

Contenu du site internet

Recherche intervention partenariale
sensible au sexe/genre en santé au travail
et en santé environnementale

Répertoire de stratégies et de ressources
pour faire face aux défis

Contenu

Marie Laberge, Mélanie Lefrançois, Jena Webb et Hélène Sultan-Taïeb
Avec la collaboration des membres et partenaires de l'équipe GESTE

Conception et mise en forme

Sylvain Rocheleau et Aurélie Tondoux

Crédits

Élaboration du contenu du site: Marie Laberge, Mélanie Lefrançois, Jena Webb et Hélène Sultan-Taïeb

Conception du site: Sylvain Rocheleau, Aurélie Tondoux

Professionnelle de recherche: Roxanne Lemay

Validation et collaboration au contenu: Membres et partenaires de l'Équipe GESTE ([voir section](#) Équipe GESTE)

Pour citer ce site : Laberge, M., Lefrançois, M., Webb, J., Sultan-Taïeb, H. et al., (2024). « Recherche intervention partenariale sensible au sexe/genre en santé au travail et en santé environnementale. Répertoire de stratégies et de ressources pour faire face aux défis. » Contenu du site Internet < <https://equipegeste.org/>>. En ligne. Récupéré le [DATE DE LA CONSULTATION]

Version 1.0 (12 juillet 2024)

© Équipe GESTE (2024)

TABLE DES MATIÈRES

Crédits	i
TABLE DES MATIÈRES	I
Accueil	6
▶ Intégrer le sexe/genre à une recherche-intervention partenariale : comment faire?	6
▶ De quelle(s) forme(s) de recherche-intervention partenariale parle-t-on?	7
▶ Qu'est-ce que la prise en compte du sexe/genre?	7
Construction et maintien du partenariat	8
🔗 Comment mobiliser un partenaire qui n'est pas sensible ou qui résiste aux enjeux liés au sexe/genre?	8
▶ Explorer le niveau de sensibilité des partenaires sur l'importance de la prise en compte du sexe/genre pour favoriser une ouverture par rapport à cet enjeu	8
▶ Accompagner les partenaires dans leur prise de conscience de l'importance de considérer le sexe/genre .	9
▶ S'adapter à la façon de parler du sexe/genre dans les discussions sur le projet.....	10
▶ Appuyer son argumentaire avec des données probantes ou des travaux scientifiques	10
▶ Équilibrer les rapports de pouvoir entre les partenaires.....	11
▶ Élargir la diversité des points de vue au sein du partenariat.....	12
▶ Assurer la présence de personnes « relais » pour créer la confiance avec les communautés/populations concernées	12
▶ Si les résistances sont atténuées...rendre collective la préoccupation pour le sexe/genre et renforcer le lien de confiance	13
🔗 Mes partenaires viennent de disciplines/secteurs différents, comment arrimer les différentes manières de considérer le sexe/genre ?	13
▶ Co-construire des liens et des espaces de confiance et les valider	13
▶ Comprendre comment collaborer avec les partenaires et entre disciplines.....	14
▶ Divulguer les identités des membres de l'équipe.....	14
▶ Faire preuve de modestie, d'ouverture et de transparence.....	14
▶ Prendre le temps de poser des questions épistémologiques	15
Approche théorique et question de recherche	16
🔗 Comment intégrer le sexe/genre à la question de recherche ?	16
▶ Réfléchir aux motivations derrière la prise en compte du sexe/genre.....	16

Table des matières

► Réaliser des investigations préliminaires avant de définir la question	17
► Impliquer les parties prenantes dans la formulation des questions de recherche	17
► Accueillir les propositions des partenaires	17
► Trouver “la dose” nécessaire de sexe/genre selon la question de recherche et la demande partenariale.	18
 Quelles sont les meilleures pratiques pour adopter une approche implicite ou explicite du sexe/genre ?	18
► Déterminer s’il faut que la prise en compte soit implicite ou explicite dans la question de recherche	18
► Amener les parties prenantes à intégrer le sexe/genre de manière tacite	19
► Opter pour une approche transformatrice du sexe/genre	20
 Comment améliorer/actualiser mes connaissances théoriques pour intégrer le sexe/genre dans mes questions de recherche?	20
► Diversifier les sources de connaissances sur la prise en compte du sexe/genre	20
► Réfléchir à sa propre progression dans cet apprentissage complexe	21
► Continuer de faire évoluer nos connaissances selon les changements - sociétaux et militants	21

Aspects méthodologiques 22

 Quels sont les meilleurs devis de recherche partenariale pour tenir compte du sexe/genre ?	22
► Choisir un devis mixte combinant des données quantitatives et qualitatives	22
► Être flexible en prévoyant différentes formes d’explorations méthodologiques	23
► Formaliser la prise en compte du sexe/genre à chacune des étapes de collecte et d’analyse	24
► Recourir aux observations en situations réelles	24
 Comment justifier que l’analyse du sexe/genre est incontournable dans une recherche lorsque les enjeux sont difficiles à percevoir ?	25
► Élargir les perspectives des partenaires ou de l’équipe de recherche sur les causes possibles d’inégalités sexe/genre	25
► Dans un milieu unisexe, inclure une perspective féministe dans l’analyse des données	26
 Comment valoriser la voix des groupes sous-représentés dans les méthodes de recherche partenariale intégrant le sexe/genre ?	26
► Intégrer des mécanismes représentatifs de participation dans le devis	26
► Offrir des possibilités d’évocation d’enjeux sensibles	27
 Quels sont les outils pertinents pour prendre en compte le sexe/genre ?	27
► S’outiller de meilleures sources/références	27
► Résister à la tendance de mesurer le genre et adopter un cadre d’analyse plus systémique	27
► Comment éviter la désirabilité sociale en intégrant la prise en compte du sexe/genre lors de la collecte de données?	28
► Embaucher des membres de la communauté	29

Table des matières

	Comment interpréter les données en repérant les enjeux principaux en lien avec le sexe/genre par rapport au problème étudié ?.....	29
▶	Prévoir des mécanismes d'analyse qui n'induisent pas de biais	29
▶	Déployer une analyse participative	30
▶	Adopter un cadre de travail trans/interdisciplinaire et intersectionnel.....	31
	Comment aborder l'interaction entre le sexe/genre et d'autres formes de rapports sociaux (approche intersectionnelle)?.....	31
▶	Prévoir des mécanismes d'analyse des multiples rapports sociaux, en préservant une intégration du sexe/genre.....	31
▶	Se préparer à aborder la complexité des interactions entre le sexe/genre et autres rapports sociaux	32
	Mobilisation des connaissances	33
	Comment concevoir l'étape de mobilisation des connaissances ?	33
▶	S'assurer que l'équipe chargée de la mobilisation des connaissances est représentative, bien construite et bien outillée.....	33
▶	Concevoir l'implication des partenaires dans la mobilisation des connaissances en tenant compte de leur disponibilité et de leurs atouts	34
▶	Concevoir l'étape de mobilisation des connaissances dès le début du projet, soit lors de la construction du partenariat, en allouant le temps et le financement nécessaire	34
▶	Renforcer les capacités en mobilisation des connaissances.....	35
▶	Adapter le format de la mobilisation des connaissances en fonction de l'audience.....	36
	Des choix peuvent être faits au niveau du format	36
	Des choix peuvent être faits au niveau des dispositions des personnes ciblées.....	36
▶	Chercher une diversité de moyens de diffusion, incluant une diversité de lieux et de publics.....	36
▶	Adapter le contenu de la mobilisation des connaissances en fonction de l'audience	37
▶	Clarifier les intentions du rôle du chercheur, de la chercheuse en fonction des objectifs de la mobilisation des connaissances	37
	Quels sont les écueils à éviter lors de l'étape de mobilisation des connaissances ?	38
▶	Demeurer sensible au fait que les approches traditionnelles de mobilisation des connaissances reproduisent parfois les inégalités de sexe/genre	38
▶	Centrer les voix marginalisées au cœur de la démarche	39
▶	Adopter une forme de langage qui reconnaît la diversité des genres.....	39
	Comment prendre en compte les dynamiques du milieu et les transformations en cours lors de la mobilisation des connaissances ?.....	40
▶	Faire preuve de sensibilité aux dynamiques de changement contextuel parallèlement au déroulement du projet	40

Table des matières

▶ Choisir quand et comment partager certaines informations en fonction des dynamiques	41
▶ Penser à la durabilité et à la pérennité des liens partenariaux dans le long terme	41
▶ S'assurer que la mobilisation des connaissances adopte une approche systémique.....	41
Réflexivité.....	43
 Quel que soit mon stade de carrière, comment pousser mon processus réflexif personnel en lien avec le sexe/genre ?	43
▶ Développer une pratique réflexive: prise de conscience, critique de soi.....	43
▶ Planifier des moments d'introspection au niveau individuel après les mises au point avec l'équipe.....	44
▶ Explorer des postures de recherche orientées vers l'action, la militance	44
▶ Solliciter différents regards sur nos travaux.....	45
 Comment promouvoir et maintenir le processus réflexif au sein de l'équipe ?	45
▶ Préserver des temps de mises au point avec l'équipe.....	45
▶ Valoriser et encourager les actions de chaque individu permettant de promouvoir l'inclusivité dans l'équipe de recherche	46
▶ Construire un processus d'accompagnement (mentorat).....	46
 Comment garder conscience de mes propres biais liés au sexe/genre tout au long du projet?.....	47
▶ Prendre conscience des biais qui sont possibles	47
Transformation	48
 Comment composer avec le potentiel d'influence politique de mon projet?	48
▶ Avoir conscience de la présence de relations politiques dans la recherche et identifier les relations de pouvoir dans le projet.....	48
▶ Fournir des preuves (données probantes) en tenant compte des retombées potentielles.....	49
▶ Établir une stratégie sensible (<i>responsive</i>)	49
▶ Impliquer activement les décideurs de différents secteurs	50
 Comment valoriser les recherches intégrant le sexe/genre auprès de mon institution pour favoriser l'accès aux ressources et la reconnaissance?	50
▶ Trouver des alliances sur la question du sexe/genre.....	50
▶ Travailler avec des instances pour formaliser la collaboration avec les communautés et groupes de partenaires	51
 Comment s'assurer que mon projet amène à une transformation ou aborde des aspects structuraux des iniquités ?.....	51
▶ S'assurer qu'au moins un volet du projet prend en compte les normes et structures sous-jacentes qui perpétuent les inégalités et les vulnérabilités liées au genre.....	51

Table des matières

► Voir les synergies avec d'autres luttes dans une approche intersectionnelle	52
► Concevoir son projet avec les transformations en tête	52
► Trouver l'équilibre entre recherche et militance	52
► Contribuer au pouvoir d'agir des femmes et personnes non binaires pour augmenter leur incidence politique	53

Équipe GESTE 54

Mission	54
Déroulement de la recherche	54
Financement et collaborations	54
Membres de l'équipe GESTE	55

Accueil

Une initiative de l'Équipe GESTE pour le partage des connaissances

Ce site recense les stratégies face à des défis liés à la prise en compte du sexe/genre qui sont fréquemment rencontrés dans les projets de recherche-intervention partenariale en santé au travail et en santé environnementale.

Les stratégies sont organisées selon quatre étapes d'un projet de recherche-intervention partenariale :

- 1) Construction et maintien du partenariat
- 2) Approche théorique et question de recherche
- 3) Mise en place des stratégies méthodologiques
- 4) Mobilisation des connaissances

Un cinquième volet est transversal à ces quatre étapes et porte sur deux perspectives de la posture de recherche à adopter pour intégrer le sexe/genre dans une recherche partenariale, soit la réflexivité et la transformation.

► Intégrer le sexe/genre à une recherche-intervention partenariale : comment faire?

Construction et maintien du partenariat

Les conditions de succès et les défis pour intégrer le sexe/genre dans le processus partenarial, incluant l'analyse du contexte et des relations entre les parties prenantes.

Approche théorique et question de recherche

Les clés pour développer un cadre théorique et conceptuel qui intègre le sexe/genre aux questions de recherche.

Méthodologie

Les aspects techniques et collectifs pour faciliter la mise en œuvre d'une méthodologie intégrant le sexe/genre.

Mobilisation des connaissances

Les stratégies pour soutenir l'appropriation de connaissances intégrant le sexe/genre par toutes les parties prenantes.

Réflexivité

Quelle posture adopter en termes d'attitudes, de comportements ou de réflexions lorsqu'on souhaite intégrer le sexe/genre à toutes les étapes d'un projet de recherche-intervention partenariale.

Transformation

Quelle posture adopter pour optimiser le potentiel de transformation des aspects liés au sexe/genre d'un projet de recherche-intervention partenariale.

► De quelle(s) forme(s) de recherche-intervention partenariale parle-t-on?

Ce site adopte une interprétation large du concept d'application de connaissances intégrées (*integrated knowledge translation*) des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC, 2016).

Ce type de recherche...

- Implique des activités interactives qui favorisent le partage de connaissances entre les parties prenantes impliquées et concernées;
- Touche l'ensemble du processus de recherche, de l'identification des besoins aux activités de mobilisation des connaissances.
- Recouvre différentes appellations : recherche participative ancrée dans la communauté, recherche-action, approches de recherche féministes, etc.

► Qu'est-ce que la prise en compte du sexe/genre?

Une "perspective sexe/genre" permet d'analyser et rendre visibles les dimensions de changement en lien avec le sexe (caractéristiques biologiques, physiques, physiologiques) et le genre (rôles sociaux, rapports de pouvoir, normes), incluant des mécanismes qui affectent la santé, qui renforcent des stéréotypes ou amplifient des inégalités en santé.

Dans les recherches qui touchent la santé, cette perspective sexe/genre inclut :

- Vision non binaire du genre,
- Multiples niveaux allant des structures macrosociales aux comportements individuels de santé,
- Analyse de facteurs systémiques et de contexte, de situations de santé, de caractéristiques individuelles, d'expositions, etc.

(voir Tannenbaum et al., 2016 dans la section Ressources)

Note : Le contenu de ce site s'appuie sur les activités de l'Équipe GESTE dont :

- Une analyse rétrospective des recherches interventions passées des membres de GESTE (Laberge et al., 2021)
- Une analyse de l'intégration du sexe/genre des professionnels en santé au travail et santé environnementale suite à une formation et un accompagnement (Laberge et al. 2022; Mignacca et al. 2020)
- Une recension sur les "comment faire" pour intégrer le sexe/genre en en santé au travail, santé environnementale ou en santé publique (Lefrançois et al., 2023)
- Une consultation d'experts.es en recherche-partenariale (analyse qualitative d'entrevues) incluant une activité réflexive partenariale. La plupart des citations « vécus d'experts.es » proviennent des résultats de cette consultation (article à venir).

Ce site s'appuie aussi sur les travaux antérieurs et les savoirs expérientiels des membres de GESTE. Pour plus de détails, visitez les pages personnelles des membres ou la bibliothèque Zotero de GESTE!

Pour citer ce site

Laberge, M., Lefrançois, M., Webb, J., Sultan-Taïeb, H. et al., (2024). « Recherche intervention partenariale sensible au sexe/genre en santé au travail et en santé environnementale. Répertoire de stratégies et de ressources pour faire face aux défis. » Contenu du site Internet < <https://equipegeste.org/>>. En ligne. Récupéré le [DATE DE LA CONSULTATION]

Construction et maintien du partenariat

Aperçu

La prise en compte du sexe/genre au sein du processus partenarial demande des actions particulières :

1. Analyser les besoins des parties prenantes, incluant parfois une demande de recherche ou d'intervention
2. Analyser le contexte dans lequel s'inscrit la relation partenariale et où s'effectuera la mobilisation des connaissances
3. S'adapter réciproquement aux perceptions et attentes de rôles de l'ensemble des parties prenantes impliquées ou concernées par le projet
4. Mettre en place les conditions favorables à l'implication et la prise de parole des parties prenantes afin de réduire les inégalités sociales et de genre, ainsi que les asymétries dans le pouvoir.

Inspiration

« Le processus participatif de recherche peut toutefois déclencher des processus éducatifs bidirectionnels de pouvoir d'agir et de conscience critique qui, ultimement, peuvent faire basculer le débat entourant la recherche. » (traduit de Muhammad et al., 2015, p. 6)

Les questions-défis  et les réponses-stratégies  pour y faire face



Comment mobiliser un partenaire qui n'est pas sensible ou qui résiste aux enjeux liés au sexe/genre?

► **Explorer le niveau de sensibilité des partenaires sur l'importance de la prise en compte du sexe/genre pour favoriser une ouverture par rapport à cet enjeu**

Il faut d'abord cerner le niveau de sensibilisation préalable au genre des partenaires du projet pour identifier les actions appropriées.

Comment y arriver?

1. Documenter les normes sociales et les valeurs du milieu incluant l'histoire de la présence des hommes, femmes, personnes trans et personnes non binaires dans ce milieu. Cela permet de reconstituer l'historique des relations entre les parties prenantes ainsi que les dynamiques sociales dominantes et marginales au sein du groupe. Cela permet ensuite d'orienter les actions selon le contexte du partenariat et le niveau de sensibilisation aux enjeux de genre, en prenant en considération les enjeux de pouvoir et d'inclusion / exclusion au sein du groupe.
2. Comprendre les besoins et les intérêts des partenaires dans le but de démontrer comment la prise en compte du sexe/genre peut y répondre ou s'arrimer.
3. S'appuyer sur le lien de confiance entre les membres de l'équipe de recherche et les partenaires pour clarifier la portée du projet et ses retombées.

Construction et maintien du partenariat

4. Positionner l'analyse du sexe/genre par rapport aux besoins identifiés qui ne sont pas spécifiques au genre (par exemple, rendre visibles des enjeux de genre dans une demande en apparence sans enjeux associés à ces dimensions, identifier les zones possibles d'influence de rapports sociaux ou d'inégalités de santé).
5. Respecter les sensibilités et la connaissance qu'ont les parties prenantes de leur propre milieu.
6. Créer les conditions propices en assurant les ressources nécessaires.

“Les liens de confiance sont à la base d’une collaboration continue qui réussit à aborder des sujets difficiles. La construction des collaborations peut prendre du temps, il faut retourner souvent sur le terrain pour maintenir le lien de confiance avec les communautés [note : cet extrait évoque une communauté éloignée].” (membre de l’équipe GESTE sur un projet de recherche).

Ressources

(Clancy et al., 2019)

(Katz-Wise et al., 2019)

(Muhammad et al., 2015)

(Poole, 2008)

► Accompagner les partenaires dans leur prise de conscience de l'importance de considérer le sexe/genre

En fonction du niveau de sensibilité des partenaires, il est possible d'opérationnaliser ces actions/postures en planifiant des rencontres périodiques avec les partenaires impliquant une participation diversifiée, par exemple en santé au travail (employeur, syndicat, personnes employées, etc.) et en santé environnementale (parties prenantes ayant des perspectives variées sur la problématique). Ces rencontres visent à maintenir un lien de confiance et livrer progressivement les éléments pour démontrer le bien-fondé de la prise en compte du sexe/genre.

Exemple de **contenu/déroulement** de ces rencontres :

- Présenter en continu des résultats qui permettent d'illustrer des similitudes ou différences notamment les différents « niveaux » où se trouve le sexe/genre. Par exemple : montrer des différences entre les sous-groupes étudiés ou à l'intérieur d'un sous-groupe (ex. hommes v. femmes, femmes v. femmes); souligner des différences de sexe/genre dans les relations interpersonnelles ou encore dans les outils utilisés, ou les coutumes; souligner les inégalités de sexe/genre produites par des politiques sociales ou des lois.
- Identifier ce qui pourrait changer dans le milieu, ce qu'on doit garder.
- En santé au travail, profiter de l'étape de l'analyse de la demande pour récolter des éléments alimentant la justification de la prise en compte du sexe/genre.
- Expliciter les éléments à considérer tout au long du processus de la recherche en ce qui concerne l'intégration du sexe/genre (ex. ce qui est attendu dans une démarche ADS+ pour réaliser une analyse différenciée selon le sexe/genre + intersectionnelle. Notamment, il faut expliquer le travail à faire sur les représentations préexistantes que l'on peut avoir concernant les différents sous-groupes et l'importance de rendre visibles certains enjeux qui paraissent anodins parce qu'ils sont invisibles.
- Illustrer l'utilité de la prise en compte du sexe/genre par le biais d'autres recherches (données probantes)

Construction et maintien du partenariat

- On peut aussi parler de mobilisation des connaissances dès la construction du partenariat pour rendre concrètes les retombées anticipées de la recherche (voir section Mobilisation des connaissances)

Ce travail de sensibilisation peut faire une différence dans la conduite du projet :

“ [...] dans le milieu, [les gens] qui sont impliqués sur le projet, c’est que j’ai l’impression d’avoir relativement tous une sensibilité sur les enjeux sexe-genre ou les perspectives théoriques féministes à différents niveaux dans le projet, ben, on peut davantage partager, échanger sur ces dimensions-là, pis on sentira qu’on a nécessairement remis en légitimité ou qu’on va douter [...] ” (Vécus d’experts, d’expertes, résultats d’un projet de l’équipe GESTE)

« Si je me mets dans les souliers de quelqu’un qui a déjà de la réticence [à tenir compte du sexe/genre] parce que ça va alourdir le produit final, pis ça va alourdir sa tâche personnelle, il ne faut pas que ça soit gros » (Vécus d’experts, d’expertes, résultats d’un projet de l’équipe GESTE)

► S’adapter à la façon de parler du sexe/genre dans les discussions sur le projet

Il est essentiel de porter attention au choix du langage pour vulgariser et faciliter les échanges/la compréhension de ce qu’est le sexe/genre. Pour cela, il faut s’approprier la terminologie, les usages du langage et les normes en matière de communication utilisés par les partenaires. Cela permet de choisir sur quoi on met l’emphase dans le discours.

La manière de le faire se révèle lors des premières rencontres avec les partenaires.

En dernier recours, si les autres options ne sont pas possibles, une stratégie plus neutre peut être considérée - c’est-à-dire que les questions sexe/genre demeurent centrales à l’étude, mais ne sont pas dominantes dans les échanges avec les partenaires.

Les travaux de l’équipe GESTE identifient des avantages et inconvénients à l’adaptation du langage sexe/genre (voir Laberge et al., 2020).

Ressources

(Chappert et al., 2016)

(Muhammad et al., 2015)

► Appuyer son argumentaire avec des données probantes ou des travaux scientifiques

Identifier et présenter des résultats ou données qui rendraient le projet légitime aux yeux des sceptiques dans la mesure où :

- 1) des données/études sont disponibles sur une problématique semblable,
- 2) le contexte le requiert et il y a suffisamment d’ouverture vis-à-vis de ces données/études pour ne pas fragiliser la prise en compte du sexe/genre dans le projet

Si aucune étude n’est disponible, on peut :

- 1- montrer comment l’analyse du sexe/genre est positionnée dans la problématique du projet qu’on souhaite amorcer;

Construction et maintien du partenariat

- 2- partager, lorsque disponibles, les attentes gouvernementales et dans certaines municipalités par rapport à la question (ex. ADS+ ou ACS+);
- 3- démontrer l'intérêt des bailleurs de fonds pour le sexe/genre

Ressources

(Katz-Wise et al., 2019)

(Chappert et al., 2016)

(Messing et Lippel, 2013)

► Équilibrer les rapports de pouvoir entre les partenaires

Dès la première phase du projet, la conception d'activités permettant de mettre en valeur la contribution des partenaires facilite l'appropriation du projet par toutes les parties prenantes. Par exemple, la mise en place d'actions assurant le co-développement de connaissances permet de considérer et niveler l'influence des rapports de pouvoir préexistants.

Concrètement, cela peut se faire en ouvrant un espace de réflexion, voire de débat, pour soutenir la co-construction et l'appropriation du projet, faire évoluer les représentations liées au sexe/genre, ou l'ancrage du projet dans la réalité des parties prenantes.

Il est parfois nécessaire de faire un travail préalable pour déconstruire des dynamiques de pouvoir entre certaines parties prenantes. Un espace de confiance peut permettre d'ouvrir sur des sujets peu discutés à cause de ces rapports de pouvoir.

Différentes activités/approches peuvent être mises en place selon les contextes et les conditions à privilégier.

- Miser sur le pouvoir d'agir des parties prenantes par la formation de groupes de co-construction de la connaissance, un travail de proximité, le partage de la prise de décision, des forums de partenaires, etc.
- Identifier des partenaires stratégiques pouvant agir de manière systémique (influencer, éclairer sur les barrières légales et institutionnelles) et les impliquer dès le début du projet, spécialement pour développer les capacités de groupes plus marginalisés à s'engager dans un dialogue.
- Développer des composantes éducatives à même le projet pour arrimer les compétences de l'ensemble des parties prenantes en termes de collecte et d'analyse des données ainsi qu'en mobilisation des connaissances.

Note : Il demeure important de s'engager dans des démarches de recherche-intervention partenariale qui ne confrontent pas nos valeurs individuelles profondes afin d'éviter de s'exposer à un conflit qui pourrait avoir un impact sur notre propre santé.

Ressources

(Clancy et al., 2019)

(Katz-Wise et al., 2019)

(MacDonnell et al., 2017)

(Muhammad et al., 2015)

(Chigudu, 2007)

Construction et maintien du partenariat

(Lipscomb et al., 2005)

(Penzhorn, 2005)

(Gibbon, 2000)

► **Élargir la diversité des points de vue au sein du partenariat**

Mobiliser une multitude d'acteurs et d'actrices permet de diversifier les positions, représentations et de co-construire une compréhension à de multiples niveaux (pas seulement locale). Pour ce faire, il est possible de trouver d'autres partenaires qui sont externes au milieu de travail ou à la communauté du partenariat initial.

Ressources

(Lipscomb et al., 2005)

► **Assurer la présence de personnes « relais » pour créer la confiance avec les communautés/populations concernées**

Il peut arriver que des parties prenantes, notamment des communautés, ne veuillent pas participer au projet. L'aide d'une personne clé ayant une légitimité au sein du groupe peut soutenir la création de liens de confiance. Une action possible consiste à identifier des personnes clés qui pourront être des courroies de transmission au sein des sous-populations concernées (cultural brokers) pour soutenir la création de liens avec l'ensemble des parties prenantes. Il faut veiller à intégrer pleinement les courtiers culturels dans l'équipe afin d'éviter les gestes symboliques (tokenism).

Il peut aussi arriver que des membres de l'équipe de recherche jouent ce rôle de courroie de transmission ou de relayeur au sein des équipes ou partenaires qui n'ont pas l'habitude de collaborer entre eux.

Les membres de la communauté peuvent aussi fournir des informations primordiales sur les temporalités (ex. : l'horaire de travail), l'occupation du territoire (ex. : moyens de transport), les normes sociales, etc. Ainsi, les besoins des partenaires peuvent être mieux compris et accommodés. De plus, pour augmenter les occasions de voir les partenaires, vous pouvez vous assurer de vous rendre à des lieux fréquentés régulièrement par les personnes clés.

Ressources

(Blanchard et al., 2017)

(Muhammad et al., 2015)

(Lipscomb et al., 2005)

(Messing et Lippel, 2013)

(Lipscomb et al., 2005)

(Singh et al., 2013)

► Si les résistances sont atténuées...rendre collective la préoccupation pour le sexe/genre et renforcer le lien de confiance

Il peut arriver que la prise en compte du sexe/genre ait été davantage portée par un ou une membre de l'équipe et, idéalement, il faut faire en sorte que tous et toutes portent cette préoccupation, incluant l'institution ou l'organisation où s'inscrit le projet.

« Ce que je trouve bizarre un peu, c'est que c'est toujours une initiative personnelle plutôt qu'une initiative institutionnelle ou organisationnelle » (Vécus d'experts, d'expertes, résultats d'un projet de l'équipe GESTE)

Voici des exemples d'actions à adopter selon l'analyse du contexte social du projet

Si la préoccupation pour le sexe/genre n'est pas nécessairement partagée entre les membres académiques de l'équipe :

- Tenir des rencontres de travail à faire, en aparté/amont avant le démarrage du projet de recherche-intervention partenariale, pour trouver un consensus sur la vision, le processus de recherche, etc.
- Avoir un groupe de travail pour pouvoir discuter des choix à faire. On ne sait pas toujours comment anticiper les réactions des partenaires ; pouvoir en discuter permet de multiplier les partages d'expérience
- Voir aussi Penzhorn (2005)

Si la préoccupation pour le sexe/genre n'est pas nécessairement partagée entre chercheurs, chercheuses et partenaires :

- Mobiliser une approche féministe participative qui permet de créer de l'espace pour les voix non entendues ou minoritaires
- Bien cadrer la portée du rôle que les chercheurs, chercheuses universitaires souhaitent adopter dans la relation partenariale en cadrant la posture scientifique par rapport à une posture plus militante
- Voir aussi (Guerin et al., 2006; Muhammad et al., 2015; Singh et al., 2013)



Mes partenaires viennent de disciplines/secteurs différents, comment arrimer les différentes manières de considérer le sexe/genre ?

► Co-construire des liens et des espaces de confiance et les valider

Les relations de confiance sont fondamentales pour pouvoir articuler et mettre en débat les différentes manières de prendre en compte le sexe/genre. La construction d'espaces et des relations de confiance avec toutes les personnes impliquées dans un projet constituent une clé. Pour commencer cette construction, les différences de perspectives peuvent être assumées et accueillies activement.

Ressources

(Poole, 2008)

► Comprendre comment collaborer avec les partenaires et entre disciplines

Il importe de déterminer et de se mettre d'accord sur comment collaborer ensemble d'une manière qui convient à toutes et tous. Il s'agit d'établir les bases de la communication dès le départ. Les points de vue sur le sexe/genre des personnes impliquées et des communautés, en autant qu'ils sont respectueux et communiqués avec soin, ont leur place au même niveau que les autres points de vue.

Collaborer entre les disciplines prend une ouverture, et une considération intentionnelle, à d'autres façons de fonctionner et de concevoir les phénomènes sociaux, comme le sexe/genre. Il ne faut pas oublier de considérer le sexe/genre autant le problème analysé que le processus.

Cette analyse structurelle du sexe/genre requiert un ensemble complexe de compétences, de capacités et d'expertise provenant de différentes disciplines et nécessite une utilisation, une réflexion et une itération constante pour obtenir de bons résultats.

Ressources

(Clancy et al., 2019)

(Native Women's Association of Canada, 2010)

► Divulguer les identités des membres de l'équipe

Dans certains contextes, il peut être bénéfique de présenter chacun / chacune nos identités ou nos positionnements en amont du projet si cela est pertinent à l'établissement d'une collaboration transparente et respectueuse. Ce processus doit être fait dans le respect et dans un espace sécuritaire où toutes les positions sont traitées avec équité et sans jugement.

Les identités et positions, comme le sexe/genre, peuvent même devenir une unité d'analyse où nous réfléchissons sur les impacts de nos positionnements sur la validité, processus et retombées de l'étude. Il faut bien analyser la situation parce que dans d'autres contextes cette pratique peut contribuer à créer des divisions.

Ressources

(Katz-Wise et al., 2019)

(Muhammad et al., 2015)

► Faire preuve de modestie, d'ouverture et de transparence

Une posture de modestie instaure une ambiance de confiance et est une invitation aux autres partenaires à articuler leurs visions et manières de prendre en compte le sexe/genre. Un débat respectueux peut suivre. Dans ce processus nous pouvons réfléchir sur notre bagage conceptuel et les relations de pouvoir existant dans la recherche-intervention partenariale. On peut partager le message que les chercheurs et chercheuses ne sont pas les uniques propriétaires des connaissances pour faciliter l'échange.

Construction et maintien du partenariat

Quant à l'ouverture et à la transparence, il est important de préciser la place du sexe/genre dans les objectifs et l'importance de la transformation dans l'étude. Mettre en évidence les aspects qui touchent le sexe/genre dans un projet aide à combattre l'invisibilisation des femmes, des personnes trans et des personnes non binaires.

Semblable à une posture de modestie, un engagement à la transparence inspire la confiance nécessaire pour articuler et débattre nos idées sur le sexe/genre.

Des pratiques réflexives peuvent aider à accroître la transparence et l'ouverture. Par exemple, se questionner sur ses propres préconceptions et biais par rapport au genre aide à entrer dans les débats respectueux.

Plus concrètement, les questions par rapport à la composition de l'équipe et leur expertise peuvent mener à l'expansion de l'équipe et du débat. Pour ce faire, il faut composer avec l'inconfort. Les témoignages et des espaces dédiés à un processus réflexif peuvent être bénéfiques ([Voir section](#) Réflexivité)

Ressources

(McCullagh et al., 2012)

(Muhammad et al., 2015)

(Reid, 2004)

(Singh et al., 2013)

► Prendre le temps de poser des questions épistémologiques

« L'épistémologie est le nom donné à tout essai pour déterminer, aujourd'hui et maintenant, le sens et les limites de la rationalité de la science » (Encyclopedia Universalis)

Des questions méthodologiques et liées au cadrage du partenariat, à un niveau plus méta sur 'qui détient les connaissances', peuvent nous aider à valoriser une diversité de points de vue sur le sexe/genre et les mettre en débat.

Pour avoir une bonne représentation, nous pouvons élargir la notion de partenariat en ayant des personnes qui donnent plus qu'une perspective.

Ressources

(Penzhorn, 2005)

Approche théorique et question de recherche

Aperçu

La prise en compte du sexe/genre au sein d'une recherche-intervention partenariale demande un cadrage qui passe par ces actions :

1. Identifier l'ancrage conceptuel et théorique du projet pour la prise en compte du sexe/genre
 2. Définir des objectifs et une question de recherche intégrant le sexe/genre
 3. Développer et actualiser ses connaissances sur la prise en compte du sexe/genre
-

Inspiration

« La prise en compte du sexe/genre dans l'analyse des structures sociales requiert un ensemble complexe de compétences, de capacités et d'expertises issues de différentes disciplines et nécessite une utilisation, une réflexion et une itération constantes pour obtenir de bons résultats. Elle requiert un large éventail de compétences, allant de l'analyse genrée des structures sociales à la pensée systémique, en passant par l'analyse des parties prenantes et le dialogue démocratique. Elle requiert également la capacité de tirer parti de méthodologies mixtes, d'établir des partenariats efficaces entre diverses parties prenantes et de positionner la recherche en vue de son utilisation. Il s'agit d'un ensemble de compétences qui reconnaissent qu'une approche transformatrice du genre est à la fois un produit et un processus ; c'est une manière de faire de la recherche ainsi qu'une manière d'influencer le dialogue, les perspectives et les normes. » (traduit de Clancy et al., 2019, p. 23)

Les questions-défis  et les réponses-stratégies  pour y faire face



Comment intégrer le sexe/genre à la question de recherche ?

► Réfléchir aux motivations derrière la prise en compte du sexe/genre

Faire un travail de réflexion sur l'intégration du sexe/genre en amont de la question de la recherche permet d'identifier les motivations de cette prise en compte. Ces motivations peuvent s'ancrer dans des cadres théoriques féministes, des valeurs personnelles, une demande de parties prenantes, etc.

Il est essentiel que cette compréhension soit partagée dans l'équipe. Pour ce faire, on peut recourir à des approches de co-construction et des méthodes mixtes intégrant des processus pédagogiques où les parties prenantes apprennent les unes des autres (ex. comités de pilotage ou d'encadrement du projet de recherche, ateliers d'échange sur la question du sexe/genre).

Ressources

(Jost et al., 2014)

(Singh et al., 2013)

(McCullagh et al., 2012)

► Réaliser des investigations préliminaires avant de définir la question

Une compréhension fine de la situation locale peut aider à cerner les orientations à donner au projet et s'assurer que les questions de recherche reflètent les priorités et les réalités des communautés participantes et parties prenantes du projet.

Par exemple, on peut réaliser des analyses préliminaires, qualitatives ou ethnographiques pour bien comprendre les dynamiques en place dans le milieu – il faut tenter de voir l'invisible par le biais d'observations ou d'entretiens exploratoires.

« ...il faut commencer quelques projets avec une période d'investigation qualitative, d'investigation ethnographique par exemple pour connaître la situation [...] » (Vécus d'experts, d'expertes, résultats d'un projet de l'équipe GESTE)

Ressources

(Jost et al., 2014)

► Impliquer les parties prenantes dans la formulation des questions de recherche

L'implication des partenaires dans la formulation de la question de recherche peut constituer une étape clé afin que celle-ci reflète leurs priorités et besoins de connaissances.

On peut mener différentes actions préparatoires pour discuter avec les partenaires d'une question de recherche prenant en compte le sexe/genre (Note : voir [stratégie Sensibiliser au sexe/genre](#) dans la [section Construction et maintien du partenariat](#)).

Il peut aussi être aidant de **discuter de mobilisation de connaissances dès la construction du partenariat** car cela concrétise les retombées souhaitées pour le projet et donc peut aider à cerner la portée de ce que l'on souhaite étudier ou sur quoi intervenir.

Ressources

(Agénor, 2020)

(Blanchard et al., 2017)

(Singh et al., 2013)

(McCullagh et al., 2012)

► Accueillir les propositions des partenaires

Les partenaires perçoivent et subissent les conséquences des problématiques ciblées par le projet. Elles et ils peuvent amener des angles nouveaux que la recherche académique n'avait pas identifiés, mais qui sont pertinents pour les milieux. Laisser émerger leurs visions et les opérationnaliser dans la question de recherche constituent la base d'une posture de co-construction.

Ressources

(Messing et Lippel, 2013)

(Poole, 2008)

(Reid, 2004)

► Trouver “la dose” nécessaire de sexe/genre selon la question de recherche et la demande partenariale.

Il peut y avoir des degrés de prise en compte du sexe/genre entre “ne pas en tenir compte du tout” et “systématiquement et toujours en tenir compte” : il peut s’agir d’une variable, d’un objectif secondaire, d’un thème principal.

La prise en compte des besoins et demandes du milieu peut se faire en parallèle des besoins en matière de connaissances scientifiques.

Ressources

(McCullagh et al., 2012)



Quelles sont les meilleures pratiques pour adopter une approche implicite ou explicite du sexe/genre ?

► Déterminer s’il faut que la prise en compte soit implicite ou explicite dans la question de recherche

Selon le niveau de familiarité avec le sujet et l’ouverture des partenaires à aborder de front les enjeux de sexe/genre, il peut être utile de formuler une question qui aborde ces enjeux de manière sous-entendue ou tacite

Par exemple :

Objectif exprimé: Évaluer les facteurs de risque de troubles musculosquelettiques dans des postes de travail variés;

Objectif sous-entendu/implicite: Analyser des postes typiquement masculins et féminins afin d’offrir des interventions qui concernent les femmes autant que les hommes, malgré une préconception que les emplois tenus par les femmes sont moins pénibles.

À l’inverse, si les partenaires et collaborateurs s’entendent sur la pertinence sociale et scientifique à traiter le sexe et le genre dans une perspective d’équité ou de transformation du sexe/genre, il est suggéré de faire état explicitement de ce but pour aborder plus rapidement et directement les mécanismes expliquant la disparité de traitement dans la recherche. Ce type de prise en compte est plus susceptible de mener à des transformations systémiques, au-delà du milieu de recherche participant.

1^{er} exemple - tiré des travaux de GESTE en santé au travail (Laberge et al., 2020)

Ces deux approches (implicite / explicite) surgissent souvent dans des contextes différents en ce qui concerne la reconnaissance ou non des sources d’iniquité par les milieux partenaires. Les résultats ont

montré que ces deux façons de traiter les considérations relatives au sexe et au genre peuvent conduire à des impacts différents.

L'analyse des travaux des membres de l'équipe GESTE a montré que les initiatives traitant explicitement des enjeux d'iniquités dues au sexe et au genre obtiennent des impacts au niveau des pratiques et politiques à un niveau systémique, au-delà du milieu de travail dans lequel l'étude a eu lieu. C'est le cas des études menées dans le cadre du partenariat « L'invisible qui fait mal » entre 1995 et 2010 rattaché au Centre de recherche interdisciplinaire sur le bien-être, la santé, la société et l'environnement (CINBIOSE). Il est difficile, voire impossible, d'avoir un impact majeur sur les rôles genrés et les attributions de tâches au cours d'une intervention locale à court terme sans l'adhésion de la direction. Les études ancrées dans des milieux de travail, souvent réalisées à la demande de l'employeur, qui ne « voient pas » ou qui ne souhaitent pas aborder le sexe/genre provoquent des impacts en termes d'amélioration des conditions de travail qui somme toute améliore l'équité et la santé des travailleuses (ex. : ajustements des postes de travail, formation, organisation du travail visant à une meilleure équité).

2^e exemple - tiré des travaux de GESTE en santé au travail (Laberge et al., 2021)

Dans cette étude visant à décrire comment de futurs intervenants et intervenantes en ergonomie considèrent le sexe/genre dans leur stage d'intervention, on a remarqué un malaise à considérer le sexe/genre directement et explicitement dans toutes les conduites de projet (n=5 étudiants et étudiantes suivis-es). Cela dit, plusieurs ont fait des actions dans la conduite de leur intervention qui ont permis de le prendre en compte, par exemple : présenter des résultats d'analyse en précisant le sexe/genre des personnes salariées étudiées, rendre visibles des difficultés à des postes jugés moins pénibles a priori (souvent occupés par des femmes).

Ressources

(Chappert et al., 2014)

(Messing et Lippel, 2013)

► Amener les parties prenantes à intégrer le sexe/genre de manière tacite

Certaines circonstances peuvent amener à la décision de garder implicite la prise en compte du sexe/genre dans le projet de recherche intervention tout en imaginant une stratégie tacite de partage de ces connaissances. Par exemple, s'il y a une résistance de membres influents de l'équipe, s'il y a une peur de mettre un groupe à l'écart, si on anticipe des obstacles dans le développement de l'intervention ou s'il y a une crainte de perpétuer des stéréotypes. (Voir section Construction et maintien du partenariat

« De la manière dont je conçois toute ma méthodologie, je trouvais ça plus approprié, à ce stade-ci, de maintenir invisibles tous ces enjeux-là et de voir par la suite comment on peut les intégrer dans les communications, les publications, le transfert de connaissances. » (Vécus d'experts, d'expertes, résultats d'un projet de l'équipe GESTE).

“Le sexe/genre, il faut savoir l'intégrer de manière stratégique c'est-à-dire choisir le bon moment, le bon interlocuteur, la bonne façon de l'aborder, et parfois, en parler à travers un tout autre sujet. (Vécus d'experts, d'expertes, résultats d'un projet de l'équipe GESTE)

Approche théorique et question de recherche

« Je pense qu'on peut faire des analyses dont l'accent n'est peut-être pas si dominant en termes de genre, mais que l'analyse des résultats nous permet de démontrer qu'il y a peut-être là des complexités qui nous échappent. » (Vécus d'experts, d'expertes, résultats d'un projet de l'équipe GESTE)

► Opter pour une approche transformatrice du sexe/genre

Prévoir des mécanismes dans la conduite du projet qui changeront les représentations du sexe/genre portées par les différentes parties prenantes.

Pour ce faire, présenter clairement la signification d'une approche transformatrice du sexe/genre. Il n'est pas obligatoire de cliver entre les sexes, l'important est de transformer les représentations sur les rôles et rapports sociaux dans la dynamique régissant les relations humaines.

Ressources

(Clancy et al., 2019)



Comment améliorer/actualiser mes connaissances théoriques pour intégrer le sexe/genre dans mes questions de recherche?

► Diversifier les sources de connaissances sur la prise en compte du sexe/genre

Cela peut se faire de différentes manières. Voici quelques exemples :

- Consulter des exemples de recherches intervention partenariales intégrant le sexe/genre. Par exemple, voir les recherches réalisées par les membres de l'équipe GESTE dans la section Ressources. Voir entre autres Laberge et al., 2020.
- Organiser une formation pour toute l'équipe du projet, incluant l'ensemble des parties prenantes
- Trouver des personnes-ressources qui peuvent partager leur expérience dans l'intégration du sexe/genre. Il est aidant d'avoir une personne détenant l'expertise disponible pour soutenir la prise en compte du sexe/genre.
- Développer un réseau de contacts incluant des expertises sexe/genre auprès desquelles poser des questions, aller chercher de l'information, du mentorat. Des personnes ayant participé à un sous-projet de l'équipe GESTE soulignent à cet égard que : "Le réseau de soutien sur les questions liées au genre est aidant pour l'organisation d'ateliers sur des notions plus théoriques ou conceptuelles".
- Solliciter des appuis institutionnels pour favoriser la recherche partenariale intégrant le sexe/genre et donc des ressources plus collectives pour développer des connaissances.
- Consulter le portail bibliographique en études féministes de l'institut de recherche et d'études féministes de l'UQAM : <https://bibliographies.uqam.ca/bibliofem/>

Ressources

Exemple pour organiser des formations pour toute l'équipe (incluant les partenaires)

(Chigudu, 2007)

Exemples pour développer son réseau sexe/genre

Approche théorique et question de recherche

(Agénor, 2020)

(Poole, 2008)

Exemples pour trouver des modèles parmi des collègues ou des personnes reconnues

(Muhammad et al., 2015)

Exemples pour identifier des appuis institutionnels

(Muhammad et al., 2015)

(Messing et Lippel, 2013)

► **Réfléchir à sa propre progression dans cet apprentissage complexe**

La recherche ciblant la réduction des inégalités sociales et de genre et de leurs impacts sur la santé doit se déployer par le biais de valeurs et d'actions en respect des principes qu'elle valorise : équité, diversité, inclusion.

Le travail réflexif doit se faire autant au regard de l'objet d'études que du processus de recherche lui-même.

Ressources

(Agénor, 2020)

(Clancy et al., 2019)

(Blanchard et al., 2017)

(Gibbon, 2000)

[Voir section](#) Réflexivité

► **Continuer de faire évoluer nos connaissances selon les changements - sociétaux et militants**

S'intégrer au sein de réseaux de recherche, d'organismes ressources ou de groupes de femmes permet de demeurer à l'affût des besoins des milieux et de leur évolution.

Pour une liste "d'organismes ressources et de groupes de femmes, tant régionaux que nationaux, dont la mission est d'offrir de l'accompagnement, du soutien et de l'aide aux femmes dans divers domaines de compétence comme le travail, la famille, la santé, l'obstétrique, l'éducation, la violence ou encore l'immigration", voir le site du Conseil du statut de la femme : <https://csf.gouv.qc.ca/organismes-ressources/>

Aspects méthodologiques

Aperçu

Les stratégies de cette section touchent à la fois des aspects techniques (méthodes de collecte et d'analyse, choix d'un devis) et d'autres à des aspects sociaux pour faciliter la mise en œuvre de la méthodologie (construction sociale, réunions, comité, divulgation des intentions, façon de transmettre, reformulation des questions).

Les questions/défis de cette section touchent quatre aspects :

- Le choix du devis de recherche en « recherche-intervention »
- La construction du partenariat, au plan méthodologique
- Les outils de collecte des données
- L'analyse et l'interprétation des données

Inspiration

« Les études quantitatives sur la santé des populations peuvent être renforcées par des recherches qualitatives ainsi que par des études en sciences humaines menées à l'aide de cadres théoriques et de méthodologies critiques, car elles garantissent que la production et l'interprétation des résultats de la recherche reposent sur une compréhension approfondie et nuancée des facteurs structurels, des processus sociaux et historiques et des systèmes de pouvoir et d'oppression qui s'entrecroisent et qui façonnent la vie des personnes marginalisées de manière multiple. »
(traduit de Agénor, 2020, p. 803)

Les questions-défis  et les réponses-stratégies  pour y faire face

 **Quels sont les meilleurs devis de recherche partenariale pour tenir compte du sexe/genre ?**

► **Choisir un devis mixte combinant des données quantitatives et qualitatives**

Plusieurs experts et expertes plaident en faveur des méthodes mixtes (avec une part significative du qualitatif).

La part du qualitatif permet de s'assurer que la voix des femmes, les personnes trans et non binaires est mise en valeur (porter une attention aux mots, au langage). Pour faire cela, il est important qu'un climat de confiance soit établi dès le départ. Le concept qui est mobilisé dans cette stratégie est la *justice épistémique* (s'assurer que toutes les voix soient entendues).

Il est suggéré de s'adjoindre des personnes expertes en recherche qualitative et d'utiliser des cadres de références et de théories critiques pour étayer les conclusions.

Exemples de méthodologies critiques selon le contexte:

Aspects méthodologiques

- Analyse intersectionnelle, s'appuyant sur une théorie féministe qui analyse les différentes formes d'oppression et les hiérarchies de pouvoir (voir Crenshaw, 1989 ou Collins, 2019).
- Ethnographie critique ayant pour objectif d'allier théorie critique et recherche empirique dans le but de favoriser des changements sociaux susceptibles de modifier les rapports de force existants dans la société.
- Méthodologies qualitatives *queer* : méthodes s'appuyant sur le narratif de l'expérience (voir Singh et al., 2013)

L'utilisation de méthodologies qualitatives permet d'une part une compréhension approfondie des expériences diverses et d'autre part, tient compte de la diversité au sein du groupe.

Les méthodes quantitatives classiques utilisées seules peuvent parfois occulter les expériences des femmes en les traduisant en catégories prédéterminées par des chercheurs, se basant sur des connaissances générées par des hommes, auprès de populations masculines.

Dans une recherche quantitative (ex.: enquête), la conception des questions et l'interprétation des résultats demandent d'intégrer des phases de consultation qualitative (formulation de questions significatives, explication des mécanismes sous-jacents aux phénomènes qui ressortent des chiffres). (voir Lederer et al., 2023)

Les indicateurs choisis doivent mesurer l'impact des inégalités sur la santé des femmes, les personnes trans et non binaires, permettant ainsi d'évaluer l'impact des injustices sociales.

Ressources

(Agénor, 2020)

(Clancy et al., 2019)

(Chappert et al., 2016)

(Singh et al., 2013)

(McCullagh et al., 2012)

(Chigudu, 2007)

(Lipscomb et al., 2005)

(Penzhorn, 2005)

(Reid, 2004)

► Être flexible en prévoyant différentes formes d'explorations méthodologiques

Le processus de recherche partenariale devrait prévoir de la flexibilité afin de s'adapter en cours de route à l'évolution des événements, du contexte ou des besoins de la recherche. Il faut pour cela que le contexte partenarial permette de demeurer à l'affût de changements dans le milieu étudié et de faire les ajustements nécessaires. Il est bien sûr toujours possible de faire un amendement à une certification éthique avec une justification pertinente.

Il faut oser sortir des sentiers battus! Par exemple, le théâtre, ou d'autres méthodes expressives (danse, musique...) peuvent aider à capter l'attention, construire la confiance et simplifier des concepts abstraits / complexes, en plus d'être ludiques et sécurisantes.

Aspects méthodologiques

Les approches qui exploitent différents modes d'expression permettent aussi de dépasser les obstacles culturels du langage et du dialogue. Il importe de recourir à des approches d'évocation qui ont du sens pour les personnes impliquées.

Le recours à ces méthodes interactives demande de réfléchir aux explications des mécanismes sous-jacents à leur conduite.

Ressources

(Clancy et al., 2019)

(Jost et al., 2014)

(Penzhorn, 2005)

► Formaliser la prise en compte du sexe/genre à chacune des étapes de collecte et d'analyse

Dans le feu de l'action d'un projet de recherche intervention, il peut arriver même aux personnes plus aguerries "d'oublier le sexe/genre". Comment? Par exemple, en santé au travail, en se centrant sur la description du travail en faisant fi que les personnes qui le réalisent ont des caractéristiques genrées, que les interactions sont enchâssées dans des rapports sociaux ou que la conception même des outils, de l'environnement ou des méthodes de travail peut être influencée par la division sexuelle du travail.

En identifiant au préalable la manière de considérer le sexe/genre à chacune des étapes du projet, on peut prévenir les glissements. Utiliser une liste à cocher (checklists) est parfois utile pour ne pas oublier d'étapes à réaliser, de méthodes à utiliser ou de questions à poser

Nommer une ou plusieurs personnes responsables de vérifier la prise en compte du sexe/genre, sans pour autant leur confier cette tâche de manière exclusive, peut aussi créer un engagement supplémentaire.

Ressources

Site de Gendered Innovations :

http://genderedinnovations.stanford.edu/methods/health_med_checklist.html

(Muhammad et al., 2015)

(Gibbon, 2000)

► Recourir aux observations en situations réelles

Le fonctionnement/comportement des personnes et les interactions sociales en situation réelle peuvent révéler des inégalités autrement invisibles par le biais de collectes de données subjectives. Il est important de prévoir des méthodes qui assureront de recueillir des données d'observation en situation réelle et non seulement collecter des données de questionnaire, d'enquête ou d'entretien. Il est essentiel de documenter les mécanismes qui expliquent les disparités de traitement, l'invisibilité de certaines contraintes, les déterminants liés aux personnes en situation de pouvoir et ceux des personnes soumises à ce pouvoir.

L'approche ergonomique, qui combine à la fois des observations en situations réelles et des verbalisations, a le pouvoir de transformer véritablement les représentations du travail des femmes, des hommes, des

Aspects méthodologiques

personnes trans ou non binaires et d’agir sur les causes profondes des iniquités ou sur l’invisibilisation de certains risques pour les femmes.

Cela se fait en 1) contribuant à la transformation du regard des gestionnaires à propos du travail des femmes et de leurs besoins spécifiques; 2) alimentant la documentation des contraintes du travail des femmes (par les juristes par exemple qui veulent faire reconnaître les lésions professionnelles des femmes); et 3) donnant du pouvoir de délibération aux femmes concernant leurs besoins et une crédibilité.

Il faut garder en tête que l’observation est centrale en ergonomie, mais qu’elle est influencée par différents facteurs qu’il importe de remettre en contexte avant, pendant et après le processus de collecte de données (Messing et al., 2018)

Ressources

(Messing et Lippel, 2013)

(Messing et al., 2018)



Comment justifier que l’analyse du sexe/genre est incontournable dans une recherche lorsque les enjeux sont difficiles à percevoir ?

► **Élargir les perspectives des partenaires ou de l’équipe de recherche sur les causes possibles d’inégalités sexe/genre**

Face à une problématique complexe, il peut être tentant de ne pas ajouter une « couche de complexité » en intégrant la prise en compte du sexe/genre.

Or, il est essentiel de prendre de la distance par rapport aux aspects plus saillants de la problématique pour réfléchir à la place du sexe/genre dans les enjeux que l’on souhaite étudier pour intervenir. En effet, il est important de tenir compte de l’aspect multidimensionnel de la discrimination afin d’éviter de créer des réponses simplistes à des problèmes complexes. Autrement, ne pas considérer le rôle du sexe/genre dans certaines dynamiques correspondrait à ne pas voir l’éléphant dans la pièce.

Au contraire, cette complexité peut constituer une ressource pour la transformation. En effet, avoir accès à de multiples points de vue, parfois même contradictoires, comprendre les dynamiques de pouvoir et identifier les diverses subjectivités sont des ressources pour le changement. Cela permet d’alimenter la réflexion entourant la justification d’une approche considérant le sexe/genre.

Ressources

(Gibbon, 2000)

(McCullagh et al., 2012)

(Poole, 2008)

► Dans un milieu unisexe, inclure une perspective féministe dans l'analyse des données

Il faut considérer le milieu / l'environnement des personnes étudiées à un niveau plus méta (société) - pour expliquer la vulnérabilité d'un groupe unisexe. Cela implique d'analyser les dynamiques sociales genrées dépassant le contour de la recherche en identifiant à un niveau systémique les rapports de pouvoir qui sont à l'origine de la situation d'un groupe dans un milieu unisexe.

Il faut d'abord s'assurer de déployer des méthodes qui permettront d'identifier et expliquer les rapports de pouvoir de genre en plus de tout le reste, au lieu de les passer sous silence ou de les considérer comme évidents ou acceptés.

Par exemple, on pourrait nommer les éléments en lien avec : patriarcat, domination, rapport de force, impact du changement, intersectionnalités - rapports de pouvoir au sein du milieu unisexe, etc.

🧩 **Comment valoriser la voix des groupes sous-représentés dans les méthodes de recherche partenariale intégrant le sexe/genre ?**

► Intégrer des mécanismes représentatifs de participation dans le devis

La voix des sous-groupes d'intérêt devrait être entendue dans les structures de gouvernance et considérées dans le choix des méthodes de collecte de données. Notamment, on peut prévoir une représentativité de sexe/genre dans les diverses instances de la conduite du projet. La participation au projet doit refléter une représentation égale des différentes caractéristiques présentes au regard de la problématique étudiée (genre, classe, race, etc.).

Pour différentes raisons, il se peut que ce ne soit pas possible. Alors, il faut expliquer pourquoi et trouver des mécanismes qui permettent de réduire les inégalités ainsi que les potentiels biais tout au long du processus de recherche.

Les rapports de pouvoir dans le processus partenarial doivent aussi être analysés et considérés. Les personnes participantes, c'est-à-dire celles dont on veut comprendre l'expérience et avec qui seront pensées les transformations, doivent participer activement et également aux décisions concernant le projet (par exemple, où, quand, comment recueillir et consigner les données).

Un moyen peut être de mettre sur pied un comité de suivi de la recherche dès le départ.

Ressources

(Guerin et al., 2006)

(MacDonnell et al., 2017)

(Native Women's Association of Canada, 2010)

(Penzhorn, 2005)

► Offrir des possibilités d'évocation d'enjeux sensibles

Certains enjeux plus sensibles ou des enjeux qui font sens pour la communauté ou les parties prenantes impliquées demandent des approches différentes des méthodes traditionnelles (ex. entretiens, sondages, etc.)

En fonction de l'analyse du contexte local et des normes sociales/culturelles, des stratégies pour rapprocher les différentes parties prenantes en les engageant dans une démarche qui désamorcent ces sujets sensibles à la base préviennent l'émergence de tensions qui pourraient faire avorter le projet.

Ressources

(Clancy et al., 2019)



Quels sont les outils pertinents pour prendre en compte le sexe/genre ?

► S'outiller de meilleures sources/références.

Il existe une panoplie de ressources et de références incontournables pour choisir les méthodes les plus adaptées selon ce que l'on cherche à démontrer ou à mettre en évidence (ex. guider la collecte et l'analyse des données selon le sexe/genre). Il est parfois difficile de s'y retrouver.

Attention aux « pièges »!

Voici quelques exemples de pièges à éviter :

- Prendre pour acquis qu'une même variable veut dire la même chose pour un homme et une femme (ex.: la contrainte "soulever une charge lourde" au travail représente souvent un objet inanimé pour un homme et une personne humaine pour une femme)
- Utiliser des outils de mesure qui ont été validés uniquement sur un groupe homogène (le plus souvent des hommes)

Ressources

Présentation de Karen Messing (2013) L'importance de tenir compte du sexe et du genre en SST, IRSST : <https://www.youtube.com/watch?v=DbhwGIPgC1U>

Pour choisir des méthodes de collecte

- Site de Gendered Innovations : <http://genderedinnovations.stanford.edu/methods/co-creation.html>
- Site de WomensXchange <http://womensxchange.womensresearch.ca/sex-gender/>

► Résister à la tendance de mesurer le genre et adopter un cadre d'analyse plus systémique

L'analyse du sexe/genre doit prendre en considération l'époque, le territoire, la culture.

Aspects méthodologiques

Mesurer le genre ne permet pas ces considérations liées aux rôles sociaux de genre, aux rapports sociaux influencés par le sexe/genre et à l'institutionnalisation du genre à travers toutes les autres variables mesurées.

S'il faut tout de même recourir à la mesure du genre malgré les réserves mentionnées, il faut assurément intégrer une approche critique vis-à-vis de son utilisation, notamment dans l'interprétation des résultats.

Les instruments dits « de mesure du genre » sont largement utilisés par les groupes de recherche qui souhaitent obtenir des résultats différenciés entre les femmes et les hommes et sont aussi valorisés par les grands organismes qui financent la recherche.

Ces outils posent toutefois certaines difficultés puisqu'ils ne s'ancrent pas dans un contexte, un territoire et une histoire des relations genrées qui évoluent constamment. Ils sont souvent construits à l'aide de stéréotypes sur les femmes et les hommes et risquent aussi de les perpétuer. Ainsi, les échelles et mesures du genre comportent des défis d'utilisation.

La réutilisation dans le temps et dans des contextes différents des outils de mesure du genre pose le danger de perpétuer des préjugés, des biais inconscients et, à terme, de la discrimination si les résultats sont utilisés pour décider d'une intervention valable pour les hommes, les femmes, les personnes trans ou non binaires. Souvent, cette façon de faire est incompatible avec une perspective transformatrice.

Il est suggéré d'interpréter avec prudence les résultats qui sont tirés des recherches qui visent à mesurer le genre à l'aide d'indicateurs.

Ressources

Jonhson et al. 2009

On behalf of the TORSAGE Cohort working group

Lacasse et al. 2020

► Comment éviter la désirabilité sociale en intégrant la prise en compte du sexe/genre lors de la collecte de données?

L'implication de personnes participantes dès la conception du devis de recherche permet d'anticiper les impacts de la prise en compte du sexe/genre, comme un biais de désirabilité sociale, et d'apporter les adaptations nécessaires au bon déroulement de la recherche. Cela implique de coconstruire ou valider les outils de collecte de données auprès des communautés participantes afin d'éviter des résistances ou des obstacles au sein du groupe d'intérêt.

Par exemple, on peut choisir de prévoir différentes formes de configuration de sous-groupes pour la collecte de données (ex. : hommes jeunes et âgés, femmes jeunes et âgées).

On peut également mettre en place des mécanismes pour permettre la confrontation des points de vue, en s'assurant que les sous-groupes aient eu l'occasion de discuter de manière sécuritaire au préalable (confronter les idées d'un groupe pas des personnes).

On peut aussi laisser de l'espace et du temps pour définir les positionnements fondés sur le sexe/genre et d'autres facteurs sans menaces de domination des autres, puis mettre en commun les visions respectives.

Ressources

(Chigudu, 2007)

► **Embaucher des membres de la communauté**

L'embauche de membres des communautés ou groupes impliqués/concernés dans la recherche constitue une autre avenue pour assurer la permanence des points de vue des groupes d'intérêt au sein du projet.

Par exemple, pour l'analyse de corpus d'entretiens qualitatifs, on peut embaucher des codeurs qui comprennent l'expérience à l'étude. En cours d'analyse, l'organisation de discussions sur les biais inconscients et les préjugés ainsi qu'une autoréflexion continue permettent d'assurer d'une interprétation juste des mots des participants du point de vue de leurs propres expériences.

Il peut être intéressant de prévoir s'adjoindre des membres de l'équipe qui seront "chercheur, chercheuse communautaire", par exemple des membres de la communauté culturelle où se déroule la recherche et qui parlent la langue d'usage des personnes participantes. Les partenaires communautaires peuvent participer à peaufiner les questions d'entrevue dans une langue ou un dialecte local grâce à des jeux de rôles. Les chercheurs, chercheuses communautaires peuvent également participer au recrutement de membres de la collectivité qui réaliseront les entretiens de recherche ou passeront les questionnaires. Il est possible de les former au moyen de jeux de rôles, d'exercices et de compétences pratiques.

Ces approches de mobilisation de connaissances intégrées s'inscrivent dans un cadre de promotion de la santé transformatrice selon le sexe, et mettent de l'avant des approches féministes de promotion de la santé. Le développement communautaire et la capacité communautaire favorisent l'équité et la justice sociale.

Ressources

(Blanchard et al., 2017)

(Katz-Wise et al., 2019)

(Lipscomb et al., 2005)

(MacDonnell et al., 2017)

Comment interpréter les données en repérant les enjeux principaux en lien avec le sexe/genre par rapport au problème étudié ?

► **Prévoir des mécanismes d'analyse qui n'induisent pas de biais**

Voici quelques **pièges à éviter** :

- Utiliser des strates (zone plus ou moins élargie équivalant à une même valeur d'une donnée) pour comparer les hommes et les femmes car cela peut cacher des différences si les femmes sont systématiquement dans le bas de la strate et les hommes dans le haut
 - Utiliser des facteurs de correction arbitraire (ex.: 15% de moins pour les femmes)
 - Présumer qu'une femme est un "petit homme" (ou un enfant) car cela sous-estime la présence de différences morphologiques importantes. Par exemple, le poids n'est pas réparti de la même façon chez les hommes et les femmes, la présence de seins chez les femmes augmentent le bras

Aspects méthodologiques

de levier pour soulever des charges ainsi que l'influence des hormones dans l'évolution de la santé.

- Ne pas considérer les cycles menstruels dans l'analyse des données

Ressources

Présentation de Karen Messing (2013) L'importance de tenir compte du sexe et du genre en SST, IRSST : <https://www.youtube.com/watch?v=DbhwGIPqC1U>

Lederer, Messing, Sultan-Taïeb (2023)

Messing, Karen (2022). Le deuxième corps. Écosociété : Montréal.

[Voir section](#) Réflexivité

► Déployer une analyse participative

Même en recherche partenariale, il peut arriver que l'étape d'interprétation et d'analyse des données soit assumée par les chercheurs, chercheuses ayant une formation scientifique. L'implication des partenaires a de nombreux avantages pour interpréter les données dans leur contexte social et communautaire.

En amont de l'analyse, les chercheurs, chercheuses et les membres de la communauté peuvent se réunir régulièrement pour partager des informations, contrôler la qualité de la collecte des données et résoudre les problèmes collectivement. Les membres de la communauté peuvent rester impliqués dans les décisions de conception tout au long du processus.

Le processus d'analyse devrait comprendre une combinaison de méthodes interdisciplinaires, différentes plateformes / forums, plusieurs étapes et impliquer différents sous-groupes. Ce processus d'allers-retours favorise des apprentissages réciproques, un partage de connaissances et de rétroaction.

Il faut tenter de mettre en évidence les points de vue de toutes les personnes impliquées (accords et divergences); par les fonctionnalités offertes, l'utilisation des nouvelles technologies est une avenue à envisager (débats, discussion, confrontation d'idées...). De même, une approche d'écoute attentive (*deep listening* dans Jost et al., 2014) favorise le développement d'une compréhension commune des étapes à entamer.

« Il y a un travail très important et je pense que, quand on touche à des questions de sexe et de genre, c'est encore plus important de faire avec la communauté [...] et dans le respect, encore, de leur façon de faire. » (Vécus d'experts, d'expertes, résultats d'un projet de l'équipe GESTE).

Ressources

(Agénor, 2020)

(Blanchard et al., 2017)

(Jost et al., 2014)

(Lipscomb et al., 2005)

(Poole, 2008)

► Adopter un cadre de travail trans/interdisciplinaire et intersectionnel

Créer des équipes interdisciplinaires et multisectorielles pour saisir les capacités complexes : la recherche sur les facteurs d'inégalités liées au sexe/genre exige une approche nuancée et fondée théoriquement.

En outre, on peut aussi élargir notre analyse en tenant compte des intersections entre les différents rapports sociaux (sexe/genre, âge, race, classe, religion, etc.) afin de considérer plus finement les dynamiques à l'œuvre dans la problématique étudiée.

Ressources

(Agénor, 2020)

(Clancy et al., 2019)

(Jost et al., 2014)

(McCullagh et al., 2012)



Comment aborder l'interaction entre le sexe/genre et d'autres formes de rapports sociaux (approche intersectionnelle)?

Deux défis peuvent se poser :

- a) Si la recherche a comme porte d'entrée des iniquités basées sur le sexe-genre, comment tenir compte d'autres formes d'inégalité / discrimination? (ex. âge, racialisation, statut socio-économique, etc.)
- b) Si la recherche a comme porte d'entrée d'autres facteurs identitaires engendrant des inégalités ou de la discrimination (ex.: études en communauté autochtone, études sur les personnes salariées en situation de handicap), comment donner une légitimité à intégrer le sexe/genre ?

► Prévoir des mécanismes d'analyse des multiples rapports sociaux, en préservant une intégration du sexe/genre

Dans un des projets de GESTE, des participants ont justifié la non-prise en compte du sexe/genre parce qu'il leur paraissait que les enjeux de culture et d'âge étaient plus déterminants dans leur analyse : « *Je n'ai pas considéré le genre car dans cette entreprise les enjeux étaient plus au niveau de la diversité culturelle* ».

Pourtant, la prise en compte du sexe/genre ne devrait pas être en compétition avec l'analyse d'autres formes d'injustice ou de discrimination.

Attention, l'analyse des multiples identités exprimées (sexe, genre, racialisation, handicap, âge) peut occulter les inégalités sociales qui en découlent (sexisme, racisme, homophobie...) Il est possible d'analyser le sexe/genre simultanément avec l'analyse d'autres facteurs identitaires (culture, langue, racialisation, orientation sexuelle, handicap...) en tant qu'identités entrelacées coexistant au sein d'un même groupe ou personne, et qui ont le potentiel de moduler l'expérience.

Pour véritablement agir sur les iniquités de sexe/genre, il est important de prendre en considération les intersections avec d'autres facteurs susceptibles d'être à la base de la discrimination tels que la racialisation, l'ethnicité, la classe sociale, l'âge, le handicap, etc.

Aspects méthodologiques

L'important est de centrer l'analyse sur l'équité et de chercher à comprendre comment les normes sociales de genre, en combinaison avec d'autres facteurs, peuvent expliquer des différences de traitement, de pouvoir, d'accès aux ressources et de prise de décision.

Ressources

(Agénor, 2020)

(Clancy et al., 2019)

(Jost et al., 2014)

► Se préparer à aborder la complexité des interactions entre le sexe/genre et autres rapports sociaux

Les rapports sociaux, dont de sexe/genre, sont complexes et il faut éviter de les (sur)simplifier. L'inclusion de multiples points de vue et un devis de recherche qui permet d'aborder plusieurs questions à la fois aident à centrer la complexité dans la démarche. Il faut prévoir les outils, les ressources et la posture nécessaires.

Par exemple :

Impliquer les personnes avec des identités multiples (ex. : personnes de couleur, personnes de la communauté 2SLGBTQ+) tôt dans le processus pour les engager et créer des ponts avec eux dès le démarrage

Rapporter / expliquer comment les idées centrales de l'intersectionnalité seront intégrées au projet de manière à mettre de l'avant la réflexivité, la transparence, la rigueur analytique et l'apprentissage.

- Si les chercheurs, chercheuses optent pour un projet sans prise en compte de l'intersectionnalité, il peut être envisagé d'inclure des annexes ou référer à des études connexes qui peuvent ajouter des dimensions intersectionnelles complémentaires.
- Il est parfois nécessaire de réaliser plusieurs études interreliées qui, ensemble, auront le potentiel de générer une analyse intersectionnelle.

Comprendre les synergies et solidarités existantes entre des groupes portant des luttes sociales liées à différentes formes d'inégalités peut aider à mobiliser les résultats par le biais d'actions concertées, soutenir l'organisation collective de résistance aux oppressions multiples ou, à un niveau de militance moins directe, situer les expériences et les contextualiser dans cette diversité.

Ressources

(Agénor, 2020)

(Katz-Wise et al., 2019)

(McCullagh et al., 2012)

(Poole, 2008)

Voir section Réflexivité

Mobilisation des connaissances

Aperçu

Dans le contexte de l'application de connaissances intégrées, la mobilisation des connaissances va au-delà de la diffusion des résultats. Les apprentissages et les partages se font dès les premières étapes du projet de recherche jusqu'à l'appropriation par les milieux.

Cette étape porte sur:

- Comment concevoir l'étape de mobilisation des connaissances ?
- Quels sont les écueils à éviter lors de cette étape ?
- Comment prendre en compte les dynamiques du milieu et les transformations en cours lors de la mobilisation ?

Inspiration

*« Veiller à ce que les femmes autochtones soient le moteur de l'information concernant leurs besoins, leur situation et leurs réalités uniques est le moyen le plus efficace et le plus respectueux de réconcilier les déséquilibres qui existent depuis longtemps dans la communication. La communication d'informations précises permettra à la société de réagir de manière plus appropriée et de réduire le désintérêt pour les réalités souvent alarmantes de la vie des femmes autochtones. »
(traduit de Native Women's Association of Canada, 2010, p. 5)*

Les questions-défis  et les réponses-stratégies  pour y faire face

Comment concevoir l'étape de mobilisation des connaissances ?

► **S'assurer que l'équipe chargée de la mobilisation des connaissances est représentative, bien construite et bien outillée**

La mobilisation des connaissances concertée, c'est-à-dire qui implique l'ensemble des parties prenantes, peut produire des impacts tangibles et assurer une meilleure adéquation pour les communautés et milieux en plus de favoriser les objectifs de justice sociale et d'équité en santé. (Voir section Construction et maintien du partenariat)

Pour cela il est utile de :

- affirmer l'importance de la co-crédation des connaissances par les différentes parties prenantes tout au long du processus de mobilisation.
- discuter les résultats de la recherche avec l'équipe de recherche académique et les partenaires
- élaborer conjointement des plans d'action découlant de ces résultats pour favoriser le changement, notamment des actions de plaidoyer (*advocacy*)
- développer des stratégies de mobilisation de la communauté incluant le recrutement et la formation de membres influents de la communauté en question, par exemple les femmes racisées

Mobilisation des connaissances

L'évaluation participative des impacts de la diffusion peut donner des pistes d'amélioration continue des processus de mobilisation des connaissances.

Ressources

(Chigudu, 2007)

(MacDonnell *et al.*, 2017)

Voir section Construction et maintien du partenariat

► Concevoir l'implication des partenaires dans la mobilisation des connaissances en tenant compte de leur disponibilité et de leurs atouts

Si ce n'est pas possible d'avoir tous les partenaires ou une représentation complète des personnes participantes sur l'équipe de mobilisation des connaissances, certaines personnes pourront être impliquées à des moments clés. Cela peut, par exemple, impliquer que les membres académiques et partenaires des milieux prennent la parole ensemble pour partager les résultats selon le contexte.

Il peut être intéressant d'utiliser le fait que les membres académiques se trouvent plutôt dans des pays (ou quartiers) riches et les communautés dans des lieux plus défavorisés. Cela peut être mis à profit pour des stratégies de mobilisation et d'action allant d'une échelle locale vers le global. Il s'agit de soutenir et d'amplifier l'action locale des leaders et institutions pour avoir une influence malgré les obstacles ou résistances.

Ressources

(Agénor, 2020)

(Chigudu, 2007)

(Clancy *et al.*, 2019)

(MacDonnell *et al.*, 2017)

► Concevoir l'étape de mobilisation des connaissances dès le début du projet, soit lors de la construction du partenariat, en allouant le temps et le financement nécessaire

L'ouverture des parties prenantes du projet au regard des considérations sexe/genre déterminera la suite des stratégies à adopter et la portée des actions de mobilisation des connaissances souhaitées et possibles.

Cela permet notamment :

- d'assurer l'allocation de ressources suffisantes pour assurer les retombées attendues du projet
- de favoriser le lien de confiance nécessaire à une relation d'échange pérenne, notamment lorsque les questions liées au sexe/genre sont sensibles.

Le dialogue sur les questions de genre peut s'ouvrir de manière informelle d'abord avant de s'entendre sur des formes plus finales ou de prendre des décisions déterminantes pour l'orientation du projet.

Mobilisation des connaissances

Il faut être en cohérence avec notre approche et nos valeurs en lien avec la prise en compte du genre, mais aussi faire preuve de stratégie en fonction des partenaires et, plus largement, de l'audience qui pourra être touchée par la mobilisation des connaissances. Pour ce faire, il faut :

- Être en accord avec ses propres valeurs
- Faire preuve d'écoute
- S'adapter à l'audience, au contexte
- Présenter les résultats s/g de façon progressive selon la capacité du milieu à les recevoir/intégrer

Selon le contexte, il peut être utile de concevoir avec les partenaires dès le début du projet comment les résultats de la recherche vont contribuer au changement et à quel niveau, que ce soit au niveau des politiques, programmes, pratiques, attitudes ou croyances.

La mobilisation des connaissances se fait tout au long du projet, et ce, dès son début. Par exemple, la collecte des données et les entretiens peuvent être une opportunité pour faire connaître le projet auprès des partenaires et de la population ciblée.

Ressources

(Agénor, 2020)

(Lipscomb *et al.*, 2005)

Voir [section](#) Construction et maintien du partenariat

► Renforcer les capacités en mobilisation des connaissances

Tant les partenaires, personnes participantes, communautés, et membres de la communauté scientifique ont à apprendre sur la mobilisation des connaissances dans un processus d'échange sur les univers réciproques. Il est important de renforcer les capacités de mobilisation des connaissances de l'ensemble des parties prenantes du projet.

Comment faire? Des actions concrètes peuvent être :

- Créer des espaces sécuritaires, des réseaux pour échanger sur les enjeux de la recherche en lien avec le sexe/genre, et favoriser l'expression de la voix des femmes et des personnes discriminées
- Mettre en valeur et se baser sur les connaissances et l'expertise des partenaires sur le sujet, notamment à partir des histoires et vécus, tout en identifiant explicitement la nature subjective de ces éléments de connaissance
- Offrir de la formation et de l'apprentissage pour développer une capacité organisationnelle à créer du contenu
- Favoriser l'identification et mettre en avant les succès, les aspirations, les valeurs, les forces et les rêves de la communauté comme vecteur d'une identité sociale et comme point de départ de l'action et du changement

Cela requiert des ressources suffisantes en temps, en créativité, et en ressources financières à considérer dès l'étape de financement du projet ([voir section](#) Construction et maintien du partenariat; [voir section](#) Méthodologie)

Ressources

(Gibbon, 2000)

(Guerin *et al.*, 2006)

Mobilisation des connaissances

(MacDonnell *et al.*, 2017)

(McCullagh *et al.*, 2012)

► Adapter le format de la mobilisation des connaissances en fonction de l'audience

Des choix peuvent être faits au niveau du format

Il s'agit de choisir des modes de communication en phase avec la complexité des sujets et la capacité collective de se les approprier.

Par exemple, on peut miser sur la transmission orale en fonction du niveau de littéracie et des caractéristiques cognitives des partenaires

Ou encore, on peut innover dans la manière de présenter les informations et anticiper leur circulation, notamment en ayant recours à l'analyse des réseaux de circulation d'information par exemple pour identifier qui diffuse l'information et pourquoi, qui la reçoit, à quel moment, en relation avec qui.

Des choix peuvent être faits au niveau des dispositions des personnes ciblées

Il importe de comprendre les conditions, les stratégies, les ressources qui permettent le développement du pouvoir d'agir, de la prise de parole et de la gestion féministe. Ces informations sont parfois plus importantes que les résultats mêmes du projet de recherche.

Ce développement du pouvoir d'agir chez les personnes qui souffrent des inégalités et de la discrimination peut passer par une prise de conscience, la construction d'une confiance en soi, l'élargissement de la palette des choix possibles, l'augmentation de l'accès aux ressources et du contrôle sur ces ressources, et la possibilité d'action sur les sources et causes des discriminations.

Ressources

(Chigudu, 2007)

(Guerin *et al.*, 2006)

(Jost *et al.*, 2014)

(Lipscomb *et al.*, 2005)

► Chercher une diversité de moyens de diffusion, incluant une diversité de lieux et de publics

La diffusion peut prendre différents canaux (locaux et grand public) pour rejoindre différents groupes – l'important est de s'adapter aux contextes et particularités des groupes ciblés, d'assurer une visibilité soutenue et, in fine, influencer les décideurs publics sur les résultats liés au genre. De façon générale, la voix des personnes discriminées doit être un mode de diffusion majeur.

Le moyen utilisé va dépendre des personnes ciblées.

Une diversité de moyens de diffusion possibles existe, à adapter en fonction du public ciblé: revues scientifiques, réseaux sociaux, colloques, table ronde, rencontres, présentations en entreprise, événements publics, etc.

Mobilisation des connaissances

Par exemple, si je veux mobiliser les chercheurs, chercheuses, je peux utiliser les colloques scientifiques alors que si je cherche à mobiliser un groupe syndical, je peux utiliser les rencontres en milieu de travail. Si l'on souhaite rejoindre des groupes dans des milieux de travail, la publication d'un article scientifique ne sera pas le moyen de diffusion adéquat.

« J'ai participé en tant qu'agente de liaison au sein d'une organisation impliquée dans une recherche universitaire. Lors de la diffusion, je me suis déplacée pour participer à la présentation des résultats. Lors de la journée, les présentations qui s'adressaient à un public scientifique étaient plus formelles, à caractère scientifique. Alors que le soir, la salle d'une microbrasserie de la région a été louée, afin de présenter les résultats aux participants, participantes dans un cadre plus informel, communautaire, accessible. » (membre de l'Équipe GESTE lors d'une activité de réflexion)

Ressources

(Clancy et al., 2019)

(Jost et al., 2014)

(Messing et Lippel, 2013)

(Singh et al., 2013)

► Adapter le contenu de la mobilisation des connaissances en fonction de l'audience

Des choix peuvent aussi être faits en termes de contenu selon les situations rencontrées. Voici différentes stratégies:

- Utiliser des données probantes et des exemples concrets
- Désindividualiser les messages et éviter de reproduire des inégalités de pouvoir et de genre avec des jugements de valeur inappropriés ou stéréotypés
- Contextualiser les résultats, en faisant appel à des données à la fois quantitatives et qualitatives

Utiliser un langage différent pour aborder les enjeux entourant la discrimination selon les groupes et contextes (féministes intersectionnelles / activistes, professionnels, scientifiques, milieu mixte ou non mixte, etc.)

Ressources

(Clancy et al., 2019)

(Lipscomb et al., 2005)

(Native Women's Association of Canada, 2010)

(Reid, 2004)

► Clarifier les intentions du rôle du chercheur, de la chercheuse en fonction des objectifs de la mobilisation des connaissances

Avoir conscience de sa propre positionnalité comme chercheurs, chercheuses constitue une stratégie-clé pour assurer une mobilisation des connaissances constructive sur des questions liées au genre (voir aussi la section Approche théorique et question de recherche et voir la section Réflexivité).

“Dans certains milieux, tu n’es pas l’expert ou l’experte, mais ce sont plutôt les gens du terrain qui le sont. Ce sont eux qui ont le savoir et les connaissances. Dans un tel cas, ce n’est pas le rôle du chercheur ou de la chercheuse d’imposer une vision ou une idée. On voudrait plutôt être dans un rôle de partage (co-construction). Il est donc important de respecter son rôle prédéfini.” (Membre de l’équipe GESTE lors d’une activité réflexive)

Cette prise de conscience passe par le développement d’une approche réflexive systémique, c’est-à-dire de réfléchir aux trois niveaux où peuvent se reproduire des rapports de pouvoir pour ne pas reproduire des inégalités en termes d’accès au pouvoir :

1) la prise de conscience de sa propre position par rapport aux autres (déséquilibres de pouvoir); 2) l’examen de l’importance de certaines voix par rapport à d’autres dans un projet et des conséquences qui en découlent pour les acteurs, les partenaires, la communauté, etc., et 3) la réflexion sur le projet de recherche lui-même et la manière dont les décisions sont prises (voir Lefrançois et al., 2023).

Ressources

(Jost et al., 2014)

(Katz-Wise et al., 2019)

(McCullagh et al., 2012)

(Muhammad et al., 2015)

(Singh et al., 2013)

Voir section Réflexivité



Quels sont les écueils à éviter lors de l’étape de mobilisation des connaissances ?

► Demeurer sensible au fait que les approches traditionnelles de mobilisation des connaissances reproduisent parfois les inégalités de sexe/genre

Selon le milieu, le choix des mots et des informations transmises doit être adapté pour assurer une mobilisation pérenne. Cela requiert un travail de réflexion autour des connaissances préalables liées au sexe/genre et des théories sous-jacentes ainsi que du niveau de littéracie pour arriver aux différents exemples de décisions présentés.

Cette approche s’inscrit dans le sens l’(in)justice épistémique :

*“Une personne subit une **injustice épistémique** si elle n’est pas adéquatement crue ou comprise parce qu’elle appartient à un groupe social non dominant (p. ex., femmes, minorités sexuelles, autochtones, personnes racisées comme non-blanches, personnes handicapées ou neurodiverses)” (Amandine Catala, professeure à l’UQAM, en entrevue dans Actualité UQAM. Voir [Pour une justice épistémique | UQAM](#))*

Voir aussi : Amanda Fricker (2007) *Epistemic Injustice: Power and the Ethics of Knowing*

Mobilisation des connaissances

Ressources

(Blanchard *et al.*, 2017)

(Chigudu, 2007)

(Native Women's Association of Canada, 2010)

► Centrer les voix marginalisées au cœur de la démarche

Présenter les résultats à la communauté/milieu avant une diffusion à plus grande échelle permet d'assurer que les personnes au cœur du projet sont les premières à s'approprier les résultats qui les concernent.

Cela peut aussi passer par le choix de "porte-parole.s" ou d'associations (ex. groupes féministes) pour envoyer un message fort à travers des personnes engagées envers la thématique étudiée. Là encore, les personnes victimes de discrimination doivent porter le message.

Le caractère subjectif des prises de parole doit être identifié de manière explicite, tout en soulignant leur validité.

Ressources

(Chappert *et al.*, 2016)

(Muhammad *et al.*, 2015)

(Native Women's Association of Canada, 2010)

► Adopter une forme de langage qui reconnaît la diversité des genres

De plus en plus, l'adoption d'un langage épiciène favorise l'inclusion de la diversité des genres. La manière de s'y prendre peut s'inspirer de modèles institutionnels ou de l'Office québécois de la langue française, mais également être débattue au sein de l'équipe.

Voici quelques considérations :

Le recours à la féminisation avec des soufflets (ex. travailleurs.ses) ou un point médian réduit l'accessibilité à la connaissance pour les personnes dyslexiques ou avec un faible niveau de lecture. Il vaut mieux indiquer travailleurs, travailleuses ou encore les personnes employées.

De plus, en lien avec la reconnaissance de la diversité des genres (non binaire, trans, queer), porter attention à la façon dont on désigne l'état de grossesse : personne enceinte, femme enceinte.

Quelle que soit la forme adoptée, il importe de ne pas invisibiliser le sexe/genre ou délégitimer le sexe/genre.

Comment prendre en compte les dynamiques du milieu et les transformations en cours lors de la mobilisation des connaissances ?

► **Faire preuve de sensibilité aux dynamiques de changement contextuel parallèlement au déroulement du projet**

Par exemple, des résultats valides peuvent être délicats à présenter. Ainsi, on peut décider de présenter à l'interne les résultats d'une manière différente que la présentation à un groupe externe, incluant la communauté scientifique, en tout respect des personnes impliquées et concernées par le projet de recherche partenariale.

Cela est particulièrement présent lorsque le projet a des visées transformatrices pour réduire les inégalités. Il est alors important de distinguer les différentes intentions quand on communique des résultats sur le sexe/genre : favoriser la compréhension et l'intégration, former, sensibiliser, convaincre le politique, etc. Il est aussi nécessaire de réfléchir à un horizon de temps sur lequel on peut anticiper des changements qui, selon les contextes, peuvent prendre plus ou moins de temps.

Notamment, les tensions qui peuvent exister entre les différentes parties prenantes doivent être traitées dès le début du projet, comme la contrainte de publication pour les chercheuses.

Dans le milieu scientifique, par exemple lors de congrès, les questions liées au S/G sont parfois plus ou moins centrales.

« [...] je vais pas tenter de gommer ou masquer les aspects que je vais présenter [...] je prends en considération qu'il peut y avoir certaines tensions, questionnements, incompréhensions, mais ça ne devrait pas être trop confrontant pour les personnes qui s'attendent à se faire parler de ça. Ce qui peut être différent dans d'autres types de congrès [...]. » (Vécu d'expert, experte, résultat d'un projet de GESTE)

Dans un milieu non académique, la restitution de résultats liés au sexe/genre peut aussi générer des réactions.

“Une chercheuse expose une expérience de présentation des résultats lors d'une conférence et comment la réaction des milieux de travail était viscérale concernant la question du s/g, et ce, autant chez les hommes que les femmes. Les hommes se sont sentis ostracisés et les femmes ne se sont pas senties assez fortes et revendicatrices pour porter l'enjeu s/g plus loin dans le débat. Il y a deux approches : 1) En parler tranquillement pour faire avancer la discussion autour de la discrimination et éviter que cela n'engendre plus de répercussion. 2) Confronter directement les personnes, soit il y a un changement soudain (grève, reconstruction d'identité de professionnels) soit, rien ne bouge ou soit les choses empirent. Toutefois, selon la chercheuse, nous ne devrions jamais abandonner les questions de s/g même lorsque cela crée une tension.” (Membre de l'équipe GESTE lors d'une activité réflexive)

Ressources

(Muhammad et al., 2015)

► Choisir quand et comment partager certaines informations en fonction des dynamiques

Parfois, certains éléments ne devraient pas être mentionnés, ce qui n'est pas forcément synonyme d'un manque de transparence. Ne pas uniquement se fier à son instinct de chercheur, chercheuse, mais s'appuyer sur l'avis des partenaires pour déterminer ensemble le moment le plus approprié pour discuter de ces aspects ou de faire le choix d'attendre. Par exemple, il faut avoir conscience des risques pour les personnes participantes. En revanche, il peut être stratégique de contester les stéréotypes de manière plus directe pour des changements sur des questions plus « mûres » socialement.

Ressources

(Messing et Lippel, 2013)

(Native Women's Association of Canada, 2010)

(Penzhorn, 2005)

► Penser à la durabilité et à la pérennité des liens partenariaux dans le long terme

Les transformations visant des inégalités de santé liées au genre peuvent prendre du temps et nécessiter des suivis au-delà de la durée normale d'un projet de recherche partenariale, souvent associée au financement.

Cela implique de fournir les outils nécessaires aux partenaires, d'assurer un engagement représentatif dans la mobilisation des connaissances, et de mesurer les retombées à moyen et long terme des projets.

Il faut donc considérer développer les capacités des partenaires ([voir section](#) Construction et maintien du partenariat) et mettre en place des indicateurs de transformations des inégalités simples (collecte et analyse) pour mesurer les retombées des actions implantées.

Ce suivi à long terme des retombées du projet est important pour s'assurer que le projet a des impacts positifs à long terme sur les communautés. Pour cela, il est important de tenir compte de ce que la communauté considère comme un impact « positif ».

Ressources

(Clancy *et al.*, 2019)

(Guerin *et al.*, 2006)

(Jost *et al.*, 2014)

(Laberge *et al.*, 2020)

[Voir section](#) Construction et maintien du partenariat.

► S'assurer que la mobilisation des connaissances adopte une approche systémique

Les transformations sociales visant une plus grande équité ne peuvent se faire en ciblant uniquement les individus, par exemple, des changements de comportements ou d'attitudes.

Mobilisation des connaissances

Il faut s'assurer que la démarche de mobilisation des connaissances adopte une approche systémique et/ou structurelle qui permet d'analyser et d'intervenir à tous les niveaux (allant du micro au plus macro) où se jouent des inégalités.

Ressources

(Jost *et al.*, 2014)

(Katz-Wise *et al.*, 2019)

(Lipscomb *et al.*, 2005)

(Native Women's Association of Canada, 2010)

Réflexivité

Aperçu

Notre posture de recherche, incluant nos valeurs, nos biais, nos propres identités ainsi que les manières d'en faire sens, a une influence transversale sur la prise en compte du sexe/genre dans chacune des étapes d'un projet de recherche-intervention partenariale. Il faut être en mesure de comprendre ces influences sur nous-mêmes. Pour ce faire, il importe de développer des stratégies pour entamer et maintenir un processus réflexif au niveau individuel et au sein de l'équipe de recherche afin d'agir sur les structures et augmenter la portée transformatrice des rapports sociaux de sexe/genre.

Inspiration

« Parce que les chercheurs, chercheuses travaillent toujours à partir d'une approche théorique, qu'il s'agisse d'une approche formelle qui a été décrite dans la littérature ou d'une approche développée ad hoc, nous exhortons les chercheurs, chercheuses à commencer toute étude de recherche en énonçant clairement leur propre position théorique dès le début du processus de recherche par le biais de pratiques de recherche, telles que la rédaction d'un journal réflexif, et en cherchant à insuffler cette réflexivité tout au long des activités de recherche... La position du chercheur et de la chercheuse comprendrait les multiples identités sociales d'un chercheur (par ex. âge, ethnicité, classe sociale, etc.) et la façon dont ces identités s'entrecroisent, ainsi que les conceptions et les biais qui en découlent au sujet d'une recherche. » (traduit de Singh et al., 2013, p. 96 et 98).

Les questions-défis  et les réponses-stratégies  pour y faire face

 **Quel que soit mon stade de carrière, comment pousser mon processus réflexif personnel en lien avec le sexe/genre ?**

► **Développer une pratique réflexive: prise de conscience, critique de soi**

Avoir une réflexion au niveau individuel, sur la prise en compte du sexe/genre entre autres, est une pratique continue qui contribue aux multiples étapes d'un processus participatif. Un travail sur soi contribue à l'acceptation des différences, l'adoption d'une posture de modestie, la déconstruction de relations inéquitables de pouvoir et la construction de la confiance entre les partenaires.

Cette réflexion peut porter sur notre comportement, comment mieux faire, la position de la recherche, le processus de la recherche, la création des connaissances, la présentation ou la publication des idées, les identités personnelles, la marginalisation, le privilège, les compétences et les différences interindividuelles, les forces, les faiblesses, les objectifs, le langage utilisé, etc.

La tenue d'un journal de bord peut être aidante. Se donner des défis personnels, comme poser la question « où est le sexe/genre » à chaque étape, peut donner forme à votre processus réflexif. La recherche des invisibilités est une façon de pousser son propre processus réflexif personnel en lien avec le sexe/genre.

Réflexivité

Des moments en groupe peuvent soutenir cette démarche individuelle. Par exemple, l'organisation de réunions d'équipe dédiées à la réflexivité sur les processus réflexifs, les modes de fonctionnement, notre identité dans l'identité du groupe fait partie de bonnes pratiques.

Ressources

(Gibbon, 2000)

(MacDonnell et al., 2017)

(McCullagh et al., 2012)

Muhammad et al., 2015)

(Reid, 2004)

(Singh et al., 2013)

► Planifier des moments d'introspection au niveau individuel après les mises au point avec l'équipe

Garder un journal de bord est une pratique qui aide certaines personnes à approfondir leurs réflexions.

Consigner des réflexions de façon régulière dans le journal et surtout après les moments charnières peut être bénéfique.

De même, l'utilisation d'enregistrements audios, de dessins ou d'autres pratiques créatives réalisés autour d'un thème peut nous aider à organiser nos réactions et nos pensées.

Certaines pratiques de méditation sont conçues précisément pour nous aider à mettre en ordre notre processus de réflexion. Une simple marche dans la nature, planifiée après ces mises au point, peut nous donner le temps nécessaire pour se consacrer à ce processus.

Il existe des outils en ligne, soit des fiches, des verbalisations, etc., qui peuvent être adaptés à l'exercice de pousser son propre processus réflexif personnel en lien avec le sexe/genre.

Finalement, avoir "une personne confidente sur le sexe/genre" (réseau amical, collègue) qui nous sert d'oreille critique (et de façon réciproque) peut nous aider à revoir nos idées. Planifier un café avec cette personne après des réunions d'équipe peut nous donner l'occasion d'être systématiques dans notre démarche réflexive.

Ressources

(Muhammad et al., 2015)

(McCullagh et al., 2012)

► Explorer des postures de recherche orientées vers l'action, la militance

Sans dépasser nos connaissances, être dans l'action peut nous forcer à réfléchir sur nos présomptions et postures. Par contre, il faut faire attention : être dans l'action peut aussi nous inciter à aller plus vite et sauter des étapes. Cette participation nous aide à comprendre la discrimination de genre que certaines populations vivent. Cela augmente notre empathie envers les défis et les pressions ressenties par les groupes de personnes marginalisées.

Réflexivité

Cette posture de plaidoirie (en anglais “advocate”) peut servir d'occasion d'apprendre sur la réalité des femmes, les personnes issues de la communauté 2SLGBTQ+, les personnes trans et les personnes non binaires. Pour ce faire il faut reconceptualiser les frontières entre recherche et action, comme la posture d'observation neutre qui se limite à documenter des faits.

Ressources

(Katz-Wise et al., 2019)

(Muhammad et al., 2015)

(Guerin et al., 2006)

(Reid, 2004)

► Solliciter différents regards sur nos travaux

Il n'est pas toujours possible d'avoir la représentation de toutes les parties prenantes dans l'équipe d'un projet. Dans ce cas, nous pouvons chercher l'expertise et la diversité de perspectives sur le sexe/genre auprès d'autres experts, expertes ou équipes, à des moments ponctuels.

Faire partie d'un réseau ou d'une communauté de pratique peut nous donner accès à l'expertise ou à des points de vue qui n'existent pas au sein de notre propre équipe et nous amener à pousser nos propres processus réflexifs personnels en lien avec le sexe/genre.

Ressources

(Poole 2008)

(Webb et al., 2023)

En complément, des articles spécifiques au travail à faire pour briser les silos d'expertise

(Saint-Charles et al., 2014)

(Vansteenkiste et al., 2018)



Comment promouvoir et maintenir le processus réflexif au sein de l'équipe ?

► Préserver des temps de mises au point avec l'équipe

La réflexion demande du temps et pourtant c'est un effort nécessaire. Planifier, dès le début du projet, des moments pour partager les réflexions et discuter des enjeux-questions du sexe/genre avec l'équipe est une bonne façon de s'assurer que toutes et tous priorisent la réflexivité. Ces mises au point peuvent servir comme moments pour aborder et composer avec les impacts émotionnels d'une exposition à des problématiques sensibles.

Dans les espaces comme les mises au point avec l'équipe et les interactions avec les partenaires, c'est important de montrer une posture d'ouverture qui invite les rétroactions des autres participants, participantes. Ces rétroactions sont du carburant pour la réflexivité. Cette ouverture à différentes perspectives sur le sexe/genre peut rendre le projet plus pertinent aux personnes impliquées.

Ressources

(Katz-Wise et al., 2019)

(McCullagh et al., 2012)

(Webb et al., 2023)

► Valoriser et encourager les actions de chaque individu permettant de promouvoir l'inclusivité dans l'équipe de recherche

Une façon d'établir les pratiques réflexives est d'augmenter la diversité dans l'équipe.

S'exposer, et parfois se confronter, à d'autres points de vue sur le sexe/genre nous aide à examiner nos propres connaissances, croyances et postures.

Un exemple de stratégie peut être d'inclure des personnes ayant vécu les problématiques étudiées dans l'équipe de recherche. Ces personnes peuvent être impliquées à de multiples étapes de la recherche comme mentors, éducatrices, intervieweurs, le développement de ressources, etc.

Ressources

(Blanchard et al., 2017)

(Katz-Wise et al., 2019)

(MacDonnell et al., 2017)

(Native Women's Association of Canada, 2010)

► Construire un processus d'accompagnement (mentorat)

Une posture de modestie et d'ouverture activement démontrée peut aider les personnes, comme les chercheurs, chercheuses en émergence ainsi que les étudiantes, étudiants, à se sentir confortables à venir vers les chercheurs, chercheuses avec une plus longue expérience pour partager leurs questions et doutes sur le sexe/genre pour dialoguer.

De même, explorer des formes d'apprentissage diversifiées et en complément aux approches plus classiques soutiendra ce partage d'expertise. Les approches d'apprentissage basées sur le psychomoteur et l'affectif, ainsi que le cognitif, sont nécessaires pour aborder et mettre en œuvre les changements structurels profonds comme la transformation de genre. Une approche qui n'est pas centrée sur le "déficit d'information" ou strictement cognitive est nécessaire.

Ressources

(Laberge et al., 2022)

(Webb et al., 2023)



Comment garder conscience de mes propres biais liés au sexe/genre tout au long du projet?

► **Prendre conscience des biais qui sont possibles**

Réaliser un exercice réflexif qui porte spécifiquement sur l'identification des biais, par exemple dans un journal de bord ou une réunion de remue-méninges, peut être fait.

Quelques exemples de biais sont :

- Préférence systématique pour les données quantitatives ou qualitatives
- Une posture de privilège (par ex. femme blanche universitaire) qui peut nous rendre aveugles aux injustices
- Nos valeurs par rapport au genre, aux stéréotypes (par ex. homme pourvoyeur) et l'équité

Cet exercice peut contribuer à ajuster notre comportement, à clarifier nos motivations et à promouvoir la discussion.

Suite à l'identification de nos biais individuels, nous pouvons appliquer le processus réflexif à différentes dimensions comme le positionnement de la recherche, le processus de recherche et la création des connaissances et ses retombées (comme les publications) pour éviter de reproduire les biais.

Ressources

(Katz-Wise et al., 2019)

(Jost et al., 2014)

(Muhammad et al., 2015)

Transformation

Aperçu

Les problèmes auxquels les femmes, les personnes 2SLGBTQ+ et les personnes non binaires font face sont reliés aux facteurs structurels de notre société. Pour agir à la source de ces problèmes, il faut interagir avec ces structures, leurs leviers et leurs obstacles avec une visée transformatrice.

Il importe donc de développer des stratégies pour agir sur les structures et augmenter la portée des transformations liées aux rapports sociaux de genre.

Inspiration

« La plaidoirie (advocacy) au niveau politique est une dernière façon de "compléter le processus", en ce sens que les problèmes révélés par le militantisme personnel et les résultats de la recherche peuvent potentiellement être corrigés. C'est cette étape du processus qui est souvent négligée par les chercheurs et chercheuses. » (traduit de Guerin et al., 2006, p.21).

Les questions-défis  et les réponses-stratégies  pour y faire face



Comment composer avec le potentiel d'influence politique de mon projet?

► Avoir conscience de la présence de relations politiques dans la recherche et identifier les relations de pouvoir dans le projet

La première étape de l'influence politique est d'identifier les joueurs et leurs relations de pouvoir. Il faut prendre en compte les instances légales, ministérielles, universitaires, régionales, syndicales, etc. Pour ce faire vous pouvez utiliser l'exercice de CoPEH-Canada pour identifier les partenaires et personnes clés d'une problématique

(voir https://copeh-canada.org/upload/files/manuel_enseignement/Partners_Module_CoPEH-Canada.pdf)

L'adoption d'une approche « écosystème » qui reconnaît les influences réciproques entre les niveaux micro et macro est nécessaire pour la transformation de genre.

*« Moi, ce que j'ai dit au sujet de... du contexte et comment connaître les relations de pouvoir avant le projet, ça veut dire qu'il faut penser au moins... la recherche comme une intervention politique. »
(Vécus d'experts, expertes, résultat d'un projet GESTE)*

Quelques niveaux de relations à prendre en compte sont :

- L'université

- Les syndicats
- La législation
- Les alliances de recherche
- Les gouvernements à tous les niveaux

Planifier pour la participation ou l'incidence politique dès le début du projet augmente les chances de tirer bénéfice d'une influence politique pleinement. Le mandat peut être coconstruit par un comité consultatif.

Un volet de votre projet peut même aller au-delà de l'identification de la présence des relations politiques et de pouvoir pour en faire un sujet de recherche. De cette manière nous pouvons exposer les causes principales (root causes) qui déterminent les politiques inéquitables ou l'accès aux et contrôle des ressources. Cette information est hautement située et intersectionnelle.

Ressources

(Chappert et al., 2016)

(Clancy et al., 2019)

(McCullagh et al., 2012)

(Messing et Lippel, 2013)

► Fournir des preuves (données probantes) en tenant compte des retombées potentielles

Pour interagir avec l'échelle politique, il est primordial de bien documenter les arguments avec les données probantes. L'évidence solide de la nature genrée de la problématique aide à construire des alliances scientifiques et politiques. Cette évidence contribue à convaincre des gestionnaires et législateurs à implémenter des changements qui améliorent l'équité de genre. L'étape de la mobilisation des connaissances doit viser les décideurs.

Cela dit, il est important de bien connaître les acteurs concernés (qui est autour de la table? qui va utiliser les résultats? À quelles fins?). Plus fine est la connaissance des intérêts et des objectifs des partenaires, plus la présentation des résultats sera adaptée. Cela permettra d'éviter certains écueils ou la distorsion des résultats à des fins non prévues ni souhaitées.

Par exemple : suivant l'étude de Messing et al., (1998), la fusion de deux titres d'emplois a eu comme effet d'éliminer les femmes de ces postes alors que l'objectif de l'étude était d'au contraire mieux faire reconnaître le travail effectué par les femmes (voir Calvet et al., 2012)

Ressources

(Chappert et al., 2016)

(Messing et Lippel, 2013)

► Établir une stratégie sensible (*responsive*)

Les solutions proposées pour la transformation de genre doivent tenir compte des contraintes et de la réalité de la sphère politique du contexte où se déroule le projet.

L'identification des politiques qui contribuent aux iniquités est la première étape dans la modification de celles-ci.

Les stratégies politiques de promotion de la santé « sensibles », c'est-à-dire qui tiennent compte des besoins des populations et qui s'y adaptent de manière dynamique, reposent sur les connaissances diversifiées et situées.

Ressources

(Guerin et al., 2006)

(MacDonnell et al., 2017)

► Impliquer activement les décideurs de différents secteurs

Les décideurs peuvent faire partie de l'équipe de recherche ou être consultés à des étapes charnières du projet. Ils et elles peuvent être activement impliqués dans la compréhension collective du sexe/genre et des iniquités, la réflexion et la recherche des solutions.

La participation multisectorielle augmente la richesse de ce processus. Par exemple, la constitution d'un comité d'encadrement du projet de recherche composé de membres des milieux académiques et non académiques (syndicat, employeur, groupe communautaire, organisation citoyenne, etc.) ouvre les perspectives sur les obstacles et leviers présents dans le contexte du projet de recherche intervention. Des solutions créatives peuvent être imaginées afin d'assurer l'adéquation du processus de recherche aux contextes et aux caractéristiques des populations ciblées par l'étude.

Si c'est impossible d'inclure les décideurs dans l'équipe, vous pouvez faire partie, ou créer, une communauté de pratique qui en inclut. Ces communautés de pratique peuvent aider à déconstruire les barrières à l'utilisation des données de recherche dans la transformation de genre.

Ressources

(Poole 2008)

(Saint-Charles et al., 2014)



Comment valoriser les recherches intégrant le sexe/genre auprès de mon institution pour favoriser l'accès aux ressources et la reconnaissance?

► Trouver des alliances sur la question du sexe/genre

Nous avons plus de force ensemble. Une masse critique de personnes qui luttent pour les changements positifs sur le front du sexe/genre a plus de chance de réussir. Ces personnes alliées sont souvent trouvées dans les marges, soit dans les universités ou en dehors.

S'intégrer au sein de réseaux de recherche, d'organismes ressources ou de groupes de femmes permet d'ouvrir notre communauté de pratique.

Pour une liste “d’organismes ressources et de groupes de femmes, tant régionaux que nationaux, dont la mission est d’offrir de l’accompagnement, du soutien et de l’aide aux femmes dans divers domaines de compétence comme le travail, la famille, la santé, l’obstétrique, l’éducation, la violence ou encore l’immigration”, voir le site du Conseil du statut de la femme : <https://csf.gouv.qc.ca/organismes-ressources/>

Ressources

(Muhammad et al., 2015)

► **Travailler avec des instances pour formaliser la collaboration avec les communautés et groupes de partenaires**

Certaines universités ont des bureaux dédiés aux services sociaux, comme les services aux collectivités de l’Université du Québec à Montréal (voir <https://sac.uqam.ca/>).

Une collaboration avec ces instances peut contribuer à la valorisation concrète d’équité de genre au sein de l’institution.

Par exemple, les services aux collectivités peuvent jouer le rôle d’intermédiaire dans la construction des partenariats université-syndicat dans les projets en santé au travail.

Ressources

(Messing et Lippel, 2013)

(Muhammad et al., 2015)

Comment s'assurer que mon projet amène à une transformation ou aborde des aspects structuraux des iniquités ?

► **S'assurer qu'au moins un volet du projet prend en compte les normes et structures sous-jacentes qui perpétuent les inégalités et les vulnérabilités liées au genre**

Pour commencer, on peut situer son projet sur l'échelle de transformation du sexe/genre ([voir exemple](#) dans Clancy et al., 2019).

- Travailler vers des engagements politiques avec des décideurs contribue à éradiquer les structures d’iniquité.
- Chercher un alignement entre les politiques et les avancées féministes. Par exemple l’institutionnalisation du féminisme intersectionnel dans les universités, les syndicats, les municipalités, etc.;
- Les lois qui exigent l’ADS+ dans les projets publics (municipalité, province, etc.)
- Les partenariats transdisciplinaires permettant de couvrir les interactions à tous les niveaux, du plus micro au plus macro (ex. psychologie, médecine, ergonomie, communication, gestion, droit, etc.).

Ressources

(Clancy et al., 2019)

(MacDonnell et al., 2017)

(Messing et Lippel, 2013)

► Voir les synergies avec d'autres luttes dans une approche intersectionnelle

Dans une optique d'intersectionnalité, tous les systèmes d'oppression sont reliés.

Trouver des alliés peut nous donner plus de force et d'efficacité.

La participation multisectorielle augmente l'occasion d'avoir les connaissances coconstruites sur le sexe/genre et d'appliquer ces connaissances de manière à aborder les iniquités structurelles qui font interagir le sexe/genre avec d'autres formes d'inégalités sociales (ex. âge, race, statut migratoire, etc.).

Ressources

(Muhammad et al., 2015)

(Poole, 2008)

► Concevoir son projet avec les transformations en tête

Construire une équipe inter/transdisciplinaire et placer un accent sur la mobilisation des connaissances au niveau macrosocial sont deux exemples d'éléments de base qui peuvent contribuer à une plus large portée pour un projet.

Ressources

(Clancy et al., 2019)

(McCullagh et al., 2012)

► Trouver l'équilibre entre recherche et militance

Une posture équilibrée consisterait à ne pas avoir peur de s'attaquer aux systèmes d'oppression, mais d'être réaliste dans ses attentes de transformation.

On peut commencer par cibler ses propres institutions (ex. l'université).

Une des forces de la recherche est la crédibilité des données probantes. Aussi, mettre nos données de l'avant dans nos arguments renforce notre posture.

Ressources

(Muhammad et al., 2015)

(Messing et Lippel, 2013)

► **Contribuer au pouvoir d’agir des femmes et personnes non binaires pour augmenter leur incidence politique**

L'apprentissage social et participatif expose les principales causes d'iniquité et fournit des outils de négociation et de plaidoyer aux personnes marginalisées.

Ces apprentissages se construisent à même le processus de recherche-intervention, et ce, dès la construction du partenariat.

Ressources

(Clancy et al., 2019)

(Katz-Wise et al., 2019)

(Penzhorn, 2005)

(Gibbon, 2000)

Voir [section](#) Construction et maintien du partenariat

Équipe GESTE

L'équipe GESTE pour le partage des connaissances

L'intégration du sexe et du genre (s/g) peut améliorer la qualité scientifique et la pertinence des recherches-action partenariales, incluant les stratégies de mobilisation de connaissances, dans le domaine de la santé environnementale (SE) et en santé au travail (ST).

L'équipe *GESTE pour le partage des connaissances* (acronyme pour Genre, Équité, Santé, Travail, Environnement) a été créée en 2017 en réponse à un concours lancé par les *Instituts de Recherche en Santé du Canada* (IRSC), en particulier son *Institut sur la santé des femmes et des hommes* (ISFH). L'ISFH avait lancé ce concours dans le but de déterminer quand et comment la prise en considération et l'intégration du sexe/genre dans les interventions d'application des connaissances peuvent en améliorer l'efficacité et contribuer à de meilleurs résultats de santé.

Mission

L'équipe GESTE s'est donné comme **mission** de proposer des solutions pratiques à ces questions :

- Comment mettre en évidence les apports, tant dans le processus de la recherche partenariale que dans les retombées, de la prise en compte du sexe/genre dans les interventions ?
- Comment documenter les retombées et produire des connaissances à partir des interventions qui ne réussissent pas à implanter des mesures qui prennent en compte le s/g malgré leur intention ?

Déroulement de la recherche

Quatre **projets de recherche** ont été menés dans le cadre du financement des IRSC :

- Analyses rétrospectives des projets antérieurs des membres de l'équipe en transfert intégré des connaissances
- Évaluation du niveau de prise en compte du s/g en contexte d'interventions partenariales et d'activités de transfert de connaissances
- Consultation externe de membres de la communauté scientifique en santé au travail et en santé environnementale à propos de leurs préoccupations sur la prise en compte du sexe/genre dans des recherches partenariales
- Recension systématique des écrits sur le "comment faire" des recherches-intervention partenariales tout en intégrant le sexe / genre en santé environnementale et au travail; ce dernier projet a mené à l'élaboration d'une typologie des façons de s'y prendre présentée dans le présent site web à travers des « questions / réponses »

Financement et collaborations

L'équipe GESTE a été financée de 2017 à 2024 par les organismes suivants :

- Institut de recherche en santé du Canada (IRSC) / Institut de la santé des femmes et des hommes (# IGK 153464).

Équipe GESTE

- Conseil de recherche en Sciences Humaines du Canada (CRSH) – Fonds Connexion (#611-2020-0240)
- Université de Montréal, Subvention « Mobilisation des connaissances ». Projets spéciaux VRRDCI
- Chaire de recherche du Canada sur la prévention de l'incapacité de travail dès l'adolescence (CRSH)

Plusieurs membres de GESTE collaborent au sein de l'Équipe interdisciplinaire sur le travail Santé-Genre-Égalité (SAGE), financée par le Fonds de recherche du Québec – Société Culture, réalise des recherches portant sur la thématique de la santé au travail à travers une analyse des inégalités sociales et de genre. Cette équipe est largement composée des mêmes membres que l'équipe GESTE, volet santé au travail. Cette équipe a obtenu un renouvellement pour son fonctionnement de 2024 à 2028. Pour plus d'information sur l'équipe SAGE : <https://sage.ugam.ca/>

Membres de l'équipe GESTE

(* membres de l'équipe SAGE)

Co-hercheuses principales	Affiliation et contact
Marie Laberge*	École de réadaptation, Faculté de médecine, Université de Montréal Centre de recherche du CHU Ste-Justine https://readaptation.umontreal.ca/recherche/professeurs-chercheurs/marie-laberge-ph-d-2/
Fillion, Myriam	Sciences et technologie, TELUQ https://www.teluq.ca/siteweb/univ/mfillion.html
Lefrançois, Mélanie *	École des Sciences de la gestion (ESG), UQAM https://professeurs.ugam.ca/professeur/lefrancois.melanie/
Messing, Karen *	Faculté des sciences, UQAM https://professeurs.ugam.ca/professeur/messing.karen/
Riel, Jessica *	École des Sciences de la gestion (ESG), UQAM https://professeurs.ugam.ca/professeur/riel.jessica/
Saint-Charles, Johanne *	Faculté de communication, UQAM https://professeurs.ugam.ca/professeur/saint-charles.johanne/
Sultan-Taïeb, Hélène *	École des Sciences de la gestion (ESG), UQAM https://professeurs.ugam.ca/professeur/sultan_taieb.helene/
Vaillancourt, Cathy	Centre Armand-Frappier Santé Biotechnologie, Institut national de recherche scientifique (INRS) https://inrs.ca/la-recherche/professeurs/cathy-vaillancourt/
Webb, Jena	CINBIOSE, CoPEH-CANADA, UQAM

	https://www.researchgate.net/profile/Jena-Webb
Co-chercheurs et co-chercheuses	
Bernstein, Stéphanie *	Faculté de science politique et de droit, UQAM https://professeurs.uqam.ca/professeur/bernstein.stephanie/
Chadoin, Martin	École des Sciences de la gestion (ESG), UQAM https://professeurs.uqam.ca/professeur/chadoin.martin/
Chatigny, Céline	Faculté d'Éducation, UQAM https://professeurs.uqam.ca/professeur/chatigny.celine/
Côté, Daniel	IRSST https://www.irsst.qc.ca/contactez-nous/bottin/employe/i/2221022/n/cote-daniel
Côté, Julie	Department of Kinesiology & Physical Education, McGill https://www.mcgill.ca/edu-kpe/julie.cote
Lederer, Valérie *	Relations Industrielles, UQO https://uqo.ca/erts/fiche/valerie-lederer
Lippel, Katherine * (in memoriam)	Faculté de Droit, Université d'Ottawa et UQAM https://www.uottawa.ca/faculte-droit/deces-de-notre-estimee-collegue-katherine-lippel
Major, Marie-Eve *	Département d'activité physique, Université de Sherbrooke https://www.usherbrooke.ca/recherche/specialistes/details/marie-eve.major
Masuda, Jeffrey	School of Public Health and Social Policy, University of Victoria https://www.uvic.ca/hsd/publichealthsocialpolicy/faculty-staff/home/faculty/profiles/masuda-jeff.php
Mergler, Donna	Faculté des sciences, UQAM https://professeurs.uqam.ca/professeur/mergler.donna/
Parent, Lise	Sciences et technologie, TELUQ https://www.teluq.ca/siteweb/univ/lparent.html
Premji, Stéphanie	School of Labour Studies, McMaster University https://stelida.mcmaster.ca/people/premji-stephanie
Vezina, Nicole *	Faculté des sciences, UQAM https://professeurs.uqam.ca/professeur/vezina.nicole/

Membres Partenaires	Sites Web des organismes
Le Réseau des Femmes en Environnement	https://reseaufemmesenvironnement.org/
Relais-Femmes	http://www.relais-femmes.qc.ca/
Services aux collectivités / UQAM	https://sac.uqam.ca/
CINBIOSE - UQAM	https://cinbiose.uqam.ca/
CoPEH-Canada	https://copeh-canada.org/fr.html
Équipe interdisciplinaire sur le travail Santé-Genre-Égalité (SAGE)	https://sage.uqam.ca/

Étudiants, étudiantes

Maîtrise

Myriam Bérubé

Djénéba Coulibaly

Joanie Dubé

Marie-Laurence Génier

Bárbara González Segovia

Emmanuelle Mignacca

Véronique Poupart-Monette

Matt Slopecki

Doctorat

Vanessa Blanchette-Luong

Émilie Desjardins

Farida Djoudi

Ghita Naji

Erica Phipps

Postdoctorat

Margaux Vignet

Marion Inigo

Mathieu-Joël Gervais

Coordination de l'équipe

Arnaud Blanchard

Véronique Poupart-Monette

Andréanne Beaupré