

Prise en compte des efforts pour l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'évaluation des demandes de subventions au FRQNT

Document mis à jour le 8 juillet 2021

Table des matières

Contexte	1
Critère révisé et attentes du FRQNT	2
Annexe 1 : Informations spécifiques au programme Regroupements stratégiques	3
Critère EDI pour les regroupements stratégiques du FRQNT	3
Exemples d'actions pouvant être mises en place par les regroupements	3
Annexe 2 : Exemples d'actions pouvant être mises en place par les personnes et équipes candidates.....	5
Annexe 3 : Ressources additionnelles	6

Contexte

Alors que le Québec doit pouvoir compter sur tous ses meilleurs talents en sciences et technologies, des obstacles à la pleine participation de plusieurs groupes demeurent. Les femmes, par exemple, y sont encore sous-représentées, une situation qui s'intensifie avec l'avancée en carrière¹. Les Autochtones et les personnes racisées font également face à des obstacles en matière d'équité et d'inclusion, de même que les personnes en situation de handicap et les minorités sexuelles et de genre².

L'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)³ contribuent à renforcer le milieu et la qualité de la recherche. Il importe donc de contrer le mythe que les efforts pour l'EDI sont en opposition avec l'excellence. Au contraire, en s'attaquant aux préjugés et aux barrières systémiques auxquels font face des individus simplement en raison par exemple de leur genre, de leur origine ethnoculturelle, de leur orientation sexuelle ou d'une incapacité, on permet au milieu de la recherche d'avoir accès à tous ses meilleurs talents. De plus, une plus grande diversité au sein d'un milieu est associée à de meilleures performances⁴.

Le Fonds de recherche du Québec – Nature et technologies (FRQNT) considère donc que les efforts visant à favoriser l'EDI doivent être reconnus lorsque l'on évalue les chercheurs et chercheuses, les équipes et les regroupements de recherche. Cette volonté s'inscrit notamment dans la Stratégie des FRQ en matière d'EDI (*disponible à l'été 2021*).

Critère révisé et attentes du FRQNT

Depuis les concours de l'automne 2020, la prise en compte des principes d'EDI fait partie des critères d'évaluation dans l'ensemble des programmes réguliers de subventions du FRQNT. Pour les concours de l'automne 2021, **le critère EDI a fait l'objet d'une révision**, afin de clarifier le type d'informations à inclure. Un critère sur l'EDI a également été intégré en 2021 au programme Regroupements stratégiques (voir l'[annexe 1](#) pour la description de ce critère, qui diffère de celui présenté ici).

Pour les programmes de subventions autres que les regroupements, l'évaluation de ce critère porte sur les **efforts déployés** par la personne candidate pour favoriser l'EDI :

- **Formation** : actions spécifiques déjà posées et/ou planifiées pour favoriser l'EDI dans la formation de la relève (pratiques de recrutement, d'encadrement, de développement de carrière, etc.);
- **Recherche** : lorsque pertinent, prise en compte de la diversité dans la conception et la réalisation des projets de recherche (questions de recherche, méthodologie, etc.) et diffusion et mobilisation des connaissances auprès d'un public diversifié;
- **Implication**: actions spécifiques déjà posées et/ou planifiées pour favoriser l'EDI dans son milieu, dans son domaine ou dans le milieu de la recherche en général (comités, événements scientifiques inclusifs, activités de sensibilisation, etc.).

Les demandes de financement ne doivent pas contenir de renseignements concernant l'appartenance des personnes candidates, ou de membres de leur équipe, à des groupes marginalisés ou sous-représentés.

Les critères du FRQNT sur l'EDI portent sur les **moyens** pris pour favoriser l'EDI et **non sur la composition des équipes ou regroupements de recherche**. Le FRQNT ne souhaite donc pas connaître le nombre de femmes ou de personnes autochtones qui seraient encadrées par une personne candidate, par exemple. Ce type de comptabilisation pourrait encourager l'instrumentalisation (*tokénisme*) des membres de groupes sous-représentés. De plus, une plus grande diversité ne reflète pas nécessairement une plus grande inclusion ou plus d'équité, la présence des groupes sous-représentés pouvant notamment varier selon les domaines.

Les personnes et équipes candidates ainsi que les regroupements seront évalués sur les **efforts mis en place** pour créer des environnements de recherche plus diversifiés, inclusifs et équitables, où le climat et la culture permettent à tous et toutes de se sentir soutenus et respectés. Il est à noter que **les efforts décrits pour le critère EDI doivent être celles des personnes et équipes candidates ou des regroupements**, et non celles de leur établissement (p. ex., politique institutionnelle en EDI), à moins qu'elles y aient contribué personnellement.

En plus de cibler les personnes qui effectuent la recherche, les actions décrites doivent également, **lorsque possible, viser la façon dont les travaux de recherche sont planifiés, réalisés et diffusés**. La recherche devrait tenir compte des réalités, préoccupations et besoins diversifiés qui existent au sein de la société. En plus de permettre des retombées plus équitables, la prise en compte de cette diversité améliore la recherche et ses impacts. Bien sûr, la prise en compte de l'EDI dans la recherche ne peut s'appliquer à tous les projets, mais les personnes et équipes candidates devraient se poser la question pour chacun des projets soumis.

Des exemples d'actions pouvant être mises en place *par les personnes et équipes candidates* sont présentés à l'[annexe 2](#). Des actions pouvant être mises en place *par les regroupements* sont présentées à l'[annexe 1](#).

Pour plus d'information, veuillez consulter les ressources présentées à l'[annexe 3](#) ou contacter [Fanny Eugène](#), conseillère stratégique en équité, diversité et inclusion.

Annexe 1 : Informations spécifiques au programme Regroupements stratégiques

Critère EDI pour les regroupements stratégiques du FRQNT

Équité, diversité et inclusion (5 points) :

- Mise en place d'actions concrètes pour favoriser l'EDI au sein du regroupement;
- Contribution à la sensibilisation et à la formation de l'ensemble des experts du regroupement aux enjeux d'EDI;
- Prise en compte de l'EDI dans l'élaboration et la réalisation de la démocratisation des connaissances auprès d'un public diversifié.

Exemples d'actions pouvant être mises en place par les regroupements

À titre d'exemple, voici des actions qui pourraient être mises en place par des regroupements stratégiques pour favoriser l'EDI, selon le contexte de chacun.

- Organiser des activités visant à développer des connaissances et des compétences liées à l'EDI et aux défis rencontrés par les groupes minoritaires (p.ex., ateliers, formations) ;
- Créer un comité d'EDI au sein de la gouvernance du regroupement ;
- Développer un plan d'action en matière d'EDI en se basant sur les meilleures pratiques;
- Rédiger les appels de candidatures pour les postes à pourvoir de façon inclusive et les diffuser de façon à rejoindre les groupes sous-représentés ;
- Inviter les personnes de groupes sous-représentés à postuler pour les postes décisionnels au sein du regroupement ;
- Mettre en place des formations visant à réduire l'influence des biais dans les procédures de recrutement ou d'attribution de soutien financier à la relève.
- Mettre en place un programme de mentorat ou de parrainage au sein du regroupement, en s'assurant d'inclure les membres des groupes sous-représentés ou marginalisés ;
- Utiliser un langage épicène ou inclusif dans les communications internes et externes du regroupement;
- Inciter les membres du regroupement à diversifier les méthodes de recrutement pour rejoindre une plus grande diversité d'étudiants et d'étudiantes (p. ex., aller vers les personnes de groupes sous-représentés plutôt que d'attendre qu'elles se présentent) ;
- Mettre en place des politiques et des mesures de conciliation travail-famille ou étude-famille ;
- Mettre en place des mesures tenant compte des spécificités des groupes sous-représentés (p. ex., l'adaptation de l'espace de travail pour les personnes en situation de handicap) ;

- Ajouter des conditions au financement de projets de recherche concernant la prise en compte de la diversité humaine dans l'élaboration et la mise en œuvre des projets ou dans la diffusion des résultats de recherche ;
- Organiser des colloques, séminaires ou autres événements scientifiques inclusifs et diversifiés (p. ex., accessibilité aux personnes en situation de handicap, diversité des personnes invitées, accommodements pour les parents de jeunes enfants) ;
- Organiser ou soutenir des activités scientifiques auprès de jeunes provenant de groupes sous-représentés ou marginalisés (*outreach*) ;
- Tenir des activités de communication scientifique auprès de publics cibles diversifiés.

Ce ne sont ici que quelques exemples. Les regroupements sont encouragés à réfléchir aux défis spécifiques à leur milieu ou à leur domaine, afin de mettre en place des actions pertinentes et porteuses.

L'aide-mémoire intitulé Inclure l'équité, la diversité et l'inclusion dans le recrutement et la formation de personnel hautement qualifié en recherche, produit par la Chaire pour les femmes en science et en génie au Québec et disponible sur le [site Web de la Chaire](#) (dans la section « Ressources documentaires pour l'EDI »), pourra vous être utile dans cette réflexion.

Annexe 2 :

Exemples d'actions pouvant être mises en place par les personnes et équipes candidates

À titre d'exemple, voici des actions qui pourraient être mises en place pour favoriser l'EDI, par des personnes ou des équipes candidates, selon le contexte dans lequel chacune évolue.

- Organisation ou participation à des activités visant à développer des connaissances et des compétences liées à l'EDI (p.ex., ateliers, formation) et aux défis rencontrés par les groupes minoritaires dans son domaine ou milieu;
- Organisation ou participation à des activités de mentorat ou de parrainage pour des membres de groupes historiquement défavorisés;
- Mise en place de formations visant à réduire l'influence des biais dans les procédures de recrutement ou d'attribution de soutien financier à la relève.
- Utilisation d'un langage épicène ou inclusif dans ses communications;
- Prise en compte de la diversité humaine dans l'élaboration et la mise en œuvre des projets de recherche;
- Diffusion des résultats de la recherche auprès d'un public diversifié;
- Organisation de colloques, séminaire ou autres événements scientifiques inclusifs et diversifiés (p. ex., accessibilité aux personnes en situation de handicap, diversité des personnes invitées, accommodements pour les parents de jeunes enfants);
- Organisation ou participation à des activités scientifiques auprès de jeunes provenant de groupes sous-représentés ou historiquement défavorisés (*outreach*);
- Participation à un comité en lien avec l'EDI;
- Mise en place de procédures claires et transparentes pour s'assurer que les possibilités de réseautage, de participation à des conférences, etc. sont communiquées à l'ensemble des personnes encadrées et que le soutien est réparti de façon équitable.

Ce ne sont ici que quelques exemples. Les personnes candidates sont encouragées à réfléchir aux défis spécifiques à leur milieu ou à leur domaine, afin de mettre en place des actions pertinentes et porteuses.

L'aide-mémoire intitulé Inclure l'équité, la diversité et l'inclusion dans le recrutement et la formation de personnel hautement qualifié en recherche, produit par la Chaire pour les femmes en science et en génie au Québec et disponible sur le [site Web de la Chaire](#) (dans la section « Ressources documentaires pour l'EDI »), pourra vous être utile dans cette réflexion.

Annexe 3 : Ressources additionnelles

- Page des FRQ portant sur l'EDI : <https://frq.gouv.qc.ca/equite-diversite-et-inclusion-edi/>
- Atelier sur l'EDI dans la recherche universitaire et les demandes de subvention (enregistrement vidéo) : <https://www.youtube.com/watch?v=4VcbnOvW8n0>
- Atelier sur l'EDI dans la recherche universitaire et les demandes de subvention (diapositives) : <https://rqedi.com/wp-content/uploads/2021/05/Atelier-EDI-en-recherche-15-avril-FINAL.pdf>
- Coffre à outils pour l'EDI en recherche de la Chaire pour les femmes en science et en génie au Québec (disponible à l'été 2021) : <http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/outils-pour-ledi-en-recherche/>
- Formation en équité, diversité et inclusion de la Chaire pour les femmes en science et en génie au Québec : <http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/formation-en-equite-diversite-et-inclusion/>
- Formation et ateliers proposés par le Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RIQEDI) : <https://rqedi.com/ateliers/>
- Répertoire de ressources du RIQEDI : <https://rqedi.com/ressources/>
- Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande — Guide du CRSNG : http://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/EDI/Guide_for_Applicants_FR.pdf
- Rapport du Gender Summit 11 d'Amérique du Nord, coorganisé par les FRQ, le CRSNG et Portia Ltd : https://www.gender-summit.com/portia_web/assets/GS11NA_REPORT_FR.pdf
- Gendered Innovations (en anglais seulement; ce site présente des informations sur la prise en compte de l'EDI dans les projets de recherche) : <http://genderedinnovations.stanford.edu/what-is-gendered-innovations.html>
- Formation sur la rédaction épïcène, de l'Office québécois de la langue française : https://www.oqlf.gouv.qc.ca/redaction-epicene/20180112_formation-redaction-epicene.pdf

¹ Devillard, S. et al. (2017). [The Power of Parity: Advancing Women's Equality in Canada](#), McKinsey Global Institute; 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 ?](#)

² Henry, F. et al. (2017). *The Equity Myth: Racialization and Indigeneity at Canadian Universities*, UBC Press; Freeman, J. (2018). [LGBTQ scientists are still left out](#), *Nature*, 559, 27-28.

³ Consulter le [site Web des FRQ](#) pour mieux comprendre ce que les FRQ entendent par équité, diversité et inclusion.

⁴ Hunt V., Layton D. et Prince S. (2015). [Diversity Matters](#), McKinsey & Company; Nielsen, M. W et al. (2017). [Gender diversity leads to better science](#), *PNAS*, 114 (8), 1740-1742.