

L'ÉDI DANS UNE DEMANDE DE SUBVENTION À LA DÉCOUVERTE DU CRSNG

FOIRE AUX QUESTIONS FRÉQUENTES

Version 1, juin 2021

CONTENU

Cette foire aux questions fréquentes a été rédigée dans l'intention de soutenir les personnes rédigeant des demandes de subvention à la découverte du CRSNG. Elle concerne plus particulièrement la prise en compte et l'intégration de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI).

QUESTIONS GÉNÉRALES

- Q1.** Peut-on avoir des exemples de « bons paragraphes ÉDI »?..... 4
- Q2.** Peut-on avoir des lignes directrices pour intégrer l'ÉDI dans une demande de subvention à la découverte?..... 4
- Q3.** Mon sujet de recherche n'a pas de lien avec l'ÉDI. Pourquoi dois-je aborder l'ÉDI dans ma demande de subvention?..... 6
- Q4.** Dois-je utiliser un style de rédaction qui inclut autant le féminin que le masculin?..... 6
- Q5.** Comment peut-on concilier la performance et l'excellence avec l'ÉDI? 7

QUESTIONS PORTANT SUR LA FORMATION DE PERSONNEL HAUTEMENT QUALIFIÉ (PHQ)

Q6. Qu'est-ce qu'une équipe diversifiée?	8
Q7. Devrais-je énumérer les groupes représentés dans mon équipe?	8
Q8. Devrais-je me donner des cibles à atteindre?	9
Q9. Une personne sélectionnée dans une équipe de recherche et faisant partie d'un groupe désigné peut avoir le sentiment d'avoir été choisie pour son identité plutôt que pour ses compétences. La communauté d'accueil peut aussi avoir ce sentiment. Que faire pour éviter cette situation?	9
Q10. Mon équipe est déjà diversifiée; que puis-je faire de plus?	9
Q11. Dans la mise en place d'une approche ou d'un « plan d'action » pour le recrutement d'une équipe de recherche diversifiée, ai-je une obligation de résultat?	10
Q12. Dans mon domaine de recherche, certains groupes sont sous-représentés (p. ex., les femmes forment 15 % de la communauté étudiante). Je vois difficilement comment mon équipe pourrait avoir la même représentation que la population canadienne (p. ex., 50 % de femmes). Dois-je m'inquiéter?	10
Q13. Dans mon approche ou mon plan d'action, dois-je prendre en considération chacun des groupes désignés (femmes, minorités visibles, peuples autochtones, personnes en situation de handicap)?	10
Q14. Je fais des travaux « sur le terrain ». Dois-je prendre en considération les personnes à mobilité réduite?	11
Q15. Est-ce que la diversité des genres concerne seulement les femmes?	11
Q16. On recommande de décrire les défis ou les obstacles au recrutement d'une équipe diversifiée ainsi qu'à la mise en place de processus équitables et d'un milieu inclusif. Comment puis-je faire un état des lieux par rapport à mon équipe de recherche ou à mon domaine de recherche?	11
Q17. Dans mon texte, si j'explique quelques activités concrètes que je réalise en matière d'ÉDI, est-ce suffisant?	13
Q18. Mon impression est que tous les textes se ressembleront. Pourquoi donc ne pas accepter des textes génériques?	13
Q19. L'intégration de l'ÉDI dans la formation de PHQ mène à une évaluation subjective, car il n'y a pas d'autres données quantitatives que celles relatives à la démographie. Comment l'ÉDI sera-t-elle évaluée?	13
Q20. Quels sont les pièges les plus communs qui affaiblissent une section sur l'ÉDI au premier regard de l'évaluateur ou de l'évaluatrice?	14

QUESTIONS À PROPOS DE LA PROPOSITION DE RECHERCHE

- Q21.** Quelle est la différence entre sexe et genre? 15
- Q22.** Aborder l'ÉDI dans la proposition prend de l'espace au détriment de l'argumentaire scientifique. Pourquoi est-ce pertinent? 15
- Q23.** Est-ce qu'il y a des pièges à éviter en lien avec la proposition de recherche? 16

QUESTIONS À PROPOS DU BUDGET

- Q24.** Tenir compte de l'ÉDI dans mon programme de recherche représente des coûts financiers (p. ex., déplacement de personnes à mobilité réduite, augmentation de l'échantillon et du nombre de prototypes). Le financement sera-t-il ajusté en conséquence? 17
- Q25.** Est-ce que le CRSNG offre des mesures de soutien financier en lien avec les congés parentaux du personnel hautement qualifié? 17

QUESTIONS SUR L'ÉVALUATION DES DEMANDES

- Q26.** Est-ce que l'ÉDI est vraiment évalué dans les demandes de subvention? 18
- Q27.** Quelle formation en ÉDI reçoivent les membres des comités d'évaluation? 18
- Q28.** Les scientifiques externes ne sont pas nécessairement formés à l'ÉDI. Comment leur évaluation est-elle prise en considération? 18

SOURCES 19

AUTRES RESSOURCES 20



QUESTIONS GÉNÉRALES

¹ Les expressions ACS+ et ACSG+ peuvent être considérées comme des synonymes. L'analyse comparative fondée sur le sexe et le genre (ACSG) est utilisée dans le domaine de la santé pour souligner l'importance du sexe comme variable biologique.

² Au Canada, les termes ACS+ et ACSG+ sont utilisés, alors qu'au Québec, on a plutôt recours à plutôt l'expression « analyse différenciée selon le sexe plus (ADS+) ».

Q1. Peut-on avoir des exemples de « bons paragraphes ÉDI »?

NON. Les exemples de bons paragraphes peuvent avoir un effet positif, comme un effet négatif. Certes, ils peuvent aider à mieux comprendre les attentes de l'organisme subventionnaire. Toutefois, ils peuvent aussi concentrer les idées selon les directions exposées dans les exemples. Ceci irait à l'encontre de ce qui est recherché par les organismes subventionnaires, soit des approches ou des plans d'action développés sur mesure pour chaque équipe et programme de recherche en fonction des défis qui leur sont propres.

Q2. Peut-on avoir des lignes directrices pour intégrer l'ÉDI dans une demande de subvention à la découverte?

OUI. Voici quelques pistes pour chacune des sections que l'on retrouve dans les demandes de subvention à la découverte du CRSNG.

Section « Proposition de recherche » :

1. Évaluer si considérer ou ne pas considérer la diversité des populations dans ses recherches pourrait avoir un effet sur les résultats ou les retombées. Pour ce faire, réaliser une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)^{1,2} :
 - Si l'ACS+ révèle qu'il n'est pas nécessaire de considérer la diversité de la population dans le projet, l'expliquer. Il est à noter que le fait qu'il n'y ait pas d'études ayant examiné cette question n'est pas une raison suffisante pour justifier de ne pas prendre en compte la diversité de la population.
 - Si l'ACS+ révèle que la diversité de la population doit être considérée dans le projet, continuer au point 2.
2. Réfléchir à l'adaptation de sa méthodologie :
 - de recrutement des personnes participantes;
 - de choix de types cellulaires (et du sexe des cellules utilisées);
 - de recherche;
 - d'analyse des résultats;
 - de diffusion des résultats;
 - de démonstration ou d'infirmer l'effet du sexe et/ou du genre sur la problématique étudiée.
3. Écrire les raisons expliquant la manière dont la diversité a été prise en compte.
4. Décrire la façon dont le plan de recherche tiendra compte de la diversité.

Section « Philosophie de formation de personnel hautement qualifié » :

1. Décrire les défis ou les obstacles propres à son équipe, son programme de recherche ou son établissement pour le recrutement d'une équipe diversifiée **et la mise en place de processus équitables et d'un milieu inclusif;**
2. Décrire son plan d'action pour surmonter ces défis et ces obstacles;
3. Inclure des exemples concrets d'actions qui seront mis en place pour des défis spécifiques rencontrés.

³ Ce document reprend les termes utilisés tels quels par le CRSNG. Il est à noter que l'organisme ne fait pas appel à la féminisation ni à la rédaction épiciène.

Section « Contribution antérieure à la formation de personnel hautement qualifié » :

1. Indiquer et expliquer ses bons coups en matière d'ÉDI, par exemple :
 - Actions réalisées pour l'obtention d'une équipe diversifiée, s'il y a lieu (p. ex., vocabulaire non genré dans le texte de l'affichage);
 - Le développement de processus équitables (p. ex., évaluation des candidatures, distribution des responsabilités);
 - La mise en place d'actions favorisant l'inclusion des membres de son équipe (p. ex., création d'un milieu psychologiquement sécuritaire).
2. Inclure des exemples précis.

Section « Excellence du chercheur »³:

1. Promotion de l'ÉDI en recherche :
 - Décrire ses contributions à la promotion de l'ÉDI en recherche;
 - Donner des exemples précis de contributions.
2. Pour la prise en compte des interruptions de carrière (congé parental, congé de maladie, proche aidance, etc.) :
 - Décrire clairement l'interruption (type d'interruption, période exacte, interruption complète ou partielle) sans donner de détails personnels;
 - Quantifier le retard causé sur la recherche;
 - Ne pas hésiter à contacter le CRSNG pour avoir des conseils.

POUR AVOIR DE L'INFORMATION SUR LE SEXE ET LE GENRE ET POUR APPRENDRE COMMENT LES INTÉGRER À LA RECHERCHE :

- > *Comment intégrer le sexe et le genre à la recherche* des Instituts de recherche en santé du Canada :
<https://cihr-irsc.gc.ca/f/50836.html>
- > *Guide pour la recherche en ACS+* du Gouvernement du Canada :
<https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/analyse-comparative-entre-sexes-plus/ressources/guide-recherche.html>
- > Feuille *Considérer la diversité de la population dans sa recherche : introduction à l'ACS+ et l'ADS+* :
<http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/outils-pour-ledi-en-recherche/>
- > Site Internet *Gendered Innovations*, page *Methods of Sex and Gender Analysis* :
<http://genderedinnovations.stanford.edu/methods-sex-and-gender-analysis.html>

Q3. Mon sujet de recherche n'a pas de lien avec l'ÉDI. Pourquoi dois-je aborder l'ÉDI dans ma demande à la découverte?

La réponse à cette question comporte deux volets en fonction des sections que l'on retrouve dans les demandes de subvention à la découverte du CRSNG.

1. **Section « Proposition de recherche »** : Si l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) ne fait pas ressortir la nécessité de considérer la diversité dans un programme de recherche, il suffit de l'expliquer.
2. **Section « Philosophie de formation de personnel hautement qualifié »** : L'intégration de pratiques inclusives et équitables dans la gestion des équipes et la formation de personnel hautement qualifié ainsi que la diversité dans la composition des équipes de recherche sont prioritaires pour le CRSNG. Diverses raisons expliquent le caractère essentiel de ces actions, par exemple l'accroissement du bassin de talents, la diversification des modèles ainsi que l'élargissement des points de vue et des préoccupations.

Q4. Dois-je utiliser un style de rédaction qui inclut autant le féminin que le masculin?

La réponse à cette question n'est pas tranchée, mais est plutôt nuancée. Voici quelques points à considérer dans la réflexion d'opter ou non pour **la rédaction épïcène** ou **inclusive** :

1. L'utilisation de la rédaction épïcène ou inclusive est, en soi, une pratique fondée sur les valeurs d'ÉDI. Elle démontre donc un effort de la part du chercheur ou de la chercheuse pour inclure l'ÉDI dans son programme.
2. Dans la langue française, la rédaction épïcène ou inclusive peut allonger le texte et le rendre plus lourd si elle est mal maîtrisée. Toutefois, dans un espace restreint, il est possible d'utiliser les doublets abrégés, par exemple : directeur(-trice) ou étudiant[e]. Selon l'Office québécois de la langue française :

L'utilisation des doublets abrégés est cependant acceptable dans les contextes où l'espace est restreint (par exemple, les tableaux, les formulaires, les publications dans des plateformes de microblogage) ainsi que dans les écrits de style télégraphique. En effet, la rédaction épïcène s'avère trop souvent mise de côté au profit du masculin générique par manque d'espace. Conséquemment, l'emploi des doublets abrégés dans certains contextes peut favoriser la féminisation d'un plus grand nombre d'écrits.

(Arbour & de Nayves, 2018, p. 31)

3. Les formes tronquées telles que les doublets abrégés alourdissent elles aussi les textes et créent des obstacles qui altèrent la compréhension de certaines personnes (p. ex., personnes malvoyantes ou dyslexiques). C'est pourquoi il est recommandé de limiter son utilisation aux contextes mentionnés précédemment.

« La **rédaction épïcène** vise à représenter équitablement les femmes et les hommes. La **rédaction inclusive** va plus loin en se voulant neutre afin d'éviter toute discrimination dans les écrits, basée sur la binarité de sexe ou de genre » (Université de Sherbrooke, 2020, premier paragraphe).

Ci-dessous, la même idée est présentée sous trois formes de rédaction, soit standard, épïcène et inclusive :

- > Les **étudiants** de mon équipe ont accès à des équipements de pointes...
- > Les **étudiants** et **étudiantes** de mon équipe ont accès à des équipements de pointes...
- > Les **membres** de mon équipe ont accès à des équipements de pointes...

Pour des conseils, voir le *Guide de rédaction inclusive en sciences* :

https://www.usherbrooke.ca/sciences/fileadmin/sites/sciences/documents/Faculte/EDI/FacSciences_guide_de_redaction_inclusif_web.pdf

Q5. Comment peut-on concilier la performance et l'excellence avec l'ÉDI?

La recherche a permis d'observer plusieurs avantages potentiels à la diversité (p. ex., diminution de la pensée de groupe, accroissement de l'innovation et de la performance, diversité de préoccupations).

Il est aussi reconnu qu'avoir des processus plus équitables et des milieux plus inclusifs aident à diminuer les défis rencontrés par les membres d'équipes de recherche, notamment par les personnes appartenant à un ou plusieurs groupes désignés (p. ex., harcèlement, les environnements hostiles, les difficultés de communication, les biais inconscients et implicites, la présomption de linéarité dans les carrières en recherche).

Ceci permet aux trois organismes subventionnaires de la recherche au Canada d'énoncer :

Le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada et les Instituts de recherche en santé du Canada sont déterminés à appuyer l'excellence en recherche et la formation des chercheurs et des chercheuses d'aujourd'hui et de demain. La création d'un milieu de la recherche équitable, diversifié et inclusif au Canada est essentielle à la conduite de travaux de recherche inédits, de qualité exceptionnelle et susceptibles de générer des retombées, qui permettent d'approfondir les connaissances et de résoudre des problèmes locaux, nationaux et mondiaux.

(CRSNG, s. d.-a, Énoncé des trois organismes sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI))

De ce point de vue, l'ÉDI n'est pas incompatible avec l'excellence, mais y est plutôt favorable. Cependant, des changements de culture et de pratiques doivent être mis en œuvre pour y arriver. Notamment, le CRSNG adapte ses critères d'évaluation pour les subventions à la découverte (p. ex., Excellence du chercheur - reconnaissance des contributions à la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans les activités de recherche; - reconnaissance des interruptions de carrière). Il offre aussi des suppléments de bourse pour les congés parentaux. De même, le CRSNG vise entre autres à ce que les chercheurs et chercheuses démontrent de la proactivité, sortent des réseaux habituels de recrutement, rendent leurs milieux de recherche plus inclusifs.

Le CRSNG perçoit l'ÉDI comme un moyen d'augmenter l'excellence collective.



QUESTIONS PORTANT SUR LA FORMATION DU PERSONNEL HAUTEMENT QUALIFIÉ

Q6. Qu'est-ce qu'une équipe diversifiée?

Une équipe peut être diversifiée du point de vue identitaire et du point de vue disciplinaire.

1. La **diversité identitaire** se réfère aux caractéristiques individuelles des membres de l'équipe : sexe, genre, culture, origine, langue, âge, milieu socio-économique, etc.
2. La **diversité disciplinaire** se réfère à la formation et à l'expertise des membres de l'équipe : génie mécanique, psychologie, marketing, photonique, didactique de la technologie, etc.

À noter que les organismes subventionnaires fédéraux et provinciaux font souvent référence aux **groupes désignés** en ce qui concerne la diversité. Il s'agit de groupes de personnes marginalisées ou sous représentées qui font face à des obstacles persistants en matière d'emploi. Au Canada, les groupes désignés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi sont les femmes, les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap et les minorités visibles. Au Québec s'ajoutent les minorités ethniques, soit les personnes, autres que les Autochtones et les membres d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.

Il faut toutefois se rappeler que la diversité ne fait pas uniquement référence aux groupes désignés.

⁴ Instrumentaliser signifie « Considérer quelqu'un, quelque chose comme un simple instrument, sous un angle utilitaire » (Larousse, s. d.). En anglais, on utilise *tokenism* quand on fait référence à l'instrumentalisation. Dans le contexte de l'ÉDI, l'utilisation de données démographiques pourrait faire en sorte que des personnes sentent qu'elles font partie de l'équipe seulement pour atteindre des quotas.

Q7. Devrais-je énumérer les groupes représentés dans mon équipe?

NON. Par souci de confidentialité et pour éviter d'instrumentaliser⁴ les membres d'une équipe de recherche (ou qu'ils et elles se se sentent instrumentalisés), il est préférable de ne pas préciser les données démographiques. Il est plutôt recommandé de décrire : 1) les défis ou les obstacles au recrutement d'une équipe diversifiée ainsi qu'à la mise en place de processus équitables et d'un milieu inclusif et 2) le plan d'action adapté à l'équipe de recherche pour surmonter ces défis et ces obstacles. De plus, les comités évaluateurs ne jugent pas la composition de l'équipe, mais plutôt les processus mis en place pour favoriser la diversité.

NOTES :

- > Pour les mêmes raisons, il n'est pas recommandé d'utiliser un questionnaire d'auto-identification pour son équipe de recherche.
- > De plus, la signature de l'annexe D du Formulaire 100 : *Communication de renseignements personnels au CRSNG au sujet du personnel hautement qualifié (PHQ)* ne permet pas divulguer les données démographiques du signataire. La signature de ce document autorise seulement la déclaration du nom, du type de formation de PHQ, du statut de la formation (en cours ou terminée), de la période de supervision ou de cosupervision, du titre du projet de recherche ou de la thèse, du titre du poste occupé et du nom de l'employeur du ou de la signataire.

Q8. Devrais-je me donner des cibles à atteindre?

La réponse à cette question comporte deux volets :

OUI. De façon générale pour une organisation, l'utilisation du trio objectifs-cibles-indicateurs est une bonne pratique pour l'instauration et l'évaluation d'un changement (Langelier & Brodeur, 2020). Ce trio peut être adapté en fonction du nombre de personnes dans l'équipe de recherche. Pour une grande équipe (p. ex., 20 personnes et plus), des cibles en lien avec l'augmentation du sentiment d'inclusion seraient tout à fait appropriées. Pour une petite équipe (p. ex. 5 personnes), des cibles à propos de la mise en place d'activités favorisant l'inclusion seraient plus adaptées.

Toutefois, par soucis de confidentialité et pour éviter d'instrumentaliser les membres d'une équipe de recherche, l'utilisation de cibles de diversité (p. ex., X % de femmes) est à éviter.

Q9. Une personne sélectionnée dans une équipe de recherche et faisant partie d'un groupe désigné peut avoir le sentiment d'avoir été choisie pour son identité plutôt que pour ses compétences. La communauté d'accueil peut aussi avoir ce sentiment. Que faire pour éviter cette situation?

La réponse à cette question comporte trois volets :

1. **Processus de sélection équitable et transparent :** S'assurer que les obstacles systémiques à la diversité ont été repérés et levés et que le processus utilisé est divulgué et connu.
2. **Seuil de compétence :** Établir un seuil de compétence à partir duquel une personne est jugée apte à réussir au sein du poste à pourvoir. Faire la sélection finale dans le bassin de personnes atteignant ce seuil de façon à compléter l'équipe.
3. **Formation en ÉDI :** S'assurer que les membres de la communauté de recherche de même que les candidats et candidates sont sensibilisés aux biais inconscients et aux autres obstacles systémiques nuisant à l'embauche et à la progression des personnes appartenant à un groupe désigné.

Q10. Mon équipe est déjà diversifiée; que puis-je faire de plus?

La réponse à cette question comporte trois volets :

1. **Au-delà de la diversité :** Le fait qu'une équipe soit diversifiée n'exclut pas la possibilité que ses membres vivent des biais inconscients, de l'exclusion, des iniquités, etc. C'est pourquoi la diversité de l'équipe n'est qu'une composante de l'ÉDI en formation et en recherche. Chaque plan d'action doit donc également traiter de l'inclusion des membres de l'équipe et de l'équité dans les processus de gestion de l'équipe.
2. **Hasard ou non :** Les personnes évaluant les demandes de subvention ne sont pas en mesure de savoir si la situation actuelle au sein d'une équipe est le fruit du hasard ou s'il est le résultat d'actions mises en place. Ainsi, même si une équipe est actuellement diversifiée, il importe de décrire le plan d'action en cours pour maintenir une équipe diversifiée au fil des ans.
3. **Au-delà de l'équipe de recherche :** Il est aussi possible de s'impliquer à l'extérieur de l'équipe de recherche auprès de différents publics cibles pour faire la promotion de son milieu ou de son domaine de recherche et amener, de façon générale, une plus grande diversité de personnes et de profils (p. ex., activités de type *outreach*).

Q11. Dans la mise en place d'une approche ou d'un plan d'action pour le recrutement d'une équipe de recherche diversifiée, ai-je une obligation de résultat?

NON. Le CRSNG n'exige pas que la finalité soit l'obtention d'une équipe diversifiée. Il demande plutôt de démontrer la façon dont l'ÉDI sera prise en considération dans la philosophie de formation. Il est donc recommandé de décrire les pratiques de recrutement et d'encadrement inclusives et équitables mises en place. Il s'agit d'une obligation de moyens.

Q12. Dans mon domaine de recherche, certains groupes sont sous-représentés (p. ex., les femmes représentent 15 % de la communauté étudiante). Je vois difficilement comment mon équipe pourrait avoir la même représentation que la population canadienne (p. ex., 50 % de femmes). Dois-je m'inquiéter?

NON. L'explication de la réponse à cette question comporte deux volets :

1. **Au-delà du genre :** La diversité va au-delà du genre. Avoir une équipe diversifiée ne nécessite pas d'avoir une équipe représentative de la population, mais plutôt d'avoir une équipe dont les membres ont des préoccupations, des perspectives, des approches diverses qui proviennent de leurs caractéristiques identitaires (genre, origine, âge, parentalité, immigration, etc.) et de leur formation et expérience disciplinaires.
2. **Au-delà de la diversité :** L'intégration de l'ÉDI dans la formation de personnel hautement qualifié peut prendre différentes formes, par exemple :
 - Adapter le processus de recrutement pour favoriser la diversité au sein de votre équipe;
 - Mettre en place des processus équitables de gestion d'équipe;
 - Repérer les défis rencontrés par les membres de son équipe et proposer des initiatives pour les surmonter;
 - Créer un environnement inclusif;
 - Développer un atelier sur l'ACS+;
 - Intégrer l'ÉDI dans un cours.

Q13. Dans mon approche ou mon plan d'action, dois-je prendre en considération chacun des groupes désignés (femmes, minorités visibles, peuples autochtones, personnes en situation de handicap)?

Pas nécessairement. La réponse à cette question comporte deux volets :

1. **Mettre en lumière des groupes et des actions clés :** L'espace pour décrire les pratiques d'ÉDI dans la formation du personnel hautement qualifié est limité. Il faut de plus prévoir l'espace pour décrire les défis et obstacles propres à son équipe, à son domaine de recherche ou à son établissement. Ainsi, il est acceptable de se concentrer sur certains groupes désignés selon les défis et les obstacles recensés (sans décrire les données démographiques).
2. **Au-delà des quatre groupes désignés :** Selon le CRSNG (s. d.-b) :
 La diversité se rapporte aux conditions, aux modes d'expression et aux expériences de différents groupes définis par l'âge, le niveau d'éducation, l'orientation sexuelle, la situation ou les responsabilités de parent, le statut d'immigration, le statut Autochtone, la religion, la situation de handicap, la langue, la race, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la culture, la situation socioéconomique et d'autres attributs. (p. 3)

Ainsi, le CRSNG n'impose pas de prendre en considération, dans une même demande de subvention, tous les groupes désignés visés par la loi canadienne sur l'équité en matière d'emploi.

Q14. Je fais des travaux sur le terrain, dois-je prendre en considération les personnes à mobilité réduite?

Pas nécessairement. La réponse à cette question comporte deux volets :

1. **À considérer** : Il faut certainement avoir une réflexion à ce sujet, par exemple : est-ce possible d'attribuer à cette personne des travaux d'analyses de données?; est-ce que des équipements existent et sont disponibles pour permettre à cette personne d'accéder au terrain?
2. **Mettre en lumière des groupes et des actions clés** : L'espace pour décrire les pratiques d'ÉDI dans la formation du personnel hautement qualifié est limité. Il faut de plus prévoir l'espace pour décrire les défis et les obstacles propres à son équipe, à son domaine de recherche ou à son établissement. Ainsi, il est acceptable de se concentrer sur certains groupes selon les défis et les obstacles recensés (sans décrire les données démographiques).

Q15. Est-ce que la diversité de genre concerne seulement les femmes?

NON. L'explication comporte deux volets :

1. **La sous-représentation** : Souvent, lorsqu'on fait référence à la diversité de genres, on pense aux femmes qui sont sous-représentées dans les milieux traditionnellement masculins comme les sciences et l'ingénierie. Toutefois, dans d'autres milieux telles l'éducation et les sciences infirmières, ce sont les hommes qui sont minoritaires. Et, dans tous ces milieux, les personnes n'ayant pas une identité binaire ou ayant une identité transgenre sont toujours minoritaires et vivent fréquemment de la discrimination.
2. **Les défis** : Selon les lois canadienne et québécoise sur l'égalité en matière d'emploi, les femmes sont reconnues comme formant un groupe désigné. Il s'agit d'un groupe qui, collectivement, rencontre des défis en matière d'emploi. Souvent, les femmes progressent moins rapidement et atteignent des échelons moins élevés que les hommes. Elles font face à plus de défis, notamment aux préjugés involontaires, et ce, même dans des milieux plus féminins.

Q16. On recommande de décrire les défis ou les obstacles au recrutement d'une équipe diversifiée ainsi qu'à la mise en place de processus équitables et d'un milieu inclusif. Comment puis-je faire un état des lieux par rapport à mon équipe de recherche ou à mon domaine de recherche?

La réponse à cette question comporte deux volets :

1. **Défis d'inclusion et d'équité** : Selon la taille de l'équipe, des rencontres de discussion ou encore un sondage sont des méthodes adéquates pour repérer les défis rencontrés par les différents membres.
2. **Défis de diversité** : Les principaux groupes sous-représentés dans un domaine de recherche peuvent être repérés en examinant les statistiques d'inscription à l'université et les statistiques sur la population en général.

POUR AVOIR DE L'INFORMATION SUR LES STATISTIQUES :

> Statistiques provenant du **CRSNG** :

- *Statistiques sur les concours de 2020 – de subventions à la découverte, de subventions d'outils et d'instruments de recherche et de subventions en physique subatomique* :
https://www.nserc-crsng.gc.ca/professors-professeurs/discoverygrants-subventionsdecouverte/index_fra.asp
- *Statistiques sur les concours de 2019 de bourses d'études supérieures, de bourses d'études supérieures du Canada Alexander-Graham-Bell et de bourses postdoctorales et sur le concours de 2018 de bourses de recherche de premier cycle* :
https://www.nserc-crsng.gc.ca/_doc/Students-Etudiants/2019StatsScholarships_f.pdf
- *Les femmes en sciences et en génie au Canada (2017)* :
https://www.nserc-crsng.gc.ca/_doc/Reports-Rapports/WISE2017_f.pdf

> Statistiques provenant du **FRQ-NT** :

- *Rapport annuel de gestion 2018-2019* :
https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2021/04/rapport-aneuel_frqnt_2018-2019.pdf
- *Femmes en recherche au Québec : où en sommes-nous?*
<https://www.acfas.ca/publications/magazine/2019/02/femmes-recherche-au-quebec>

> Autres statistiques pour les **femmes en sciences et en génie** :

- *Inscriptions des femmes en sciences et en génie au collégial et à l'université au Québec* :
<http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/rapport-statistique/>
- *Analyse de la distribution des genres dans les domaines des STIM au Canada*
<http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/rapport-statistique/>

> Pour des **données spécifiques à un établissement**, il se peut que des données aient déjà été préparées pour la communauté de recherche. Sinon :

- Consulter le Bureau du ou de la registraire (statistiques à propos de la communauté étudiante)
- Consulter le Service des ressources humaines (statistiques à propos des personnes employées).

POUR AVOIR DE L'INFORMATION SUR LES DÉFIS ET LES FAÇONS DE LES REPÉRER :

- > *Guide pour repérer les défis reliés à l'équité, la diversité et l'inclusion vécus par les membres d'une équipe de recherche* : <http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/outils-pour-ledi-en-recherche/>
- > Feuillet *Les défis rencontrés par les groupes désignés et les groupes marginalisés* :
<http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/outils-pour-ledi-en-recherche/>

Voir à la fin de ce document pour d'autres ressources pertinentes.

Q17. Dans mon texte, si j'explique quelques activités concrètes que je réalise en matière d'ÉDI, est-ce suffisant?

NON. Inclure des exemples d'activités concrètes est une bonne pratique, mais est insuffisant. Bien qu'il soit plus facile de voir l'engagement de la chercheuse ou du chercheur lorsqu'il y a des exemples, il importe surtout de les relier à des défis concrets rencontrés du côté du recrutement et de la formation de personnel hautement qualifié en recherche.

Q18. Mon impression est que tous les textes se ressembleront. Pourquoi donc ne pas accepter des textes génériques?

Il est vrai que certaines pratiques en matière d'ÉDI viennent à l'esprit plus rapidement que d'autres. Toutefois, puisqu'on demande aux personnes candidates de déterminer les défis et les obstacles propres à leur programme, leur domaine de recherche ou leur établissement, ceci aura pour effet de personnaliser les textes. C'est d'ailleurs ce qui est souhaité par les organismes subventionnaires, soit que les chercheuses et chercheurs réfléchissent à différentes façons d'agir et qu'ils expliquent l'approche ou le plan de match adapté à leur réalité.

Q19. L'intégration de l'ÉDI dans la formation de PHQ mène à une évaluation subjective, car il n'y a pas d'autres données quantitatives que celles relatives à la démographie. Comment l'ÉDI sera-t-elle évaluée?

Dans les subventions à la découverte, « l'évaluation du plan de formation de PHQ est basée sur les deux éléments suivants : le plan de formation en recherche et la philosophie de formation » (CRSNG, 2019a, p. 3). C'est dans la philosophie de formation que s'insère désormais l'ÉDI. Or, la philosophie de formation a toujours été qualitative et non quantitative.

Selon les indicateurs de mérite à la formation de personnel hautement qualifié, le niveau exceptionnel inclut :

1. Une description claire des « défis liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion propres à l'établissement et au domaine de recherche » (CRSNG, 2020b, p. 44);
2. Une définition claire des « mesures particulières visant à favoriser le recrutement d'un groupe de PHQ diversifié et la création ou le maintien d'un environnement de formation en recherche inclusif » (CRSNG, 2020b, p. 44).

De plus, en guise de rappel, les données démographiques ne sont pas appropriées dans une demande de subvention à la découverte.

Q20. Quels sont les pièges les plus communs qui affaiblissent une section sur l'ÉDI au premier regard de l'évaluateur ou de l'évaluatrice?

Le tableau suivant présente et explique les principaux pièges.

PIÈGES	EXPLICATIONS
<ul style="list-style-type: none"> • La simple description de données démographiques de l'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> • Ces données sont inappropriées dans une demande de subvention à la découverte • La diversité d'une équipe peut être le fruit du hasard • Il importe de considérer également l'inclusion et l'équité
<ul style="list-style-type: none"> • La présentation de sa situation personnelle comme seul gage de considération de l'ÉDI dans la philosophie de formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Être membre d'un groupe vivant des difficultés ne garantit pas la mise en place d'actions intégrant des pratiques d'ÉDI
<ul style="list-style-type: none"> • La simple présentation de politiques ÉDI ou de ressources disponibles dans son établissement 	<ul style="list-style-type: none"> • Ceci pourrait être interprété comme un manque de considération des défis liés à l'ÉDI existant dans le contexte de l'équipe de recherche ou du programme de recherche
<ul style="list-style-type: none"> • Le transfert entier de la responsabilité de l'ÉDI à un ou une membre de son équipe, par exemple une personne professionnelle de recherche issue ou non d'un groupe désigné 	<ul style="list-style-type: none"> • On peut voir ceci comme un manque d'implication ou de volonté du chercheur ou de la chercheuse <p>Note : Dans une très grande équipe, comme dans un centre, il arrive que des personnes soient engagées comme agent ou agente d'équité. Celles-ci prendront en charge une grande partie de l'ÉDI. Dans une telle situation, le chercheur ou la chercheuse doit démontrer son engagement.</p>

QUESTIONS À PROPOS DE LA PROPOSITION DE RECHERCHE

Q21. Quelle est la différence entre sexe et genre?

Selon les IRSC (2019) :

Le terme **sexe** renvoie à un ensemble d'attributs biologiques retrouvés chez les humains et les animaux. Il est lié principalement à des caractéristiques physiques et physiologiques, par exemple les chromosomes, l'expression génique, les niveaux d'hormones et l'anatomie du système reproducteur. On décrit généralement le sexe en termes binaires, « femme » ou « homme », mais il existe des variations touchant les attributs biologiques définissant le sexe ainsi que l'expression de ces attributs.

Le terme **genre** renvoie aux rôles, aux comportements, aux expressions et aux identités que la société construit pour les hommes, les femmes, les filles, les garçons et personnes de divers sexes et de genre. Le genre influe sur la perception qu'ont les gens d'eux-mêmes et d'autrui, leur façon d'agir et d'interagir, ainsi que la répartition du pouvoir et des ressources dans la société. L'identité du genre n'est ni binaire (fille/femme, garçon/homme) ni statique. Elle se situe plutôt le long d'un continuum et peut évoluer au fil du temps. Les individus et les groupes comprennent, vivent et expriment le genre de manières très diverses, par les rôles qu'ils adoptent, les attentes à leur égard, les relations avec les autres et les façons complexes dont le genre est institutionnalisé dans la société. (Section Définitions)

Q22. Aborder l'ÉDI dans la proposition prend de l'espace au détriment de l'argumentaire scientifique. Pourquoi est-ce pertinent?

En concordance avec la vision de l'excellence du CRSNG, les critères d'ÉDI sont tout aussi importants que les critères de la science et seront pris en compte à ce titre dans l'évaluation par les pairs. L'excellence de la science passe par l'ÉDI.

À titre d'exemple, la diversité de la population peut avoir un impact sur les résultats de la recherche et de l'innovation et, dans ce cas, devrait être considérée dans toutes les étapes d'un projet ou d'un programme de recherche.

POUR SAVOIR SI VOTRE RECHERCHE DOIT TENIR COMPTE DE LA DIVERSITÉ, IL SUFFIT DE RÉALISER UNE ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES PLUS.

- > *Comment intégrer le sexe et le genre à la recherche des Instituts de recherche en santé du Canada :*
<https://cihr-irsc.gc.ca/f/50836.html>
- > *Guide pour la recherche en ACS+ du Gouvernement du Canada :*
<https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/analyse-comparative-entre-sexes-plus/ressources/guide-recherche.html>
- > *Feuillet Considérer la diversité de la population dans sa recherche : introduction à l'ACS+ et l'ADS+ :*
<http://cfsq.espaceweb.usherbrooke.ca/outils-pour-ledi-en-recherche/>
- > *Site Internet Gendered Innovations, page Methods of Sex and Gender Analysis :*
<http://genderedinnovations.stanford.edu/methods-sex-and-gender-analysis.html>

Q23. Est-ce qu'il y a des pièges à éviter en lien avec la proposition de recherche?

OUI.

1. Faire l'hypothèse que, parce que la diversité des populations n'a pas d'impact sur ses résultats de recherche, la prise en compte de l'ÉDI dans son équipe de recherche n'a pas lieu d'être.
2. Assumer qu'il n'est pas pertinent de tenir compte de la diversité des populations parce que le projet ne touche pas le domaine de la santé.

Le site Internet suivant propose des études de cas en lien avec la prise en compte du sexe et du genre dans différents domaines. Il présente également des façons de procéder pour tenir compte de ces variables dans la recherche.

> *Gendered Innovations in Sciences, Health & Medicine, Engineering and Environment* :

<https://genderinnovations.stanford.edu/>



QUESTIONS À PROPOS DU BUDGET

Q24. Tenir compte de l'ÉDI dans mon programme de recherche représente des coûts financiers (p. ex., déplacement de personnes à mobilité réduite, augmentation de l'échantillon et du nombre de prototypes). Le financement sera-t-il ajusté en conséquence?

Actuellement, le Programme de subvention à la découverte ne comporte pas de supplément pour la prise en compte de la diversité.

Q25. Est-ce que le CRSNG offre des mesures de soutien financier en lien avec les congés parentaux du personnel hautement qualifié?

OUI.

« Les étudiants et les stagiaires postdoctoraux qui sont payés à l'aide d'une subvention du CRSNG et ceux qui reçoivent des bourses directement du CRSNG sont admissibles à un congé parental payé d'une durée maximale de douze mois » (CRSNG, 2019b, Section Étudiants et stagiaires postdoctoraux).



QUESTIONS SUR L'ÉVALUATION DES DEMANDES

Q26. Est-ce que l'ÉDI est vraiment évaluée dans les demandes de subvention?

OUI. Dans le Programme de subvention à la découverte, l'ÉDI a un impact sur le résultat de l'évaluation.

Q27. Quelle formation en ÉDI reçoivent les membres des comités d'évaluation?

1. L'organisme demande « à tous les membres de suivre le module de formation en ligne intitulé Les préjugés inconscients et le processus d'évaluation par les pairs » (CRSNG, 2020b, p. 30);
2. Les membres doivent prendre connaissance des indicateurs de mérite contenus dans le Manuel d'évaluation par les pairs des demandes de subvention à la découverte;
3. Des rencontres préparatoires à l'évaluation des demandes permettent aux membres de poser des questions à propos de l'évaluation de l'ÉDI;
4. Des exemples de textes de qualité variable sont fournis aux membres à des fins de familiarisation;
5. Les membres peuvent consulter différents documents pertinents comme :
 - *Le Guide du candidat : Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande;*
 - *Le Cadre de référence sur l'équité, la diversité et l'inclusion* du CRSNG et des ressources telles que le document intitulé *Renforcer la capacité de recherche du Canada : La dimension de genre.*

Q28. Les scientifiques externes ne sont pas nécessairement formés à l'ÉDI. Comment leur évaluation est-elle prise en considération?

Selon nos sources, pour le concours 2020, les scientifiques externes se sont généralement très peu prononcés sur la qualité de la prise en compte de l'ÉDI dans les demandes de subvention. Plus souvent, ils ont simplement souligné si oui ou non la personne candidate abordait ce point.

À ce sujet, voici un extrait du message envoyé au groupe d'évaluation du CRSNG :

Il se peut que vous trouviez des incohérences entre les rapports de l'évaluation externe et les commentaires du GE [Groupe d'évaluation] ou les cotes qu'il a attribuées. Rappelez-vous que les rapports de l'évaluation externe ne sont que l'un des éléments dont le GE tient compte dans son évaluation. Les personnes sollicitées pour faire l'évaluation externe n'ont pas la même vision d'ensemble que les membres du GE, qui participent à une gamme d'activités d'étalonnage pour se préparer au processus d'évaluation et qui examinent en moyenne 40 demandes dans le cadre de chaque concours.

RÉFÉRENCES

- Arbour, M-È., & de Nayves, H. (2018). *Formation sur la rédaction épiciène*. Office Québécois de la langue française. Repéré à https://www.oqlf.gouv.qc.ca/redaction-epicene/20180112_formation-redaction-epicene.pdf
- Belletête, V. Pelletier Nolet, J. Brodeur, J. & Langelier, E. (2020). *Rapport statistique : Inscription des femmes en sciences et en génie au collégial et à l'université au Québec entre 2005 et 2019*. Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec. Repéré à <http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/rapport-statistique/>
- Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie. (s. d.-a). *Énoncé des trois organismes sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)*. Repéré à https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/EDI-EDI/index_fra.asp
- Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie. (s. d.-b). *Guide du candidat : Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande*. Repéré à https://www.nserc-crsng.gc.ca/_doc/EDI/Guide_for_Applicants_FR.pdf
- Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada. (2017). *Les femmes en sciences et en génie au Canada*. Repéré à https://www.nserc-crsng.gc.ca/_doc/Reports-Rapports/WISE2017_f.pdf
- Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie. (2019a). *Évaluation de la contribution à la formation de personnel hautement qualifié (PHQ) – subventions à la découverte*. Repéré à https://www.nserc-crsng.gc.ca/_doc/Professors-Professeurs/FAQ_Evaluation_HQP_fra.pdf
- Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie. (2019b). *Congés familiaux et congés maladie*. Repéré à https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/policies-politiques/Wleave-Fconges_fra.asp
- Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie au Canada. (2019c). *Statistiques sur les concours de 2019 de bourses d'études supérieures, de bourses d'études supérieures du Canada Alexander-Graham-Bell et de bourses postdoctorales et sur le concours de 2018 de bourses de recherche de premier cycle*. Repéré à https://www.nserc-crsng.gc.ca/_doc/Students-Etudiants/2019StatsScholarships_f.pdf
- Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie. (2020a). *Résultats du concours de subventions à la découverte*. Repéré à https://www.nserc-crsng.gc.ca/professors-professeurs/discoverygrants-subventionsdecouverte/index_fra.asp
- Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie. (2020b). *Manuel d'évaluation par les pairs des demandes de subventions à la découverte*. Repéré à https://www.nserc-crsng.gc.ca/_doc/Reviewers-Examineurs/CompleteManual-ManualEvalCompleet_fra.pdf
- Eugène, F. (2019). Femmes en recherche au Québec : où en sommes-nous? *Acfas Magazine*. Repéré à <https://www.acfas.ca/publications/magazine/2019/02/femmes-recherche-au-quebec>
- Fonds de recherche du Québec-Nature et technologies. (2019). *Rapport annuel de gestion 2018-2019*. Repéré à https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2021/04/rapport-aneel_frqnt_2018-2019.pdf
- Gendered Innovations. (s. d.) *Methods of Sex and Gender Analysis*. Repéré à <http://genderedinnovations.stanford.edu/methods-sex-and-gender-analysis.html>
- Gouvernement du Canada. (2017). *Guide pour la recherche en ACS+*. Femmes et Égalité des genres. Repéré à <https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/analyse-comparative-entre-sexes-plus/ressources/guide-recherche.html>

Instituts de recherche en santé du Canada. (2019). *Comment intégrer le sexe et le genre à la recherche*. Repéré à <https://cihr-irsc.gc.ca/f/50836.html>

Langelier, E., & Brodeur, J. (2020). *Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche*. Chaire pour les femmes en sciences et en génie. Repéré à <http://cfsq.espaceweb.usherbrooke.ca/formation-en-equite-diversite-et-inclusion/>

Larousse. (s. d.) *Instrumentaliser*. Repéré le 13 juillet 2020 à <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/instrumentaliser/43464>

Perreault, A. (2018). *Analysis of the distribution of gender in STEM fields in Canada*. NSERC Chairs for Women in Science and Engineering. Repéré à <http://cfsq.espaceweb.usherbrooke.ca/rapport-statistique/>

Université de Sherbrooke. (2020). *Guide de rédaction inclusive en sciences*. Université de Sherbrooke, Faculté des sciences. Repéré à https://www.usherbrooke.ca/sciences/fileadmin/sites/sciences/documents/Faculte/EDI/FacSciences_guide_de_redaction_inclusif_web.pdf

AUTRES RESSOURCES

Brière, S. (2016). Les femmes dans les métiers et professions traditionnellement masculins : une réalité teintée de stéréotypes de genre nécessitant une analyse critique, systémique, comparative et multidisciplinaire. *Rapport de recherche : programme actions concertées*. FROSC. Repéré à <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/Rapport-scientifique-femmes-metiers-masculins.PDF>

Brodeur, J. (2019). *Portrait de mon milieu : équité, diversité et inclusion*. Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec. Repéré à <http://cfsq.espaceweb.usherbrooke.ca/formation-en-equite-diversite-et-inclusion/>

Chaires de recherche du Canada. (2019a). *Les préjugés inconscients et le processus d'évaluation par les pairs – module de formation*. Gouvernement du Canada. Repéré à <https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.pdf>

Chaires de recherche du Canada. (2019b). *Module de formation portant sur les préjugés inconscients*. Gouvernement du Canada. Repéré à <https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.aspx>

Langelier, E. (2019). *Inclure l'équité, la diversité et l'inclusion dans le recrutement et la formation de personnel hautement qualifié en recherche*. Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec. Repéré à <http://cfsq.espaceweb.usherbrooke.ca/formation-en-equite-diversite-et-inclusion/>

Parker, R., Pelletier, J., & Croft, E. (2019). *Diversité des genres en SG : un résumé de la situation des femmes en sciences et en génie*. (Ouvrage original publié en 2015 [sous le titre *WVest's Gender Diversity in STEM: A briefing on women in science and engineering*, Vancouver, UCB Press]). Repéré à <http://cfsq.espaceweb.usherbrooke.ca/diversite-des-genres-en-sciences-et-en-genie/>

Réseau interuniversitaire québécois - équité diversité inclusion. (2020). *Formations: Biais inconscients et recrutement*. Repéré à <https://rqedi.com/ateliers/>



À PROPOS DE LA CHAIRE POUR LES FEMMES EN SCIENCES ET EN GÉNIE AU QUÉBEC

La mission de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie (CFSG) au Québec vise à accroître la représentation féminine et à maintenir la participation des femmes dans le domaine des sciences et du génie (SG). Dans son premier volet, elle œuvre auprès des jeunes filles et de leur entourage pour présenter et démystifier les possibilités que les SG ont à offrir. Elle agit également auprès des étudiantes et des professionnelles pour mieux les outiller à surmonter les obstacles qui affectent encore leur parcours. Puis, elle collabore avec plusieurs milieux afin de mobiliser les efforts autour de l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche. Dans son deuxième volet, elle se consacre à la recherche pour comprendre et faire connaître la problématique. Elle contribue ainsi à soumettre des pistes de solution aux différentes instances impliquées pour stimuler le changement.

À PROPOS DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE



L'Université de Sherbrooke s'est engagée dans son plan stratégique 2018-2022 à devenir un milieu exemplaire sur le plan de l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI). Cet engagement s'est traduit par l'adoption d'un plan d'action à cet égard, qui est sous la responsabilité directe du recteur. Il est soutenu dans son implantation par le comité de direction, le comité stratégique ÉDI et tous ses comités de travail, tout comme par plusieurs membres influents de notre communauté. L'université est fière de pouvoir compter sur le leadership de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie qui contribue à cet objectif en développant une série de formations et d'outils en matière d'ÉDI, renforçant ainsi notre milieu universitaire.

REMERCIEMENTS

Ce projet a été financé par le programme des Chaires de recherche du Canada et le Secrétariat à la condition féminine.

PARTENAIRES FINANCIERS DE LA CHAIRE POUR LES FEMMES EN SCIENCES ET EN GÉNIE AU QUÉBEC

Partenaires fondateurs :

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
Université de Sherbrooke

Partenaire majeur :

Rio Tinto

Autres partenaires :

Hatch
Fonds de recherche du Québec – Nature et technologie
GE Aviation Bromont
Fondation canadienne FCSCJ
Association minière du Québec
La Fondation de l'Université de Sherbrooke

Avec la participation financière de

