

Lignes directrices concernant le critère sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans les programmes de subventions développés en partenariat avec le FRQNT

Document mis à jour le 11 septembre 2023

Table des matières

Contexte	1
Critère sur l'EDI dans plusieurs programmes de partenariat du FRQNT	2
Lignes directrices pour la préparation des demandes	2
Lignes directrices pour l'évaluation des demandes	2
Grille d'évaluation suggérée	3
Annexe 1 : Exemples d'actions pouvant être mises en place par les personnes et équipes candidates	4

Contexte

Le Fonds de recherche du Québec – Nature et technologies (FRQNT) considère que « 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 »¹. De plus, 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 »².

Il importe donc de contrer le mythe que les principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI)³ 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 talents. De plus, une plus grande diversité au sein d'un milieu est associée à de meilleures performances⁴.

Considérant que les efforts pour l'EDI contribuent à renforcer le milieu de la recherche, le FRQNT, en concertation avec ses partenaires, a inclus la prise en compte de l'EDI en tant que critère d'évaluation pour plusieurs de ses programmes de subventions développés en partenariat.

¹ Extrait de la [Stratégie des Fonds de recherche du Québec en matière d'EDI 2021-2026](#) (p. 3).

² Idem (p. 5).

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.

Critère sur l'EDI dans plusieurs programmes de partenariat du FRQNT

Prise en compte des principes d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche (5 %)

L'évaluation de ce critère porte sur les efforts déployés par la personne candidate pour favoriser l'équité, la diversité, et l'inclusion, et non sur la composition des équipes*.

- **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 l'EDI 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.).

**La personne candidate ne doit pas fournir de renseignements concernant sa propre appartenance, ou celle de membres de son équipe, à des groupes historiquement discriminés ou sous-représentés.*

Lignes directrices pour la préparation des demandes

- Les demandes de financement **ne doivent pas contenir de renseignements personnels** concernant l'appartenance des personnes candidates, ou de membres de leur équipe ou regroupement, à des groupes historiquement discriminés ou sous-représentés. Le FRQNT ne souhaite pas connaître le nombre de femmes qui seraient encadrées par une personne candidate, par exemple.
- Les demandes seront évaluées 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. Elles **ne seront pas évaluées sur la composition des équipes ou des regroupements**.

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

- **Les efforts décrits doivent être ceux de la personne, de l'équipe ou du regroupement qui présente la demande**, et non ceux des établissements d'attache (p. ex., politique institutionnelle en EDI), à moins que les personnes candidates y aient participé.
- En plus de cibler les personnes qui effectuent la recherche, les actions décrites doivent également, **lorsque pertinent, viser la façon dont les travaux de recherche sont planifiés, réalisés et diffusés**.
- Des exemples d'actions pouvant être mises en place par les personnes et équipes candidates sont présentés à l'[annexe 1](#).

Lignes directrices pour l'évaluation des demandes

- L'évaluation de ce critère **ne doit pas porter sur la composition des équipes ou des regroupements** de recherche, mais plutôt **sur les actions** qui ont été ou qui seront mises en place.
- L'évaluation doit porter sur les **actions des personnes qui présentent la demande, et non celles de leur établissement**. 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 ait contribué à son élaboration ou à sa mise en œuvre.

- Les actions décrites **peuvent viser différents groupes historiquement discriminés**, celles-ci pouvant être liées par exemple au genre, au handicap, au statut socioéconomique, à l'identité autochtone, l'origine ethnoculturelle, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, la langue, la parentalité, l'immigration ou à la condition sociale.
- Une bonne réponse à ce critère devrait démontrer une **compréhension des principes d'EDI** et décrire des **actions spécifiques** qui témoignent d'une volonté de contribuer à renforcer l'EDI en recherche.
- Il n'y a pas de points spécifiques accordés pour chacun des trois éléments du critère (formation, recherche, implication). **La cote accordée pour ce critère ne dépend pas du nombre d'éléments touchés** par les efforts décrits.
- La **prise en compte de l'EDI dans la conception et l'élaboration de la recherche** devrait être évaluée lorsque le projet s'y prête. Toutefois, celle-ci **ne peut s'appliquer à tous les projets**. Le cas échéant, les personnes ou équipes candidates ne devraient pas s'en trouver pénalisées.
- Les actions décrites **n'ont pas à se limiter au cadre du projet proposé**, mais peuvent viser l'encadrement de la relève, le milieu (p. ex., département ou établissement), le domaine de recherche, les populations ciblées par la recherche, etc.
- Les actions visant à **acquérir des connaissances en EDI** ou une meilleure connaissance des enjeux au sein de son équipe, milieu ou domaine (p. ex., la participation volontaire à une formation ou à un atelier), sont considérées comme des efforts pour favoriser l'EDI.
- Il est important de se rappeler que toutes les personnes ou équipes candidates n'ont pas les mêmes occasions d'agir ou de développer leurs connaissances en matière d'EDI. L'évaluation de ce critère doit donc tenir compte notamment du **stade de carrière**, du **domaine ou du type de recherche** effectuée par la personne ou l'équipe candidate, ainsi que de la **localisation, de la taille et du type d'établissement** (p. ex., collégial vs universitaire).

Grille d'évaluation suggérée

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

Pour plus d'information, veuillez consulter la page [Ressources en EDI](#) des FRQ ou contacter [Fanny Eugène](#), conseillère stratégique en équité, diversité et inclusion.

Annexe 1 : Exemples d'actions pouvant être mises en place par les personnes et équipes candidates

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 *Inclure l'équité, la diversité et l'inclusion dans le recrutement et la formation de personnel hautement qualifié en recherche*, disponible sur le [site de la Chaire pour les femmes en science et en génie](#), pourra vous être utile dans cette réflexion.

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 :

Formation :

- 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 étudiante.
- Extension des méthodes de recrutement pour rejoindre une plus grande diversité d'étudiants et d'étudiantes (p. ex., être proactif dans le recrutement des membres de groupes sous-représentés).
- 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.
- Mise en place de mesures durables de conciliation travail/études-vie personnelle.
- Mise en place de mesures tenant compte des spécificités des groupes sous-représentés (p. ex. : adaptation de l'espace de travail pour les personnes en situation de handicap).
- Utilisation d'un langage épïcène ou inclusif dans ses communications.

Recherche :

- Prise en compte de points de vue diversifiés dans la revue de littérature.
- Consultation, dans l'élaboration d'un projet, des communautés ou groupes historiquement discriminés ou sous-représentés pouvant être touchés par celui-ci.
- Inclusion dans un projet d'analyses comparatives selon le sexe ou le genre.
- Participation à une activité de vulgarisation scientifique auprès de groupes historiquement discriminés ou sous-représentés.

Implication :

- Participation à des comités ou groupes de travail ou de sensibilisation en lien avec l'EDI.
- Organisation ou participation à des activités de mentorat ou de parrainage pour des membres de groupes historiquement discriminés.
- 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 spécifique.
- 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 discriminés (*outreach*).