquelles des objectifs numériques pluriannuels ont été définis, comme les postes scientifiques et professionnels, les postes administratifs, les postes opérationnels et les postes de direction.
- Échanger les informations sur la disponibilité de la main-d'œuvre, mettant en évidence les écarts en matière d'équité en emploi au niveau des directions, des secteurs et des groupes professionnels, avec les conseillers en dotation et les gestionnaires d'embauche, afin d'éclairer leur prise de décision lors du recrutement et de l'embauche.

Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques

- Augmenter la représentation des groupes autochtones et des groupes visés par l'EE au sein des équipes scientifiques afin de garantir que leurs voix et leurs expériences sont bien accueillies et qu'elles sont intégrées de manière significative et appropriée pour orienter les processus décisionnels.
- Renforcer les compétences interculturelles de l'équipe afin de collaborer de manière efficace, éthique et respectueuse avec tous les partenaires et détenteurs de droits, en particulier les groupes autochtones et les groupes en quête d'équité, dans le cadre de projets qui les concernent et les touchent, grâce à des formations sur l'IDÉA, l'ACS Plus et les SCA, comme les principes de PCAP pour les Premières Nations et les [principes de PCAI \(propriété, contrôle, accès et intendance\) pour la gouvernance des données des Métis et des Inuit](#).
- Accroître la représentation des Autochtones et des groupes en quête d'équité au sein des équipes scientifiques afin de garantir que leurs voix et leurs expériences soient accueillies et prises en compte dans les tables de gouvernance et de direction où les décisions sont prises et dans les processus d'établissement des priorités.
- Établir des partenariats actifs avec les Autochtones et les groupes en quête d'équité et les mobiliser pour déterminer les domaines dans lesquels des preuves scientifiques sont nécessaires pour répondre à leurs questions, ainsi que dans le cadre de projets qui les concernent, leur sont bénéfiques et les touchent.
- Faire un effort conscient pour encourager la recherche inclusive et les méthodes scientifiques réglementaires qui perfectionnent les compétences et valorisent les contributions des « citoyens scientifiques » à tous les stades des projets scientifiques.
- Travailler avec les Autochtones (comme les aînés, les gardiens du savoir et autres), afin d'intégrer leur point de vue et leurs priorités aux décisions et aux mesures.
- Mobiliser de manière utile les communautés noires, y compris les dirigeants communautaires, les anciens, les professionnels, les spécialistes et les personnes ayant une expérience vécue, afin de soutenir le rapprochement des systèmes de connaissances afrocentriques avec d'autres modes de connaissance.
- Faire un effort conscient pour réduire les préjugés au cours du processus de recrutement afin de constituer des bassins de candidats qualifiés diversifiés (par exemple en termes d'origines, d'identités et de capacités).
- Faire un effort conscient pour maintenir la diversité au sein de l'équipe en embauchant des Autochtones et des membres des groupes en quête d'équité à partir de bassins de candidats qualifiés.
- Établir des liens entre les groupes en quête d'équité et travailler avec les ministères, les responsables des politiques et pratiques organisationnelles, les réseaux établis de ressources humaines en matière d'IDÉA, d'ACS Plus et autochtones, les responsables des plans d'équité en matière d'emploi, les organisations spécialisées dans l'emploi et les services communautaires pour :
 - examiner les exigences du poste afin de reconnaître les diverses aptitudes et de mettre en évidence les ensembles de compétences et les expériences vécues transférables qui pourraient être utiles au projet;

- adapter les instructions et les exigences relatives aux demandes d'emploi afin de les rendre inclusives et accessibles;
- obtenir des conseils pour combler les lacunes lorsqu'on pourvoit des postes vacants, et améliorer la diversité au sein des équipes afin d'inclure, par exemple, des scientifiques, des étudiants et des professionnels des STIM en début de carrière autochtones.
- Créer des possibilités d'études, de stages, de mentorat, de formation et d'emploi pour les groupes en quête d'équité et utiliser le répertoire interne existant et des initiatives, comme les programmes de formation et de recrutement, les programmes d'emploi pour les étudiants en situation de handicap, les programmes de sélection des minorités visibles, dont le [Programme fédéral d'expérience de travail étudiant \(PFETE\)](#), et le répertoire de réembauche des étudiants, ainsi que des répertoires externes de sources ouvertes, comme l'[initiative BlackNorth](#), le [Programme Expérience emploi été pour les étudiants inuits et des Premières Nations](#), l'[Occasion d'emploi pour étudiants autochtones](#), le [Programme d'emploi pour étudiants et étudiantes autochtones du CNRC](#), le site [Aboriginal Job Board](#) et la [plateforme pour les carrières autochtones](#).
- Affecter des fonds pour embaucher et employer des personnes issues de groupes en quête d'équité, notamment pour répondre aux demandes de mesures d'adaptation, rémunérer les conseillers autochtones participant à des travaux scientifiques pour leur temps et leurs connaissances inestimables et faire appel à des consultants, des scientifiques, des techniciens de terrain ou des étudiants autochtones ou issus d'autres groupes en quête d'équité.
- Répondre aux besoins en matière de mesures d'adaptation à différents niveaux du recrutement, de l'embauche et de la progression de carrière, conformément aux exigences de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#).
- Veiller à ce que les personnes appartenant à des groupes en quête d'équité au sein de l'équipe ne se retrouvent pas à occuper majoritairement des postes d'étudiants, occasionnels ou temporaires, mais qu'elles aient également un poste à temps plein, à temps partiel et permanent.

2.3.4. Possibilités de mentorat, de formation et de renforcement des capacités

Pourquoi est-ce important?

L'accès aux possibilités de mentorat, de formation et de renforcement des capacités a une incidence directe sur l'avancement professionnel et la réussite d'un employé, en particulier pour les chercheurs en début de carrière. En intégrant des considérations liées à la diversité et à l'équité dans l'accès à ces possibilités de perfectionnement, on contribue à repérer et à éliminer les obstacles à l'avancement professionnel des groupes en quête d'équité, notamment ceux qui restreignent l'accès aux postes de gestion et de direction. De plus, l'accès à une formation sur les compétences culturelles pour les membres de l'équipe contribue grandement à instaurer un environnement plus inclusif, où des points de vue diversifiés sont mobilisés et intégrés de manière efficace et éthique.

Rôles et responsabilités

Administrateurs généraux des ministères et des organismes

- Habilitier les réseaux et les comités à trouver des ressources (c.-à-d. du financement) pour les stages et les programmes de renforcement des capacités, de leadership et de mentorat en mettant d'abord l'accent sur les employés autochtones et les groupes en quête d'équité afin de fournir une orientation professionnelle et des compétences essentielles à l'avancement professionnel.
- Parrainer les employés visés par l'EE dans le cadre du [Programme de perfectionnement des gestionnaires \(PPG\)](#) et du [Programme à l'intention des futurs directeurs \(PFD\)](#) au moyen de programmes de parrainage qui visent à appuyer l'engagement continu du gouvernement à former de futurs dirigeants issus de groupes en quête d'équité et à accroître la représentation diversifiée dans les postes de haute direction.
- Offrir des possibilités de formation en langues officielles aux Autochtones et aux membres des groupes en quête d'équité. Rassembler le personnel œuvrant dans divers domaines liés à l'IDÉA (p. ex. les enjeux autochtones, l'ACS Plus) afin de favoriser une collaboration efficace et l'échange de leçons retenues dans le but de renforcer l'inclusivité et de relever les défis.
- Offrir aux responsables des politiques et aux analystes, y compris aux cadres supérieurs et à la direction, des occasions de renforcer les capacités en matière d'IDÉA, d'ACS Plus et de SCA afin qu'ils puissent promouvoir un changement culturel plus profond en faveur de l'inclusion.
- Donner aux cadres supérieurs les moyens de devenir des champions de l'équité en matière d'initiatives et de possibilités de formation.
- Rendre régulièrement compte des progrès réalisés à l'égard des feuilles de route et des plans d'action.
- Établir et entretenir des relations avec les intervenants et les partenaires pertinents afin d'offrir un autre programme de formation pour remplacer le grade de premier cycle, permettant ainsi aux peuples Autochtones et aux membres d'autres groupes en quête d'équité d'accéder directement à un programme menant à un certificat d'études supérieures.
- Travailler avec les parties pertinentes pour examiner et, au besoin, élaborer ou adapter les ressources existantes sur les compétences culturelles propres aux Autochtones et les pratiques exemplaires en matière de science inclusive; entreprendre la campagne d'éducation en recherche axée sur l'IDÉA, l'ACS Plus et les SCA.
- Conclure des contrats avec des fournisseurs de services autochtones ou d'autres ressources telles que le Cercle de connaissances pour l'inclusion autochtone, qui visent à soutenir le perfectionnement professionnel des employés autochtones et mettre en œuvre des initiatives d'embauche ciblées pour recruter des membres autochtones pour se joindre à l'équipe scientifique.

Unités de financement au sein des ministères et organismes

- Organiser des programmes de mentorat pratique pour les étudiants autochtones, renforcer la capacité parmi les Autochtones et accroître leur participation à l'examen du financement et à l'activité scientifique menée.
- Offrir un soutien aux projets de collaboration qui permettent aux équipes présentant une demande de financement de travailler ensemble à l'élaboration de solutions novatrices à des défis nationaux.
- Accorder un financement à des organisations externes afin de soutenir les initiatives en science et en innovation, de contribuer au renforcement des capacités au sein de la communauté scientifique et de mobiliser les groupes rivaux d'équité dans les domaines des STIM.

Ressources humaines

- Fournir des lignes directrices, de la formation, des activités d'apprentissage et des ressources permettant aux employés, aux gestionnaires et au personnel scientifique d'acquérir une littératie interculturelle et de comprendre en quoi les considérations liées à l'IDÉA sont pertinentes pour la constitution d'équipes, le recrutement et le maintien en poste.
- Mettre en œuvre des initiatives d'embauche et de mentorat visant à amplifier les voix des Autochtones, des membres des minorités visibles, des femmes et des personnes en situation de handicap au sein du ministère et de l'organisme.
- Élaborer un questionnaire sur l'IDÉA, en complément des efforts de sensibilisation en matière de déclaration volontaire afin de faciliter la participation des groupes en quête d'équité à divers programmes ministériels de perfectionnement professionnel et d'apprentissage. En ce qui concerne la déclaration volontaire des Autochtones, voir la page [Conseils de la Commission ontarienne des droits de la personne sur la confirmation des revendications d'identité autochtone](#).
- Élaborer un plan d'accès équitable aux programmes de formation afin que les employés autochtones, les membres des minorités visibles, les femmes et les personnes en situation de handicap bénéficient d'un accès équitable à la formation, au mentorat et aux possibilités d'avancement professionnel.
- Créer des services et des programmes, comme des navigateurs de carrière, pour cerner et éliminer les obstacles systémiques intersectionnels et combler les lacunes dans le perfectionnement professionnel.
- Fournir aux Autochtones, aux membres des minorités visibles, aux femmes et aux personnes en situation de handicap les outils nécessaires pour renforcer leurs compétences et leurs connaissances, favoriser leur avancement professionnel et relever les défis uniques auxquels ils pourraient faire face dans leur parcours de perfectionnement professionnel.
- Élaborer une feuille de route sur la sensibilisation et la sensibilité en matière de cultures autochtones, et de plans d'action liés à l'équité pour :
 - décrire les étapes et les jalons clés pour accroître la sensibilisation et la sensibilité aux réalités culturelles;

- favoriser des pratiques inclusives et promouvoir l'éducation continue;
- offrir une orientation et une formation complètes aux personnes qui souhaitent approfondir leur compréhension et leur respect des cultures et des histoires autochtones.
- Offrir aux gestionnaires délégués une formation sur la politique et le processus liés à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, ainsi que sur les bonnes pratiques de gestion favorisant un milieu de travail sain sur le plan de la santé mentale.
- Tenir à jour un portail interne regroupant des renseignements, des outils et des ressources liés à l'IDÉA, ainsi que des guides portant sur la mobilisation des Autochtones et la lutte contre le racisme, le capacitisme, le sexisme et l'homophobie.
- Collaborer avec les parties pertinentes pour offrir la formation sur l'IDÉA, l'ACS Plus et la réconciliation avec les Autochtones, et en faire le suivi, pour :
 - accroître la sensibilisation et la compréhension à l'égard des défis auxquels font face les communautés en quête d'équité;
 - améliorer les compétences des employés quand vient le temps de comprendre divers points de vue et de promouvoir l'inclusion en science.
- Recenser et réduire les obstacles qui empêchent les personnes de participer aux possibilités de formation (par exemple, la formation n'est proposée que pendant la saison sur le terrain).

Réseaux et comités

- Offrir aux employés des occasions de participer à des discussions et à des activités d'apprentissage afin de favoriser une culture d'inclusion au sein du ministère et de l'organisme.

Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques

- Travailler avec les membres de l'équipe, y compris les étudiants et les boursiers postdoctoraux, afin d'élaborer des plans de formation équitables, inclusifs, accessibles et efficaces pour répondre aux besoins particuliers, notamment en ce qui a trait au perfectionnement professionnel, à l'amélioration des compétences, à la compétence culturelle et à la formation linguistique.
- Élaborer une stratégie délibérée pour célébrer les succès et offrir des possibilités de perfectionnement professionnel aux membres des équipes scientifiques en quête d'équité.
- Désigner des champions de l'IDÉA, de l'ACS Plus et des SCA, et collaborer avec eux pour :
 - fournir des procédures claires, équitables et transparentes concernant le réseautage, la formation en leadership, la participation à des conférences, etc.;
 - superviser les pratiques inclusives, en veillant à ce que des occasions de mentorat et de réseautage soient offertes à tous;
 - examiner qui a eu accès aux occasions de mentorat et qui n'y a pas eu accès.
- Renforcer la capacité des membres de l'équipe à participer efficacement à la science inclusive en leur donnant accès à une formation gratuite et rémunérée, à des ressources, à

des initiatives de mentorat, à des réseaux, à des plateformes et à des outils, comme des occasions d'apprentissage sur le terrain; et discuter au sein de l'équipe de ce qui a été appris et de la façon dont les connaissances peuvent être appliquées à l'activité scientifique.

- Demander de la rétroaction et éliminer les obstacles qui empêchent les Autochtones et membres de l'équipe issus de groupes en quête d'équité d'accéder aux occasions de renforcement des capacités.
- Renforcer les compétences interculturelles de l'équipe afin qu'elle puisse collaborer de façon efficace, éthique et respectueuse avec tous les partenaires et détenteurs de droits, en particulier les Autochtones et les membres de groupes en quête d'équité, dans le cadre de projets qui les concernent et les touchent par l'entremise de la formation sur l'IDÉA, l'ACS Plus et les SCA, comme les principes de PCAP du Centre de gouvernance de l'information des Premières Nations.

2.3.5. Gestion et règlement efficaces des différends et des conflits

Pourquoi est-ce important?

Les conflits et les différends peuvent être inévitables lors de la mise en œuvre d'activités scientifiques réunissant divers intérêts et intervenants. Pour favoriser un environnement scientifique propice à l'innovation, à la créativité et à l'engagement, il est essentiel de mettre en place des mécanismes de gestion et de résolution des conflits et de bien les communiquer, d'instaurer des voies de communication ouvertes avec des processus de présentation de plaintes accessibles et exempts d'obstacles, en plus d'accroître les compétences interculturelles. Ces mesures permettront à tous d'avoir un accès équitable aux processus établis et de les utiliser pour résoudre les problèmes, et préviendront les abus de pouvoir ainsi que la victimisation de personnes ou de groupes.

Rôles et responsabilités

Administrateurs généraux des ministères et des organismes

- Collaborer avec les secteurs et les bureaux pertinents, comme les RH, afin de fournir aux scientifiques, aux gestionnaires de programme et à d'autres intervenants internes la formation et les ressources nécessaires pour :
 - cerner et résoudre les conflits avec les collaborateurs et les collectivités.
- L'acquisition de compétences culturelles et l'adoption d'une approche tenant compte des traumatismes peuvent contribuer à prévenir les conflits.

Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques

- Collaborer avec les membres de l'équipe pour examiner et aborder la manière dont les préjugés ancrés dans la discrimination, les privilèges et les déséquilibres de pouvoir pourraient avoir des répercussions sur la participation des membres de l'équipe.

- Encourager les membres de l'équipe scientifique à recourir, au besoin, aux mécanismes officiels du ministère ou de l'organisme pour le traitement des plaintes, les processus de résolution des conflits et les ressources, comme l'ombuds.
- Conformément aux politiques de résolution des conflits du ministère et de l'organisme, travailler avec l'équipe pour élaborer une charte d'équipe précisant les mécanismes de résolution des conflits à l'interne.
- Créer une ligne de communication ouverte au sein de l'équipe et avec les communautés scientifiques et de recherche et les parties.
Travailler avec l'équipe et les parties concernées pour acquérir des compétences culturelles et appliquer une approche fondée sur les traumatismes afin d'éviter les conflits.

2.3.6. Indicateurs de rendement et de rapports clés

Rôles et responsabilités

Administrateurs généraux des ministères et des organismes

- Travailler avec les parties pertinentes pour élaborer et mettre en œuvre un système de cotes d'indice de diversité et d'inclusion (DI). À titre d'exemple, consulter le système de cotes d'indice de diversité et d'inclusion d'AAC.
- Surveiller les compétences interculturelles du personnel des ministères et organismes en assurant le suivi du nombre de membres du personnel scientifique ayant suivi les cours et la formation à cet effet.
- Collaborer avec les parties pertinentes pour définir et appliquer des mesures d'évaluation quantitatives et qualitatives afin de mesurer l'efficacité des stratégies liées à l'IDÉA, à l'ACS Plus et aux SCA. Ces rapports sur les progrès pourraient comprendre des données sur les cibles d'embauche visant les groupes désignés aux fins de l'EE, ainsi que sur l'incidence de la formation en matière d'IDÉA, d'ACS Plus et de SCA sur la dynamique en milieu de travail et autres.
- Communiquer les rapports sur les progrès aux réseaux de l'EE et aux comités d'intervenants, et les publier sur le site intranet de l'organisme ou du ministère, à l'intention du personnel, de la haute direction, des gestionnaires responsables de l'embauche et des planificateurs des directions générales.

Ressources humaines

- Surveiller le nombre de demandes d'emploi issues de membres des groupes d'étudiants et d'employés visés par l'EE, ainsi que le taux d'acceptation.
- Assurer le suivi du nombre de séances de formation liées à l'IDÉA soutenues par différents programmes.
- Évaluer le taux de participation de l'équipe et des employés aux activités d'apprentissage et de sensibilisation liées à l'IDÉA à l'échelle du ministère, en fonction des cibles établies.
- Assurer le suivi de l'accès global des groupes en quête d'équité aux possibilités de formation et de renforcement des capacités.

- Surveiller la participation des employés en quête d'équité aux programmes ministériels de perfectionnement professionnel et l'évaluer par rapport aux cibles fixées.
- Recueillir de façon sécurisée des renseignements sur la déclaration volontaire pour surveiller le rendement en matière d'équité des programmes d'emploi et de formation, et élaborer des mesures intégrant davantage les considérations liées à l'IDÉA, à l'ACS Plus et aux SCA par l'entremise d'initiatives ciblées.
- Assurer le suivi du nombre de demandes d'aiguillage des personnes autochtones vers la Commission de la fonction publique (CFP).

Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques

- Assurer le suivi du nombre de parties autochtones qui demandent une formation auprès des spécialistes de l'équipe.
- Suivre la proportion de membres du personnel qui souhaitent participer au mentorat et qui en ont bénéficié.

2.4. Secteur prioritaire 3 : Rapports inclusifs et mobilisation des connaissances en science

2.4.1. Contexte

Les rapports et la mobilisation des connaissances dans le cadre de travaux scientifiques déterminent comment les résultats sont gérés, communiqués et mis en œuvre, ainsi que leurs répercussions sur diverses populations. L'IDÉA, l'ACS Plus, ainsi que les visions du monde et les méthodes autochtones devraient orienter les efforts de production de rapports et de mobilisation des connaissances dans le domaine scientifique. En outre, les lignes directrices décrivent des indicateurs permettant d'évaluer les progrès réalisés par rapport à l'intégration de l'IDÉA et de l'ACS Plus à la production de rapports et à la mobilisation des connaissances en science. Ces indicateurs sont à la fois qualitatifs et quantitatifs, et feront l'objet d'évaluation en vue d'apporter des améliorations.

2.4.2. Mobilisation des connaissances, diffusion et communication des résultats scientifiques accessibles

Pourquoi est-ce important?

La mobilisation des connaissances et la production de rapports permettent de savoir comment la prise de décisions fondées sur la science est gérée, communiquée et mise en œuvre. Ces processus permettent de veiller à ce que les résultats des activités scientifiques soient reliés à des utilisateurs concrets, comme des partenaires communautaires et d'autres décideurs, et qu'ils soient accessibles au public le plus vaste possible. Outre la publication dans une revue examinée par les pairs et sur des plateformes organisationnelles internes, la mobilisation des connaissances devrait recourir à diverses approches et stratégies adaptées aux publics cibles en fonction des travaux scientifiques afin d'en maximiser les répercussions. Le respect de ces principes garantit

que les participants et les collaborateurs à tout travail scientifique ont le pouvoir de décider comment et quel aspect de leurs renseignements est analysé et présenté.

Rôles et responsabilités

Administrateurs généraux des ministères et des organismes

- Travailler avec les parties concernées pour concevoir et tenir à jour des plateformes Internet.
- Fournir un soutien financier aux revues et publications en libre accès et fournir des orientations sur les données (scientifiques) ouvertes (voir [Dépôt fédéral de science ouverte du Canada](#)). Bien que certaines considérations autochtones, comme la propriété et les droits sur leurs données, divergent des dispositions du gouvernement du Canada relatives à la fonction publique, y compris l'exigence de publications en libre accès, il est toujours important d'envisager la science ouverte lors des discussions avec les partenaires autochtones.
- Fournir des mécanismes, des ressources et des conseils pour maximiser l'utilisation des plateformes sociales et des nouveaux médias, en tenant compte de l'établissement d'un équilibre entre la protection des droits d'auteur de la Couronne (en garantissant l'exactitude et l'authenticité du travail et en démontrant qu'il a été produit par la Couronne ou en son nom) et l'accès du public à l'information.
- Collaborer avec les bureaux pertinents pour adopter une politique relative à la science ouverte, comme la [Politique des trois organismes sur le libre accès aux publications](#) et la [Politique sur les publications scientifiques](#), pour diffuser des résultats, notamment en mettant gratuitement à la disposition du public tous les articles ayant fait l'objet d'un examen par les pairs.
- Mobiliser les comités d'employés pour recueillir divers points de vue et faciliter l'échange des expériences vécues et des recommandations, afin d'éviter la désinformation et la désinformation, et d'orienter les politiques et pratiques organisationnelles en matière de mobilisation des connaissances.
- S'il y a lieu, travailler avec d'autres ministères fédéraux pour intégrer les constatations sur l'inclusion aux cadres des activités scientifiques.
- Échanger des pratiques exemplaires et harmoniser l'application de l'ACS Plus dans les processus décisionnels stratégiques et scientifiques.

Unités de financement au sein des ministères et organismes

- Fournir des subventions pour les éléments avant et après l'élaboration conjointe des projets scientifiques, et s'assurer que les propositions sont évaluées par des examinateurs ayant une expertise en méthodes participatives (y compris la diffusion des connaissances participatives), ainsi qu'une expérience vécue et des connaissances approfondies des collectivités locales et des régions touchées.
- Intégrer la rétroaction des groupes en quête d'équité sur le financement des secteurs prioritaires associés à l'élaboration des connaissances.

Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques

- Travailler avec les parties pertinentes pour évaluer de manière critique les résultats des activités scientifiques afin de comprendre leurs résultats, leurs répercussions potentielles sur les collectivités, ainsi que toute conséquence prévue ou imprévue, tout en veillant à leur harmonisation avec les objectifs établis et à la réalisation d'avantages mutuels.
- Examiner les résultats et les rapports pour s'assurer qu'ils sont rédigés dans un langage inclusif afin de réduire les préjugés et d'intégrer les commentaires de tous les partenaires aux travaux scientifiques.
- Assurer la participation active des gestionnaires, de l'équipe du projet et des collaborateurs à la définition de la stratégie de diffusion des résultats. Cela permettra d'intégrer diverses perspectives à l'approche retenue pour la diffusion.
- Travailler avec des organisations externes, des partenaires communautaires, des responsables politiques et l'industrie afin de diffuser les résultats par les modes appropriés, en veillant à ce qu'ils atteignent et bénéficient à l'ensemble des intervenants, des partenaires, des groupes en quête d'équité et des détenteurs de droits, le cas échéant.
 - Publier les résultats dans des revues à accès libre et sur diverses plateformes médiatiques non traditionnelles pour en accroître la portée.
 - Organiser des ateliers de diffusion scientifique et des séances de mobilisation, ou adopter l'utilisation de plateformes, comme la communauté de pratique (CdP), afin de fournir les résultats à un public élargi.
 - Adopter d'autres méthodes non traditionnelles, comme l'utilisation de plateformes de médias sociaux.
- Adopter une approche linguistique accessible et inclusive, par exemple en utilisant des résumés en langage clair et simple, des résumés multilingues et des séances d'information propres à la collectivité. Intégrer l'utilisation de formats de visualisation accessibles, comme des graphiques, des vidéos et des images. Ainsi, l'information sera accessible et compréhensible pour tous les partenaires, y compris les membres des collectivités.
- Élaborer un plan d'action en matière d'accessibilité, comme l'exige la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, afin de s'assurer que tous les supports de diffusion satisfont aux exigences de la Loi. Pour assurer une diffusion adaptée aux partenaires autochtones participant aux travaux scientifiques, suivre les lignes directrices et les coutumes en ce qui concerne la façon de communiquer les résultats pour veiller à ce que le processus de diffusion chez les Autochtones soit administré d'une manière appropriée sur le plan culturel et respectueuse de la diversité linguistique, tout en maintenant la souveraineté des données autochtones.
- Il est important de d'abord présenter les données et les résultats des travaux scientifiques à la collectivité autochtone dans laquelle ils ont été menés, avant de les diffuser dans le cadre de dialogues et de plateformes destinés à un public élargi.
- Établir des approches qui permettent aux Peuples autochtones de diriger l'évaluation de la réussite de la mobilisation et de l'utilisation des connaissances autochtones.

2.4.3. Renforcement des capacités pour la mobilisation des connaissances et la production de rapports

Pourquoi est-ce important?

Le renforcement initial et continu des capacités des fonctionnaires est nécessaire pour établir une base solide de connaissances sur les pratiques exemplaires en matière de mobilisation des connaissances et de production de rapports. Il est essentiel que les professionnels en science du gouvernement fédéral mettent à la disposition des responsables des politiques, des partenaires et des intervenants pertinents des renseignements exacts fondés sur la science afin d'orienter la prise de décisions.

Rôles et responsabilités

Ressources humaines

- Exiger une formation obligatoire sur l'ACS Plus et l'IDÉA pour les responsables d'activités scientifiques, accompagnée d'une formation complémentaire recommandée sur les protocoles de protection des renseignements personnels liés à l'accès aux données de déclaration volontaire des participants et à d'autres données scientifiques pouvant être recueillies par les ministères, ainsi que leur utilisation.
- Offrir une formation sur les compétences culturelles, en collaboration avec les parties pertinentes, portant sur la mobilisation respectueuse et les pratiques de diffusion appropriées sur le plan culturel en gestion des sciences, en l'intégrant au programme d'intégration et au [Programme de Préparation Pratique en ligne \(PReP\)](#).
- Fournir une formation en communication scientifique aux scientifiques afin de renforcer leur capacité de sensibilisation et de diffusion des résultats.

Réseaux et comités

- Donner des conseils et formuler des recommandations aux autorités déléguées sur les initiatives, les politiques, les processus et le renforcement des capacités liés à la mobilisation des connaissances et à l'établissement de rapports.
- Proposer de nouvelles initiatives et collaborer au renforcement des capacités avec les RH afin de cerner les obstacles et d'appuyer la réalisation des priorités stratégiques en matière de science inclusive du ministère et des organismes en ce qui a trait à la mobilisation des connaissances et à la production de rapports.
- Élaborer des outils de sensibilisation et d'apprentissage pour la mobilisation des connaissances et la production de rapports scientifiques à l'intention des membres des différents réseaux et comités et collaborer à cet effet.

Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques

- Former les équipes de projets scientifiques à l'application des principes de données [FAIR \(faciles à trouver, accessibles, interopérables et réutilisables\)](#) (Statistique Canada, 2022).

Cela permet de s'assurer que les données et les renseignements recueillis sont faciles à trouver (c.-à-d. disponibles et accompagnées de métadonnées de grande qualité); accessibles (c.-à-d. ouvertes, tout en étant sécurisées au besoin); interopérables (c.-à-d. communiquées, dans des langages largement reconnus); et réutilisables (c.-à-d. en temps opportun, bien décrits, avec des restrictions minimales).

- Veiller à ce que tous les employés scientifiques disposent d'une expertise ou aient accès à des ressources de formation sur les principes des données FAIR qui sont pertinentes dans leur domaine.
- Former les scientifiques à l'application des [principes des données CARE](#) (Carroll, S, et coll. 2020). Cela permet de s'assurer que les données et renseignements recueillis profitent au bien **collectif** des participants et scientifiques (c.-à-d. toute valeur générée par les données autochtones devrait bénéficier aux collectivités autochtones); que les participants du domaine scientifique conservent un **pouvoir** décisionnel sur l'utilisation de ces données (c.-à-d. les droits et intérêts des Autochtones à l'égard des données autochtones sont reconnus); que l'utilisation par les scientifiques de ces données et renseignements est gérée de façon **responsable** (c.-à-d. ceux qui manipulent des données autochtones doivent faire preuve de transparence et de responsabilité quant à leur utilisation); et que le principe d'utilisation **éthique** de l'information est respecté (c.-à-d. les droits et le bien-être des Autochtones doivent demeurer la priorité ultime tout au long du cycle de vie des données).
- Former des scientifiques pour que la recherche scientifique de langue française produite au Canada soit reconnue, accessible et intégrée efficacement lors de l'élaboration et de la mobilisation des produits de connaissance.

2.4.4. Cerner, reconnaître et prendre en compte les limites de l'étude

Pourquoi est-ce important?

Tous les travaux scientifiques ont des limites. Il est donc important de faire preuve de rigueur lorsqu'on cerne les limites, afin d'évaluer leur incidence sur l'interprétation des conclusions, ainsi que la validité et la généralisation des nouvelles connaissances. Les scientifiques et leurs équipes doivent faire preuve de transparence en fournissant toutes les limites décelées et en déterminant comment elles peuvent être prises en compte dans les travaux futurs. Cela fournit un contexte essentiel sur l'applicabilité des initiatives scientifiques et peut contribuer à réduire la probabilité que l'activité ou ses résultats soient mal utilisés.

Rôles et responsabilités

Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques

- Travailler activement à déterminer les résultats inattendus de travaux scientifiques à différents stades du processus d'activité scientifique, et travailler avec les collaborateurs pour amplifier les résultats positifs et s'attaquer aux résultats négatifs.
- Faire preuve de transparence quant aux limites des projets scientifiques auprès de l'équipe et du public. Il est tout aussi essentiel de communiquer efficacement les résultats au public

cible que d'employer des approches appropriées pour présenter les limites, car ces éléments influencent la façon dont l'analyse est utilisée dans la prise de décisions et l'élaboration de politiques.

- Documenter correctement les méthodes scientifiques utilisées pour la collecte des données, les analyses documentaires et les consultations d'experts afin de faciliter la reproduction et d'assurer un accès équitable à la science en français et en anglais.

2.4.5. Recueillir et intégrer la rétroaction afin d'orienter et de façonner les futures activités scientifiques

Pourquoi est-ce important?

Les travaux scientifiques ont pour objectif de fournir des renseignements fondés sur des données probantes afin d'orienter la prise de décisions, l'élaboration des politiques et les initiatives à venir. Il est important que les scientifiques prennent des mesures pour mettre les résultats de la recherche au service de la prise de décisions. La présente section fournit des lignes directrices sur la façon d'atteindre cet objectif dans le cadre de la science inclusive.

Rôles et responsabilités

Administrateurs généraux des ministères et des organismes

- Travailler avec les bureaux pertinents pour mettre en place des plateformes pour recueillir et intégrer la rétroaction provenant de groupes en quête d'équité afin d'améliorer les processus scientifiques.
- Interagir avec les réseaux d'employés et les groupes de ressources pour recueillir de précieux renseignements, des expériences vécues et de la rétroaction afin de contribuer à l'élaboration de nouveaux programmes et de nouvelles initiatives. Leur participation active est essentielle pour faire avancer l'IDÉA au sein de l'organisation.
- Mettre en place ou collaborer avec des comités d'éthique de la recherche existants afin de veiller à ce que toutes les activités scientifiques visant des Autochtones respectent les principes de [PCAP](#), ainsi que les protocoles autochtones établis.

Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques

- Créer des plateformes, comme [Imaginer l'avenir du Canada](#), afin de promouvoir l'échange de connaissances à l'appui de la mise en œuvre des politiques et de jeter les bases de futurs projets interdisciplinaires.
- Élaborer des stratégies de mobilisation des Autochtones et des groupes en quête d'équité à différents niveaux (p. ex. programmes, projets, centres de recherche, etc.) afin d'assurer l'intégration d'occasions de recueillir de la rétroaction et d'approches à cet effet aux projets.
- Établir des relations significatives et collaborer avec des personnes autochtones externes qui offrent des conseils indépendants sur l'orientation stratégique générale et les priorités.

- Mettre en place et maintenir de multiples comités consultatifs externes permanents et spéciaux afin de comprendre les répercussions différentielles des initiatives, des projets et des programmes et de cerner et gérer efficacement les risques, tout en prévenant la fatigue relative à la mobilisation.
- Faire participer de façon proactive les groupes en quête d'équité et les comités consultatifs, comme le [Comité consultatif sur les politiques d'équité, de diversité et d'inclusion](#), le [Comité consultatif sur l'accessibilité et le capacitisme systémique](#), le Cercle consultatif en matière de recherche autochtone et les réseaux d'employés, ainsi que les programmes de chercheurs invités afin d'intégrer leurs points de vue et de fournir une orientation stratégique et des recommandations dans le cadre des processus liés aux activités scientifiques à l'appui à l'élaboration de politiques.
- Mettre en place des mécanismes de rétroaction officiels et informels permettant aux scientifiques de déterminer l'incidence des initiatives, d'obtenir des recommandations d'amélioration et de les mettre en œuvre afin de peaufiner constamment les politiques, les processus et les pratiques scientifiques.
- Mettre en place des procédures et des mécanismes de rétroaction qui permettent une participation équitable des communautés en quête d'équité dans la langue officielle de leur choix.

2.4.6. Décisions sur la paternité et reconnaissance des extraits de l'activité scientifique

Pourquoi est-ce important?

Des lignes directrices claires sur la paternité, la reconnaissance et la propriété du matériel scientifique sont essentielles afin de protéger la propriété intellectuelle de toutes les personnes y ayant contribué et de s'assurer que les travaux scientifiques profitent à tous. Les recommandations suivantes visent à aider les scientifiques à assurer l'inclusivité dans le processus de paternité et de propriété des extraits de l'activité scientifique, et de reconnaissance des contributions à celles-ci. Il est nécessaire de discuter de la paternité et de la reconnaissance, afin de parvenir à un consensus sur les personnes mentionnées et sur ce qui est attribué à chaque partie. Une entente doit être conclue avant le début de l'activité scientifique.

Rôles et responsabilités

Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques

- Discuter de la propriété intellectuelle avec les collaborateurs (p. ex. les partenaires autochtones, les détenteurs de droits) ainsi qu'avec des experts en propriété intellectuelle afin de s'assurer que toutes les parties concernées sont dûment reconnues.
- Discuter de la structure de la propriété intellectuelle jusqu'à ce qu'une entente soit conclue à la satisfaction du GC et des exigences en matière de propriété intellectuelle autochtone.
- Veiller à ce que les scientifiques suivent des cadres inclusifs, comme la feuille de route sur la sensibilisation et la sensibilité culturelles autochtones, en accordant la priorité à la souveraineté des données et en s'assurant que les collectivités conservent la propriété et le contrôle de leurs renseignements.

- Définir et mettre en œuvre des mécanismes assurant une autorité claire sur les données dans le cadre d'activités de collaboration ou lorsqu'elles impliquent des personnes.
- Adopter diverses stratégies, comme la copaternité de l'œuvre, la reconnaissance et la présentation conjointe des résultats scientifiques, afin de mettre en valeur les contributions des partenaires autochtones et d'autres collaborateurs. La paternité ne peut être accordée qu'aux personnes qui répondent aux critères de paternité. Le modèle de politique d'intégrité scientifique comprend des exigences en matière de paternité et de reconnaissance.
- Les scientifiques doivent structurer leurs travaux de manière à donner aux partenaires autochtones et aux autres collaborateurs la possibilité de revendiquer la paternité du matériel ou de voir leurs contributions reconnues d'une autre manière.

2.4.7. Indicateurs de rendement et de rapports clés

Rôles et responsabilités

Administrateurs généraux des ministères et des organismes

- Établir des normes à l'échelle du ministère ou de l'organisme pour la copaternité de l'œuvre.
- Travailler avec les unités pertinentes pour suivre le nombre d'ateliers organisés par le gouvernement pour diffuser les données scientifiques (accessibles au public par rapport à la diffusion sur invitation seulement).

Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques

- Suivre le nombre d'ententes dans le cadre desquelles les groupes autochtones dirigent l'évaluation de la réussite de la mobilisation des connaissances autochtones, de l'utilisation de ces connaissances et de la production de rapports connexes.
- Suivre le nombre de groupes consultatifs communautaires désignés à titre de coauteurs ou mentionnés dans les remerciements.
- Suivre le nombre de publications dans des revues en libre accès et le nombre de publications de données, de connaissances ou d'articles scientifiques sur les médias sociaux.
- Suivre le nombre d'ensembles de données ouverts accessibles librement.
- Suivre le nombre de résumés en langage clair et simple rendus publics (p. ex. par l'entremise des sites Web ministériels).
- Suivre le nombre d'outils de communication scientifique (documents, résumés en langage clair et simple, publications dans les médias sociaux et autres) qui sont publiés dans plus de langues que les deux langues officielles et dans des langues autochtones.
- Suivre le nombre de publications ou de brevets dirigés par des chercheurs en quête d'équité, le pourcentage de demandeurs et de bénéficiaires de subventions issus de groupes en quête d'équité, le pourcentage d'évaluateurs et de membres de conseils consultatifs issus de ces groupes, la participation à des programmes d'éducation et de vulgarisation scientifiques.

2.5. Secteur prioritaire 4 : Lignes directrices propres à l'intégration des SCA à la conception scientifique, à la production de rapports et à la mobilisation des connaissances

2.5.1. Contexte

En plus d'être orientée par [le savoir autochtone](#), la science autochtone repose celui-ci, englobant à la fois les connaissances, les compétences et les philosophies traditionnelles et contemporaines, le tout ancré dans un lien physique, relationnel et spirituel profond avec le monde naturel et dans un sens aigu des responsabilités. La science autochtone s'appuie sur des méthodes et des protocoles adaptés à chaque culture pour appliquer le savoir autochtone, accumuler de nouvelles connaissances, peaufiner les hypothèses et adapter les pratiques, en fonction de la compréhension approfondie du monde naturel propre aux Premières Nations, aux Inuits et aux Métis, tout en reconnaissant la diversité et les nuances des différents peuples autochtones. La science autochtone est de nature holistique et tisse ou intègre en profondeur de nouveaux renseignements dans une perspective à long terme, tout en respectant les codes de conduite attendus et la diligence raisonnable envers l'intérêt collectif de toutes les composantes, y compris les humains, des écosystèmes. Pratiquée par les Autochtones depuis des millénaires, la science autochtone continue d'évoluer et d'innover aujourd'hui. Il est important de souligner que la mobilisation des Autochtones ou la collaboration avec ceux-ci est nécessaire si des intervenants ont indiqué vouloir réaliser des activités scientifiques conjointes, si l'activité scientifique touche des Autochtones ou si elle se déroule sur un territoire ou une réserve autochtone. La mobilisation des scientifiques doit être guidée par les principes autochtones ainsi que par les engagements du gouvernement fédéral, notamment les 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation (2015), la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (2007), la *Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones* du Canada (2021) et l'article 35 de la *Loi constitutionnelle* (1982). La section suivante présente des recommandations destinées à aider les ministères et organismes à respecter et à comprendre les intérêts et les priorités autochtones dans le cadre de leurs travaux scientifiques, et de les mettre en application. Ces recommandations visent plus précisément la mobilisation des Autochtones, ainsi que les travaux scientifiques et administratifs réalisés hors du contexte de cette mobilisation. Les scientifiques des ministères et organismes sont également encouragés à collaborer étroitement avec les Autochtones pour en apprendre davantage sur des principes et processus additionnels qui s'appliquent au domaine ou au sujet visé.

2.5.2. Entretenir des relations mutuellement respectueuses et bénéfiques avec les Autochtones

Pourquoi est-ce important?

La collaboration avec les partenaires, les détenteurs de droits et les parties autochtones, comme avec tout autre partenaire, doit être fondée sur le respect, dans l'intérêt mutuel des deux parties. Le respect instaure la confiance, garantit la transparence et facilite l'établissement de liens en vue d'une collaboration future.

Rôles et responsabilités

Administrateurs généraux des ministères et des organismes

- Maintenir une participation active au Groupe des STIM-A afin de favoriser l'échange de pratiques exemplaires entre les ministères fédéraux. En prenant part à ces groupes de travail, les scientifiques demeurent informés des stratégies et approches actuelles visant à entretenir des relations mutuellement respectueuses avec les partenaires, les détenteurs de droits et les parties autochtones.
- Fournir aux employés des documents d'orientation qui traitent particulièrement de la collaboration avec les partenaires, les détenteurs de droits et les parties autochtones. À titre d'exemple, voir le [Guide de planification de la mobilisation autochtone de l'ESMA du CNRC](#). Destiné aux scientifiques, ce guide présente une série de questions et d'exercices de réflexion conçus pour outiller les équipes en leur proposant des approches adaptées quand vient le temps de travailler avec les partenaires, les détenteurs de droits et les parties autochtones.

Unités de financement au sein des ministères et organismes

- Mettre en place un mécanisme de financement pour les partenariats afin de permettre aux employés scientifiques de saisir les occasions d'établir ou de renforcer des relations avec de nouveaux partenaires ou des partenaires existants des Premières Nations, des Inuits et des Métis, et de favoriser l'élaboration conjointe d'activités et de projets scientifiques.

Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques

- Les travaux portant sur les priorités autochtones ou menés sur les terres autochtones et les ressources exigent l'établissement de relations durables. Assurer une approche souple et une mobilisation respectueuse et soutenue avec les partenaires, les détenteurs de droits et les parties autochtones, notamment par des mobilisations régulières et des collaborations continues, en favorisant leur bien-être et en veillant à ce qu'ils tirent parti de la collaboration.
- Collaborer avec les partenaires, les détenteurs de droits et les parties autochtones pour cerner et mettre en œuvre des protocoles scientifiques autochtones, de manière à s'assurer que les activités menées en lien avec leurs priorités ou sur leurs territoires respectent pleinement leurs savoirs et leurs pratiques.
- Établir des responsabilités et des rôles clairs pour veiller à ce que les points de vue autochtones soient pleinement intégrés à l'ensemble des processus, des protocoles et des programmes élaborés. Par exemple, dans le cadre de certaines initiatives, comme Laboratoires Canada, les points de vue autochtones sont pris en compte dès les premières étapes de la conception et de réaménagement des espaces, ce qui permet de s'assurer qu'ils sont intégrés tout au long de la planification et de la mise en œuvre.
- Collaborer avec le Bureau de la propriété intellectuelle et de la commercialisation (BPIC) respectif pour élaborer des modèles d'ententes de collaboration conçus pour appuyer la

mobilisation des partenaires, des détenteurs de droits et des parties autochtones. Ces ententes peuvent servir de lignes directrices afin de veiller à ce que les discussions sur la collaboration respectent les [droits des peuples autochtones prévus à l'article 35](#), notamment les droits relatifs aux données, et soient conformes aux articles 5, 25 et 34 de la [Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#) (DNUDPA).

- Établir des processus et des stratégies de résolution des conflits afin de résoudre efficacement les différends ou les problèmes découlant des activités scientifiques, et les communiquer clairement.
- Participer à des événements, à des cérémonies et à des activités autochtones afin d'accroître la sensibilisation aux cultures et de renforcer les relations et la collaboration.

2.5.3. Conformité à l'éthique autochtone

Pourquoi est-ce important?

La mobilisation éthique des Autochtones requiert l'établissement continu de relations avec les partenaires autochtones, y compris les détenteurs de droits ou les parties. Cela suppose de toujours demander le consentement pour l'utilisation de données autochtones préexistantes ainsi que la négociation des droits de propriété intellectuelle relatifs aux résultats des activités scientifiques. Il est important que les scientifiques respectent ces considérations éthiques afin d'établir à nouveau une relation de confiance avec les Autochtones. Les structures de gouvernance autochtones varient considérablement et les protocoles de consentement élaborés par les communautés ne vont pas toujours de pair avec les définitions juridiques ou les exigences procédurales utilisées dans les systèmes fédéraux. Il est important de souligner que, si les ministères et les organismes doivent respecter et suivre les processus de consentement autochtone, ils doivent également évaluer le type de pouvoir exercé lorsque le consentement est accordé et consulter les services juridiques fédéraux ou les experts appropriés s'il y a lieu. Cela soutiendrait l'intégrité éthique et juridique, empêcherait de faire des suppositions concernant les structures de gouvernance et favoriserait une approche plus éclairée et plus respectueuse du consentement continu dans les relations scientifiques.

Rôles et responsabilités

Administrateurs généraux des ministères et des organismes

- Collaborer avec les bureaux pertinents pour fournir un soutien au personnel par rapport à l'interprétation, à la contextualisation et à la mise en œuvre des cadres juridiques et des cadres juridiques liés aux Autochtones afin de mieux intégrer le savoir autochtone lors de l'élaboration de lignes directrices, de politiques ou de plans susceptibles d'avoir une incidence sur les groupes autochtones ou nécessitant leur mobilisation.

Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques

- Élaborer des ententes de collaboration avec les partenaires, les détenteurs de droits et les parties autochtones en consultation avec les bureaux responsables des affaires commerciales ou de la propriété intellectuelle et de la commercialisation respectifs et, s'il

y a lieu, obtenir une autorisation pour procéder à la collaboration. Les ententes de collaboration définissent les modalités des travaux ainsi que la relation avec les partenaires autochtones. Elles garantissent que l'équipe du projet scientifique et les partenaires, les détenteurs de droits et les parties autochtones comprennent leurs rôles, leurs responsabilités et leurs droits dans le cadre de l'activité scientifique. Cela contribue à renforcer des relations respectueuses et éthiques, tout en s'assurant que tous tirent parti de l'activité scientifique.

- S'assurer d'obtenir le consentement éclairé des partenaires, des détenteurs de droits et des parties autochtones avant et pendant toute participation à une activité scientifique au sein de leurs collectivités ou sur leurs terres. Utiliser à cette fin divers mécanismes de communication adaptés à la culture pour établir des liens tôt dans le processus et de façon continue afin d'assurer le maintien de l'entente de mobilisation.
- Élaborer des ententes dans le cadre desquelles les ministères ou organismes communiquent d'abord les résultats aux Autochtones et obtiennent leur approbation avant de les divulguer au public.
- Assurer une coordination avec le Groupe des STIM-A pour recevoir de la rétroaction de la part d'employés autochtones et d'alliés afin d'améliorer les processus des activités scientifiques.
- Adapter les principes généraux (p. ex. les principes de PCAP, les processus appropriés d'octroi de permis de recherche, les compétences culturelles propres aux Autochtones et l'orientation sur le renforcement des capacités) en fonction des besoins particuliers des groupes autochtones partenaires, afin de tenir compte de la diversité et du caractère individuel de leurs priorités et intérêts dans l'exécution du projet, ce qui permettra d'assurer un consentement continu et la vérification des données.
- Conjointement avec les partenaires autochtones, élaborer des processus permettant d'interpréter et de représenter les résultats scientifiques d'une manière conforme à leurs systèmes de connaissances, à leurs priorités et à leurs protocoles. Tisser le savoir autochtone dans la science afin d'orienter l'élaboration de lignes directrices, de politiques et de plans.
-

2.5.4. Définir les priorités et les préoccupations des Autochtones

Pourquoi est-ce important?

Le savoir autochtone englobe à la fois le corps, l'esprit, les émotions et l'âme, et est transmis par l'entremise d'expériences vécues plutôt que par des écrits. Les aînés et les gardiens du savoir jouent un rôle essentiel dans la transmission du savoir autochtone. Ils utilisent le récit oral, les cérémonies, la vie en harmonie avec la terre, les interactions avec la nature, les arts et les pratiques spirituelles pour transmettre à la fois la sagesse et le sens des responsabilités envers l'environnement naturel. Il est primordial de cerner et de comprendre les priorités et les enjeux autochtones selon les visions du monde et les méthodes propres aux Autochtones pour réaliser des activités scientifiques menées avec la participation des Autochtones et sur leurs territoires.

Administrateurs généraux des ministères et des organismes

- Travailler en collaboration avec les bureaux pertinents pour entreprendre des démarches fondamentales visant à lancer la formation sur la science autochtone et accroître la sensibilisation et la reconnaissance des droits des Autochtones et de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, en créant des bureaux réservés qui s'affairent à recenser avec efficacité les priorités autochtones et les tissent dans les activités scientifiques. À titre d'exemple, voir le [Bureau de la diversité et des politiques autochtones \(BDPA\) de l'ACIA](#), la [Division de la Science Autochtone \(DSA\) d'ECCC](#), le Bureau de la science autochtone (BSA), les Liaisons autochtones, le Groupe de travail national chargé de la réconciliation avec les Autochtones (GTRA), et l'[équipe chargée de la stratégie relative aux Autochtones et de la mobilisation des Autochtones](#) (SAMA) d'Emploi et Développement social Canada (EDSC).
- Collaborer avec les unités pertinentes pour intégrer les principes de la [Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#) dans les pratiques scientifiques, afin de veiller à ce que les scientifiques autochtones exercent un pouvoir décisionnel dans les projets ayant une incidence sur les peuples autochtones.
- Faciliter l'inclusion des priorités autochtones dans le cadre de multiples initiatives de mobilisation, en veillant à ce que les points de vue autochtones soient pris en compte dans les activités scientifiques.
- Exiger un nombre fixe d'heures de formation obligatoire sur les questions autochtones dans le cadre des engagements annuels en matière de rendement de tous les employés.

Unités de financement au sein des ministères et organismes

- Travailler avec les partenaires autochtones et les détenteurs de droits, par l'entremise de discussions, de conseils consultatifs et d'activités de sensibilisation ciblées afin d'élaborer conjointement des objectifs en matière de SCA qui serviront à orienter les activités et les initiatives des organisations souhaitant obtenir du financement.
- Mettre en place des programmes qui intègrent des méthodes autochtones pour répondre à des enjeux prioritaires et offrir des subventions ou des contributions destinées à soutenir la planification et l'élaboration conjointe de propositions de projet.

Ressources humaines

- Collaborer avec des organisations, comme des bureaux autochtones, dans le cadre de l'élaboration conjointe et de la prestation de formation, de directives et d'outils en matière de littératie culturelle et de compétences culturelles afin d'aider les scientifiques à mobiliser les partenaires, les détenteurs de droits et les parties autochtones et à élaborer conjointement des projets.
- Assurer le suivi des données sur la représentation et l'embauche afin de cerner les écarts et de mesurer les progrès. Ces données devraient être communiquées régulièrement à la direction et soutenir des conversations transparentes, en plus de favoriser une amélioration continue entre les équipes.

- Offrir des possibilités aux membres du personnel autochtones de participer à des discussions et à des possibilités d'apprentissage, dans le but de promouvoir des milieux de travail inclusifs pour les Autochtones.

Réseaux et comités

- Soutenir les scientifiques dans le cadre du recensement des priorités et des méthodes autochtones et de leur intégration aux activités scientifiques, en commençant par la reconnaissance et le respect des SCA, ainsi que des droits, des besoins et des priorités propres aux Premières Nations, aux Inuits et aux Métis.
- Codévelopper un outil d'évaluation avec des experts et des partenaires autochtones, qui s'appliquera à toutes les propositions scientifiques auxquelles des Autochtones prennent part afin de s'assurer que les connaissances traditionnelles autochtones, la science autochtone et les protocoles et les pratiques connexes soient respectés et protégés.
- Collaborer avec les unités pertinentes pour intégrer les principes de la DNUDPA et d'autres engagements dans les pratiques scientifiques, afin de veiller à ce que les Autochtones exercent un pouvoir décisionnel dans les projets ayant une incidence sur les peuples autochtones.

Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques

- Mobiliser les agents de liaison autochtones (lorsqu'ils sont disponibles) dès les premières étapes de la planification afin de favoriser l'adoption d'une approche fondée sur les droits pour l'établissement de partenariats dans le cadre des activités scientifiques autochtones. Cette mobilisation permet également de bien comprendre les priorités, les besoins et les points de vue pour un éventail de perspectives autochtones à l'égard d'une question scientifique. Cette approche favorise la rationalisation des efforts, réduit la redondance et atténue la fatigue liée à la mobilisation des partenaires autochtones et des détenteurs de droits, contribuant ainsi à une collaboration plus efficace et plus respectueuse.
- Définir conjointement la portée des initiatives scientifiques autochtones avec des experts et des partenaires autochtones. La définition doit être fondée sur deux ensembles d'exigences connexes, y compris un objectif de mobilisation véritable des peuples, des collectivités, des sociétés ou des personnes autochtones; et un objectif de tisser des SCA, de la sagesse, des cultures ou des expériences autochtones à la science. Voir [EPTC 2 \(2018\) – Chapitre 9](#) et d'autres ressources comme l'[Ébauche de la politique de RNCAN sur l'éthique de la recherche impliquant les peuples autochtones et leurs territoires de Nòkwewashk](#) (Politique sur l'éthique) pour en savoir davantage.
- Favoriser délibérément la collaboration interministérielle et interdisciplinaire et la mobilisation et les partenariats autochtones fondés sur la science pour assurer l'intégration des priorités et des points de vue autochtones dans l'ensemble des activités scientifiques. Voir [Groupe interministériel sur les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques autochtones \(STIM-A\)](#).

- Faire participer les peuples autochtones à toutes les étapes du processus de conception, de l'établissement du programme jusqu'à la validation et la diffusion des résultats, particulièrement lorsque les études concernent les peuples ou priorités autochtones, ou lorsqu'elles sont menées sur des terres autochtones.
- Établir des ententes de collaboration scientifique qui reconnaissent et appuient explicitement les droits des Autochtones à l'autodétermination en matière de science, l'accès aux données recueillies et aux résultats dans leurs collectivités, le contrôle de ces données et résultats, ainsi que le respect des principes et des lignes directrices existants.
- Mieux connaître les politiques et cadres autochtones fondés sur des distinctions, comme la [Politique sur l'Inuit Nunangat](#), la [Stratégie nationale des Inuit sur la recherche](#), et les cadres de souveraineté des données des Métis afin de mieux cerner les priorités autochtones, de respecter les modèles uniques de gouvernance des données et de soutenir des pratiques culturellement adaptées.
- Mobiliser les Autochtones dans le cadre de l'élaboration de projets scientifiques afin de promouvoir le renforcement des capacités, d'encourager l'apprentissage commun et la coproduction de connaissances.

2.5.5. Application des méthodes, des données et des points de vue autochtones aux différentes étapes de l'activité scientifique

Pourquoi est-ce important?

Les méthodes, les données et les points de vue autochtones sont essentiels pour orienter les travaux scientifiques auxquels participent des parties autochtones. Le savoir autochtone est holistique et nécessite la participation des peuples autochtones afin d'en préserver le contexte. Il est primordial que les peuples autochtones demeurent les experts de leurs propres systèmes de connaissances, et qu'ils conservent le contrôle sur la manière dont ces connaissances sont interprétées et utilisées. Les processus décisionnels doivent refléter cet engagement et créer un espace à cet effet. Cela exige donc une mobilisation précoce des collectivités afin d'éviter les erreurs d'interprétation. Ces méthodes doivent être intégrées aux différentes étapes de la conception et de la mise en œuvre des travaux scientifiques.

Rôles et responsabilités

Administrateurs généraux des ministères et des organismes

- Collaborer avec des organisations résolues à produire des renseignements fondés sur des données probantes, qui contribuent à la souveraineté des données des Autochtones, conformément à leurs visions du monde distinctes. Le [Centre de gouvernance de l'information des Premières Nations \(CGIPN\)](#). Il s'agit d'un organisme sans but lucratif constitué en personne morale qui offre de la formation et de l'éducation sur les droits liés aux données, la souveraineté des données autochtones, ainsi que les principes de PCAP.
- Créer des portefeuilles ou des fonctions axés sur les Autochtones afin de soutenir le renforcement du savoir et des méthodes autochtones au sein des ministères et organismes lors de la vérification de l'autochtonité et de la compétence (voir l'[Énoncé de politique sur](#)

l'embauche spécifique aux Autochtones – Commission ontarienne des droits de la personne qui informe les employeurs de la nécessité de confirmer les déclarations volontaires d'autochtonité des Autochtones).

- Examiner les politiques qui pourraient nuire aux objectifs de mobilisation (p. ex. veiller à ce que les plafonds de déplacement accordent stratégiquement la priorité aux activités de mobilisation des Autochtones).
- Affecter des ressources pour soutenir la mise en œuvre d'ententes de collaboration adaptées au contexte autochtone (p. ex. pas des ententes types, mais des ententes élaborées conjointement, et autres).

Ressources humaines

- Promouvoir la sensibilisation et offrir de la formation sur les principes de PCAP afin de renforcer la compréhension de la souveraineté des données des Premières Nations et l'utilisation de méthodes autochtones.
- Mettre en œuvre des programmes, créer des modèles et des produits livrables pour les programmes, comme des programmes de chercheurs autochtones invités, afin d'accroître la capacité des scientifiques à faire avancer l'intégration des approches scientifiques occidentales et autochtones.

Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques

- Élaborer des plans de mobilisation et utiliser diverses méthodes de mobilisation appropriées et adaptées aux contextes culturels afin de répondre aux besoins et aux attentes distincts des Premières Nations, des Inuits et des Métis. Ces méthodes peuvent comprendre des ateliers, des communications directes avec les partenaires autochtones, les interactions avec des réseaux autochtones existants au sein des ministères ou organismes, la collaboration avec des collègues expérimentés dans ce domaine et la mise en place d'un comité consultatif autochtone, ou d'un organe semblable (p. ex. un Cercle des aînés) dans le cadre des travaux scientifiques.
- Lorsque l'activité scientifique touche directement les peuples autochtones, chercher à intégrer les méthodes et les points de vue autochtones en mobilisant des scientifiques autochtones au sein des équipes et en consultant les Autochtones, les réseaux et la littérature autochtones.
- Établir des objectifs dans les ententes de gestion du rendement (EGR) afin d'accorder la priorité au temps consacré aux recommandations et à la formation définies relatives à l'IDÉA, à l'ACS Plus et aux SCA.

2.5.6. Créer des possibilités de renforcement des capacités pour les partenaires, les détenteurs de droits et les parties autochtones

Pourquoi est-ce important?

Les avantages mutuels de tout travail scientifique comprennent le renforcement des capacités des partenaires autochtones, des détenteurs de droits et des scientifiques en ce qui concerne toutes les composantes des travaux scientifiques, afin d'assurer une participation et une mobilisation optimales. Le renforcement des capacités des Autochtones leur permet de mieux contribuer aux travaux scientifiques.

Rôles et responsabilités

Administrateurs généraux des ministères et des organismes

- Travailler avec les bureaux pertinents à la mise en œuvre de programmes de parrainage et de mentorat visant à soutenir les employés autochtones. Ces initiatives devraient favoriser leur maintien en poste en soutenant le perfectionnement professionnel, en facilitant l'établissement de réseaux et en appuyant leur avancement de carrière.

Ressources humaines

- Concevoir des programmes de renforcement des capacités ciblés pour les scientifiques autochtones au sein du GC afin de soutenir leur perfectionnement et leur avancement professionnels dans les domaines de leur choix, ce qui favorisera leur maintien en poste. Par exemple, il y a les [programmes linguistiques pour les PANDC](#) et le Programme de gestion de carrière pour les employés autochtones (PGCEA).
- Faire appel à un conseiller en recrutement autochtone pour appuyer le recrutement, la formation et le maintien en poste des étudiants et des employés autochtones.
- Mettre en place un [Programme de navigateurs de carrière autochtones \(PNCA\)](#). Ce programme permet à des employés autochtones d'agir en tant que navigateurs professionnels, en offrant une orientation et des conseils pertinents sur le plan culturel à leurs collègues étudiants et employés autochtones. Ces navigateurs contribuent aux processus de recrutement de la fonction publique, fournissent des renseignements sur les programmes et services de RH et aident les employés à acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour cheminer dans leur carrière. De plus, ils aident les gestionnaires à recruter des Autochtones et les employés actuels à atteindre leurs objectifs de carrière.

Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques

- Reconnaître que la collaboration avec les partenaires, les détenteurs de droits et les parties autochtones exige que les activités scientifiques tiennent compte de leurs besoins, de leurs priorités et de leurs préférences en termes de format scientifique, et d'échange de connaissances, de capacités et de calendriers. Il peut s'agir notamment de contribuer à

l'amélioration des capacités et des compétences des collectivités, d'examiner les possibilités d'apprentissage réciproque ainsi que de concevoir et de produire des compétences et des connaissances et de les transférer de la collectivité à l'équipe scientifique. Cela peut également comprendre le soutien apporté à une collectivité pour préserver sa culture, sa langue ou son identité, ainsi que l'appui à son autodétermination.

2.6. Rôles distincts des trois organismes fédéraux de financement de la recherche

Les [Instituts de recherche en santé du Canada](#) (IRSC), le [Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada](#) (CRSNG) et le [Conseil de recherches en sciences humaines \(CRSH\) du Canada](#) (ci-après « les organismes désignés dans cette section ») accordent des subventions et des bourses pour soutenir la recherche, la formation en recherche et l'innovation dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada. La collaboration entre les organismes permet de soutenir des initiatives de recherche transversales et multidisciplinaires conçues pour tirer parti d'importantes possibilités scientifiques et de résoudre des problèmes scientifiques considérables qui importent à la population canadienne.

Les organismes sont résolus à atteindre l'excellence en matière de recherche et de formation en recherche. Depuis plus d'une décennie, les organismes ont entrepris plusieurs initiatives visant à favoriser la mise en place d'un écosystème scientifique plus équitable, plus diversifié et plus inclusif au Canada. Ils ont participé à l'élaboration des Lignes directrices en matière de science inclusive pour les MOVS en apportant leur expertise et en transmettant leurs pratiques exemplaires. Puisque les organismes ne mènent pas de recherches et n'emploient pas de chercheurs, les lignes directrices dans le présent document ne s'appliquent pas de la même manière aux chercheurs soutenus par les organismes dans le cadre des initiatives de recherche postsecondaire.

Les organismes reconnaissent qu'en dépit des initiatives mises en place au cours de la dernière décennie, il reste encore beaucoup à faire. Pour parvenir à des travaux de recherche de classe mondiale, les organismes doivent s'attaquer aux obstacles systémiques qui limitent la pleine participation de toutes les personnes talentueuses. Les organismes visent à créer une culture au sein de laquelle l'intégration des considérations liées à l'ACS Plus, à l'IDÉA et aux SCA dans tous les aspects de la recherche est une seconde nature.

Les organismes sont convaincus que des initiatives de recherche canadiennes plus équitables, plus diversifiées et plus inclusives sont essentielles pour créer la recherche excellente, novatrice et percutante nécessaire pour faire avancer les connaissances et la compréhension, et pour répondre aux défis locaux, nationaux et mondiaux.

En gardant ces objectifs à l'esprit, les organismes s'engagent à :

- Soutenir un accès équitable aux possibilités de financement pour tous les membres de la communauté des chercheurs.
- Promouvoir l'intégration des considérations liées à l'équité, à la diversité et à l'inclusion à la conception et aux pratiques de la recherche.

- Accroître la participation équitable et inclusive au système de recherche, y compris au sein des équipes de recherche.
- Recueillir les données et effectuer les analyses nécessaires pour intégrer les considérations relatives à l'équité, à la diversité et à l'inclusion au processus décisionnel.

Par ces moyens, les organismes ont travaillé avec les acteurs du système de recherche pour mettre en place la culture d'intégration nécessaire à l'excellence de la recherche et obtenir des résultats rigoureux, pertinents et accessibles à des populations diversifiées. Sous la direction du Comité de coordination de la recherche au Canada (CCRC), les organismes ont élaboré un plan d'action qui oriente les initiatives et les décisions visant à contribuer à la transformation de l'ensemble du système. Le [Plan d'action des trois organismes pour l'EDI](#) décrit les mesures visant à accroître l'accès équitable et inclusif aux possibilités de financement des organismes subventionnaires. Il explique également comment les organismes subventionnaires peuvent influencer la mise en place d'un système et d'une culture de recherche postsecondaire inclusifs au Canada.

Au-delà des efforts visant les groupes en quête d'équité, les organismes reconnaissent que les Premières Nations, les Métis et les Inuit sont détenteurs de droits en tant que premiers peuples du Canada, et que les initiatives devraient être élaborées à l'aide d'approches fondées sur les distinctions, comme l'indique le plan stratégique s'intitulant [Établir de nouvelles orientations à l'appui de la recherche et de la formation en recherche autochtone au Canada](#). Les organismes s'adapteront aux nouvelles réalités et aux connaissances acquises grâce à la rétroaction, à la documentation et aux pratiques prometteuses nationales et internationales. C'est la base d'un engagement concerté à long terme visant à renforcer l'IDÉA dans l'écosystème scientifique canadien. Les organismes continueront d'écouter la communauté et d'interagir avec elle pour soutenir des changements concrets. Les organismes continueront à rendre compte de leurs progrès en matière d'IDÉA par l'intermédiaire de leurs mécanismes respectifs, comme les Rapports sur les résultats ministériels, les tableaux de bord interactifs et les rapports annuels du CCRC. Les organismes vont également continuer à interagir avec leurs collègues des MOVS pour fournir leur expertise, leurs pratiques exemplaires et leurs connaissances en ce qui concerne l'écosystème scientifique postsecondaire.

3. Partie III : La marche à suivre

3.1. Stratégie de mise en œuvre

Pour assurer l'intégration réussie des Lignes directrices en matière de science inclusive aux pratiques des MOVS, on recommande l'adoption d'une approche graduelle. Cette démarche comprend la sensibilisation et la formation initiales, l'intégration des lignes directrices aux cadres stratégiques et la surveillance et l'amélioration continues. L'échange des connaissances est essentiel au renforcement des capacités et au maintien de pratiques scientifiques inclusives dans l'ensemble des MOVS. En favorisant le libre accès aux ressources, aux programmes de formation et aux plateformes collaboratives, les ministères peuvent faciliter l'échange d'idées et d'expertise. Les ateliers, les séminaires et les programmes de mentorat offrent aux employés des occasions d'améliorer leurs habiletés en matière d'intégration de l'IDÉA, de l'ACS Plus et des SCA à leurs

travaux. La reconnaissance et la célébration des approches novatrices par l'entremise de prix et de programmes de reconnaissance favorisent également l'amélioration continue. Grâce à ces efforts collectifs, la communauté scientifique fédérale peut bâtir un environnement scientifique résilient et inclusif, à l'avantage de l'ensemble de la population canadienne. Les ministères et organismes seront invités à élaborer des plans d'action, des politiques, des lignes directrices et des plans de mobilisation adaptés à leurs contextes particuliers, afin d'assurer une harmonisation avec les grandes priorités fédérales en matière d'inclusion, de diversité et de réconciliation. Les ministères seront également encouragés à intégrer les principes d'IDÉA, y compris l'ACS Plus et la science autochtone, à leurs stratégies scientifiques ministérielles respectives, tout en établissant des liens étroits avec ces lignes directrices. Voir la **Stratégie de mise en œuvre des Lignes directrices en matière de science inclusive pour les MOVS**, un document supplémentaire qui fournit une orientation pour la mise en œuvre des lignes directrices.

3.2. Principes directeurs généraux pour la mise en œuvre des Lignes directrices

- **Transparence**

La transparence repose sur une communication ouverte et honnête. La transparence peut se décliner selon les éléments suivants :

- Communication ouverte : La transparence consiste à transmettre l'information de manière ouverte et honnête, y compris les résultats positifs et négatifs.
- Prise de décisions éclairées : On veille à ce que les parties disposent de l'information nécessaire pour prendre des décisions éclairées et participer au processus.
- Renforcement de la confiance : En faisant preuve de transparence, les organisations et les personnes peuvent établir un lien de confiance avec leurs partenaires.

- **Responsabilisation**

La responsabilisation garantit que les personnes et les entités sont responsables de leurs actions. Elle est cruciale pour assurer la mobilisation éthique, susciter la confiance et promouvoir une conduite responsable dans un environnement scientifique. Elle est composée des éléments suivants :

- Responsabilité : Cela signifie que les personnes ou les entités sont responsables des conséquences de leurs actes, qu'elles soient positives ou négatives.
- Promouvoir un comportement éthique : La responsabilisation a un effet dissuasif pour les comportements contraires à l'éthique et encourage une conduite responsable.

- **Mobilisation réciproque et éthique**

Met l'accent sur les avantages mutuels et le respect dans les interactions, en particulier dans les contextes d'activités scientifiques. Il s'agit d'accorder la priorité au bien-être de tous les participants et de favoriser une relation fondée sur la confiance et l'apprentissage partagé. Cette approche est essentielle pour veiller à ce que les activités scientifiques soient menées de façon

éthique et à ce que la participation de la collectivité soit véritable et bénéfique pour tous. La participation des Autochtones aux activités scientifiques exige un engagement à l'égard de la réciprocité, en veillant à ce que le savoir autochtone soit valorisé et que les résultats de l'activité scientifique profitent à la collectivité (Bourassa, et coll., 2020). Bien que les ententes de collaboration constituent une pratique éthique exemplaire et tiennent compte de l'esprit des principes de PCAP, du consentement, de la réciprocité et autres, elles doivent être conformes aux politiques des ministères, des organismes et du Conseil du Trésor. Il est également essentiel d'assurer la mobilisation des services juridiques et les unités opérationnelles ministérielles pertinentes lorsque les scientifiques fédéraux signent des ententes qui peuvent s'écarter du modèle de formulation qui a été revu par les services juridiques ou les unités opérationnelles ministérielles chargées de la propriété intellectuelle. La mobilisation réciproque est composée de ce qui suit :

- **Avantage mutuel** : Créer des situations où toutes les parties retirent des avantages, que ce soit grâce à l'échange de connaissances, au partage de ressources ou à des changements sociaux positifs.
- **Respect et confiance** : Renforcer la confiance et favoriser le respect des divers points de vue sont essentiels à la mobilisation éthique.
- **Apprentissage partagé** : La mobilisation réciproque favorise un environnement d'apprentissage où chacun contribue à l'échange de connaissances et d'expériences.
- **Considérations éthiques** : Il est essentiel d'accorder la priorité au bien-être des participants, de minimiser les risques et de garantir un consentement éclairé dans le cadre de la mobilisation.

- **Représentation diversifiée**

Renvoie à l'inclusion de personnes de divers milieux, identités et expériences au sein d'organismes et d'institutions décisionnels. Elle englobe un large éventail de différences, notamment le genre, la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, le statut socioéconomique et l'incapacité (Perez-Sepulveda, et coll., 2025).

- **Compétence culturelle**

Renvoie à la capacité d'interagir efficacement avec des personnes issues de divers milieux culturels. Elle repose sur la compréhension, l'appréciation et le respect des différences culturelles, rendus possibles par l'acquisition de connaissances, de compétences et d'attitudes appropriées. Essentiellement, elle consiste à pouvoir agir de façon efficace dans une variété de contextes culturels. Dans le contexte d'une activité scientifique, cela signifie que les scientifiques sont en mesure de comprendre et de respecter la diversité culturelle des populations qu'ils étudient, en veillant à ce que leurs activités soient menées de manière éthique, efficace et sensible sur le plan culturel. Cela implique de tenir compte des facteurs culturels, de la conception de l'activité à la collecte des données, en passant par l'analyse et l'interprétation, afin de produire des résultats plus pertinents et percutants (Sue, 1998).

- **Utilisation éthique de la technologie et des données**

Suppose l'examen des répercussions morales liées à la collecte, au stockage et à l'utilisation de l'information, en mettant l'accent sur les droits individuels, la protection de la vie privée et l'équité. Cela comprend notamment le respect de la propriété des renseignements personnels, la transparence quant aux modalités de collecte et d'utilisation des données, ainsi que la priorité accordée à la sécurité des données pour prévenir tout accès non autorisé ou usage abusif. La gestion éthique des données et la communication transparente des résultats en sont des composantes essentielles (Wiltshire, et coll., 2022).

- **Apprentissage et amélioration continus**

C'est indispensable dans les activités scientifiques, car ils permettent aux scientifiques de se tenir à jour en ce qui concerne les nouveautés, d'améliorer leurs méthodes et d'accroître la qualité de leurs résultats. Ce processus constant favorise la pertinence, stimule l'innovation et accroît les répercussions globales de la science sur la société (Open and Universal Science Project, 2023).

- **Code de valeurs et d'éthique du secteur public**

Il repose sur les principes que sont le respect de la démocratie, le respect des personnes, l'intégrité, l'intendance et l'excellence.

- **Réconciliation**

La réconciliation, comme définie par le GC, est un processus continu visant à établir des relations respectueuses avec les peuples autochtones, en s'attaquant à l'héritage du colonialisme et en soutenant l'autodétermination, les droits et la revitalisation culturelle. Cela comprend notamment la mise en œuvre des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, ainsi que l'élaboration conjointe de politiques en partenariat avec les collectivités des Premières Nations, des Inuit et des Métis. Le respect des principes de réconciliation peut renforcer les objectifs d'une science inclusive.

3.3. Mesure de la réussite et responsabilisation pour l'apprentissage continu

Pour mesurer la réussite des lignes directrices en matière de science inclusive, il faut assurer le suivi des progrès réalisés à l'aide de mesures claires et quantifiables, en plus de promouvoir une culture de responsabilisation. Des indicateurs de rendement permettront d'évaluer l'intégration de l'IDÉA, de l'ACS Plus, et des SCA à la conception et à la mise en œuvre des activités scientifiques et à la production de rapports sur celles-ci. Des examens réguliers, des mécanismes de rétroaction et des outils d'autoévaluation sont recommandés afin d'aider les ministères à cerner les lacunes et les possibilités d'amélioration. L'apprentissage continu est soutenu par la création d'occasions d'échanger des pratiques exemplaires, en veillant à ce que les leçons tirées orientent les itérations futures des politiques de science inclusive. La réussite n'est pas une cible fixe, mais un processus évolutif qui reflète un engagement soutenu envers une science équitable et percutante.

3.3.1. Exemple de rapport de mesures

Les Lignes directrices fournissent des indicateurs quantitatifs et axés sur la narration et la réflexion pour faciliter une mise en œuvre réussie (voir le tableau 1 pour les mesures détaillées des rapports sur les Lignes directrices).

Objectif quantitatif

- Cette mesure met l'accent sur des mesures quantitatives permettant de suivre la mise en œuvre des Lignes directrices au sein des MOVS. Indicateurs de rendement clés (IRC) possibles :
 - **Mesures de la diversité** : Pourcentage de personnes issues de groupes sous-représentés au sein des équipes.
 - **Mesures de la mobilisation** : Nombre ou pourcentage d'activités de mobilisation réciproque menées avec des partenaires autochtones ou autres.
 - **Compétence culturelle** : Taux de participation aux programmes de sensibilisation à la culture et d'ACS Plus.
 - **Mobilisation des connaissances** : Contenu et nombre de publications, d'exposés ou de changements apportés aux politiques tissant les principes liés aux SCA et à l'IDÉA.
- Le rapport annuel consolidera ces mesures, soulignant les tendances, recensant les lacunes et proposant des plans d'action pour améliorer l'inclusivité.

Narration et réflexion

- Cette approche mise sur des rapports qualitatifs pour saisir le contexte et les récits qui se cachent derrière les indicateurs quantitatifs. Les ministères peuvent inclure, par exemple :
 - **Modèles de réussites** : Études de cas démontrant l'intégration efficace des pratiques scientifiques inclusives.
 - **Défis et obstacles** : Aperçu des obstacles rencontrés et des stratégies utilisées pour les surmonter.
 - **Leçons retenues** : Une réflexion sur ce qui a bien fonctionné, de ce qui a moins bien fonctionné, ainsi que sur la manière dont ces expériences vont orienter les efforts futurs.
 - **Incidence sur la collectivité** : Les témoignages et la rétroaction des partenaires, des détenteurs de droits et des parties autochtones mettent en lumière les retombées concrètes des projets.

Tableau 1. Mesures de déclaration concernant les Lignes directrices en matière de science inclusive

Secteur prioritaire	Catégorie	Indicateurs clés	Sources des données	Partie responsable	Rapports Fréquence	État/notes
Conception d'activités scientifiques inclusives	Détermination du programme scientifique	• Nombre d'activités scientifiques qui respectent les protocoles établis et les lignes directrices éthiques	• Demandes de financement • Examen du projet	<i>Administrateurs généraux</i>	Annuellement, en fonction de l'appel de propositions	
		• Pourcentage de groupes en quête d'équité dans les équipes scientifiques	• Sources de données sur les employés • Répertoires des équipes internes	<i>Ressources humaines Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement, en fonction de l'appel de propositions	
		• Niveau de participation des groupes en quête d'équité dans les équipes de recherche	• Répertoires des équipes internes	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Deux fois par année	
		• Niveau de représentation des groupes en quête d'équité dans les comités, les conseils d'administration et les équipes de direction	• Données des ressources humaines	<i>Ressources humaines</i>	Deux fois par année	
		• Fréquence de l'examen des normes en matière d'IA et des programmes de formation	• Processus et comités des ministères et organismes pour l'examen de l'IA	<i>Réseaux et comités</i>	Annuellement	
		• Pourcentage de membres de groupes en quête d'équité ayant contribué à la création de ressources en matière d'équité	• Comptes rendus de réunions, rapports et engagements	<i>Ressources humaines</i>	Deux fois par année, après chaque processus de création de politiques et de ressources	

Secteur prioritaire	Catégorie	Indicateurs clés	Sources des données	Partie responsable	Rapports Fréquence	État/notes
		• Nombre de réseaux et de groupes de travail de base soutenant activement les activités scientifiques inclusives	• Comptes rendus de réunions, rapports et engagements	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement	
		• Disponibilité et utilisation des ressources en matière de science inclusive	• Base de données des ressources du ministère ou de l'organisme • Fréquence des visites et registres des téléchargements	<i>Équipe de communication et de mobilisation Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement	
		• Nombre d'appels de financement comportant des critères relatifs à la science inclusive	• Appel de demandes de financement • Appel de propositions	<i>Unités de financement au sein des ministères et organismes, administrateurs généraux</i>	Annuellement, en fonction de l'appel de propositions	
		• Nombre de demandes de financement intégrant les principes de la science inclusive	• Demandes de financement • Soumissions de propositions	<i>Unités de financement au sein des ministères et organismes, administrateurs généraux</i>	Annuellement, en fonction de l'appel de propositions	
		• Présence d'un organisme de surveillance exécutif pour les initiatives scientifiques inclusives	• Registre des comités et des groupes de travail du ministère ou de l'organisme	<i>Ressources humaines</i>	Annuellement	
		• Nombre d'équipes ayant mis en place des objectifs liés à la science inclusive	• Dossiers et documentations de l'équipe interne	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Selon le cycle de vie du projet	
		• Nombre de membres de l'équipe ayant reçu une formation sur la compétence interculturelle	• Attestation de formation	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement	
		• Nombre de projets visant à cerner, à signaler et à traiter les erreurs de justesse dans l'IA et les algorithmes	• Dossiers des équipes internes • Rapports sur l'aide financière aux projets	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement, en fonction du cycle de vie du projet	

Secteur prioritaire	Catégorie	Indicateurs clés	Sources des données	Partie responsable	Rapports Fréquence	État/notes
			Publications faites dans le cadre des projets			
		Nombre de projets sur l'IA respectant les protocoles éthiques	- Rapports sur l'aide financière aux projets - Dossiers et documentations de l'équipe interne	<i>Unités de financement au sein des ministères et des organismes, responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement, en fonction du cycle de vie du projet	
		Taux de réussite des propositions de financement provenant de groupes en quête d'équité	Rapports sur l'aide financière aux projets	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i> <i>Unités de financement au sein des ministères et organismes</i>	Annuellement, en fonction de l'appel de propositions	
		Expérience des peuples autochtones travaillant avec un ministère ou un organisme	- Dossiers de financement - Rapports de financement annuels	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement	
		Volonté des communautés autochtones de poursuivre la collaboration	- Enquête sur l'expérience - Communication directe	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques, organismes et organisations de financement</i>	Annuellement	
		Niveau de représentation des groupes en quête d'équité dans la classification STIM	- Données sur l'emploi - Données sur la déclaration volontaire	<i>Administrateurs généraux</i> <i>Ressources humaines</i>	Annuellement	
		Présence d'aînés en résidence pour soutenir les activités scientifiques inclusives	Sites Web des ministères, organismes et bureaux spécialisés	<i>Administrateurs généraux</i> <i>Ressources humaines</i>	Annuellement	
		Nombre de hauts dirigeants soutenant la science inclusive	Événements, publications et communications du ministère ou de l'organisme	<i>Administrateurs généraux</i> <i>Ressources humaines</i>	Deux fois par année	

Secteur prioritaire	Catégorie	Indicateurs clés	Sources des données	Partie responsable	Rapports Fréquence	État/notes
Pratique d'activités scientifiques inclusives	Composition de l'équipe	Disponibilité d'une feuille de route créée en collaboration pour favoriser la sensibilisation culturelle aux réalités autochtones et à l'équité	Base de données des ressources du ministère ou de l'organisme	Ressources humaines Équipe de communication et de mobilisation	Annuellement	
		Fréquence de l'examen de la feuille de route relative à la sensibilisation culturelle aux réalités autochtones et à l'équité	Rapports d'examen du ministère ou de l'organisme	Ressources humaines	Annuellement	
		Utilisation de stratégies d'embauche et de promotion ciblées et inclusives	Politiques et programmes d'embauche du ministère ou de l'organisme	Administrateurs généraux Ressources humaines	Annuellement	
		Existence de programmes de parrainage et de mentorat des employés pour les groupes en quête d'équité.	Sites Web, communications et annonces du ministère ou de l'organisme	Administrateurs généraux Équipe de communication et de mobilisation	Annuellement	
		Nombre de formations sur les principes de la science inclusive accessibles à l'ensemble du personnel et leur utilité	- Base de données des ressources en formation du ministère ou de l'organisme - Registres des téléchargements/Fréquence des visites	Ressources humaines Équipe de communication et de mobilisation	Annuellement	
		Présence et utilisation d'un plan de recrutement et de promotion pour les groupes en quête d'équité à des postes de direction	Les données internes des responsables de la formation, Politiques et programmes d'embauche du ministère ou de l'organisme	Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques, ressources humaines	Annuellement	
		Pourcentage de groupes en quête d'équité dans les équipes scientifiques	- Données d'embauche - Données sur la composition de l'équipe interne	Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques	Selon le cycle de vie du projet	

Secteur prioritaire	Catégorie	Indicateurs clés	Sources des données	Partie responsable	Rapports Fréquence	État/notes
		- Diversité des plateformes utilisées pour les offres d'emploi	- Politiques et données d'embauche du ministère ou de l'organisme - Politiques d'embauche du GC	<i>Administrateurs généraux</i> <i>Ressources humaines</i>	Annuellement	
		Postes occupés par les membres de groupes en quête d'équité dans les équipes scientifiques	- Données d'embauche du ministère ou de l'organisme - Données/renseignements de l'équipe interne	<i>Ressources humaines</i> <i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Selon le cycle de vie du projet	
		Accès à des perspectives d'avancement professionnel	Programmes et initiatives du ministère ou de l'organisme	<i>Ressources humaines</i> <i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement	
		Nombre de demandes d'emploi présentées par des personnes appartenant à des groupes en quête d'équité	- Données d'embauche fournies par les ressources humaines - Données internes fournies par les responsables du recrutement	<i>Ressources humaines</i> <i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement	
	Environnement de travail scientifique	Présence et utilisation de plans d'action et de feuilles de route axés sur la diversité	- Plans d'action stratégiques du ministère ou de l'organisme - Enquêtes sur la diversité et l'inclusion	<i>Administrateurs généraux</i>	Annuellement	
		Nombre de plaintes/demandes de résolution de conflit déposées	Base de données et portail de dépôt des demandes de résolution de conflits du ministère ou de l'organisme	<i>Ressources humaines</i>	Annuellement	
		Nombre de plaintes reçues en matière d'accessibilité	Base de données et portail de dépôt des demandes	<i>Ressources humaines</i>	Annuellement/Exercices financiers	

Secteur prioritaire	Catégorie	Indicateurs clés	Sources des données	Partie responsable	Rapports Fréquence	État/notes
			d'accessibilité du ministère ou de l'organisme			
		Niveau d'engagement des groupes en quête d'équité dans l'élaboration de la politique d'inclusion.	- Compte rendu des réunions d'élaboration des politiques - Registre des engagements et des consultations	<i>Administrateurs généraux</i> <i>Ressources humaines</i>	Deux fois par année, après chaque processus de création de politiques et de ressources	
		Nombre d'occasions de formation linguistique offertes aux employés en quête d'équité	Politiques et programmes de formation linguistique du ministère ou de l'organisme	<i>Administrateurs généraux</i> <i>Ressources humaines</i>	Annuellement	
		Présence et utilisation de plans d'équité salariale et de cadres d'avancement professionnel inclusifs	Politique et stratégies du ministère ou de l'organisme en matière de rémunération et d'avancement professionnel	<i>Administrateurs généraux</i> <i>Ressources humaines</i>	Annuellement	
		Utilisation des données existantes, par exemple le SAFF, pour étayer les politiques du ministère ou de l'organisme	Compte rendu des discussions et des processus d'élaboration des politiques	<i>Administrateurs généraux</i> <i>Ressources humaines</i>	Annuellement en lien avec l'enquête	
		Utilisation des systèmes de notation de l'indice de diversité et d'inclusion (DI) pour mesurer les progrès accomplis	Rapports d'évaluation des programmes et stratégies d'inclusion	<i>Ressources humaines</i>	Annuellement	
		Disponibilité de mesure d'adaptation et d'un soutien en santé mentale	- Communications et annonces du ministère ou de l'organisme - Communications des équipes internes	<i>Équipe de communication et de mobilisation</i> <i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement	

Secteur prioritaire	Catégorie	Indicateurs clés	Sources des données	Partie responsable	Rapports Fréquence	État/notes
		Niveau de communication sur les journées thématiques au sein du ministère ou de l'organisme	- Communications et annonces du ministère ou de l'organisme - Communications des équipes internes	Équipe de communication et de mobilisation Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques	Annuellement	
		Présence de rôles réservés, comme celui des champions de l'accessibilité	Stratégie politique et communication du ministère ou de l'organisme	Équipe de communication et de mobilisation Administrateurs généraux	Annuellement	
	Possibilités de mentorat, de formation et de renforcement des capacités	Nombre de stages, de mentorats et de possibilités de renforcement des capacités offerts aux groupes en quête d'équité	- Description du programme et communications - Rapports d'évaluation du programme - Dossiers de candidature et d'attribution	Administrateurs généraux Ressources humaines	Annuellement	
		Nombre d'occasions de parrainage accessibles aux groupes en quête d'équité aux échelons de la direction	- Description du programme et communications - Rapports d'évaluation du programme - Dossiers de candidature et résultats d'attribution	Administrateurs généraux Ressources humaines	Annuellement	
		Nombre d'occasions de formation linguistique offertes aux personnes appartenant à un groupe en quête d'équité	Description du programme et communications	Administrateurs généraux Ressources humaines	Annuellement	
		Disponibilité d'occasions de formation pour les gestionnaires et décideurs afin de favoriser le changement culturel	- Rapports d'évaluation du programme - Dossiers de candidature et d'attribution	Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques	Annuellement	

Secteur prioritaire	Catégorie	Indicateurs clés	Sources des données	Partie responsable	Rapports Fréquence	État/notes
		• Nombre de projets qui renforcent les capacités des groupes en quête d'équité	• Renseignements sur la proposition de projet • Conclusion du projet et rapports d'évaluation	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement en fonction du cycle de vie du projet	
		• Utilisation du plan de formation pour assurer un accès équitable	• Plans de formation élaborés à l'interne	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement	
		• Nombre de parties autochtones demandant une formation	• Dossiers du ministère ou de l'organisme • Dossier de la demande de recommandation	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement	
	Gestion et résolution des conflits	• Disponibilité d'une formation et de ressources en matière de résolution des conflits	• Base de données des ressources du ministère ou de l'organisme • Fréquence des visites et registres des téléchargements	<i>Équipe de communication et de mobilisation Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement	
		• Présence et utilisation d'une approche de résolution des conflits tenant compte des traumatismes	• Politique de résolution des conflits du ministère et communications	<i>Ressources humaines Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement/exercices financiers	
		• Chartes des équipes de résolution des conflits élaborées de manière collaborative	• Documents des équipes internes	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Selon le cycle de vie du projet	
		• Utilisation de fiches de suivi des progrès pour évaluer les efforts en matière de science inclusive	• Rapports d'étape des ministères et organismes	<i>Ressources humaines Administrateurs généraux</i>	Annuellement	

Secteur prioritaire	Catégorie	Indicateurs clés	Sources des données	Partie responsable	Rapports Fréquence	État/notes
Rapports inclusifs et mobilisation des connaissances en science	Mobilisation des connaissances scientifiques, diffusion et production de rapports	Utilisation de divers supports, comme les revues en libre accès, les articles d'opinion, etc., pour publier les résultats scientifiques	Base de données des publications du ministère ou de l'organisme	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement	
		Nombre de publications en libre accès et de données ouvertes provenant de ministères ou d'organismes	Rapport des divisions de la propriété intellectuelle et des bibliothèques des sciences des ministères et organismes	<i>Administrateurs généraux</i>	Annuellement	
		Nombre de résumés en langage clair issus des activités scientifiques	- Communications scientifiques internes - Base de données des publications du ministère ou de l'organisme	<i>Administrateurs généraux</i> <i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement	
		Nombre de résultats d'activités scientifiques publiés dans d'autres langues en plus des deux langues officielles	Base de données des publications du ministère ou de l'organisme	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement	
		Présence et utilisation d'une politique scientifique ouverte, d'un cadre scientifique inclusif, etc.	Documents de politique des ministères et organismes	<i>Administrateurs généraux</i>	Annuellement	
		Nombre de projets qui cernent et traitent des résultats attendus et inattendus	- Propositions de projet - Conclusion du projet et rapports d'évaluation	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Selon le cycle de vie du projet	
		Représentation diversifiée dans la prise de décision sur les stratégies de diffusion des résultats scientifiques	- Description de la proposition de projet - Rapports d'achèvement et d'évaluation des projets - Stratégie interne de mise en œuvre des projets	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement, en fonction du cycle de vie du projet	

Secteur prioritaire	Catégorie	Indicateurs clés	Sources des données	Partie responsable	Rapports Fréquence	État/notes
		Niveau d'adhésion aux protocoles de diffusion des connaissances des groupes en quête d'équité	- Description de la proposition de projet - Conclusion du projet et rapports d'évaluation - Stratégie interne de mise en œuvre des projets	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement, en fonction du cycle de vie du projet	
		Nombre de responsables d'activités scientifiques ayant reçu une formation sur les principes FAIR et CARE	Attestation de formation	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement, en fonction du cycle de vie du projet	
	Renforcement des capacités pour la mobilisation des connaissances et la production de rapports	Présence et utilisation d'outils de mobilisation des connaissances, de sensibilisation et d'apprentissage	- Base de données des ressources du ministère ou de l'organisme - Fréquence des visites et registres des téléchargements	<i>Équipe de communication et de mobilisation Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement	
		Nombre de projets portant sur des résultats inattendus	- Description de la proposition de projet - Rapports d'achèvement et d'évaluation des projets	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement, en fonction du cycle de vie du projet	
	Cerner et prendre en compte les limites de l'étude	Nombre de projets qui cernent les limites des activités scientifiques	- Description de la proposition de projet - Rapports d'achèvement et d'évaluation des projets	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement, en fonction du cycle de vie du projet	
		Nombre de projets scientifiques qui utilisent des mécanismes de rétroaction	- Description de la proposition de projet - Rapports d'achèvement et d'évaluation des projets	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement, en fonction du cycle de vie du projet	

Secteur prioritaire	Catégorie	Indicateurs clés	Sources des données	Partie responsable	Rapports Fréquence	État/notes
	Collecte et intégration des rétroactions	Présence de stratégies visant à recueillir des rétroactions pour améliorer le projet	- Description de la proposition de projet - Rapports d'achèvement et d'évaluation des projets - Compte rendu de la discussion sur la stratégie d'engagement dans le cadre du projet interne	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement, en fonction du cycle de vie du projet	
		Présence de comités d'éthique de la recherche et de comités consultatifs responsables de vérifier l'inclusivité de toutes les activités scientifiques	Politiques et décisions stratégiques du ministère ou de l'organisme	<i>Administrateurs généraux</i>	Annuellement	
		Présence de plateformes internes et externes pour la diffusion des connaissances	Plateformes de communication du ministère ou de l'organisme	<i>Équipe de communication et de mobilisation</i>	Annuellement	
		Nombre d'activités scientifiques faisant l'objet d'ententes en matière de propriété intellectuelle	- Description de la proposition de projet - Rapports d'achèvement et d'évaluation des projets	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement, en fonction du cycle de vie du projet	
	Remerciements et paternité des résultats scientifiques	Nombre de projets scientifiques qui respectent les cadres établis et les conventions collectives avec les collaborateurs	- Description de la proposition de projet - Rapports d'achèvement et d'évaluation des projets	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement, en fonction du cycle de vie du projet	
		Nombre de projets scientifiques qui reconnaissent les collaborateurs	- Description de la proposition de projet - Rapports d'achèvement et d'évaluation des projets - Renseignements contenus dans les publications	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement, en fonction du cycle de vie du projet	

Secteur prioritaire	Catégorie	Indicateurs clés	Sources des données	Partie responsable	Rapports Fréquence	État/notes
		Présence et utilisation des politiques d'intégrité scientifique du ministère et de l'organisme	- Document de politique du ministère ou de l'organisme - Description de la proposition de projet - Rapports d'achèvement et d'évaluation des projets	<i>Administrateurs généraux Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement, en fonction du cycle de vie du projet	
		Nombre d'ateliers organisés par les ministères et organismes pour la diffusion des connaissances (accessibles au public plutôt que sur invitation uniquement)	Communication et annonce des événements du ministère ou de l'organisme	<i>Administrateurs généraux Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement	
		Nombre de projets dans le cadre desquels des critères de réussite sont établis pour la mobilisation des connaissances avec les collaborateurs	- Description de la proposition de projet - Rapports d'achèvement et d'évaluation des projets - Compte rendu de la discussion sur la stratégie de mobilisation des connaissances dans le cadre du projet interne	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement, en fonction du cycle de vie du projet	
		Présence de bureaux/secteurs spécialisés pour soutenir les priorités autochtones dans les initiatives scientifiques	Sites Web et mandats sectoriels du ministère ou de l'organisme	<i>Administrateurs généraux</i>	Annuellement	

Secteur prioritaire	Catégorie	Indicateurs clés	Sources des données	Partie responsable	Rapports Fréquence	État/notes
Lignes directrices pour l'intégration des SCA à la science	Définir les priorités liées aux questions autochtones	Existence d'une formation obligatoire sur les questions autochtones (p. ex. la littératie culturelle)	Sites Web, communications et annonces du ministère ou de l'organisme	Administrateurs généraux Ressources humaines	Annuellement	
		Présence d'objectifs en matière de savoir autochtone, déterminés de manière collaborative, pour les équipes	Discussions, enregistrements et documents de l'équipe interne	Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques	Annuellement, en fonction du cycle de vie du projet	
		Nombre de peuples autochtones siégeant aux conseils d'administration et aux comités	Compte rendu des réunions et de la mobilisation	Réseaux et comités de ressources humaines	Annuellement	
		Nombre de peuples autochtones dont des membres sont employés dans les domaines des STIM	- Politiques et données d'embauche du ministère ou de l'organisme - Politiques d'embauche du GC	Administrateurs généraux Ressources humaines	Annuellement	
		Présence d'outils d'évaluation axés sur les Autochtones pour les propositions d'activités scientifiques	- Base de données des ressources du ministère ou de l'organisme - Fréquence des visites et registres des téléchargements	Équipe des communications et de la sensibilisation Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques	Annuellement	
		Nombre de projets scientifiques dans le cadre desquels on utilise une approche fondée sur les droits pour la création de partenariats avec les Autochtones	- Renseignements sur la proposition de projet - Conclusion du projet et rapports d'évaluation - Stratégie interne d'engagement dans les projets	Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques	Annuellement, en fonction du cycle de vie du projet	
		Nombre d'activités scientifiques qui concernent des priorités ou des territoires autochtones	Renseignements sur la proposition de projet	Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques	Annuellement, en fonction du cycle de vie du projet	

Secteur prioritaire	Catégorie	Indicateurs clés	Sources des données	Partie responsable	Rapports Fréquence	État/notes
			• Rapports de mise en œuvre et d'évaluation des projets • Rapports sur les projets internes		cycle de vie du projet	
		• Présence et respect d'accords de collaboration scientifique avec les parties autochtones	• Renseignements sur la proposition de projet • Rapports de mise en œuvre et d'évaluation des projets • Rapports sur les projets internes	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement, en fonction du cycle de vie du projet	
		• Nombre de projets scientifiques qui collaborent avec des organisations autochtones	• Renseignements sur la proposition de projet • Rapports de mise en œuvre et d'évaluation des projets • Rapports sur les projets internes	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement, en fonction du cycle de vie du projet	
	Application des méthodologies, les données et les perspectives autochtones	• Disponibilité de programmes qui renforcent la capacité des scientifiques à tisser des liens entre la science occidentale et la science autochtone	• Sites Web, communications et annonces du ministère ou de l'organisme	<i>Administrateurs généraux Réseaux et comités</i>	Annuellement	
		• Disponibilité d'un plan de mobilisation des Autochtones	• Sites Web et communications du ministère ou de l'organisme • Description de la proposition de projet • Rapports d'achèvement et d'évaluation des projets • Stratégie interne de mise en œuvre des projets	<i>Ressources humaines Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement, selon le cycle de vie du projet	
		• Nombre d'Autochtones qui sont membres d'équipes travaillant	• Sources de données sur les employés	<i>Ressources humaines</i>	Annuellement, en fonction de	

Secteur prioritaire	Catégorie	Indicateurs clés	Sources des données	Partie responsable	Rapports Fréquence	État/notes
		sur les priorités autochtones ou dans les territoires autochtones	Répertoires des équipes internes	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	l'appel de propositions et du financement	
		Présence d'objectifs de gestion du rendement (EGR) axés sur les Autochtones	Politiques de gestion du rendement et critères d'évaluation	<i>Administrateurs généraux Ressources humaines</i>	Annuellement	
		Disponibilité d'un soutien pour intégrer la réglementation autochtone dans les politiques et les lignes directrices	- Sites Web et mandats sectoriels du ministère ou de l'organisme - Base de données des ressources en formation du ministère ou de l'organisme	<i>Administrateurs généraux Ressources humaines</i>	Annuellement	
	Respect des protocoles et de l'éthique autochtones	Nombre d'activités scientifiques qui respectent les protocoles scientifiques autochtones et les ententes de collaboration	- Rapports sur l'aide financière aux projets - Dossiers et documentations de l'équipe interne	<i>Unités de financement au sein des ministères et organismes Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement, selon le cycle de vie du projet	
		Nombre d'activités scientifiques visant à obtenir un consentement éclairé pour travailler sur les priorités et les territoires autochtones	- Description de la proposition de projet - Conclusion du projet et rapports d'évaluation - Stratégie interne de mise en œuvre des projets	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement en fonction de l'appel à propositions et du financement	
		Nombre d'activités scientifiques dans le cadre desquelles des rétroactions de la part des organismes et des communautés autochtones sont obtenues et intégrées	- Description de la proposition de projet - Conclusion du projet et rapports d'évaluation	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement en fonction de l'appel à propositions et du financement	

Secteur prioritaire	Catégorie	Indicateurs clés	Sources des données	Partie responsable	Rapports Fréquence	État/notes
		Nombre d'activités scientifiques conformes aux protocoles autochtones existants et à l'éthique scientifique	- Description de la proposition de projet - Rapports d'achèvement et d'évaluation des projets - Rapports de projet de l'équipe interne	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement en fonction de l'appel à propositions et du financement	
		Nombre de projets scientifiques axés sur les Autochtones permettant la vérification des données et des résultats par les Autochtones	- Description de la proposition de projet - Rapports d'achèvement et d'évaluation des projets - Rapports de projet de l'équipe interne	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement, en fonction de l'appel de propositions et du financement	
		Nombre de collaborations interministérielles et inter organismes sur les STIM autochtones	Rapport sur la communication et la collaboration du ministère ou de l'organisme	<i>Administrateurs généraux</i>	Annuellement	
		Disponibilité de documents d'orientation sur la collaboration avec les Autochtones	Base de données des ressources du ministère ou de l'organisme	<i>Administrateurs généraux Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement,	
	Entretiens des relations respectueuses et mutuellement bénéfiques	Disponibilité d'un financement de partenariats pour soutenir l'établissement de relations avec les Autochtones	- Appel de demandes de financement - Appel de propositions	<i>Unités de financement au sein des ministères et organismes, administrateurs généraux</i>	Annuellement, en fonction de l'appel de propositions et du financement	
		Disponibilité de programmes de mentorat et de parrainage pour les employés scientifiques autochtones	Sites Web, communications et annonces du ministère ou de l'organisme	<i>Administrateurs généraux Équipe de communication et de mobilisation</i>	Annuellement	

Secteur prioritaire	Catégorie	Indicateurs clés	Sources des données	Partie responsable	Rapports Fréquence	État/notes
		Disponibilité de programmes d'avancement professionnel et d'orientation pour les Autochtones	Programmes et initiatives du ministère ou de l'organisme	<i>Administrateurs généraux</i> <i>Ressources humaines</i>	Annuellement	
	Renforcement de la capacité parmi les Autochtones	Présence d'un conseiller en recrutement autochtone	Stratégies d'embauche du ministère ou de l'organisme	<i>Ressources humaines</i>	Annuellement	
		Nombre d'activités scientifiques offrant des possibilités de renforcement des capacités parmi les Autochtones	- Description de la proposition de projet - Conclusion du projet et rapports d'évaluation - Rapports sur les projets internes	<i>Responsables et gestionnaires d'activités scientifiques</i>	Annuellement, en fonction du cycle de vie de l'activité	

4. Annexes

4.1. Orientation pour les Lignes directrices en matière de science inclusive pour les MOVS

4.1.1. Collaboration et processus créatif

1. Élaboration du mandat et invitation des MOVS : Le mandat visant à orienter le processus de mobilisation du Groupe de travail interministériel sur la science inclusive (GTISI) a été rédigé. Une invitation à y participer a ensuite été envoyée à dix-sept (17) MOVS, par l'entremise de leur vice-président ou de leur sous-ministre adjoint (SMA) responsable des sciences.
2. Pour lancer le processus de mobilisation, l'initiative et son mandat ont été communiqués à la conseillère scientifique en chef, Mona Nemer, à la championne des employés racisés, la SM Caroline Xavier, ainsi qu'au sous-ministre Harpreet Kochhar, champion de la communauté des SM de la science et de la technologie.
3. Partage et examen des pratiques exemplaires en matière de SI : Le GTISI a examiné le mandat, précisé ses tâches, et déterminé l'approche de mobilisation, les calendriers et les produits livrables. Parmi ses principales responsabilités figurait la présentation de pratiques exemplaires en matière de SI dans le but d'alimenter les discussions.

4.1.2. Résumé du processus d'élaboration et du calendrier

- En avril 2024, RNCan et l'ACIA ont lancé l'IISI. Cette initiative a réuni un groupe de travail composé de 17 représentants des MOVS fédéraux dans le but d'échanger des pratiques exemplaires en matière de science inclusive, d'élaborer et d'orienter des Lignes directrices en matière de science inclusive, et d'organiser un Dialogue national sur la science inclusive.
- En septembre 2024, la structure des Lignes directrices en matière de science inclusive a été établie. Quatre sous-groupes de travail ont été formés au sein du GTISI. Ils avaient pour mandat d'examiner la structure, de recueillir les commentaires de leurs ministères respectifs sur les pratiques exemplaires et de cerner les lacunes en matière de science inclusive. Chaque sous-groupe s'est concentré sur l'un des quatre secteurs prioritaires des Lignes directrices.
- La sélection de ces secteurs prioritaires guidant l'élaboration des Lignes directrices s'est aussi appuyée sur les résultats de l'étude sur la science inclusive menée par RNCan, qui constitue la base de cette initiative. [L'étude sur la science inclusive interne de RNCan](#) a été élaborée en réponse à l'Appel à l'action du greffier. Elle s'appuie sur des recherches fondées sur des données probantes ainsi que sur la mobilisation d'intervenants internes et externes afin de cerner les répercussions des iniquités sur la science et les scientifiques. De plus, l'étude propose des cadres et des pratiques exemplaires pour intégrer les principes d'IDÉA, ainsi que la science autochtone à la science occidentale.
- En janvier 2025, le logiciel NVivo a été utilisé pour élaborer une synthèse narrative des commentaires reçus de divers ministères. Cette analyse a servi à établir la structure et les catégories des Lignes directrices en matière de science inclusive.

- Les Lignes directrices ont fait l'objet de plusieurs examens successifs par le GTISI et les SMA champions de l'IISI afin de s'assurer que toutes les contributions recueillies étaient bien consignées et conformes aux pratiques exemplaires en matière de science inclusive des différents ministères et organismes.
- Les SMA champions de l'IISI ont transmis les Lignes directrices aux administrateurs généraux, les SMA/vice-présidents chargés des sciences représentant le GTISI, la CSMST, et le champion de la CSMST, en mai 2025, afin d'orienter le DNSI.
- Après le DNSI : Les Lignes directrices ont été communiquées aux MOVS à des fins d'examen. Les commentaires reçus du DNSI et de l'examen des MOVS ont été intégrés à cette version des Lignes directrices en matière de science inclusive pour les MOVS.
- Le calendrier détaillé des activités du GTISI, jusqu'à l'organisation du DNSI et des activités planifiées de l'IISI, se trouve dans les figures 2A et 2B respectivement.

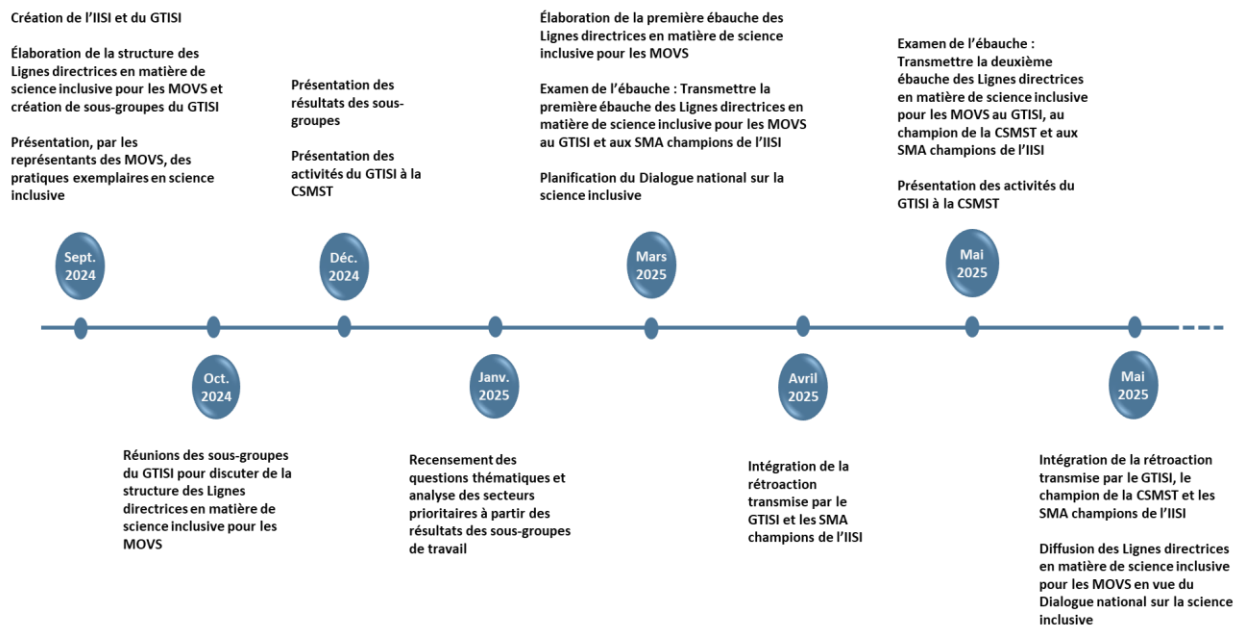


Figure 2A : Calendrier des activités du GTISI jusqu'au premier Dialogue national sur la science inclusive de 2025 et à la mise en œuvre des Lignes directrices en matière de science inclusive pour les MOVS.

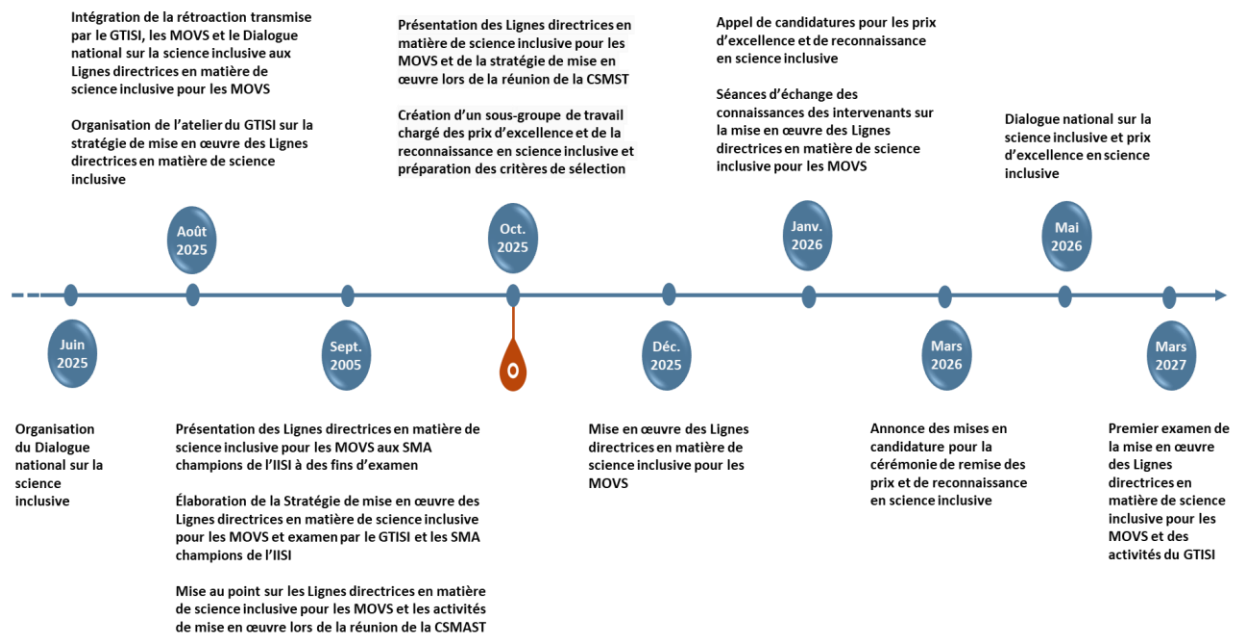


Figure 2B : Calendrier des activités du GTISI après le premier Dialogue national sur la science inclusive de 2025, jusqu'à la mise en œuvre des Lignes directrices en matière de science inclusive pour les MOVS.

4.2. Glossaire

1. Principes CARE en matière de données²

- **Intérêt collectif** : Les écosystèmes de données doivent être conçus et fonctionner de manière à permettre aux peuples autochtones de bénéficier des données.
- **Pouvoir décisionnel** : Les droits et les intérêts des peuples autochtones à l'égard des données les concernant doivent être reconnus, et leur pouvoir décisionnel par rapport à ces données doit être renforcé.
- **Responsabilité** : Les personnes qui travaillent avec des données autochtones ont la responsabilité de communiquer la manière dont ces données sont utilisées pour appuyer l'autodétermination et favoriser l'intérêt collectif des peuples autochtones.
- **Éthique** : Les droits et le bien-être des peuples autochtones doivent être au centre des préoccupations à toutes les étapes du cycle de vie des données et dans l'ensemble de l'écosystème de données.

2. Compétence culturelle³

- Capacité de comprendre des personnes de différentes cultures, et de communiquer et d'interagir efficacement avec elles, en reconnaissant et en respectant les différences culturelles.

² [CARE+Principles_One+Paggers+FINAL_Oct_17_2019.pdf](#)

³ [Compétence culturelle – Définition et explication – The Oxford Review – OR Briefings](#)

3. Souveraineté des données⁴

- Les droits des peuples autochtones de posséder et de contrôler des données concernant leurs collectivités, leurs terres et leurs cultures, d'accéder à ces données et d'en assurer l'intendance. Les stratégies de gestion de l'information et de collecte des données doivent être fondées sur des distinctions et aller de pair avec les pratiques et la culture des populations autochtones représentées dans les données. La souveraineté des données signifie également que les personnes et les communautés autochtones sont des partenaires dans le processus de recherche plutôt que des sujets.

4. Groupes en quête d'équité

- Groupe de personnes qui, parce qu'elles font l'objet de discrimination systémique, sont confrontées à des obstacles qui les empêchent d'avoir le même accès aux ressources et aux occasions auxquelles ont accès d'autres membres de la société et qui sont nécessaires pour qu'elles obtiennent des résultats justes. Au Canada, les groupes généralement reconnus comme étant en quête d'équité comprennent les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap, les membres des communautés 2ELGBTQI+, les minorités religieuses et les personnes racisées.

5. Groupes visés par l'équité en matière d'emploi (EE)

- Groupe de personnes en quête d'équité dont les membres font face à des obstacles systémiques à l'emploi et pour lesquels des mesures sont mises en place pour favoriser leur représentation et éliminer les obstacles. Au Canada, en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi sont les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les membres des minorités visibles.

6. Principes FAIR en matière de données⁵

- Faciles à trouver : Les métadonnées et les données devraient être facilement repérables, tant pour les humains que pour les ordinateurs.
- Accessibles : Les métadonnées ou les données peuvent être consultées.
- Interopérables : Les métadonnées ou les données peuvent être intégrées à d'autres données et interopérer avec des applications ou des flux de travail aux fins d'analyse, de stockage et de traitement.
- Réutilisables : Les métadonnées et les données doivent être bien décrites afin qu'elles puissent être reproduites ou combinées dans différents contextes.

7. Analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus)⁶

- Cadre analytique et intersectionnel utilisé pour évaluer comment différents facteurs d'identité individuelle, comme le genre, la race, l'incapacité et le statut socioéconomique, interagissent et se recoupent les uns avec les autres et avec des systèmes de pouvoir élargis

⁴ [Souveraineté des données autochtones | SFU Library](#)

⁵ [Principes FAIR – GO FAIR](#)

⁶ [Qu'est-ce que l'Analyse comparative entre les sexes plus? – Canada.ca](#)

larges pour façonner notre accès et notre participation à des politiques, à des programmes et à des initiatives réceptives et inclusives.

8. Inclusion, diversité, équité et accessibilité (IDÉA)⁷

- **Inclusion** : Pratique permettant de mener, par des mesures proactives, à la création d'un environnement où les personnes se sentent accueillies, respectées et valorisées tout en favorisant un sentiment d'appartenance et la participation de tout le monde.
- **Diversité** : Variété des identités présentes dans une organisation, un groupe ou une société. La diversité se manifeste par des facteurs tels que la culture, l'ethnicité, la religion, le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'âge, la langue, la scolarité, les capacités, le statut familial ou le statut socioéconomique.
- **Équité** : Principe qui consiste à tenir compte des expériences uniques et des différentes situations des personnes, et à leur assurer l'accès aux ressources et aux possibilités nécessaires à l'obtention de résultats justes.
- **Accessibilité** : Qualité d'un environnement qui permet à une personne d'y accéder facilement.

9. Souveraineté des données autochtones⁸

- Le concept selon lequel les peuples autochtones exercent leur gouvernance sur la collecte, la propriété et l'utilisation des données relatives à leurs territoires, réserves, communautés et cultures. Ce concept est étroitement lié aux principes **de propriété, de contrôle, d'accès et de possession (PCAP)**, et **La Stratégie nationale inuite en matière de recherche** qui affirment l'autorité des peuples autochtones sur leurs données.

10. Science Autochtone⁹

- La science Autochtone est un système de connaissances distinct, éprouvé par le temps et méthodologique qui peut améliorer et compléter la science occidentale. La science Autochtone concerne la connaissance de l'environnement et de l'écosystème que possèdent les peuples Autochtones. C'est la connaissance de la survie depuis des temps immémoriaux. Elle comprend de multiples systèmes de connaissances, comme la connaissance des plantes, de la météo, du comportement et des modèles animaux, des oiseaux et de l'eau, entre autres.

11. Systèmes de savoirs autochtones (SSA)¹⁰

- **Systèmes de savoirs autochtones** reflètent les cultures, les langues, les valeurs, les histoires, les structures de gouvernance et les systèmes juridiques uniques des peuples autochtones. Il est ancré dans le lieu, et il est cumulatif et dynamique. Les systèmes de connaissances autochtones impliquent de bien vivre avec le monde naturel et d'être en relation avec lui. Ils sont transmis depuis des temps immémoriaux. Les systèmes de connaissances autochtones s'appuient sur les expériences des générations précédentes, informent la

⁷ [Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion](#)

⁸ [La souveraineté des données autochtones \(DDN3-A11\) – EFPC](#)

⁹ [Science Autochtone – Canada.ca](#)

¹⁰ [Foire aux questions sur le savoir autochtone dans les évaluations d'impact fédérales – Canada.ca](#)

pratique des générations actuelles et évoluent dans le contexte de la société contemporaine (voir [Savoir autochtone – Canada.ca](#)).

12. Principes de PCAP¹¹

- Principes qui affirment les droits des peuples autochtones à posséder, à contrôler et à détenir des renseignements provenant des territoires et des ressources des Premières Nations et au sujet de ceux-ci, en plus d’y accéder. Voir Souveraineté des données autochtones.

13. Politique en matière de science ouverte¹²

- Politiques qui favorisent l’échange ouvert des activités et des données scientifiques afin de renforcer la transparence, de favoriser la collaboration et de stimuler l’innovation.

14. Ministères et organismes à vocation scientifique (MOVS)¹³

- Ministères et organismes fédéraux qui participent aux activités de recherche et de développement (R-D), à l’administration des programmes scientifiques et à d’autres activités scientifiques connexes, comme la collecte et l’analyse de données. Ils emploient un nombre important de scientifiques qui réalisent des activités scientifiques essentielles pour le bien-être, la sûreté, la sécurité et la prospérité des personnes vivant au Canada.

4.3. Ressources : Outils, cadres et politiques ministérielles pour soutenir la mise en œuvre des Lignes directrices en matière de science inclusive

Les sections ci-dessous présentent une sélection de ressources disponibles au moment de la rédaction des présentes Lignes directrices, visant à améliorer les processus et les structures qui favorisent une mise en œuvre réussie.

4.3.1. Mise en œuvre du secteur prioritaire 1

- [Analyse comparative entre les sexes plus portant sur les programmes du CRSNG : Rapport sommaire 2024](#) : Ce document résume l’ACS Plus réalisée par le CRSNG à l’égard de ses programmes de financement.
- La [Politique en matière d’Analyse comparative fondée sur le sexe et le genre Plus du portefeuille de la Santé](#) soutient l’intégration de la science inclusive aux politiques, aux programmes et aux initiatives liés à la science. L’ASPC fait avancer cette politique au moyen de son cadre et de sa stratégie de mise en œuvre du plan d’action d’ACSG Plus et de sa stratégie de mise en œuvre 2025-2028.
- [Guide du CRSH pour aborder les considérations liées à l’équité, à la diversité et à l’inclusion dans les demandes de subvention de partenariat](#) (trois sous-sections particulières portent sur la R-D relative à l’EDI) : Les scientifiques sont tenus d’intégrer ces considérations dans

¹¹ [Les principes de PCAP des Premières Nations – Centre de gouvernance de l’information des Premières Nations](#)

¹² [Science ouverte | UNESCO](#)

¹³ [La communauté scientifique fédérale : Une vue d’ensemble](#)

leur demande dans le cadre de ce programme, car la conception de la recherche est explicitement intégrée à deux des [critères d'évaluation](#) (défi et faisabilité).

- [Définition de la recherche autochtone](#) du CRSH : Bien que cela ne soit pas spécifique à la conception de la recherche en tant que telle, cela offre une compréhension plus large du contexte pour tisser des perspectives autochtones.
- [Lignes directrices pour l'évaluation du mérite de la recherche autochtone](#) du CRSH : Bien qu'elles ne revoient pas particulièrement à la conception de la recherche, ces lignes directrices fournissent bon nombre de renseignements sur la manière d'élaborer conjointement des initiatives de recherche et d'intégrer la vision du monde autochtone aux projets de recherche autochtone.
- [Équité, diversité et inclusion dans le système de recherche postsecondaire](#) du Conseil des académies canadiennes : Le chapitre 5 de l'EDI dans le processus de recherche couvre à la fois l'EDI dans la pratique de la recherche et l'EDI dans la conception de la recherche. [Établir de nouvelles orientations à l'appui de la recherche et de la formation en recherche autochtone au Canada](#) : Les organismes, sous la responsabilité du CRSH, ont mis en place ce plan stratégique jusqu'en 2026. Il convient de noter que la section [Appuyer les priorités de recherche des collectivités autochtones](#) traite de la manière de travailler respectueusement avec les Autochtones dans le cadre de la recherche.
- [Guide du CRSNG pour la prise en compte des considérations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la recherche](#) : Ce guide fournit aux communautés scientifiques desservies par le CRSNG des renseignements et des ressources pour les aider à prendre en compte l'EDI dans leurs études. Il est divisé en deux sections :
 - Section 1 : [Considérations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à chaque étape du processus de recherche](#), qui fournit des conseils sur la manière de mettre en application une optique critique de l'EDI lors de la planification de la recherche à chaque étape du processus de recherche. Cette section se concentre sur la recherche elle-même.
 - Section 2 : [Considérations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion concernant les équipes de recherche](#), qui fournit des conseils pour la constitution et le maintien d'une équipe diversifiée et performante qui participera à la réalisation de la recherche. Cette section se concentre sur la manière dont l'environnement de travail scientifique peut être rendu plus accessible et plus inclusif, et sur la manière d'offrir à tous les membres de l'équipe des occasions équitables de participer au travail en cours.
- [Guide du candidat : Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande](#) du CRSNG : Ce guide du candidat du CRSNG fournit aux demandeurs des ressources pour mieux comprendre ce que couvrent les notions d'équité, de diversité et d'inclusion au sein des équipes de recherche en sciences naturelles et en génie, ainsi que dans la conception des projets, et comment ces principes contribuent à l'excellence en recherche.
- [Créer un milieu de recherche axé sur l'équité, la diversité et l'inclusion : guide des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste](#) du Secrétariat des programmes inter organismes : Ce guide est fourni à titre d'outil aux particuliers et aux

établissements pour déterminer la meilleure façon de traiter les points à améliorer relevés lors de l'évaluation de leurs pratiques de recrutement et de leur milieu de travail.

- [Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la conception et la pratique de la recherche](#) du CRSH : Le guide vise à donner un aperçu général des obstacles systémiques qui existent dans l'écosystème de la recherche et à suggérer des pratiques exemplaires pour favoriser la prise en compte proactive de l'EDI dans la recherche par les chercheurs principaux et les membres de leur équipe.
- [Dimensions : Équité, diversité et inclusion](#) du CRSNG : Ce programme du CRSNG invite les établissements d'enseignement postsecondaire à entreprendre une transformation visant à renforcer l'EDI, et à favoriser un changement culturel en profondeur au sein de l'écosystème de la recherche, en recensant et en éliminant les obstacles et les iniquités. Les établissements signent la charte et obtiennent la reconnaissance Dimensions.
- Le [Cadre d'ACS Plus des IRSC](#) vise à renforcer la capacité organisationnelle en matière d'ACS Plus et à soutenir son application par l'intermédiaire de la recherche financée, le système de financement et le milieu de travail relevant des IRSC. L'ACS Plus dans la recherche financée par les IRSC vise à garantir que cette approche est intégrée à la conception, aux méthodes, à l'analyse, à l'interprétation ainsi qu'à la diffusion des résultats de la recherche. Le cadre est mis en œuvre par l'entremise du [plan d'action sur l'analyse comparative fondée sur le sexe et le genre \(ACSG\) en recherche](#), notamment par la mise à disposition de [lignes directrices, d'outils et de ressources](#) pour aider les chercheurs et les évaluateurs à mieux prendre en considération le sexe et le genre dans la recherche en santé. Les IRSC s'attendent à ce que tous les demandeurs de financement de recherche intègrent des considérations liées au sexe et au genre dans la conception, les méthodes, les analyses, ainsi que dans l'interprétation ou la diffusion des résultats de leurs travaux de recherche. Le Collège des évaluateurs des IRSC a également mis au point des [modules d'apprentissage](#) et des [outils de perfectionnement des compétences](#) à l'intention des évaluateurs (p. ex. les biais dans l'examen par les pairs et l'intégration des considérations liées au sexe et au genre).
- [Principes régissant la relation du Gouvernement du Canada avec les peuples autochtones](#) du Ministère de la Justice Canada.
- Cette ressource fournit des renseignements supplémentaires sur la manière dont le GC travaille en consultation et en coopération avec les peuples autochtones dans le cadre de la [Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#).
- Langues autochtones : Cette ressource fournit des renseignements sur la manière de se réapproprier les langues autochtones, de les revitaliser et de les maintenir (voir <https://commissionforindigenousslanguages.ca/fr/a-propos-de-nous/> pour obtenir des conseils supplémentaires).
- L'[Énoncé de politique sur l'embauche spécifique aux Autochtones de la Commission ontarienne des droits de la personne](#) informe les employeurs de la nécessité de confirmer les revendications d'identité autochtone des Autochtones.
- Pour obtenir une définition du savoir autochtone, voir [Le savoir autochtone – Canada.ca](#).
- Pour en savoir davantage sur l'ACS Plus, voir les [guides sur le langage inclusif de l'ASPC](#) (ressource interne).

4.3.2. Mise en œuvre du secteur prioritaire 2

- [Femmes et Égalité des genres Canada – Analyse comparative entre les sexes plus \(ACS+\)](#) : Cette page fournit des ressources sur l'ACS Plus du gouvernement du Canada.
- [Écouter, apprendre, agir : Stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion 2022-2025 d'AAC](#) : La stratégie d'EDI d'Agriculture et Agroalimentaire Canada comprend une trousse en matière de diversité, d'équité et d'inclusion à l'intention des gestionnaires, élaborée en collaboration avec divers experts en ressources humaines. Elle rassemble des ressources conçues pour appuyer les gestionnaires et renforcer leur connaissance et leur sensibilisation à l'égard des priorités et responsabilités du gouvernement et du ministère en matière d'EDI.
- Plan d'action sur l'antiracisme en science (ARes) de Santé Canada lancé en juin 2024 : Le plan d'action favorise un leadership inclusif en mettant l'accent sur la nécessité de rendre les postes à vocation scientifique plus accessibles aux employés issus de groupes en quête d'équité. Il comprend également des occasions de renforcer le leadership local grâce à l'initiative Scientifiques tournés vers l'action contre le racisme en science (STARS).
- RNCan : L'outil d'autoévaluation de la science inclusive, élaboré dans le cadre de l'étude sur la science inclusive de RNCan, est mis à la disposition des employés occupant des postes scientifiques afin de les amener à réfléchir à leurs pratiques et de leur fournir des ressources et des pratiques exemplaires en matière de science inclusive : [Lancement d'un outil d'autoévaluation pour une science inclusive par RNCan – La Source](#).
- Le manuel de formation sur l'IDÉA est un autre outil disponible au sein de RNCan.
- Liste de vérification de pratiques concernant la manière d'intégrer l'intersectionnalité à l'analyse quantitative d'équité en santé (élaborée par l'ASPC-DGISP-DES-AERP) : <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/publications/science-recherche-et-donnees/comment-integrer-theorie-intersectionnalite-analyses-quantitatives-equite-sante.html>.
- Considérations clés pour l'application de la théorie de l'intersectionnalité à la mobilisation des partenaires et des intervenants dans le domaine de la santé publique : <https://link.springer.com/article/10.17269/s41997-025-01023-7>.
- [La stratégie de DIEE d'ECCC](#) est le point culminant d'un engagement renouvelé visant à faire de la diversité et de l'inclusion les fondements d'ECCC en tant qu'endroit où il fait bon travailler.

4.3.3. Mise en œuvre du secteur prioritaire 3

- Le document [Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la conception et la pratique de la recherche](#) est un document d'orientation élaboré par les trois organismes, qui propose une orientation générale sur la recherche, ainsi que des exemples précis de questions à prendre en considération pour veiller à ce que les groupes en quête d'équité puissent influencer les décisions liées à la communication et à la diffusion des résultats de recherche.
- La page Web [Collecte de renseignements autodéclarés à l'appui de l'équité, de la diversité et de l'inclusion](#) fournit des renseignements supplémentaires sur le questionnaire de

déclaration volontaire utilisé par les trois organismes pour recueillir des données sur la diversité auprès du bassin de candidats, des personnes financées, ainsi que des membres participant aux processus de sélection ou d'évaluation.

- Le [Comité consultatif sur la lutte contre le racisme à l'endroit des personnes noires dans les programmes de recherche et de formation en recherche](#), le [Comité consultatif sur l'accessibilité et le capacitisme systémique](#) et le Cercle consultatif en matière de recherche autochtone sont des groupes en quête d'équité qui fournissent des conseils au Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) sur les moyens d'éliminer les obstacles existants, d'assurer un accès équitable au financement, et de renforcer la voix et la visibilité des chercheurs noirs dans les programmes de recherche et de formation en recherche du CRSH, y compris ceux des trois organismes gérés par le CRSH.
- [Imaginer l'avenir du Canada](#) : Le laboratoire d'idées est une plateforme qui favorise l'échange de connaissances et jette les bases de futurs projets interdisciplinaires.
- Les [Subventions de synthèse des connaissances](#) et les [Lignes directrices pour une mobilisation des connaissances efficace](#) sont des ressources qui fournissent des renseignements supplémentaires sur la manière de mobiliser, de communiquer et d'assurer l'adoption des résultats de la recherche par les responsables des politiques.

4.3.4. Mise en œuvre du secteur prioritaire 4

- Le [Guide du Programme d'ICC pour la recherche impliquant des peuples et des communautés autochtones](#) fournit des renseignements exhaustifs sur les initiatives, les concepts, les principes, les protocoles et le soutien à la recherche autochtone.
- Le document [Établir de nouvelles orientations à l'appui de la recherche et de la formation en recherche autochtone au Canada \(RCRA\)](#) fournit des renseignements supplémentaires sur le plan stratégique des trois organismes.
- Document de l'IPCA knowledge basket s'intitulant [Beyond Conversation : A toolkit for respectful collaboration with Indigenous Peoples](#).
- L'initiative [Relier les savoirs autochtones et scientifiques \(RSAS\)](#) et le dépôt fédéral en libre accès pour les publications scientifiques sont des plateformes destinées à la diffusion de recherches autochtones.
- [Stratégie pour les sciences 2024 à 2029 d'ECCC](#). Elle montre comment établir des ponts, tresser et tisser le savoir autochtone et le leadership autochtone à l'ensemble des pratiques scientifiques afin de soutenir les engagements du Canada en faveur du renouvellement des relations de nation à nation et de la réconciliation avec les peuples autochtones.
- [Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains – EPTC 2 \(2022\) – Chapitre 9 : Recherche impliquant les Premières Nations, les Inuits ou les Métis du Canada](#).
- Le rapport [Ce que nous avons entendu : rapport du Groupe de travail ad hoc des organismes fédéraux de financement de la recherche sur la citoyenneté et l'appartenance autochtones](#) résume les principes et les lignes directrices en matière de financement de la recherche afin de mieux comprendre et gérer les questions relatives à la citoyenneté et à l'appartenance autochtones.

- La [Politique inter organismes sur l’affirmation de la citoyenneté et de l’appartenance autochtones](#) fournit des renseignements supplémentaires sur la manière de garantir le consentement continu, la vérification des données et l’aide financière aux partenaires, aux détenteurs de droits et aux parties autochtones.

4.4 Ministères et organismes participants

Ministères et organismes	Représentants
Agriculture et Agroalimentaire Canada	Louise Bissonnette, Gillian Knowles
Agence canadienne d’inspection des aliments	Michael Reid, Michelle Benoit, Stuart Sykes
Commission canadienne des grains	Aaron Macleod, Esther Salvano
Instituts de recherche en santé du Canada	
Environnement et Changement climatique Canada	Tanuja Kulkarni, Robyn McLean
Pêches et Océans Canada	Kim Houston
Santé Canada	Matthew Hou
Innovation, Sciences et Développement économique Canada	Kuyee Tenzing
Secrétariat du Groupe interministériel sur les STIM autochtones (STIM-A)	Christina Mulvena, Kadri Pearce Lawrence
Défense nationale	Leon Cheng
Conseil national de recherches	Charmaine McPherson, Jessica Verbruggen
Ressources naturelles Canada	Adrian Majeski, Thomas White
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada	
Agence Parcs Canada	Emily Turgeon-Brunet, Aaron Osicki
Agence de la santé publique du Canada	Apondi Odhiambo, Heidi Wood, Lina Al-Karkhi
Conseil de recherches en sciences humaines	Marie-Lynne Boudreau

5 Ouvrages cités

1. Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR). 2015. Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action. <https://nctr.ca/?lang=fr>
2. Nations Unies. 2007. Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (Déclaration de l'ONU). <https://social.desa.un.org/fr/issues/peuples-autochtones/declaration-des-nations-unies-sur-les-droits-des-peuples-autochtones>
3. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). 2021. Pcienc, technologie et innovation : Perspectives de l'OCDE 2021. <https://www.oecd.org/sti/>
4. Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO). 2021. Recommandation de l'UNESCO sur une science ouverte. <https://unesdoc.unesco.org/>
5. Nature. 2018. Science benefits from diversity <https://doi.org/10.1038/d41586-018-05326-3>
6. Gouvernement du Canada [Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion](#)
7. Gouvernement du Canada. 2017. Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation. <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/cercle-savoir/unis-diversite.html>
8. Gouvernement du Canada. 2021. Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale. <https://www.canada.ca/fr/conseil-prive/organisation/greffier/appele-action-faveur-lutte-contre-racisme-equite-inclusion-fonction-publique-federale.html>
9. Gouvernement du Canada. 2022. Orientation sur l'évaluation de l'état de préparation à la gestion des données selon les principes de données faciles à trouver, accessibles, interopérables et réutilisables (FAIR). [Orientation sur l'évaluation de l'état de préparation à la gestion des données selon les principes de données faciles à trouver, accessibles, interopérables et réutilisables \(FAIR\) – Canada.ca](#)
10. Gouvernement du Canada. 2025. Approche du gouvernement du Canada sur l'analyse comparative entre les sexes Plus. <https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/analyse-comparative-entre-sexes-plus/approche-gouvernement.html>
11. Perez-Sepulveda, Blanca M., Edward Cunningham-Oakes, et Emma V. Waters. 2025. Importance of diversity and representation in science: benefits toward strengthening our response to global challenges. *npj Antimicrobials and Resistance* 3.1 : 26.
12. Sue, Stanley. 1998. In search of cultural competence in psychotherapy and counselling. *American psychologist* 53.4 : 440
13. Wiltshire, Deborah, et Seraphim Alvanides. 2022. Ensuring the ethical use of big data: lessons from secure data access. *Heliyon* 8.2
14. Open and Universal Science Project. 2023. The Right Path to Quality Research: Nurturing Excellence in Academic Inquiry
15. Freeman, R., Huang, W. 2014. Collaboration : Strength in diversity. *Nature* **513**, 305 <https://doi.org/10.1038/513305a>

16. Bureau de la conseillère scientifique en chef du Canada. 2023. La communauté scientifique fédérale : Une vue d'ensemble. GC. [La communauté scientifique fédérale : Une vue d'ensemble](#)