

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

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.

Dans leurs plans stratégiques 2018-2022, les Fonds de recherche du Québec se sont engagés à renforcer la prise en compte des principes d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) en recherche. Un des objectifs stratégiques du Fonds de recherche du Québec – Nature et technologies (FRQNT) vise d'ailleurs spécifiquement à encourager la diversité et l'inclusion au sein de la communauté scientifique.

Il importe de contrer le mythe que l'équité et l'inclusion 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 leurs origines ethnoculturelles, de leur orientation sexuelle ou d'une situation de handicap, 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 performances³.

Le FRQNT considère que les efforts pour l'ÉDI contribuent à renforcer le milieu de la recherche et doivent donc être reconnus lorsque l'on évalue les chercheurs et chercheuses, les équipes et les regroupements de recherche. À compter des concours de l'automne 2020, la prise en compte des principes d'ÉDI fera partie, non plus seulement des indicateurs, mais bien des critères d'évaluation dans l'ensemble des programmes réguliers de subventions du FRQNT.

Ainsi, il y aura désormais des points accordés spécifiquement pour les efforts mis en place par les personnes candidates pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion. Nous vous invitons à consulter les règles de programme pour connaître l'ensemble des critères d'évaluation.

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

L'équité réfère 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 de permettre à toutes les personnes de bénéficier des mêmes opportunités en matière de promotion et de soutien à la recherche.

La diversité réfère à la présence au sein de l'écosystème de la recherche 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 réfère à la mise en place de pratiques permettant à l'ensemble des membres de la communauté de la recherche d'être et de se sentir valorisés, soutenus et respectés, en portant une attention particulière aux groupes sous-représentés.

Quelles sont les attentes du FRQNT quant aux critères sur l'ÉDI?

Le FRQNT ne souhaite pas connaître le nombre de femmes ou de personnes de minorités visibles, par exemple, qui font partie d'une équipe ou qui sont encadrées par la personne candidate, ce type de comptabilisation pouvant encourager l'instrumentalisation (*tokenism*) des personnes issues des groupes sous-représentés. De plus, la présence des groupes sous-représentés peut varier largement d'un domaine de recherche à un autre, et une plus grande diversité ne reflète pas nécessairement une plus grande inclusion ou plus d'équité.

Les candidats et candidates 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. Ces **actions concrètes posées ou planifiées** peuvent par exemple viser à réduire l'influence des biais dans les procédures de recrutement ou d'attribution de soutien financier à la relève; ou à rendre des colloques ou autres événements scientifiques plus inclusifs (p. ex., accessibilité, diversité des personnes invitées, accommodements pour les parents de jeunes enfants).

D'autres actions peuvent viser à augmenter la diversité dans un domaine, un établissement ou une équipe, par exemple des activités scientifiques auprès de jeunes provenant des groupes sous-représentés. L'organisation ou la participation à des activités visant à développer des connaissances et des compétences liées à l'ÉDI font également partie des bonnes pratiques. Il est à noter que les efforts décrits dans cette section doivent être ceux des candidates et candidats, et non ceux de leur établissement (p. ex., existence d'une politique institutionnelle en ÉDI), à moins qu'ils y aient contribué personnellement.

Ce ne sont ici que quelques exemples. Les candidats et candidates 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 « 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](#), pourra vous être utile dans cette réflexion.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter la [page Web du FRQNT portant sur l'équité, la diversité et l'inclusion](#) ou communiquer avec [Fanny Eugène](#), Conseillère stratégique – Équité, diversité et inclusion.

Ressources additionnelles

- Formation et ressources en équité, diversité et inclusion de la Chaire pour les femmes en science et en génie au Québec : <http://cfsq.espaceweb.usherbrooke.ca/formation-en-equite-diversite-et-inclusion/>
- 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

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 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.