

Lignes directrices sur la prise en compte de l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'évaluation des 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 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 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 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 décisions sont influencées par des biais, elles ne sont plus basées 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 performances⁴. 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 environ 30 % des investissements du FRQNT chaque année 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. Ainsi, depuis le concours de l'automne 2018, l'évaluation des regroupements stratégiques comprend un indicateur sur les efforts mis en place pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion.

Comment cet indicateur est-il évalué?

Le but de cette 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. La présence des groupes sous-représentés peut varier largement d'un domaine de recherche à un autre, et une

plus grande diversité au sein d'un regroupement ne reflète pas nécessairement une plus grande inclusion ou équité. En ajoutant cet indicateur, le FRQNT souhaite plutôt amener les regroupements à examiner 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 actions et les mesures mises en place pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion au sein du regroupement et dans leur domaine de recherche. Les efforts des regroupements ne doivent pas se limiter à diversifier 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. Ces efforts sont 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, plans d'action et mesures mises en place, en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion. De plus, les regroupements devront démontrer comment leurs politiques et leurs pratiques favorisent l'équité, la diversité et l'inclusion, par exemple dans leur gouvernance, le soutien au personnel, l'attribution de soutien financier, l'organisation de colloques ou autres activités scientifiques, ou encore le 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 en recherche.

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 les FRQ, 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://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

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 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.

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.