

COMPENSATION JUSTE ET ÉQUITABLE DES PARTENAIRES A/AUTISTES EN RECHERCHE

Line Desjardins, auxiliaire de recherche (1), Marie-Hélène Poulin, Ph. D. (1), Caroline Pelletier, agente de recherche (2,3), Marie-Hélène Morin, Ph. D. (2,3), Camille Lefebvre, agente de recherche (1).

1) Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, 2) Université du Québec à Rimouski, 3) Chaire de recherche sur la santé et les services sociaux pour les populations rurales (CIRUSSS).

1- Contexte

Il existe peu de littérature concernant la rémunération juste et équitable des partenaires de recherche. Par le passé, la recherche en autisme sollicitait rarement l'expérience des personnes a/Autistes en tant que membre d'une équipe de recherche. Les personnes a/Autistes collaborent davantage à des projets de recherche à titre de partenaires.

À ce jour, la manière de compenser le travail des partenaires de recherche a/Autistes est peu documentée. Or, la rémunération favorise un sentiment d'équité entre les membres d'une équipe de recherche.

Pour combler l'écart, cette recherche a documenté les pratiques de compensation juste et équitable pour les partenaires a/Autistes.

2- Méthodologie

- Recension sur les formes de compensation (organismes, littérature grise)
- Comparaison des modalités de compensation juste et équitable identifiées
- Entrevue avec une personne détentrice d'un savoir expérientiel et avec une représentante des ressources humaines de l'UQAT

3- Résultats

- Diversité des types de compensation
- Adaptation d'un guide pour déterminer la pertinence d'une rémunération (4 -)
- Identification des rôles possibles d'un partenaire de recherche (5 -)
- Formulation et mise en œuvre partielle de recommandations sur l'embauche et la rémunération à l'UQAT
- Étude des aspects reliés à l'embauche (ex. : titre d'emploi) et à la rémunération (ex. : échelle salariale) par l'établissement universitaire

6- Discussion/conclusion :

Aujourd'hui, le partenaire de recherche contribue aux activités scientifiques et plusieurs bénéfices en découlent. En ce sens, une compensation juste et équitable permet de reconnaître l'apport, les dépenses et les efforts des partenaires qui détiennent des savoirs expérientiels, en plus de considérer leur statut à titre d'employé.

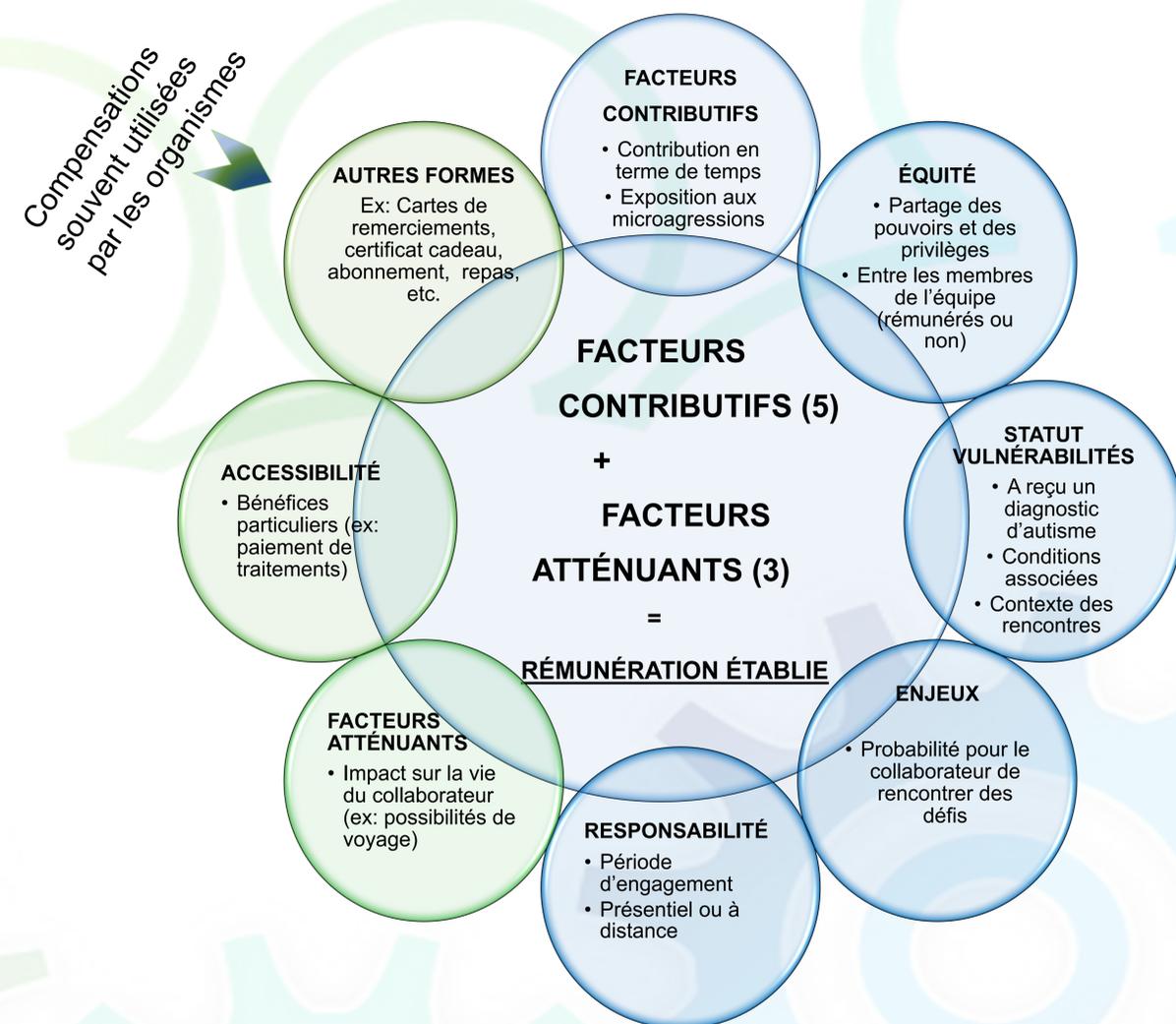
Les résultats de cette recherche pourront être associés aux meilleures pratiques (étalon d'or) dans le domaine de la recherche. Ils pourront aider les organismes à considérer la participation des partenaires de recherche dans l'attribution du financement.

À cet effet, il est nécessaire pour les organismes subventionnaires de mieux connaître les coûts qu'implique la contribution à la recherche participative pour ces partenaires (Poulin, Désormeaux-Moreau et Grandisson, 2023).

Note : Les références et liens concernant la documentation consultée ainsi que les remerciements sont situés dans le code QR.

Informations : line.desjardins@uqat.ca

4- Guide servant à déterminer la rémunération



Source : Adapté de The Change Foundation (2015, p. 7-9)

5- Matrice d'engagement

		RÔLE DANS LA RECHERCHE (niveau d'engagement)			
		CO-PENSEUR La personne qui joue ce rôle donne son opinion	CONSEILLER Donne des avis	PARTENAIRE Égal à égal avec le chercheur	DÉCIDEUR Prend l'initiative et la décision
ÉTAPES DE LA RECHERCHE	Conceptuelle	Tester un questionnaire en ligne	Donner son avis sur la lettre de recrutement des participants		Réaliser une page Facebook afin d'augmenter la visibilité du projet
	Méthodologique		Contribuer à la réalisation d'une affiche qui sera présentée dans un colloque	Analyser des verbatim avec le chercheur	
	Empirique	Contribuer à la collecte de données			
	Analytique			Valider l'applicabilité des résultats de la recherche	
	Transfert de connaissances			Contribuer à déterminer la stratégie de diffusion	Préparer et diffuser les résultats d'une recherche dans un congrès

Source : Adapté du Comité Stratégique patients partenaires du CRCHUS (2021)