

# Programme Regroupement intelligence artificielle et santé

## Lignes directrices pour le critère sur l'équité, la diversité et l'inclusion

### Table des matières

Contexte .....	1
Critère <i>Équité, diversité et inclusion</i> .....	2
Lignes directrices pour la préparation des demandes .....	2
Lignes directrices pour l'évaluation des demandes .....	3
Grille d'évaluation suggérée.....	3
Annexe 1 : Exemples d'actions pouvant être mises en place par les regroupements .....	4
Annexe 2 : Ressources additionnelles .....	5

### 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 carrière<sup>1</sup>. 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 genre<sup>2</sup>.

L'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)<sup>3</sup> 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 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 aux meilleurs talents. De plus, une plus grande diversité au sein d'un milieu est associée à de meilleures performances<sup>4</sup>.

La recherche devrait également 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.

Le Fonds de recherche du Québec – Santé (FRQS) 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](#).

## Critère *Équité, diversité et inclusion*

Le programme *Regroupement intelligence artificielle et santé* du FRQS comporte un critère d'évaluation sur l'EDI, d'une valeur de 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 et expertes du regroupement aux enjeux d'EDI, et ce, au-delà de la composition de l'équipe;

Les actions peuvent viser trois champs d'action :

- i. 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.) ;
- ii. 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 ;
- iii. 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, offre de formations, événements scientifiques inclusifs, activités de sensibilisation, etc.).

## Lignes directrices pour la préparation des demandes

- Les demandes de financement **ne doivent pas contenir de renseignements personnels** concernant l'appartenance des membres à des groupes marginalisés ou sous-représentés.
- Le critère sur l'EDI portent sur les **moyens** pris pour favoriser l'EDI et **non sur la composition du regroupement**.

*La présence des groupes sous-représentés peut varier selon les domaines, les milieux et le hasard, et ne reflète pas nécessairement des efforts pour l'EDI. De plus, ce type de comptabilisation pourrait encourager l'instrumentalisation (tokénisme) des personnes issues des groupes sous-représentés.*

- Les regroupements seront évalués sur les **efforts qui seront mis en place** pour créer des environnements de recherche plus diversifiés, inclusifs et équitables, où le climat et la culture permettent à tous les individus de se sentir soutenus et respectés.
- **Les efforts décrits doivent être ceux des membres du regroupement**, et non ceux des établissements dont ils font partie (p. ex., politique institutionnelle en EDI).
- 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**.
- Des exemples d'actions pouvant être mises en place par les regroupements sont présentées à l'[annexe 1](#).

## Lignes directrices pour l'évaluation des demandes

- L'évaluation de ce critère **ne doit pas porter sur la composition** du regroupement, mais plutôt **sur les actions** qui ont été ou qui seront mises en place par le regroupement.
- L'évaluation doit porter sur les **actions du regroupement ou de ses membres, et non celles des établissements affiliés**. Par exemple, le fait qu'une personne soit rattachée à un établissement qui possède une politique en EDI ne témoigne pas d'un effort de sa part, à moins qu'elle y ait contribué personnellement.
- Les actions décrites **peuvent viser différents groupes historiquement discriminés**. Elles peuvent être liées par exemple au genre, au handicap, à l'identité autochtone, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, la langue, la parentalité, l'immigration ou la condition sociale.
- L'évaluation de ce critère doit **tenir compte des spécificités de chaque regroupement**, par exemple son stade de développement, sa taille, sa localisation, son domaine ou le type de recherche qui s'y effectue.
- Les regroupements **peuvent décrire des actions planifiées**. Les regroupements ne présentant pas de bilan en matière d'EDI ne doivent pas s'en trouver pénalisés.
- Pour bien répondre à ce critère le regroupement devra démontrer une compréhension des principes d'EDI et décrire des actions **spécifiques** qui témoignent d'une volonté de contribuer au renforcement de l'EDI en recherche. Des exemples d'actions sont présentés à l'[annexe 1](#).

### Grille d'évaluation suggérée

<b>5</b>	Le regroupement décrit clairement <b>des actions posées ou planifiées</b> qui démontrent un <b>engagement ferme et une démarche cohérente</b> pour favoriser l'EDI.
<b>4</b>	Le regroupement décrit clairement <b>des actions posées ou planifiées</b> qui démontrent un <b>engagement</b> envers l'EDI.
<b>3</b>	Le regroupement décrit clairement <b>au moins une action posée ou planifiée</b> .
<b>2</b>	Le regroupement est sensible aux principes d'EDI et <b>décrit vaguement des intentions</b> en lien avec ceux-ci.
<b>1</b>	Le regroupement est sensible aux principes d'EDI, mais ne décrit <b>aucune intention ni action posée ou planifiée</b> en lien avec ceux-ci.
<b>0</b>	Aucune information pertinente n'est fournie pour répondre au critère sur l'EDI.

Pour plus d'information, veuillez consulter les ressources présentées à l'[annexe 2](#) ou contacter [Fanny Eugène](#), conseillère stratégique en équité, diversité et inclusion.

## Annexe 1 :

### 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 pour favoriser l'EDI, selon le contexte de chacun (taille, composition, type de recherche, etc.).

- 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 du regroupement;
- Se doter d'un plan d'action en matière d'EDI en se basant sur les meilleures pratiques;
- Inclure une diversité de personnes dans les instances décisionnelles 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 inclusif dans les communications internes et externes du regroupement;
- Étendre les méthodes de recrutement pour rejoindre une plus grande diversité parmi la relève étudiante et postdoctorante (p. ex., être proactif dans le recrutement de personnes issues de groupes sous-représentés);
- Mettre en place des mesures de conciliation travail-famille ou étude-famille et tenir compte des spécificités des groupes sous-représentés au sein du regroupement;
- Prendre en compte 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*);
- Mettre en place des procédures claires et transparentes pour s'assurer que les possibilités de réseautage, de participation à des conférences, etc. sont communiquées à l'ensemble des membres et que le soutien est réparti de façon équitable.

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 : Ressources additionnelles

### Informations générales

- [Page des FRQ portant sur l'EDI](#) (inclut la Stratégie des FRQ en matière d'EDI)
- [Rapport du Gender Summit 11 d'Amérique du Nord](#), coorganisé par les FRQ, le CRSNG et Portia Ltd

### Formations

- Webinaire sur l'EDI dans la recherche universitaire et les demandes de subvention : [enregistrement vidéo](#) ; [diapositives](#)
- [Formation en équité, diversité et inclusion](#) de la Chaire pour les femmes en science et en génie au Québec

### Guides et outils pratiques

#### Prise en compte de l'EDI dans les milieux de recherche

- [Coffre à outils pour l'EDI en recherche](#) de la Chaire pour les femmes en science et en génie au Québec
- [Document de réflexion](#) et [Guide pratique](#) *Inclusion, diversité, équité et accessibilité: Pratiques exemplaires à l'intention des chercheurs*, de la Commission canadienne de l'UNESCO

#### Prise en compte de l'EDI dans les projets de recherche

- Guide [Considérations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à chaque étape du processus de recherche](#), développé par le CRSNG
- Site [Gendered Innovations](#) (en anglais seulement)

#### Communication inclusive

- [Guide et aide-mémoire sur la communication inclusive](#), produits par le réseau de l'Université du Québec

---

<sup>1</sup> 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 ?](#)

<sup>2</sup> 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.

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

<sup>4</sup> 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.