

Lignes directrices sur la prise en compte de l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'évaluation des regroupements stratégiques

Pourquoi le FRQNT a-t-il ajouté un indicateur sur l'équité, la diversité et l'inclusion aux critères d'évaluation des regroupements stratégiques?

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 (SNG), une situation qui s'intensifie avec l'avancée en carrière, notamment dans les postes décisionnels¹. 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 racisées² 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 genre³.

Dans le cadre de leurs nouvelles planifications 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 dans l'évaluation scientifique. De plus, un des objectifs stratégiques du Fonds de recherche du Québec – Nature et technologies (FRQNT) est d'encourager la diversité et l'inclusion au sein de la communauté scientifique, notamment par des initiatives visant à inciter les milieux de recherche à mettre en place des mesures favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion.

La diversité en recherche n'est pas seulement une question d'équité, mais bien une question d'excellence de la recherche que nous soutenons. Il importe de contrer le mythe que l'équité est en opposition avec l'excellence. Lorsque nos choix sont influencés par des biais implicites, ils ne sont plus basés sur la recherche de l'excellence. Au contraire, en s'attaquant aux préjugés et aux barrières systémiques auxquels font face des individus simplement en raison de leur genre, de leurs origines ethnoculturelles, 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, que ce soit en entreprise⁴ ou en recherche⁵. Par ailleurs, au sein d'un milieu de formation comme un regroupement stratégique, la diversité au sein du corps professoral permet d'offrir un plus grand éventail de modèles pour la relève.

Le soutien aux regroupements stratégiques représente 30 % des investissements du FRQNT et joue donc un rôle important dans la mise en œuvre de la mission et de la vision du FRQNT. Les regroupements se doivent donc d'offrir des milieux de travail et de formation équitables et inclusifs, où tous et toutes se sentent accueillis, soutenus et respectés.

Comment le FRQNT évaluera-t-il cet indicateur?

Le but de cette nouvelle mesure n'est pas d'imposer des quotas aux regroupements. Le FRQNT ne s'attend pas, par exemple, à ce que tous les regroupements atteignent la parité hommes-femmes dans leur composition. En ajoutant cet indicateur, le FRQNT souhaite plutôt amener les regroupements à examiner

leur composition et leurs pratiques, et à mettre en place des mesures d'amélioration. Le FRQNT s'attend à ce que les regroupements qu'il soutient fassent des efforts pour s'assurer d'être des milieux de travail et de formation équitables, diversifiés et inclusifs.

Les regroupements stratégiques doivent démontrer les efforts mis en place pour que leur composition reflète la diversité présente dans leur domaine de recherche et dans leur communauté, par exemple dans le recrutement du personnel ou des nouveaux membres. Les efforts des regroupements ne doivent pas se limiter à leur composition, mais doivent, de façon plus large, viser à créer des milieux inclusifs et équitables pour tous et toutes, où le climat et la culture permettent à l'ensemble des membres de se sentir respectés. Comme précisé dans les règles du programme, ces efforts seront évalués en lien avec la qualité du regroupement, l'organisation et la gestion, ainsi que la qualité du milieu de formation.

Ainsi, le comité d'évaluation sera appelé à se pencher sur les politiques et mesures en place, de même que sur les plans d'équité, de diversité et d'inclusion des regroupements ou des établissements auxquels ils sont rattachés. De plus, les regroupements devront démontrer comment leurs politiques et leurs pratiques favorisent l'équité, la diversité et l'inclusion, par exemple dans le processus d'embauche, la sélection du comité d'orientation, l'attribution de soutien financier, l'organisation de colloques ou autres activités scientifiques, ou encore l'accès au mentorat. Il est à noter que ceci ne constitue pas une liste exhaustive : les regroupements sont encouragés à faire valoir l'ensemble de leurs efforts envers l'équité, la diversité et l'inclusion.

Pour toute information supplémentaire, vous pouvez 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
- Feuillet à télécharger sur la diversité des genres de la Chaire pour les femmes en science et en génie au Québec : <http://cfsq.espaceweb.usherbrooke.ca/feuillet-sur-la-diversite-des-genres/>
- Présentation du CRSNG – Renforcer l'excellence en recherche grâce à l'équité, à la diversité et à l'inclusion : http://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/EDI/EDIPresentation_FR.pdf
- 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

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 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.

³ Freeman, J. (2018). [LGBTQ scientists are still left out](#), *Nature*, 559, 27-28.

⁴ Hunt V., Layton D. et Prince S. (2015). [Diversity Matters](#), McKinsey & Company.

⁵ Nielsen, M. W et al. (2017). [Gender diversity leads to better science](#), *PNAS*, 114 (8), 1740-1742.