

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

(Cliquer ici pour les [lignes directrices spécifiques au programme Regroupements stratégiques](#))

### 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, sont encore sous-représentées en sciences naturelles, mathématiques et génie, une situation qui s'intensifie avec l'avancée en carrière, notamment dans les postes décisionnels<sup>1</sup>. Une plus grande participation des femmes dans les carrières en sciences, en technologie, en ingénierie et en mathématiques fait d'ailleurs partie des objectifs de la *Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation* et de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*. Les Autochtones et les personnes racisées<sup>2</sup> 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>3</sup>.

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 en recherche. De plus, un des objectifs stratégiques du Fonds de recherche du Québec – Nature et technologies (FRQNT) vise 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 performances<sup>4</sup>.

Le FRQNT considère que les efforts pour l'équité, la diversité et l'inclusion contribuent à renforcer les milieux de recherche et de formation et doivent donc être reconnus lorsque l'on évalue la qualité de ces milieux. Ainsi, le FRQNT a ajouté, en 2018-2019, un indicateur sur l'équité, la diversité et l'inclusion à l'évaluation de ses regroupements stratégiques (voir les [lignes directrices spécifiques au programme Regroupements stratégiques du FRQNT](#)). À compter des concours de l'automne 2019, la prise en compte de l'équité, la diversité et l'inclusion fera désormais partie intégrante des indicateurs utilisés pour l'évaluation des demandes dans tous les autres programmes réguliers de subvention du FRQNT (Établissement de la relève professorale, Programme de la recherche collégiale, Projet de recherche en équipe, Projet de recherche orientée en partenariat).

### Description des indicateurs

Les candidats et candidates seront évalués sur les efforts mis en place afin d'offrir un encadrement équitable et inclusif et pour attirer une relève diversifiée. Il ne s'agit pas ici de connaître, par exemple, le nombre de femmes ou de personnes de minorités visibles qui sont encadrées par la personne candidate. La présence des groupes sous-représentés peut varier largement d'un domaine de recherche à un autre, et une plus grande diversité ne reflète donc pas nécessairement une plus grande inclusion ou équité.

Les chercheurs et chercheuses doivent plutôt décrire leurs pratiques favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion, par exemple dans le processus de recrutement, le mentorat, l'organisation de colloques ou d'activités scientifiques, ou l'attribution de soutien financier. Il est à noter que ceci ne constitue pas une liste exhaustive : les candidats et candidates sont encouragés à faire valoir l'ensemble de leurs efforts à cet égard. Ces efforts ne devraient pas simplement viser une plus grande diversité, mais devraient aussi viser à créer des milieux de formation inclusifs et équitables, où le climat et la culture permettent à tous et toutes de se sentir respectés.

Nous vous invitons à consulter les règles de chacun des programmes pour en connaître les indicateurs spécifiques. Pour toute information supplémentaire, vous pouvez consulter la [page Web du FRQNT portant sur l'équité, la diversité et l'inclusion](#) ou communiquer avec [Fanny Eugène](#), conseillère stratégique, responsable des questions d'équité, diversité et inclusion.

### Ressources additionnelles

- Rapport du Gender Summit 11 d'Amérique du Nord, coorganisé par le FRQNT, le CRSNG et Portia Ltd : [https://www.gender-summit.com/portia\\_web/assets/GS11NA\\_REPORT\\_FR.pdf](https://www.gender-summit.com/portia_web/assets/GS11NA_REPORT_FR.pdf)
- Feuillet à télécharger sur la diversité des genres de la Chaire pour les femmes en science et en génie au Québec : <http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/feuillet-sur-la-diversite-des-genres/>
- 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](http://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/EDI/Guide_for_Applicants_FR.pdf)

---

<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> Le terme *racisé* indique la nature socialement construite du concept de « race ». On utilise souvent l'expression *minorités visibles* pour parler des minorités racisées, c'est-à-dire des groupes qui sont la cible de discrimination raciale.

<sup>3</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>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.