

**Fonds de recherche du Québec**

*Nature et Technologies Santé Société et Culture*



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

## **2021-2026**

**Mise à jour à l'hiver 2024  
(version administrative de 2026)**

## Table des matières

---

Note sur la version administrative .....	3
Contexte .....	3
Vision du FRQ en matière d'EDI .....	6
Principes du FRQ en matière d'EDI.....	6
Quatre grands objectifs.....	7
Plan de mise en œuvre.....	12
Notes et références.....	13

## Note sur la version administrative

---

Le 1<sup>er</sup> juin 2024 est entrée en vigueur la *Loi modifiant principalement la Loi sur le ministère de l'Économie et de l'Innovation en matière de recherche* (L.Q. 2024, c.16). À compter de cette date, le Fonds de recherche du Québec – Nature et technologies, le Fonds de recherche du Québec – Santé et le Fonds de recherche du Québec – Société et culture ont été regroupés en une seule société d'État : le Fonds de recherche du Québec (FRQ). La présente version administrative a été préparée dans le seul objectif de faciliter la compréhension à la suite du regroupement des trois Fonds en une seule entité.

## Contexte

---

Le Fonds de recherche du Québec (FRQ) a pour mandat de promouvoir et d'aider financièrement la recherche, la diffusion et la mobilisation des connaissances, ainsi que la formation à la recherche. Le FRQ étant un organisme public, 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.

Le Fonds s'est donc engagé à renforcer l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) en recherche. Cet engagement vise principalement à accroître la qualité, la pertinence, la créativité et les retombées de la recherche qu'il soutient, 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 du 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 stratégie lancée à l'été 2021 résulte donc du travail d'un grand nombre de personnes, que le FRQ remercie chaleureusement.

## Mise à jour de la stratégie

À l'écoute de la communauté de la recherche, le FRQ s'est engagé à demeurer agile et flexible dans la mise en œuvre de la stratégie. Ainsi, celle-ci a fait l'objet d'une mise à jour à mi-parcours à l'hiver 2024, ce qui a permis par ailleurs d'intégrer certains éléments de la Stratégie québécoise de recherche et d'investissement en innovation (SQRI<sup>2</sup>), lancée en 2022. En effet, le gouvernement s'y est engagé à « trouver les moyens qui permettront de favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) pour mieux intégrer les différents groupes de la société en science, en recherche et en innovation »<sup>i</sup>, en misant notamment sur le FRQ pour établir des « pistes de solution pour favoriser l'EDI en sciences »<sup>ii</sup>.

## 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 le FRQ :

- L'**équité** renvoie à un traitement juste, visant notamment l'élimination des barrières systémiques qui désavantagent certains groupes. Un traitement équitable tient compte des différentes réalités, présentes ou historiques, dans l'accès aux 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. Le FRQ valorise 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>iii</sup>. En juin 2021, elles étaient d'ailleurs minoritaires parmi les personnes dirigeant les centres et instituts du secteur Santé (5 sur 22), ainsi que les regroupements stratégiques du secteur Nature et technologies (5 sur 36) et du secteur Société et culture (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>iv</sup>.

L'Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire de 2019<sup>v</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>vi</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>vii</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>viii</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>ix</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>x</sup>. Les différences observées entre les hommes et les femmes sont également présentes dans les concours du FRQ, où les femmes sont sous-représentées parmi les responsables des demandes déposées au secteur Nature et technologies, qui couvre les domaines des STIM. De plus, dans les programmes des trois secteurs, 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 des secteurs Santé et Nature et technologies, mais pas au secteur Société et culture, où les femmes demeurent d'ailleurs majoritaires dans les programmes de subventions<sup>xi</sup>. Afin de connaître la représentation d'autres groupes défavorisés dans les programmes du 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>xii</sup>.

La pandémie de COVID-19 ayant amplifié plusieurs inégalités<sup>xiii</sup>, dont certaines dans la communauté de la recherche<sup>xiv</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>xv</sup>. Toutefois, c'est l'ensemble de la communauté qui devrait inclure cet aspect dans les projets qui s'y prêtent.

Le fait de ne pas tenir compte de la diversité dans la méthodologie ou l'interprétation des résultats de recherche peut, dans certains cas, 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>xvi</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>xvii</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>xviii</sup>.

Il est donc souhaitable que les projets de recherche tiennent compte de la diversité humaine, lorsque cela est pertinent – ce qui n'est pas le cas pour toutes les thématiques de recherche. Les personnes candidates doivent d'ailleurs indiquer, dans les formulaires de demandes, si leur projet prend en compte le sexe ou le genre.

## EDI et excellence

Par sa stratégie, le FRQ souhaite renforcer l'excellence de la recherche québécoise en veillant notamment à ce que la façon dont elle est évaluée permette de reconnaître l'excellence dans toute sa diversité, favorisant ainsi l'impact et la qualité de la recherche soutenue. En effet, la diversité « peut approfondir l'apprentissage, améliorer la pensée critique et la résolution de problèmes, et stimuler la créativité et l'innovation »<sup>xix</sup>. Toutefois, la façon dont l'excellence en recherche est définie ou évaluée peut empêcher de reconnaître le talent et le potentiel de certains groupes, limitant ainsi la diversité dans le milieu de la recherche.

## Vision du FRQ en matière d'EDI

---

Le FRQ aspire à un écosystème de recherche dont la force repose notamment sur :

- Des pratiques équitables et inclusives;
- 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 du 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.

**Quatre grands principes** guident l'approche du 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 le 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 membres de la communauté de la recherche qui y défendent depuis longtemps l'EDI. 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.**

Le FRQ a une vision large de la diversité. Celle-ci inclut, sans s'y limiter, le genre, le handicap, l'identité autochtone, l'appartenance à un groupe racisé<sup>1</sup>, 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>xx</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.

**Les principes d'EDI devraient 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 le 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.

---

<sup>1</sup> La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse privilégie les termes « personne racisée » et « groupe racisé » afin de « souligner que, loin de correspondre à une réalité objective, la notion de "race" renvoie à une catégorie essentialisante et stigmatisante assignée par le groupe majoritaire aux minorités issues de sociétés anciennement colonisées ou marquées par l'esclavage. » [Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés](#) (2011), note 4, p. 9.

## Quatre grands objectifs

---

1. Faire de l'EDI des valeurs phares au sein de l'organisation du FRQ
2. Assurer l'équité dans l'accès au financement du FRQ
3. Soutenir la démarche du milieu de la recherche en matière d'EDI
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 du FRQ

Afin de mener à bien son mandat, le FRQ peut compter sur un personnel compétent et dévoué, dont la diversité représente une richesse pour le Fonds. C'est pourquoi il porte une attention particulière à l'EDI dans ses pratiques organisationnelles, particulièrement en matière de ressources humaines. En tant qu'organisme public, le FRQ doit par ailleurs répondre à des attentes gouvernementales quant à la représentation, au sein de son personnel, des groupes ciblés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi du Québec. Le FRQ s'engage donc à collecter ces données auprès des membres de son personnel, afin de pouvoir prendre des décisions éclairées concernant les mesures à mettre en place pour favoriser l'EDI dans le milieu de travail.

Le FRQ veut s'assurer que l'engagement de la haute direction en matière d'EDI se reflète de manière cohérente dans l'ensemble de ses 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 du FRQ.

En plus de son personnel, le FRQ est aidé dans son travail par un conseil d'administration (CA). En 2019, la connaissance des enjeux d'EDI a été ajoutée aux profils de compétences recherchés au sein des membres de CA. Un comité sur l'EDI a de plus été créé en 2020 pour discuter des grandes orientations et des actions du FRQ en cette matière. De plus, bien que les membres du CA soient nommés par le gouvernement, le FRQ augmentera ses efforts en vue de promouvoir des candidatures diversifiées pour les postes qui pourront devenir vacants au cours des prochaines années, en accord avec la Politique favorisant la représentativité de la diversité de la société québécoise au sein des conseils d'administration des sociétés d'État<sup>xxi</sup>.

#### Moyen d'action 1. Offrir au personnel du 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 du 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 du FRQ.

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

- Promouvoir, au sein du conseil d'administration, une plus grande diversité parmi les membres.
- Adapter les budgets du FRQ dédiés à l'EDI en fonction des actions entreprises.
- 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 du FRQ.

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

### Cibles de l'objectif 1

---

- D'ici 2024, se doter d'un plan d'action en matière d'EDI pour l'interne (FRQ en tant que milieu de travail)
- Formation sur l'EDI offerte à 100 % des nouveaux membres du personnel dans leur première année au sein du FRQ

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

L'accès au financement du FRQ passe entre autres par des règles d'admissibilité et un processus d'évaluation équitables. Pour réduire les obstacles auxquels font face certains groupes, les mesures du FRQ sont implantées à travers la révision de ses règles et procédures, plutôt qu'en faisant des exceptions « à la pièce », en réponse à des demandes individuelles. Ceci permet de s'assurer que ces mesures bénéficient à toutes les personnes qui en ont besoin, et non seulement aux personnes qui contactent le FRQ, ce qui serait inéquitable.

Dans le cadre de sa planification stratégique 2018-2022, le FRQ a mis en place des mesures visant à renforcer l'équité, notamment par la sensibilisation des comités aux préjugés involontaires pouvant affecter l'évaluation par les pairs. De plus, il a 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. Ces données sont recueillies et traitées de manière confidentielle et elles ne sont en aucun cas transmises aux comités d'évaluation.

Le FRQ pourra ainsi connaître la représentation de groupes autres que ceux pour lesquels des données étaient déjà disponibles (les femmes et les hommes) parmi les demandes admissibles, recommandées et financées dans chacun de ses programmes. Les taux de succès des personnes appartenant à ces groupes seront de plus comparés à ceux des autres personnes candidates. En accord avec sa *Politique sur la collecte de données sociodémographiques visant à planifier des mesures en matière d'équité, de diversité et d'inclusion*, ces données seront utilisées par le FRQ pour détecter des situations potentiellement inéquitables, planifier des mesures d'amélioration et en suivre l'impact, le cas échéant.

Conformément à la Loi, le FRQ doit se limiter dans son 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, le FRQ se basera 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 le 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>xxii</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>xxiii</sup>. Le FRQ entend 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 le FRQ, par des membres de la communauté de recherche, ou encore, par des organismes externes. Ce moyen d'action s'inscrit dans la volonté exprimée par le gouvernement québécois dans la SQRI<sup>2</sup> « d'encourager la relève des différents groupes de la société (...) à s'orienter vers les carrières en STIM et à mieux les intégrer en science, en recherche et en innovation ».<sup>xxiv</sup>

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

- Réviser les politiques et programmes du 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 le 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 (à partir de 2024)
- 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 la démarche du milieu de la recherche en matière d'EDI

Le milieu québécois de la recherche est 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 matière d'EDI et plusieurs établissements ont mis en place des initiatives inspirantes. En plus d'assurer un accès équitable au financement dans ses propres programmes, le FRQ veut s'assurer de soutenir ce mouvement.

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.

En plus des efforts visant la communauté de la recherche, le FRQ souhaite encourager la prise en compte de la diversité dans les devis de recherche, lorsque cela est pertinent, afin de renforcer la qualité et les impacts de la recherche qu'il finance. En 2018, afin de susciter une réflexion à ce sujet chez les personnes candidates, le FRQ a ajouté à la majorité de ses formulaires une section où celles-ci doivent indiquer si leur projet prend en compte le sexe ou le genre, en accord notamment avec les recommandations de Santé Canada concernant la recherche clinique.<sup>xxv</sup>

La prise en compte de la diversité dans les devis de recherche ne devrait toutefois pas se limiter à la recherche clinique ni aux seules variables du sexe et du genre. En effet, les règles d'éthique de la recherche demandent

une « répartition équitable des risques et des avantages de la recherche », alors que « des groupes sont parfois injustement exclus de la recherche en raison de facteurs comme le genre, la race, l'origine ethnique, l'âge ou un handicap ».xxvi De plus, au-delà du choix des analyses ou des participantes et participants, les principes d'EDI devraient également guider la façon dont la recherche est menée et dont les résultats sont partagés, particulièrement lorsque des populations vulnérables ou marginalisées sont concernées.

Le FRQ sait que la prise en compte de la diversité dans les devis de recherche ne s'applique pas à l'ensemble des thématiques ou des projets de recherche, mais encourage les responsables des demandes à y réfléchir lors de l'élaboration d'une proposition de recherche. Cela dit, il importe de rappeler ici que le FRQ n'oriente en aucun cas et d'aucune façon la recherche proposée ou le choix des thématiques dans ses programmes réguliers.<sup>2</sup> Un projet qui se prête à la prise en compte de la diversité n'aura ni plus ni moins de chances d'y être financé que les projets dont les thématiques ne s'y prêtent pas.

Une vision diversifiée et inclusive de l'excellence est nécessaire afin de mieux reconnaître les parcours diversifiés et d'ainsi pouvoir atteindre le plein potentiel de l'écosystème de recherche. À cet effet, le FRQ a 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 le FRQ sera essentielle.

#### Moyen d'action 5. Encourager la communauté de la recherche à tenir compte de l'EDI dans toutes les facettes de la recherche

- Encourager les regroupements soutenus par le FRQ à mettre en place des actions visant à favoriser l'EDI en recherche, notamment dans la formation de la relève.
- Encourager la prise en compte de la diversité dans les devis de recherche où cela est pertinent.
- Documenter les actions mises en place par les regroupements 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

- Travailler en collaboration avec les établissements d'enseignement supérieur dans l'actualisation de la notion d'excellence en recherche.
- Poursuivre la révision des critères, indicateurs et grilles d'évaluation des programmes du FRQ pour que ceux-ci permettent de mieux tenir compte des profils et des parcours diversifiés en recherche.
- Sensibiliser la communauté, le personnel du FRQ, les membres des comités d'évaluation et les conseillères et conseillers scientifiques pour s'assurer d'une bonne adhésion aux changements qui seront apportés au sein du FRQ.

#### 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 du 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 du FRQ pour promouvoir les concepts d'EDI auprès d'organismes partenaires ou collaborateurs.

---

<sup>2</sup> Les programmes réguliers servent au financement de la recherche libre, alors que certains programmes ou concours ponctuels ou en partenariat ciblent des thématiques de recherche spécifiques.

### Cibles de l'objectif 3

---

- 80 % des regroupements de recherche soutenus par le FRQ rapportant des actions concrètes mises en place pour favoriser l'EDI d'ici 2026
- 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. Le FRQ entend ainsi soutenir la recherche pouvant contribuer à l'avancement des connaissances en matière d'EDI.

De plus, le FRQ compte faire appel à des comités consultatifs regroupant des expertises variées en matière d'EDI, celles-ci pouvant être liées à la recherche ou au savoir expérientiel. Le mandat de ces comités sera d'émettre des avis sur divers enjeux et de conseiller le FRQ dans la mise en œuvre de sa 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. Le FRQ souhaite donc que ses 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 le FRQ feront l'objet d'un suivi afin d'en évaluer l'efficacité et de les ajuster au besoin. Le Fonds espère que des membres de la communauté de la recherche pourront l'appuyer dans cette démarche.

Enfin, le FRQ continuera 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 des comités consultatifs qui conseilleront le FRQ dans la mise en œuvre de sa stratégie en matière d'EDI.

### Moyen d'action 9. Utiliser la démarche du 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 membres de la communauté de la recherche souhaitant étudier la mise en œuvre et les impacts de la stratégie du 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 2024
- Diffusion d'un bilan de mi-parcours de la stratégie

## Plan de mise en œuvre

Ce plan est appelé à évoluer, puisque le FRQ entend demeurer agile et flexible 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 du FRQ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place d'un plan d'action en matière d'EDI pour l'interne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en œuvre du plan d'action EDI pour l'interne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poursuite de la mise en œuvre du plan d'action EDI pour l'interne</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>Mise en place de mesures pour renforcer l'équité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consultation des groupes sous-représentés</li> <li>Poursuite ou révision des mesures pour renforcer l'équité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suivi des mesures mises en place</li> <li>Poursuite ou révision des mesures pour renforcer l'équité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bilan des mesures pour renforcer l'équité</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 secteur Nature et technologies</li> <li>Bonifier l'information sur l'EDI diffusée auprès de la communauté</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exigence EDI pour les regroupements du secteur Santé</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 secteur Société et culture</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Révision des critères et grilles d'évaluation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actions concrètes pour l'EDI dans 80 % des regroupements</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>Diffusion d'un rapport sur les pratiques en EDI dans des organismes subventionnaires</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> <li>Diffusion d'un bilan de mi-parcours de la Stratégie</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> </ul>				

## Notes et références

- <sup>i</sup> Gouvernement du Québec (2022). [Stratégie québécoise de recherche et d'investissement en innovation 2022-2027](#), p. 22.
- <sup>ii</sup> Ibid. p. 59
- <sup>iii</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>iv</sup> Smith, Malinda S. (2019). [The Diversity Gap in 2019](#).
- <sup>v</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>vi</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>vii</sup> National Science Foundation. [Survey of Earned Doctorates](#) (2019).
- <sup>viii</sup> Henry, F. et al. (2017). *The Equity Myth: Racialization and Indigeneity at Canadian Universities*.
- <sup>ix</sup> Hughes, B. E. (2018). [Coming out in STEM: Factors affecting retention of sexual minority STEM students](#). *Science Advances*, 4(3), eaa06373.
- <sup>x</sup> Comité de coordination de la recherche au Canada. [Mobiliser la recherche canadienne : Rapport d'étape 2019-2020](#).
- <sup>xi</sup> Rapports annuels 2022-2023 du FRQNT, du FRQS et du FRQSC
- <sup>xii</sup> Statistique Canada. [Tableau 37-10-0169-01 Traitement injuste, discrimination ou harcèlement parmi le corps professoral et les chercheurs au niveau postsecondaire](#).
- <sup>xiii</sup> OXFAM (2021). [Le virus des inégalités](#).
- <sup>xiv</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>xv</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>xvi</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>xvii</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>xviii</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>xix</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>xx</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>xxi</sup> Gouvernement du Québec (2023). [Secrétariat aux emplois supérieurs \(gouv.qc.ca\)](#).
- <sup>xxii</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>xxiii</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.
- <sup>xxiv</sup> Gouvernement du Québec (2022). [Stratégie québécoise de recherche et d'investissement en innovation 2022-2027](#), p. 59.
- <sup>xxv</sup> Gouvernement du Canada (2013). [Document d'orientation : Considérations relatives à l'inclusion des femmes dans les essais cliniques et à l'analyse des données selon le sexe](#).
- <sup>xxvi</sup> Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, Instituts de recherche en santé du Canada (2022). [Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains](#), p. 74 et 75.