

Fonds de recherche du Québec

*Nature et Technologies Santé Société et Culture*



# **Stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion**

2021-2026

## Table des matières

---

Contexte .....	3
Vision des FRQ en matière d'EDI .....	6
Principes des FRQ en matière d'EDI .....	6
Quatre grands objectifs .....	7
Plan de mise en œuvre .....	12
Références .....	13

## Contexte

---

Les Fonds de recherche du Québec (FRQ) ont pour mandat de promouvoir et d'aider financièrement la recherche, la diffusion et la mobilisation des connaissances, ainsi que la formation à la recherche. Les FRQ étant des organismes publics, la recherche financée devrait pouvoir rejoindre l'ensemble de la société en tenant compte de la diversité des intérêts, des préoccupations et des besoins de la population. De plus, l'ensemble des individus devraient avoir accès aux mêmes occasions de faire reconnaître leurs compétences et leur capacité à contribuer au milieu de la recherche. Chaque membre de la communauté de la recherche devrait pouvoir s'y épanouir et avoir la chance d'y atteindre son plein potentiel.

Les Fonds se sont donc engagés, dans leurs plans stratégiques 2018-2022, à renforcer l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) en recherche. En plus de représenter une obligation morale, cet engagement vise à accroître la qualité, la pertinence, la créativité et les retombées de la recherche qu'ils soutiennent, notamment en favorisant la diversité des perspectives et des approches. Il s'inscrit dans une prise de conscience plus large, non seulement dans le milieu de la recherche, mais dans l'ensemble de la société. Ainsi, les réflexions et les actions des FRQ en matière d'EDI ne sont pas menées en vase clos, mais en concertation et en collaboration avec d'autres actrices et acteurs de l'écosystème de recherche aux niveaux provincial, fédéral et international, dont d'autres organismes subventionnaires, des ministères et organismes gouvernementaux, et les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

L'élaboration d'une stratégie en matière d'EDI fait suite à une discussion stratégique au sein des conseils d'administration (CA) des trois Fonds en octobre 2020, qui a conduit à la création d'un comité sur l'EDI incluant des membres de chaque CA. Le travail de ce comité, de même que des rencontres à l'interne, ont permis de dégager des consensus et des pistes d'actions à prioriser. Une consultation a ensuite été menée auprès d'organismes partenaires et de personnes possédant une expertise en matière d'EDI, que ce soit à travers la recherche ou le savoir expérientiel. La présente stratégie résulte donc du travail d'un grand nombre de personnes, que les FRQ remercient chaleureusement.

### Qu'entend-on par équité, diversité et inclusion?

Bien que l'acronyme « EDI » soit utilisé couramment, il importe de distinguer les trois éléments qu'il contient, chacun étant essentiel à l'atteinte du plein potentiel de la recherche. Pour les FRQ :

- L'**équité** renvoie à un traitement juste, visant notamment l'élimination des barrières systémiques qui désavantagent certains groupes. Un traitement équitable n'est pas nécessairement identique pour tous et toutes, mais tient compte des différentes réalités, présentes ou historiques, afin que toutes les personnes aient accès aux mêmes opportunités en matière de promotion et de soutien à la recherche.
- La **diversité** renvoie à la présence, au sein de l'écosystème de la recherche et de la société, de personnes provenant de différents groupes, ce qui favorise l'expression de points de vue, d'approches et d'expériences variés, incluant ceux des groupes sous-représentés. Les FRQ valorisent l'apport de cette diversité à la recherche.
- L'**inclusion** renvoie à la mise en place de pratiques permettant à l'ensemble des membres de la société d'être et de se sentir valorisés, soutenus et respectés, en portant une attention particulière aux groupes sous-représentés au sein de la communauté de la recherche et dans la recherche elle-même.

## EDI au sein de la communauté de la recherche

Parmi les professeures et professeurs d'université et le personnel enseignant des collèges au Canada, tous secteurs confondus, on note une sous-représentation des personnes autochtones et des membres de certains groupes identifiés comme minorités visibles – les femmes issues de minorités visibles étant particulièrement sous-représentées. On note également que les femmes sont moins présentes dans les échelons plus élevés<sup>i</sup>. En juin 2021, elles étaient d'ailleurs minoritaires parmi les personnes dirigeant les centres et instituts du Fonds de recherche du Québec – Santé (FRQS) (5 sur 22), ainsi que les regroupements stratégiques du Fonds de recherche du Québec – Nature et technologies (FRQNT) (5 sur 36) et du Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC) (10 sur 30). De plus, les femmes, les personnes autochtones et les personnes issues de minorités visibles sont peu représentées au sein du leadership des universités de recherche du Canada<sup>ii</sup>.

L'Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire de 2019<sup>iii</sup>, menée par Statistique Canada, a révélé des résultats similaires. Parmi les personnes ayant répondu à cette enquête au Québec, celles s'identifiant comme faisant partie d'une minorité visible sont sous-représentées parmi les personnes enseignant au collégial, comparativement à la population générale. Au sein du corps professoral universitaire, elles sont sous-représentées comparativement à leur représentation parmi les personnes détenant un doctorat. On note de plus une sous-représentation des personnes s'identifiant comme autochtones et de celles rapportant une incapacité, aux niveaux collégial et universitaire, comparativement à leur représentation dans la population générale<sup>iv</sup>.

Certains défis sont plus présents dans l'un ou l'autre des secteurs. D'abord, la sous-représentation des femmes dans le secteur des sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM) est bien connue, mais on note une situation similaire dans certains domaines des sciences sociales et humaines (SSH), telles l'économie et la philosophie<sup>v</sup>. Ensuite, on observe au Canada une proportion plus faible de membres de minorités visibles au sein du corps professoral universitaire en SSH que dans les facultés de génie<sup>vi</sup>. Enfin, on note que les hommes de minorités sexuelles quittent leurs études en STIM dans une plus grande proportion que ce qui est observé chez les hommes hétérosexuels<sup>vii</sup>.

Les données de représentation collectées au sein du corps professoral se reflètent dans les demandes de financement déposées auprès des organismes subventionnaires fédéraux<sup>viii</sup>. Les différences observées entre les hommes et les femmes sont également présentes dans les concours des FRQ, où les femmes sont sous-représentées parmi les responsables des demandes déposées au FRQNT, qui couvre le secteur des STIM. De plus, dans les programmes des trois Fonds, leur proportion parmi les responsables de demandes déposées diminue entre la maîtrise et le niveau postdoctoral. Cette tendance se poursuit avec les programmes de subventions et de bourses salariales au FRQS et au FRQNT, mais pas au FRQSC, où les femmes demeurent d'ailleurs majoritaires dans les programmes de subventions<sup>ix</sup>. Afin de connaître la représentation d'autres groupes défavorisés dans les programmes des FRQ, un questionnaire d'auto-identification a été mis en place en avril 2021.

La sous-représentation de certains groupes n'est pas le seul enjeu appelant à un renforcement de l'EDI dans la communauté de la recherche. Parmi les personnes ayant répondu à l'Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire au Canada, celles ayant déclaré vivre avec une incapacité, faire partie d'une minorité visible ou avoir une identité autochtone étaient plus susceptibles de rapporter avoir fait l'objet de discrimination ou d'un traitement injuste dans l'année précédant l'enquête. De plus, les hommes étaient moins susceptibles de rapporter avoir subi un traitement injuste ou de la discrimination que les femmes et les personnes appartenant à une minorité de genre<sup>x</sup>.

La pandémie de COVID-19 ayant amplifié plusieurs inégalités<sup>xi</sup>, dont certaines dans la communauté de la recherche<sup>xii</sup>, le renforcement de l'EDI sera d'autant plus important dans les années à venir.

## EDI dans les projets de recherche

En plus de cibler les personnes qui effectuent la recherche, les actions en matière d'EDI doivent également viser la recherche en soi, c'est-à-dire la façon dont les travaux sont planifiés, réalisés et diffusés. La recherche devrait tenir compte de la diversité des réalités, des préoccupations et des besoins qui existent au sein de l'ensemble de la société. En plus de générer des retombées plus équitables, la prise en compte de cette diversité améliore la recherche et ses impacts.

On note qu'une communauté de recherche diversifiée tend à favoriser une plus grande prise en considération de la diversité dans la recherche – les articles scientifiques rédigés par des femmes étant, par exemple, plus susceptibles de rapporter des résultats qui tiennent compte du sexe<sup>xiii</sup>. Toutefois, c'est l'ensemble de la communauté qui devrait inclure cet aspect dans ses projets lorsque ceux-ci s'y prêtent.

Le fait de ne pas tenir compte de la diversité dans la méthodologie ou l'interprétation des résultats de recherche peut, en effet, limiter la qualité ou la portée de ces derniers. Par exemple, dans le domaine de l'intelligence artificielle, l'utilisation de jeux de données peu diversifiés dans l'entraînement d'algorithmes a mené au développement d'outils d'analyse faciale dont les performances chutaient pour les visages à la peau foncée ou d'âges différents<sup>xiv</sup>.

Dans certains cas, les conséquences peuvent être graves. On pense, par exemple, au sous-diagnostic de maladies cardiaques chez les femmes et les minorités de genre en raison des modèles cliniques développés en fonction des symptômes observés chez les hommes<sup>xv</sup>, ou encore, aux blessures plus sévères subies par les femmes et les personnes âgées ou obèses lors d'accidents de voiture, en raison des mannequins d'impact conçus en fonction du corps de l'homme moyen<sup>xvi</sup>.

Les FRQ s'attendent donc à ce que les projets de recherche qu'ils financent tiennent compte de la diversité humaine, lorsque cela est pertinent<sup>xvii</sup>. Les personnes candidates doivent d'ailleurs indiquer, dans les formulaires de demandes, si leur projet prend en compte le sexe ou le genre, et justifier leur choix lorsque ce n'est pas le cas.

## EDI et excellence inclusive

Malgré certains progrès en matière d'EDI, la façon même dont l'excellence en recherche est définie ou évaluée demeure une source d'iniquité et d'exclusion, qui peut empêcher le milieu de la recherche de reconnaître le talent et le potentiel de certains groupes. Par leur stratégie, les FRQ souhaitent renforcer la recherche québécoise en promouvant l'excellence inclusive, un concept qui repose sur les trois principes de l'EDI. Selon le Comité consultatif du Congrès sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation :

« Les conditions équitables, diversifiées, inclusives et décolonisées où chaque personne peut s'épanouir sont le terreau idéal pour la poursuite individuelle et institutionnelle de l'excellence, de la qualité ou du mérite. (...) la façon dont [l'excellence] a été définie, objectivée et reconnue sur le plan social et institutionnel par le passé a souvent été à l'exclusion, entre autres, de diverses connaissances, méthodologies, perspectives et façons de savoir. (...) L'excellence inclusive affirme comment la diversité peut approfondir l'apprentissage, améliorer la pensée critique et la résolution de problèmes, et stimuler la créativité et l'innovation (...)<sup>xviii</sup>. »

Les Fonds cherchent donc à augmenter la qualité de la recherche soutenue, en veillant notamment à ce que la façon dont est évaluée l'excellence en recherche permette de reconnaître celle-ci dans toute sa diversité.

## Vision des FRQ en matière d'EDI

---

### L'écosystème québécois de la recherche comme leader en matière d'EDI

Les FRQ aspirent à un écosystème de recherche dont la force repose notamment sur :

- Une plus grande équité et des pratiques inclusives, afin que chaque personne puisse faire reconnaître son talent et sa capacité à contribuer à l'excellence de la recherche.
- Une diversité de personnes, de perspectives, de méthodologies et de questions de recherche, qui reflètent les préoccupations et les besoins de l'ensemble de la société.
- Des modèles d'excellence diversifiés et inclusifs, faisant en sorte que la recherche québécoise se démarque par sa qualité, sa pertinence, sa créativité et ses retombées.

## Principes des FRQ en matière d'EDI

---

L'équité, la diversité et l'inclusion sont **essentiels à l'atteinte de l'excellence scientifique et du plein potentiel de l'écosystème de recherche**. Elles enrichissent le milieu de la recherche, ainsi que la qualité, la pertinence et les retombées des travaux produits. En tant qu'agences subventionnaires, **les Fonds de recherche du Québec ont le devoir et le pouvoir d'exercer un leadership** en matière d'EDI en recherche, ce qui inclut la formation à la recherche.

**Quatre grands principes** guident l'approche des FRQ en matière d'EDI :

#### **Une approche concertée au sein de l'écosystème de recherche est primordiale.**

Il importe d'assurer une cohérence entre les actions posées par les FRQ, par les organismes subventionnaires fédéraux et par les établissements d'enseignement supérieur, en matière d'EDI. De plus, ces actions doivent tenir compte du travail de chercheuses, chercheurs, étudiantes et étudiants qui défendent depuis longtemps l'EDI au sein de la communauté de la recherche. La collaboration et la concertation seront essentielles pour parvenir aux changements systémiques que nécessite un réel changement de culture.

#### **La diversité est vaste et intersectionnelle.**

Les FRQ ont une vision large de la diversité. Celle-ci inclut, sans s'y limiter, le genre, l'incapacité, l'identité autochtone, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, la langue, la parentalité, l'immigration, la localisation géographique ou le statut socioéconomique.

De plus, les actions pour l'EDI doivent s'inscrire dans une approche intersectionnelle, c'est-à-dire que celle-ci doit tenir compte des interactions entre les multiples formes de discrimination (liée au racisme, au sexisme, ou à l'homophobie, par exemple) ou de privilège pouvant être vécues par une même personne<sup>xix</sup>.

#### **Les objectifs en matière d'EDI vont bien au-delà des statistiques sur la diversité.**

Afin d'éviter l'instrumentalisation des groupes sous-représentés (« tokénisme »), les efforts doivent viser non seulement la diversité, mais également des pratiques équitables et inclusives, permettant à chaque individu de participer à la recherche, de développer son plein potentiel, et de se sentir respecté et valorisé.

#### **Les principes d'EDI doivent être pris en compte dans tous les aspects de la recherche.**

Chaque étape du processus de recherche devrait être équitable et inclusive, et tenir compte de la diversité. Pour les FRQ, ces étapes sont : l'élaboration et la gestion des programmes ainsi que l'évaluation des demandes de financement. Pour la communauté : la création d'une équipe; la formation et l'encadrement de la relève; la formulation des questions de recherche et le choix d'une approche méthodologique, lorsque pertinent; la planification et la réalisation des projets, notamment sur le terrain; l'interprétation et la diffusion des résultats en fonction d'un auditoire cible pertinent.

## Quatre grands objectifs

---

1. Faire de l'EDI des valeurs phares au sein de l'organisation des FRQ
2. Assurer l'équité dans l'accès au financement des FRQ
3. Soutenir et accélérer la démarche du milieu de la recherche vers l'excellence inclusive
4. Accélérer l'avancement et le partage des connaissances en matière d'EDI

### Objectif 1. Faire de l'EDI des valeurs phares au sein de l'organisation des FRQ

Afin de mener à bien leur mandat, les FRQ peuvent compter sur un personnel compétent et dévoué, dont la diversité représente une richesse pour les Fonds. C'est pourquoi ils portent une attention particulière à l'EDI dans leurs pratiques organisationnelles, particulièrement en matière de ressources humaines. Les FRQ ne détiennent toutefois pas de données sur le sentiment d'inclusion, ou encore, sur l'appartenance des membres du personnel aux groupes ciblés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi du Québec, excepté pour ce qui concerne les femmes. Les FRQ s'engagent donc à collecter ces données auprès des membres de leur personnel, afin de pouvoir prendre des décisions éclairées concernant les mesures à mettre en place pour favoriser l'EDI dans leur milieu de travail.

Les FRQ veulent s'assurer que l'engagement de la haute direction en matière d'EDI se reflète de manière cohérente dans l'ensemble de leurs actions. Des formations en EDI sont ainsi offertes périodiquement au personnel. Cette offre mérite toutefois d'être bonifiée, afin de faciliter l'intégration de l'EDI à l'ensemble des sphères d'activité des FRQ.

En plus de leur personnel, les FRQ sont aidés dans leur travail par trois conseils d'administration (CA) – un par Fonds. En 2019, la connaissance des enjeux d'EDI a été ajoutée aux profils de compétences recherchés au sein de chacun des CA. Un comité sur l'EDI a de plus été créé en 2020, regroupant des membres des trois CA, pour discuter des grandes orientations et des actions des FRQ en cette matière. De plus, bien que les membres des CA soient nommés par le gouvernement, les FRQ augmenteront leurs efforts en vue de promouvoir des candidatures diversifiées pour les postes qui pourront devenir vacants au cours des prochaines années.

#### Moyen d'action 1. Offrir au personnel des FRQ un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif

- Recueillir des données sur la représentation des groupes visés par la Loi québécoise sur l'accès à l'égalité en emploi au sein du personnel des FRQ et mettre en place des mesures d'accès à l'égalité en emploi, incluant des cibles et des moyens pour les atteindre.
- Recueillir des données sur le sentiment d'inclusion des membres du personnel et mettre en place des mesures d'amélioration au besoin.
- S'assurer que les processus d'embauche, de nomination et de promotion sont équitables, inclusifs et qu'ils encouragent la diversité au sein du personnel. Les actualiser au besoin.
- Mettre à jour les connaissances en EDI des membres de la haute direction, des gestionnaires et du personnel de la direction des ressources humaines des FRQ.

#### Moyen d'action 2. Intégrer l'EDI dans toutes les sphères d'activité des FRQ

- Promouvoir, au sein des conseils d'administration, une plus grande diversité parmi les membres.
- Augmenter les budgets des FRQ dédiés à l'EDI.
- Ajouter une formation en EDI parmi les formations obligatoires pour le nouveau personnel et augmenter l'offre de formation continue pour l'ensemble du personnel.
- Adopter les politiques, règlements et directives nécessaires à l'intégration de l'EDI dans les procédures des FRQ.

- Poursuivre les efforts pour que les communications et les événements organisés par les FRQ soient le plus inclusifs possible et reflètent la diversité de la population québécoise.

### Cibles de l'objectif 1

---

- D'ici 2026, représentation des groupes visés par la Loi québécoise sur l'accès à l'égalité en emploi au sein du personnel des FRQ qui soit comparable à leur poids démographique au Québec
- Formation sur l'EDI offerte à 100 % des nouveaux membres du personnel dans leur première année au sein des FRQ

## Objectif 2. Assurer l'équité dans l'accès au financement des FRQ

L'équité dans l'accès au financement des FRQ passe entre autres par des règles d'admissibilité et un processus d'évaluation équitables. Dans le cadre de leurs plans stratégiques 2018-2022, les FRQ ont mis en place des mesures visant à renforcer cette équité, notamment par la sensibilisation des comités aux préjugés involontaires pouvant affecter l'évaluation par les pairs. De plus, ils ont implanté en avril 2021 un nouveau questionnaire d'auto-identification permettant entre autres aux personnes candidates de s'identifier en fonction des groupes visés au Québec par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi.

Les FRQ pourront ainsi connaître la représentation de groupes marginalisés ou sous-représentés – autres que les femmes, pour lesquelles des données sont déjà disponibles – parmi les demandes admissibles, recommandées et financées dans chacun de leurs programmes. Les taux de succès des personnes appartenant à ces groupes seront de plus comparés à ceux des autres personnes candidates. En accord avec la *Politique sur la collecte de données sociodémographiques visant à planifier des mesures en matière d'équité, de diversité et d'inclusion*, adoptée par les trois CA, ces données seront utilisées par les FRQ pour détecter des situations potentiellement inéquitables, planifier des mesures d'amélioration et en suivre l'impact, le cas échéant.

Conformément à la Loi, les FRQ doivent se limiter dans leur questionnaire d'auto-identification à certains groupes spécifiques. Toutefois, ceux-ci ne sont pas les seuls à rencontrer des obstacles qui devront être ciblés par la présente stratégie. De plus, les données de représentation et les taux de succès ne suffisent pas à comprendre la complexité des difficultés auxquelles font face différents groupes. Ainsi, les FRQ se baseront également sur les données de la recherche et sur la consultation de divers groupes marginalisés ou sous-représentés, dans la planification des mesures en matière d'EDI.

Un accès équitable au financement d'organismes subventionnaires comme les FRQ ne dépend pas seulement des règles et procédures de ceux-ci, mais également de l'accès en amont aux études supérieures et au milieu de la recherche. En plus d'obstacles pouvant limiter les possibilités pour certains groupes<sup>xx</sup>, d'autres facteurs tels le manque de modèles et les stéréotypes peuvent aussi réduire l'intérêt des membres de ces groupes pour la science ou le milieu de la recherche<sup>xxi</sup>. Les FRQ entendent donc soutenir des initiatives visant à augmenter la participation à la science et à la recherche des groupes marginalisés ou sous-représentés, ces initiatives pouvant être mises en œuvre directement par les FRQ, par des membres de la communauté de recherche, ou encore, par des organismes externes.

### Moyen d'action 3. Recueillir des données pour mieux comprendre les obstacles rencontrés par différents groupes dans l'accès au financement des FRQ

- Analyser annuellement les données collectées à l'aide du questionnaire d'auto-identification, et diffuser les statistiques sur la part des groupes visés parmi les responsables de demandes de financement et leurs taux de succès aux concours des FRQ.



- Consulter des représentantes et représentants de groupes marginalisés ou sous-représentés en recherche, pour mieux comprendre les obstacles auxquels ces groupes font face, pour dégager des pistes de solutions et pour évaluer les impacts des mesures mises en place.
- Développer des indicateurs de suivi et un processus commun aux trois Fonds pour documenter les problématiques soulevées par les personnes candidates et les titulaires d'octrois.

#### Moyen d'action 4. Corriger les iniquités et contribuer à réduire les obstacles identifiés dans l'accès au financement des FRQ

- Réviser les politiques et programmes des FRQ, et mettre en place des mesures d'amélioration en se basant sur la recherche, les consultations, les données recueillies et une veille des meilleures pratiques en EDI.
- Évaluer les impacts des mesures d'EDI mises en place par les FRQ et les ajuster au besoin.
- Soutenir quelques initiatives visant à augmenter spécifiquement la participation des groupes sous-représentés en science et en recherche, notamment auprès des jeunes.

#### Cibles de l'objectif 2

---

- Diffusion annuelle d'un portrait de la diversité parmi les personnes candidates, les récipiendaires d'octrois et les membres de comités d'évaluation
- Par année, soutien à au moins trois initiatives visant à augmenter la représentation de groupes marginalisés ou sous-représentés en science et en recherche

### Objectif 3. Soutenir et accélérer la démarche du milieu de la recherche vers l'excellence inclusive

Le milieu québécois de la recherche est résolument engagé dans une démarche vers une plus grande équité, plus de diversité, et des pratiques plus inclusives. Les établissements universitaires se sont notamment dotés de ressources dédiées à l'EDI et de plans d'action et politiques en cette matière. Le milieu de la recherche au collégial suit également une démarche en EDI et certains établissements ont mis en place des initiatives inspirantes. En plus d'assurer un accès équitable au financement dans leurs propres programmes, les FRQ veulent s'assurer de soutenir et de propulser ce mouvement, afin d'amener un réel changement de culture.

Les FRQ souhaitent d'abord mobiliser l'ensemble de la communauté de la recherche dans cette démarche. Longtemps, le travail en EDI a été porté à bout de bras par des membres de groupes sous-représentés ou marginalisés, alors que la défense de ces principes devrait être l'affaire de toute la communauté. Notamment, les regroupements de recherche (par exemple, les centres et instituts, les réseaux et les regroupements stratégiques) peuvent jouer un rôle important, vu leur influence sur la formation de la relève et la progression des carrières en recherche.

Puisque les efforts pour l'EDI enrichissent le milieu et les retombées de la recherche, ils devraient être reconnus lorsque l'on évalue les contributions à la recherche. Des critères d'évaluation portant sur l'EDI sont déjà présents dans les programmes de subvention du FRQNT, invitant les personnes candidates à décrire la façon dont elles appuient l'EDI dans leurs milieux. Les FRQ entendent poursuivre dans cette voie, en intégrant graduellement, dans d'autres programmes des trois Fonds, des critères sur les efforts déployés pour favoriser l'EDI.

En plus des efforts visant la communauté de la recherche, les FRQ souhaitent encourager la prise en compte de l'EDI dans les devis de recherche, afin de renforcer la qualité et les impacts de la recherche qu'ils financent. En 2018, les Fonds ont notamment ajouté à la majorité de leurs formulaires une section où les personnes candidates doivent indiquer si leur projet prend en compte le sexe ou le genre, et expliquer comment ou justifier lorsque ce n'est pas le cas. Les FRQ savent que la prise en compte de l'EDI dans les devis de recherche ne s'applique pas à

l'ensemble des projets, mais souhaitent que les responsables des demandes se posent la question pour chacun des projets soumis.

L'intégration de l'EDI dans les devis de recherche doit toutefois aller au-delà du sexe et du genre, et au-delà du choix des analyses ou des participantes et participants. Ces principes doivent également guider la façon dont la recherche est menée et dont les résultats sont partagés, particulièrement lorsque des populations vulnérables ou marginalisées sont concernées. Les FRQ ajouteront des exigences à cet effet.

Une vision diversifiée et inclusive de l'excellence est nécessaire afin de pouvoir atteindre le plein potentiel de l'écosystème de recherche. Les critères d'évaluation des programmes de bourses des trois Fonds ont d'ailleurs récemment fait l'objet d'une première révision en ce sens. De plus, les FRQ ont signé en 2020 la Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche, s'engageant ainsi à améliorer les méthodes utilisées à cette fin. Plusieurs établissements ont également pris de tels engagements. Afin de s'assurer d'une cohérence dans cette démarche, la collaboration entre les établissements d'enseignement supérieur et les FRQ sera essentielle.

#### **Moyen d'action 5. Mobiliser la communauté de la recherche pour intégrer l'EDI dans toutes les facettes de la recherche**

- Exiger des regroupements soutenus par les trois Fonds la mise en place d'actions visant à favoriser l'EDI dans la communauté de la recherche, notamment dans la formation de la relève.
- Intégrer aux programmes des trois Fonds des exigences sur la prise en compte de l'EDI dans les devis de recherche où cela est pertinent, notamment dans la méthodologie et la diffusion des résultats.
- Intégrer aux outils de reddition de comptes des titulaires d'octrois, une question sur les actions mises en place pour favoriser l'EDI.

#### **Moyen d'action 6. Travailler de concert avec les milieux universitaire et collégial pour promouvoir une vision inclusive et diversifiée de l'excellence en recherche**

- Consulter la communauté de la recherche et les établissements d'enseignement supérieur, et collaborer avec eux pour convenir d'une feuille de route commune en vue de mieux intégrer l'excellence inclusive à la culture de recherche, de formation à la recherche et d'évaluation.
- Poursuivre la révision des critères, indicateurs et grilles d'évaluation des programmes des FRQ pour que ceux-ci reflètent mieux leur vision inclusive et diversifiée de l'excellence en recherche.
- Former et mobiliser la communauté, le personnel des FRQ, les membres des comités d'évaluation et les conseillères et conseillers scientifiques pour s'assurer d'une bonne adhésion aux changements dans la culture d'évaluation.

#### **Moyen d'action 7. Accompagner la communauté de la recherche dans le changement de culture vers une plus grande prise en compte de l'EDI**

- Bonifier l'information diffusée dans le site Web des FRQ, et tenir ou soutenir des activités de sensibilisation et de formation sur l'EDI auprès de la communauté de la recherche.
- Reconnaître et valoriser les personnes engagées envers l'EDI au sein de la communauté de la recherche, afin de faciliter le changement de culture.
- Utiliser l'influence des FRQ pour promouvoir les valeurs d'EDI auprès d'organismes partenaires ou collaborateurs.

### Cibles de l'objectif 3

---

- 100 % des regroupements de recherche soutenus par les FRQ rapportant des actions concrètes mises en place pour favoriser l'EDI d'ici 2026
- Feuille de route sur l'excellence inclusive produite d'ici 2023
- Au moins une activité de sensibilisation ou formation tenue ou soutenue par année

## Objectif 4. Accélérer l'avancement et le partage des connaissances en matière d'EDI

Plusieurs domaines de recherche ont pavé la voie à l'EDI comme champ d'application – par exemple, les études féministes, autochtones, sur la diversité culturelle ou sur l'incapacité. Dans la planification de leurs actions en matière d'EDI, les organismes subventionnaires et les établissements doivent pouvoir se baser, entre autres, sur des résultats de recherche. Les FRQ entendent ainsi soutenir la recherche pouvant contribuer à l'avancement des connaissances en matière d'EDI.

De plus, les FRQ comptent créer et soutenir les travaux d'un comité consultatif qui regroupera des expertises variées en matière d'EDI, celles-ci pouvant être liées à la recherche ou au savoir expérimentiel. Le mandat de ce comité sera d'émettre des avis sur divers enjeux et de conseiller les FRQ dans la mise en œuvre de leur stratégie en la matière.

La collaboration et les échanges entre le milieu de la recherche et les milieux utilisateurs sont essentiels à l'avancement des connaissances et des pratiques en matière d'EDI. Les FRQ souhaitent donc que leurs actions soient non seulement informées par la recherche, mais qu'elles puissent en retour contribuer aux connaissances sur les pratiques en matière d'EDI. Ainsi, les mesures mises en place par les FRQ feront l'objet d'un suivi afin d'évaluer l'efficacité et de les ajuster au besoin. Les Fonds espèrent que des chercheuses ou des chercheurs pourront les appuyer dans cette démarche.

Enfin, les FRQ continueront de miser fortement sur le partage de bonnes pratiques et la concertation avec les établissements d'enseignement supérieur et de recherche ainsi que d'autres organismes subventionnaires, notamment pour s'assurer d'une cohérence dans les demandes adressées à la communauté de la recherche.

### Moyen d'action 8. Mieux reconnaître et soutenir l'expertise en EDI

- Soutenir la recherche visant le développement et le transfert des connaissances en EDI.
- Former un comité consultatif dont le mandat sera de conseiller les FRQ dans la mise en œuvre de leur stratégie en matière d'EDI.

### Moyen d'action 9. Utiliser la démarche des FRQ pour enrichir les connaissances sur les pratiques en EDI

- Évaluer les retombées de la stratégie à court, moyen et long terme, et diffuser les résultats.
- Collaborer avec des chercheuses et chercheurs souhaitant étudier la mise en œuvre et les impacts de la stratégie des FRQ en matière d'EDI.
- Maintenir des échanges réguliers avec des organismes partenaires et collaborateurs, notamment les organismes subventionnaires fédéraux, afin d'assurer un partage de bonnes pratiques et une cohérence dans les approches.

### Cibles de l'objectif 4

---

- Au moins un concours de soutien à la recherche sur l'EDI lancé d'ici juillet 2023
- Diffusion d'un bilan annuel de la stratégie

## Plan de mise en œuvre

Ce plan est appelé à évoluer, puisque les FRQ entendent demeurer agiles et flexibles dans l'implantation de la stratégie.

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
<b>Objectif 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formation en EDI obligatoire pour le nouveau personnel</li> <li>Argumentaire pour augmenter les budgets EDI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1<sup>re</sup> collecte de données auprès du personnel des FRQ</li> <li>Directives sur les communications et événements inclusifs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place de mesures d'accès à l'égalité en emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poursuite des mesures d'accès à l'égalité en emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Au sein du personnel, représentation des groupes visés par la Loi comparable à leur poids démographique</li> </ul>
<b>Objectif 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1<sup>er</sup> portrait annuel des données du questionnaire d'auto-identification</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consultation des groupes sous-représentés</li> <li>Mise en place de mesures pour réduire les iniquités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suivi des mesures mises en place</li> <li>Poursuite ou révision des mesures pour réduire les iniquités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consultation des groupes sous-représentés</li> <li>Poursuite ou révision des mesures pour réduire les iniquités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bilan des mesures pour réduire les iniquités</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soutien annuel à des initiatives visant à augmenter la représentation de groupes marginalisés ou sous-représentés en science et en recherche</li> </ul>				
<b>Objectif 3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exigence EDI pour les regroupements du FRQNT</li> <li>Bonifier l'information sur l'EDI diffusée auprès de la communauté</li> <li>Mobiliser les personnes engagées envers l'EDI dans la communauté de recherche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exigence EDI pour les regroupements du FRQS</li> <li>Travail sur l'excellence inclusive en collaboration avec la communauté de recherche et les établissements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exigence EDI pour les regroupements du FRQSC</li> <li>Feuille de route sur l'excellence inclusive</li> <li>Révision des critères et grilles d'évaluation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poursuite de la révision des critères et grilles d'évaluation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actions concrètes pour l'EDI dans 100 % des regroupements</li> <li>Bilan des mesures pour favoriser l'excellence inclusive</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Au moins une activité de sensibilisation ou formation par année auprès de la communauté de la recherche</li> </ul>				
<b>Objectif 4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formation d'un comité consultatif en EDI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développement d'un concours de soutien à la recherche sur l'EDI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lancement d'un concours de soutien à la recherche sur l'EDI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soutien à la recherche sur l'EDI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soutien à la recherche sur l'EDI</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Échanges réguliers avec des organismes partenaires et collaborateurs</li> <li>Diffusion d'un bilan annuel de la stratégie</li> </ul>				

## Notes et références

---

- <sup>i</sup> Association canadienne des professeures et professeurs d'université (2018). [Éducation postsecondaire: qu'en est-il de la diversité et de l'équité au sein du corps enseignant?](#)
- <sup>ii</sup> Smith, Malinda S. (2019). [The Diversity Gap in 2019](#).
- <sup>iii</sup> Statistique Canada (2019). [Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire](#). Cette enquête a été menée auprès de 100 406 personnes (49 % de femmes), incluant des membres du corps professoral universitaire, des enseignantes et enseignants de collège ainsi que des membres de la relève doctorale et postdoctorale au Canada.
- <sup>iv</sup> Statistique Canada. [Tableau 37-10-0165-01 Certaines caractéristiques de la population du corps professoral et des chercheurs au niveau postsecondaire selon la région, le rôle, le statut d'emploi](#).
- <sup>v</sup> National Science Foundation. [Survey of Earned Doctorates](#) (2019).
- <sup>vi</sup> Henry, F. et al. (2017). *The Equity Myth: Racialization and Indigeneity at Canadian Universities*.
- <sup>vii</sup> Hughes, B. E. (2018). [Coming out in STEM: Factors affecting retention of sexual minority STEM students](#). *Science Advances*, 4(3), eaa06373.
- <sup>viii</sup> Comité de coordination de la recherche au Canada. [Mobiliser la recherche canadienne : Rapport d'étape 2019-2020](#).
- <sup>ix</sup> Rapports annuels 2019-2020 du FRQNT, du FRQS et du FRQSC
- <sup>x</sup> Statistique Canada. [Tableau 37-10-0169-01 Traitement injuste, discrimination ou harcèlement parmi le corps professoral et les chercheurs au niveau postsecondaire](#).
- <sup>xi</sup> OXFAM (2021). [Le virus des inégalités](#).
- <sup>xii</sup> Voir, par exemple, Vincent-Lamarre, P., Sugimoto, C.R. et Larivière, V. (2020). [The decline of women's research production during the coronavirus pandemic](#). *Nature Index*.
- <sup>xiii</sup> Sugimoto, C.R. et al. (2019). [Factors affecting sex-related reporting in medical research: a cross-disciplinary bibliometric analysis](#). *The Lancet*, 393(10171), 550-559.
- <sup>xiv</sup> Klare, B.F. et al. (2012). [Face Recognition Performance: Role of Demographic Information](#). *IEEE Transactions on Information Forensics and Security*, 7(6), 1789-1801.
- <sup>xv</sup> EUGenMed Cardiovascular Clinical Study Group (2016). Gender in cardiovascular diseases; impact on clinical manifestations, management, and outcomes. *European Heart Journal*, 37(1), 24-34.
- <sup>xvi</sup> Carter, P. M. et al. (2014). Comparing the effects of age, BMI and gender on severe injury (AIS 3+) in motor-vehicle crashes. *Accident Analysis & Prevention*, 72, 146-160.
- <sup>xvii</sup> [Règles générales communes](#) des Fonds de recherche du Québec, art. 5.5.
- <sup>xviii</sup> Smith, Malinda S. et al. (2021). [Créer une étincelle pour le changement : Rapport final et recommandations du Comité consultatif du Congrès sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation](#), p. 9.
- <sup>xix</sup> Le concept d'intersectionnalité, issu des mouvements féministes afro-américains des années 1970, a été popularisé par Kimberlé Crenshaw, professeure de droit à l'Université de Californie à Los Angeles et à l'Université Columbia, à qui l'on doit l'utilisation du terme. Voir Crenshaw, K. (1989). [Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics](#). *University of Chicago Legal Forum*, 1989, Iss. 1, art. 8.
- <sup>xx</sup> Voir, par exemple, Eaton, A. et al. (2019). How Gender and Race Stereotypes Impact the Advancement of Scholars in STEM. *Sex Roles*, 82, 127-141.
- <sup>xxi</sup> Voir, par exemple, Bian, L. et al. (2017). Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests. *Science*, 355(6323), 389-391.

Scientifique en chef du Québec

[scientifique-en-chef.gouv.qc.ca](http://scientifique-en-chef.gouv.qc.ca)

Fonds de recherche du Québec

[frq.gouv.qc.ca](http://frq.gouv.qc.ca)

**Québec** 

Fonds de recherche – Nature et technologies  
Fonds de recherche – Santé  
Fonds de recherche – Société et culture