

L'ÉDI DANS UNE DEMANDE DE SUBVENTION AU FONDS NOUVELLES FRONTIÈRES EN RECHERCHE

FOIRE AUX QUESTIONS FRÉQUENTES

Cette foire aux questions fréquentes fait office de complément au [Guide des pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche](#) et a été créé spécialement pour les personnes postulant aux concours du Fonds Nouvelles frontières en recherche (FNFR). Il a pour objectif de les aider favoriser une plus grande équité, diversité et inclusion (ÉDI) dans la conception et les pratiques de la recherche ainsi que dans l'équipe et l'environnement de recherche.

Septembre 2024

Table des matières

Questions générales.....	3
Q1. Peut-on avoir des exemples de « bons paragraphes ÉDI »?.....	3
Q2. Sous quels critères de la demande devons-nous démontrer que nous prenons en compte l'ÉDI?.....	3
1. Élaboration des hypothèses de travail et des questions de recherche :	4
2. Développement de la méthodologie :	5
3. Analyse des résultats :.....	5
4. Diffusion des résultats :.....	5
Q3. Quelles sont les différences entre l'évaluation des concours Exploration, Transformation, International et appels spéciaux?.....	7
Q4. Notre sujet de recherche n'a pas de lien avec l'ÉDI. Pourquoi devons-nous aborder l'ÉDI dans notre demande de subvention?	8
Q5. Devons-nous utiliser un style de rédaction qui inclut autant le féminin que le masculin?.....	8
Q6. Comment peut-on concilier la performance et l'excellence avec l'ÉDI?	9
Q7. L'ÉDI est-il évalué dans l'avis d'intention?.....	9
Questions portant sur l'ÉDI dans les pratiques de recherche	10
Q8. Qu'est-ce qu'une équipe diversifiée?	10
Q9. Devrions-nous énumérer les groupes représentés dans notre équipe?.....	11

Q10. Devrions-nous nous donner des cibles à atteindre?	11
Q11. Une personne sélectionnée dans une équipe de recherche et faisant partie d'un groupe sous-représenté 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?	11
Q12. Notre équipe est déjà formée/diversifiée; que pouvons-nous faire de plus?	12
Q13. Dans la mise en place d'une approche ou d'un « plan d'action », ai-je une obligation de résultat?.....	12
Q14. Dans notre domaine de recherche, certains groupes sont sous-représentés (p. ex., les femmes forment 15 % de la communauté étudiante). Nous voyons difficilement comment notre équipe pourrait avoir la même représentation que la population canadienne (p. ex., 50 % de femmes). Devons-nous nous en inquiéter?	13
Q15. Devons-nous faire en sorte d'avoir dans notre équipe au moins une personne appartenant à chacun des groupes sous-représentés (tels qu'ils sont définis par le FNFR)?	13
Q16. Nous effectuons des travaux « sur le terrain ». Devons-nous considérer les personnes à mobilité réduite?.....	13
Q17. Est-ce que la diversité des genres concerne seulement les femmes?	14
Q18. On recommande de décrire les défis ou les obstacles au recrutement d'une équipe diversifiée, à l'accès de possibilités de formation et de perfectionnement ainsi qu'à l'instauration d'un milieu inclusif. Comment pouvons-nous procéder à un état des lieux par rapport à notre équipe de recherche ou à notre domaine de recherche?	14
Q19. Dans notre texte, si nous expliquons quelques activités concrètes que nous réalisons en ÉDI, est-ce suffisant?.....	16
Q20. Notre impression est que tous les textes se ressembleront. Pourquoi donc ne pas accepter des textes génériques?	16
Q21. Quels sont les pièges les plus communs qui affaiblissent une section sur l'ÉDI au premier regard de la personne effectuant de l'évaluation?.....	16
<i>Questions portant sur l'ÉDI dans la conception de la recherche (au sein du critère de faisabilité)</i>	18
Q22. Quelle est la différence entre genre et sexe?.....	18
Q23. Est-ce qu'il y a des pièges à éviter en lien avec la conception de la recherche?	19
<i>Questions à propos du budget.....</i>	21
Q24. Tenir compte de l'ÉDI dans notre projet de recherche représente des coûts financiers (p. ex., déplacement de personnes à mobilité réduite, augmentation du nombre de participants, d'animaux ou de prototypes). Le financement sera-t-il ajusté en conséquence?	

Q25. Est-ce que le FNFR offre des mesures de soutien financier en lien avec les congés parentaux des membres de l'équipe?	21
Questions sur l'évaluation des demandes	22
Q26. Notre demande de subvention peut-elle réellement être refusée à cause de l'ÉDI? .	22
Q27. Qui évalue les sections de la demande liées à l'ÉDI?	22
Q28. Quelle formation en ÉDI reçoivent les membres du comité d'évaluation?	23
Remerciements	23
L'équipe de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie tient à remercier Anna Kwiatkowska, Julie Côté-Gravel et Jean-François Delabre du Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création de l'Université de Sherbrooke pour leur contribution.....	23
Sources	24
Autres ressources	26

Questions générales

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

NON. Les exemples de bons paragraphes peuvent engendrer 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 projet de recherche en fonction des obstacles systémiques qui leur sont propres.

Q2. Sous quels critères de la demande devons-nous démontrer que nous prenons en compte l'ÉDI?

Les concours du FNFR évaluent les exigences en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et leurs considérations connexes selon deux critères, soit 1) l'ÉDI dans les pratiques de recherche et 2) la faisabilité.

1. Équité, diversité et inclusion dans les pratiques de recherche

Ce critère tient compte de l'équipe et de l'environnement de recherche. Si ce critère n'obtient pas la mention « réussite », cela fait échouer la candidature. Pour obtenir la mention « réussite », aucun élément évalué dans ce critère ne doit obtenir la mention « échec ».

Le critère Équité, diversité et inclusion dans les pratiques de recherche se penche sur les aspects suivants : composition de l'équipe effectuant la recherche et processus de recrutement; possibilités de formation et de perfectionnement; inclusion dans l'environnement de recherche. Pour chacun de ces aspects, vous devez identifier au minimum une pratique concrète que vous

mettez en application pour remédier à un ou plusieurs obstacles systémiques vécus au sein de votre équipe. Les pratiques :

- doivent répondre aux barrières mentionnées dans l'analyse du contexte, en d'autres mots, doivent avoir un rapport logique avec le contexte de votre établissement, de votre domaine et celui de votre équipe de recherche.
- doivent permettre de créer un environnement où les personnes appartenant aux groupes sous-représentés (dont les femmes et les groupes en quête d'équité de genre, les Autochtones, les personnes en situation de handicap, les personnes racisées et les membres de la communauté 2ELGBTQIA+) ne seront pas désavantagées.
- doivent être présentées sous forme de plan dans lequel apparaissent les objectifs que vous vous donnez à partir des obstacles systémiques relevés. Pour ce faire, utilisez la méthode d'objectifs SMART (spécifiques, mesurables, acceptables, réalistes et temporellement définis).
- doivent être détaillées en profondeur. Évitez de survoler de manière sommaire une grande quantité d'exemples.
- peuvent aussi contenir la méthodologie pour évaluer l'atteinte ou non des objectifs SMART en cours de projet.

2. Faisabilité

Ce critère tient compte du plan de recherche. Dans ce critère, les éléments évalués liés à l'ÉDI sont les suivants :

- a) ÉDI dans la conception de la recherche, anciennement Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+);
- b) Recherche autochtone.

La cote globale du critère de faisabilité ne pourra dépasser la cote donnée aux éléments sur la recherche autochtone et ceux sur l'ÉDI dans la conception de la recherche. Le critère de faisabilité influence de façon importante la note finale, car sa cote peut représenter de 20 à 40 % de la note finale selon le concours.

- a) *ÉDI dans la conception de la recherche*

Prendre en compte l'ÉDI dans la conception de sa recherche est essentiel et doit se faire dès la réflexion initiale du projet jusqu'à la diffusion des résultats, bien que son impact dans certaines étapes de la recherche puisse paraître moins évident. Dans le cas où la recherche n'implique pas d'êtres humains ou d'organismes vivants, l'ÉDI interviendra souvent au moment de la diffusion des résultats afin de rejoindre la population externe à la communauté de recherche et pouvant bénéficier de ses résultats. Les étapes suivantes peuvent guider votre réflexion :

1. Élaboration des hypothèses de travail et des questions de recherche :

- Évaluer l'impact des facteurs individuels (p. ex., sexe, genre, origine, langue) ou contextuels (p. ex., environnement, position géographique) liés à votre recherche et les possibles interactions entre plusieurs facteurs;

- Réfléchir à la façon dont les connaissances et les pratiques actuelles peuvent être améliorées et à l'impact sur la recherche des paramètres inconnus liés à la diversité;
- Organiser des consultations pour identifier les réalités et les besoins auprès de personnes diversifiées appartenant à la population concernée par la recherche;
- Faire participer le(s) groupe(s) cible(s) à l'élaboration de la question et des hypothèses de recherche (p. ex., membres de la population concernée, personnes qui utiliseront les résultats de la recherche).

2. Développement de la méthodologie :

- Viser des cibles de diversité lors de la composition de l'échantillon de personnes participantes;
- Réfléchir aux paramètres à considérer pour former l'échantillon de personnes participant au projet de recherche. Par exemple, on peut se demander qui bénéficiera des résultats de la recherche, quels sont les besoins les plus criants, si l'omission d'un groupe peut avoir un impact sur les résultats et engendrer des effets négatifs sur cette population, etc.;
- Proposer des accommodements aux personnes participant au projet afin de minimiser les obstacles entravant leur participation et pouvant réduire la diversité de l'échantillon ou empêcher de rejoindre des groupes sous-représentés;
- Récolter des données pouvant être utiles lors de l'analyse des données pour évaluer l'impact de la diversité;
- S'assurer que les outils, les méthodes et les membres de l'équipe ne présentent pas de biais envers les personnes participantes afin d'éviter l'absence de données pertinentes.

3. Analyse des résultats :

- Réfléchir à la façon d'examiner la présence ou l'absence d'interactions entre les différentes spécificités de la population (au besoin, il peut être pertinent d'ajouter des analyses qualitatives aux analyses quantitatives);
- Éviter les angles morts en impliquant les publics cibles dans l'analyse des résultats.

4. Diffusion des résultats :

- Déterminer les publics auprès desquels seront diffusés les résultats;
- Présenter les données en diversifiant les moyens de communication (p. ex., articles scientifiques, documents vulgarisés, infographies);

- Éviter de supposer que ce qui est observé pour un sexe, un genre ou un groupe s'applique aussi aux autres;
- Diffuser les résultats différenciés montrant des différences entre les groupes, mais aussi ceux qui ne révèlent pas de différence entre les groupes.

Pour obtenir 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>
- *Effets de l'intégration du sexe et du genre à la recherche* des IRSC : <https://cihr-irsc.gc.ca/f/50839.html>
- *Recherche et méthodes sur le sexe et le genre* des IRSC : <https://cihr-irsc.gc.ca/f/49629.html>
- *Introduction à l'ACS+ de Femmes et Égalité des genres Canada* : <https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/analyse-comparative-entre-sexes-plus/ressources/guide-recherche.html>
- *Considérer la diversité de la population dans sa recherche : introduction à l'ACS+ et l'ADS+ de la CFSG* : <http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/outils-pour-ledi-en-recherche/>
- *Methods of Sex and Gender Analysis* de Gendered Innovations : <http://genderedinnovations.stanford.edu/methods-sex-and-gender-analysis.html>

Pour des exemples de questions à considérer à cette étape :

- *Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche* du CRSNG : <https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/nfrf-fnfr/edi-fra.aspx>
- *Guide du CRSNG pour la prise en compte des considérations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la recherche* du CRSNG : https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/Politiques-Politiques/EDI_guidance-Conseils_EDI_fra.asp

b) *Recherche autochtone*

Si votre demande de financement concerne la [recherche autochtone](#), consultez la documentation du CRSH, à savoir [l'Énoncé de principes en matière de recherche autochtone](#) et les [Lignes directrices pour l'évaluation du mérite de la recherche autochtone](#).

Pour des ressources additionnelles concernant la recherche autochtone, consulter :

- *Nos outils* du RÉSEAU de la communauté autochtone à Montréal : <https://reseauatlnetwork.com/etre-allie-e/nos-outils/>
- *EPTC 2 (2022) – Chapitre 9 : Recherche impliquant les Premières Nations, les Inuits ou les Métis du Canada* du Gouvernement du Canada : https://ethics.gc.ca/fra/tcps2-eptc2_2022_chapter9-chapitre9.html

- *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones* : https://www.cdpedj.gc.ca/storage/app/media/publications/DNUDPA_version_simplifiee_web.pdf
- *Mythes et réalités sur les peuples autochtones* de l'Institut Tshakapesh et de la CDPDJ : <https://www.cdpedj.gc.ca/storage/app/media/publications/Mythes-Realites.pdf>

Q3. Quelles sont les différences entre l'évaluation des concours Exploration, Transformation, International et appels spéciaux?

D'abord, comme les appels du volet international et les appels spéciaux sont uniques, les évaluations peuvent varier d'une fois à l'autre. Il importe de vérifier attentivement les exigences requises pour chaque concours.

Le tableau ci-dessous résume les différences pour les volets Exploration et Transformation.

	Exploration	Transformation
Éléments pris en compte dans l'évaluation du critère <i>ÉDI dans les pratiques de recherche</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse du contexte - Pratiques concrètes présentées - Mise en application des pratiques - Impact des pratiques 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse du contexte - Pratiques concrètes présentées - Mise en application des pratiques - Impact des pratiques - Intégration de chercheuses et chercheurs en début de carrière
Éléments liés à l'ÉDI pris en compte dans l'évaluation du critère <i>Faisabilité</i>	<ul style="list-style-type: none"> - ÉDI dans la conception de la recherche (ACS+) - Recherche autochtone (si concernée) 	<ul style="list-style-type: none"> - Soutien des partenaires et collaborateurs (temps, ressources, budget) - ÉDI dans la conception de la recherche (ACS+) - Recherche autochtone (si concernée)
Influence de la cote du critère de <i>Faisabilité</i> sur la note finale	<ul style="list-style-type: none"> - Le critère compte pour 20 % de la note finale. - La cote globale du critère ne pourra dépasser la cote donnée aux éléments sur la <i>recherche autochtone</i> et ceux sur <i>l'ÉDI dans la conception de la recherche (ACS+)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Le critère compte pour 20 % de la note finale pour la lettre d'intention et 50 % pour l'évaluation détaillée. - La cote globale du critère ne pourra dépasser la cote donnée aux éléments sur la <i>recherche autochtone</i> et ceux sur <i>l'ÉDI dans la conception de la recherche</i>.
Informations supplémentaires	Indicateurs de mérite du processus d'évaluation (sshrc-crsh.gc.ca)	Indicateurs de mérite pour l'évaluation des demandes de subvention (sshrc-crsh.gc.ca)

Q4. Notre sujet de recherche n'a pas de lien avec l'ÉDI. Pourquoi devons-nous aborder l'ÉDI dans notre demande de subvention?

La réponse à cette question comporte deux volets :

1. Pratiques de recherche : L'intégration de pratiques inclusives et équitables dans la gestion des équipes et la formation des membres de l'équipe ainsi que la diversité dans la composition des équipes de recherche représentent une priorité pour le FNFR. Diverses raisons expliquent cette priorité, par exemple l'accroissement du bassin de talents, la diversification des modèles, l'enrichissement de la rigueur intellectuelle et de l'innovation, l'élargissement des points de vue et des préoccupations.
2. Conception de la recherche : Après avoir suivi les étapes de réflexion nécessaires à l'élaboration et au rayonnement du projet, si vous concluez que vous n'avez pas à considérer l'ÉDI dans votre projet, vous devez le justifier. Il est déconseillé de simplement écrire que cela ne s'applique pas.

Q5. Devons-nous utiliser un style de rédaction qui inclut autant le féminin que le masculin?

La réponse à cette question est nuancée. Voici quelques points à considérer dans votre réflexion d'utiliser ou non la **rédaction épïcène** ou **inclusive** :

- L'utilisation de la rédaction épïcène ou inclusive est, en soi, une pratique ÉDI. Elle démontre donc un effort dans cette voie.
- Dans la langue française, la rédaction épïcène ou inclusive peut allonger le texte et le rendre plus lourd si elle est mal maîtrisée. Afin de remédier à ce défi, prenez note que, pour les demandes rédigées en langue française dans les concours du FNFR, l'espace alloué pour répondre aux questions est supérieur à celui des demandes rédigées en langue anglaise.
- Dans un espace restreint, une solution qui s'applique à la rédaction épïcène est l'utilisation de doublets abrégés, par exemple : directeur(-trice) ou étudiant[e]. Selon l'Office 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)

« 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, standard, épïcène et inclusive :

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

Pour des conseils, voir le *Guide de rédaction inclusive en sciences* de l'Université de Sherbrooke :

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

Q6. 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, corrélation avec un accroissement de l'innovation et de la performance, prise en compte d'une diversité de préoccupations et des points de vue).

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

Les trois organismes subventionnaires de la recherche au Canada considèrent d'ailleurs que « 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 » (Gouvernement du Canada, 2023, Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche, section Engagements envers l'équité, la diversité et l'inclusion).

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.

Q7. L'ÉDI est-il évalué dans l'avis d'intention?

OUI ET NON. L'avis d'intention permet d'évaluer à l'interne l'admissibilité au concours, de déterminer la composition du comité multidisciplinaire/intersectoriel d'évaluation et de choisir

les personnes chargées de l'évaluation externe. À cette première étape, le contenu n'est pas évalué. L'avis d'intention peut toutefois être consultée lors de l'évaluation de la demande détaillée par le comité d'évaluation.

Le concours Transformation nécessite, en plus de l'avis d'intention, une lettre d'intention dans laquelle l'ÉDI est évaluée (critère de faisabilité). Cette dernière permet au comité d'évaluation d'établir une cote déterminant le passage ou non à l'évaluation de la demande détaillée.

Pour obtenir de l'information sur l'évaluation et l'avis d'intention, lire les documents suivants :

- *Indicateurs de mérite pour l'évaluation des demandes de subvention*
- *Guide de préparation de l'avis d'intention de présenter une demande*

Questions portant sur l'ÉDI dans les pratiques de recherche

Q8. Qu'est-ce qu'une équipe diversifiée?

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

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

Les organismes subventionnaires fédéraux et provinciaux réfèrent souvent aux **groupes désignés** en ce qui concerne la diversité. Ces groupes de personnes marginalisées ou sous-représentées reconnus dans la loi rencontrent des obstacles persistants en matière d'emploi. Au Canada, les groupes désignés sont les femmes, les peuples autochtones, les personnes ayant un handicap et les minorités visibles. Au Québec s'ajoutent les minorités ethniques, soit les personnes dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais. Pour le FNFR, on réfère aux groupes sous-représentés* suivants, mais sans s'y limiter : les femmes, les groupes en quête d'équité de genre, les Autochtones (Premières Nations, Inuit, Métis), les personnes racisées, les personnes en situation de handicap et les membres de la communauté 2ELGBTQIA+. Il faut toutefois se rappeler que la diversité ne fait pas uniquement référence aux groupes désignés.

*Selon le FNFR, la sous-représentation est définie comme suit :

« La sous-représentation fait généralement référence à des groupes ou à des personnes appartenant à des groupes qui, en raison de restrictions formelles et légales et d'obstacles systémiques, n'ont pas eu accès à une pleine participation dans une organisation, une communauté ou une discipline donnée. Le terme « sous-représentation » fait ici référence non seulement à la présence d'un groupe en-deçà des données démographiques, mais aussi à l'inégalité et à l'exclusion qui contribuent à cette sous-représentation. Même si la diversité s'accroît dans un établissement ou un domaine, les facteurs à l'origine de l'exclusion sont toujours présents. »

Q9. Devrions-nous énumérer les groupes représentés dans notre équipe?

NON. Par souci de confidentialité et pour éviter d'instrumentaliser les membres de votre équipe (ou que ceux-ci se sentent instrumentalisés), il est préférable de ne pas décrire les données démographiques de votre équipe. Les personnes candidates doivent protéger les renseignements personnels et assurer l'anonymat de tous les membres de l'équipe. La communication de tout renseignement d'ordre personnel permettant d'identifier un ou plusieurs membres de cette dernière (renseignement sur l'identité) pourrait entraîner le retrait de la demande du concours. Il est toutefois possible de renseigner les affiliations pertinentes des membres de l'équipe (p. ex., les départements d'appartenance ou les groupes de laboratoire). Au lieu des données démographiques, décrivez : 1) les défis ou obstacles au recrutement d'une équipe diversifiée ainsi qu'à la mise en place de processus équitables et d'un milieu inclusif, 2) votre plan d'action pour surmonter ces défis et obstacles, 3) les résultats escomptés et 4) la façon dont les résultats du plan d'action seront évalués.

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.

Q10. Devrions-nous nous donner des cibles à atteindre?

La réponse à cette question comporte deux volets :

1. **OUI.** De façon générale, l'utilisation du trio objectifs-cibles-indicateurs est une bonne pratique pour l'instauration et l'évaluation d'un changement (Langelier & Brodeur, 2020). Ainsi, des cibles sur l'adoption de pratiques de recrutement inclusives, sur les possibilités de formation ainsi que sur le sentiment d'inclusion au sein d'une équipe seraient tout à fait appropriées.
2. **NON.** L'utilisation de cibles de diversité (p. ex., X % de femmes) est à éviter, car la comparaison avec les données démographiques de votre équipe est déconseillée (voir Q9), et ce, par souci de confidentialité et pour éviter l'instrumentalisation. De plus, les comités évaluateurs ne jugent pas la composition de l'équipe, mais plutôt les processus mis en place pour favoriser la diversité au sein de celle-ci.

Q11. Une personne sélectionnée dans une équipe de recherche et faisant partie d'un groupe sous-représenté 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 identifiés et levés, et que le processus utilisé soit divulgué et connu.

2. **Seuil de compétence** : Déterminer un seuil de compétence à partir duquel une personne est jugée apte à réussir au sein du poste à combler. Procéder à 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 personnes 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 sous-représenté.

Q12. Notre équipe est déjà formée/diversifiée; que pouvons-nous faire de plus?

Dans le cas où l'équipe serait déjà formée, le FNFR recommande d'expliquer les pratiques concrètes mises en œuvre ou qui pourraient l'être pour s'assurer que l'ÉDI est prise en compte dans la composition de l'équipe et le processus de recrutement.

Dans le cas où votre équipe serait déjà diversifiée, trois éléments sont à envisager :

1. **Au-delà de la diversité** : Le fait qu'une équipe soit diversifiée n'exclut pas la possibilité que ses membres aient des biais inconscients, vivent de l'exclusion, ou expérimentent des iniquités, etc. C'est pourquoi la diversité de l'équipe n'est qu'une composante de l'ÉDI dans les pratiques de recherche. Votre 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. L'inclusion étant un critère au FNFR, vous devez expliquer la façon dont vous mettrez en place des pratiques exemplaires afin de veiller à ce que toutes les personnes faisant partie de l'équipe, plus particulièrement celles qui proviennent de groupes sous-représentés, soient pleinement intégrées et soutenues.
2. **Hasard ou non** : Les personnes évaluant votre demande de subvention ne sont pas en mesure de savoir si la situation actuelle au sein de votre équipe est le fruit du hasard ou s'il est le résultat d'actions concrètes. Ainsi, même si votre équipe est actuellement diversifiée, il importe de décrire votre plan d'action pour la maintenir diversifiée au fil des ans.
3. **En amont de votre équipe** : Une autre possibilité est de vous impliquer en amont pour amener, de façon générale, une plus grande diversité de personnes dans votre milieu ou votre domaine de recherche (p. ex., activités de type *outreach*). Également, évitez de 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.

Q13. Dans la mise en place d'une approche ou d'un « plan d'action », ai-je une obligation de résultat?

NON. Au FNFR, vous avez une obligation de moyen, mais pas de résultat. Vous devez déterminer au moins une pratique concrète qui sera appliquée de façon intentionnelle et proactive pour chacun des aspects suivants : composition de l'équipe et processus de recrutement; possibilités de formation et de perfectionnement et; inclusion dans l'environnement de recherche. Toutefois, l'évaluation des résultats est une bonne pratique d'amélioration continue et est recommandée.

Q14. Dans notre domaine de recherche, certains groupes sont sous-représentés (p. ex., les femmes forment 15 % de la communauté étudiante). Nous voyons difficilement comment notre équipe pourrait avoir la même représentation que la population canadienne (p. ex., 50 % de femmes). Devons-nous nous en 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 qu'elle représente de la population, mais plutôt que ses membres possèdent des préoccupations, des perspectives, des approches diverses qui proviennent de leurs caractéristiques identitaires (genre, origine, âge, parentalité, immigration, etc.), de leur formation et de leurs expériences disciplinaires.
2. **Au-delà de la diversité** : L'intégration de l'ÉDI dans la création de l'équipe et dans la formation des membres prend différentes formes, par exemple :
 - Adapter le processus de recrutement pour favoriser la diversité;
 - Mettre en place des processus de gestion d'équipe équitables;
 - Cerner les obstacles rencontrés par ses membres et proposer des initiatives pour les surmonter;
 - Créer un environnement inclusif;
 - Développer un atelier sur l'ACS+;
 - Intégrer l'ÉDI dans une formation.

Q15. Devons-nous faire en sorte d'avoir dans notre équipe au moins une personne appartenant à chacun des groupes sous-représentés (tels qu'ils sont définis par le FNFR)?

NON. Les personnes candidates doivent tenir compte des pratiques exemplaires en matière d'ÉDI dans la composition de leur équipe de recherche. Au moment de recruter et de choisir de nouveaux membres, des efforts doivent être démontrés afin de favoriser la constitution d'un bassin diversifié et de ne pas désavantager les personnes de groupes sous-représentés, dont les personnes des quatre groupes désignés définis dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi (femmes, Autochtones, personnes handicapées et personnes de minorités racisées). Bien que ces efforts soient mis en place, il est possible que le bassin de recrutement ne représente pas chacun des groupes sous-représentés et que cela impacte la composition de l'équipe.

Q16. Nous effectuons des travaux « sur le terrain ». Devons-nous considérer les personnes à mobilité réduite?

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

1. **À considérer** : Réfléchir à ce sujet s'avère certainement important. 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** : Sous le critère ÉDI, dans le plan proposé, il faut identifier au moins une pratique concrète pour chaque aspect du critère, qui répond aux obstacles systémiques que vous avez relevés en lien avec votre équipe. Décrivez rigoureusement cette pratique plutôt que d'énumérer plusieurs pratiques sans les détailler. Ainsi, se concentrer sur certains groupes peut être acceptable selon les défis et obstacles recensés.

Q17. Est-ce que la diversité des genres concerne seulement les femmes?

NON. L'explication comporte deux volets :

1. **La sous-représentation** : Souvent, lorsqu'on réfère 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 tels que 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 obstacles systémiques** : Selon les lois canadienne et québécoise sur l'égalité en matière d'emploi, les femmes sont reconnues comme formant un groupe désigné, c'est-à-dire un groupe qui, collectivement, rencontre des défis en matière d'emploi, et ce, même lorsqu'elles ne sont pas sous représentées. De façon générale, les femmes progressent moins rapidement et atteignent des échelons moins élevés que les hommes. Elles font face à plus d'obstacles, notamment aux préjugés involontaires, et ce, même dans des milieux plus féminins.

Q18. On recommande de décrire les défis ou les obstacles au recrutement d'une équipe diversifiée, à l'accès de possibilités de formation et de perfectionnement ainsi qu'à l'instauration d'un milieu inclusif. Comment pouvons-nous procéder à un état des lieux par rapport à notre équipe de recherche ou à notre domaine de recherche?

La réponse à cette question comporte deux volets :

1. **Défis d'inclusion et d'équité** : Selon la taille de votre équipe, vous pouvez organiser des rencontres de discussion ou encore réaliser un sondage pour repérer les obstacles rencontrés par les différents membres. Vous pouvez ensuite faire un suivi des problématiques à aborder et des progrès observés.
2. **Défis de diversité** : En examinant les statistiques disponibles d'inscription et de population, déterminez les principaux groupes sous-représentés dans votre domaine de recherche.

Pour obtenir de l'information sur les défis et la façon de les identifier :

- *Guide pour identifier 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/>

Pour en savoir plus :

- Statistiques provenant du **CRSNG** :
 - Tableau de bord des statistiques sur les subventions à la découverte : <https://app.powerbi.com/>
 - *Résultats du concours de subvention à la découverte* : https://www.nserc-crsng.gc.ca/professors-professeurs/discoverygrants-subventionsdecouverte/index_fra.asp
 - *Statistiques sur les concours de 2021 de bourses d'études supérieures, de bourses d'études supérieures du Canada Alexander-Graham-Bell et de bourses postdoctorales et sur le concours de 2020 de bourses de recherche de premier cycle* : https://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/Students-Etudiants/2021StatsScholarships_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-S** :
 - *Rapport annuel de gestion 2022-2023* : https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2023/10/rag_frqs_2022-23_v06-00.pdf
- Statistiques provenant du **FRQ-NT** :
 - *Rapport annuel de gestion 2022-2023* : https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2023/10/rag_frqnt_2022_23_v06-00.pdf
 - *Femmes en recherche au Québec : où en sommes-nous?* <https://www.acfas.ca/publications/magazine/2019/02/femmes-recherche-au-quebec>
- Statistiques provenant des **IRSC** :
 - *Résultats du concours de subventions Projet du printemps 2023* : <https://cihr-irsc.gc.ca/f/53569.html>
- 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/>
- Statistiques **en physique** :
 - *The First Canada-Wide Equity, Diversity & Inclusion in Physics Survey*: https://d31e8d7e-7bb4-4d11-9ea2-cfc272a8df2b.filesusr.com/ugd/038a80_4e8899eda5dc4743b93a9b59188f0a27.pdf
- Pour des **données spécifiques à votre établissement**, vérifiez auprès d'elle si des données ont 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).

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

Q19. Dans notre texte, si nous expliquons quelques activités concrètes que nous réalisons en ÉDI, est-ce suffisant?

NON. Inclure des exemples d'activités concrètes est une bonne pratique, mais est insuffisant. En effet, les personnes responsables de l'évaluation des demandes sont à même de constater l'engagement de l'équipe de chercheuses et chercheurs envers l'ÉDI avec des exemples. Toutefois, il importe de relier ces exemples concrets à des obstacles rencontrés sur le plan du recrutement, de la formation et de l'inclusion des membres de l'équipe ainsi que d'expliquer les impacts visés par ces pratiques en plus d'en détailler l'évaluation envisagée. Les personnes candidates doivent proposer au moins une pratique concrète pour chaque aspect soulevé par le FNFR (composition de l'équipe et processus de recrutement; possibilités de formation et de perfectionnement; inclusion). Une personne qui ne fait qu'expliquer des pratiques concrètes réalisées sans effectuer les liens nécessaires avec les autres éléments exigés dans la demande risque de se voir attribuer la mention « échec » (voir les critères abordés dans la [question 2](#)).

Q20. Notre impression est que tous les textes se ressembleront. Pourquoi donc ne pas accepter des textes génériques?

Il est vrai que certaines pratiques ÉDI nous viennent à l'esprit plus rapidement que d'autres. Toutefois, puisqu'on demande que les équipes candidates expliquent clairement les obstacles et possibilités propres à leur équipe en matière d'ÉDI et qu'elles citent des exemples concrets et précis, ceci aura pour effet de personnaliser les textes. C'est d'ailleurs ce qui est souhaité par les organismes subventionnaires, c'est-à-dire 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.

Q21. Quels sont les pièges les plus communs qui affaiblissent une section sur l'ÉDI au premier regard de la personne effectuant de l'évaluation?

Le tableau suivant présente et explique les principaux pièges.

Pièges	Explications
<ul style="list-style-type: none">Négliger de se renseigner sur les critères de mérite fournis par le Fonds et spécifiques à chaque concours.	<ul style="list-style-type: none">Il arrive régulièrement que le rejet d'une demande soit attribuable à des oublis d'informations nécessaires pour que la demande soit considérée comme complète.Il est important de démontrer dans votre demande pourquoi les enjeux relevés sont des préoccupations pour vous et pourquoi les pratiques que vous souhaitez mettre en place sont importantes dans le contexte de votre équipe. Vous pourrez alors présenter les impacts attendus ou les cibles à atteindre ainsi que la façon dont vous mesurerez les résultats menant à l'atteinte de ces cibles.

<ul style="list-style-type: none"> • Donner une description des données démographiques de l'équipe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ces données sont inappropriées puisque le FNFR demande explicitement de ne pas fournir de renseignements personnels concernant l'équipe dans cette section. • La diversité d'une équipe peut être le fruit du hasard. De plus, ce sont les moyens mis en place pour la rendre diversifiée qui font l'objet d'une évaluation plutôt que les résultats en tant que tels. • Considérer l'inclusion et les possibilités de formation et de perfectionnement sont tout aussi important.
<ul style="list-style-type: none"> • Présenter la situation personnelle d'une personne de l'équipe comme seul gage de considération de l'ÉDI. 	<ul style="list-style-type: none"> • Être un membre d'un groupe vivant des difficultés ne garantit pas l'intégration de pratiques d'ÉDI.
<ul style="list-style-type: none"> • Présenter uniquement ses engagements personnels et omettre ceux qui s'appliquent à l'équipe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Décrire seulement ses propres efforts en lien avec l'ÉDI ne présente qu'une seule réalité et ne permet pas d'avoir une vision globale des efforts fournis au sein de l'équipe ou pour rejoindre des groupes diversifiés. Il est donc difficile de les relier avec des pratiques visant à contrer les obstacles systémiques, par exemple sur le plan du recrutement.
<ul style="list-style-type: none"> • Transférer entièrement la responsabilité de l'ÉDI à un membre de son équipe, par exemple à une personne professionnelle de recherche issue ou non d'un groupe sous-représenté. 	<ul style="list-style-type: none"> • On peut voir ceci comme un manque d'implication ou de volonté du chercheur ou de la chercheuse. • Dans le cas d'une personne issue d'un groupe désigné ou sous-représenté, ceci peut représenter une « taxe d'équité », c'est-à-dire une charge de travail supplémentaire sans dédommagement ou reconnaissance et, souvent, sans considération envers sa volonté de prendre cette charge. • Vous pouvez cependant faire appel à une personne externe dans le cas où vous nécessitez une expertise complémentaire par exemple pour offrir une formation en ÉDI à votre équipe. • <i>Note : Dans une très grande équipe, comme dans un centre, il arrive que des personnes soient embauchées comme agent ou agente d'équité. Celles-ci prendront en charge une grande partie de l'ÉDI. Dans une telle situation, l'équipe de chercheurs et de chercheuses doit démontrer son propre engagement.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Mentionner simplement que les politiques et pratiques ÉDI de l'établissement seront suivies. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le FNFR demande de façon explicite de ne pas uniquement vous appuyer sur les politiques de votre établissement, car elles ne démontrent pas votre engagement. Les pratiques concrètes doivent

	s'appliquer avec précision aux obstacles rencontrés et répondre aux problématiques relevées dans votre équipe et environnement de recherche.
<ul style="list-style-type: none"> • Présenter strictement des mesures ÉDI générales fréquemment rapportées dans la littérature. 	<ul style="list-style-type: none"> • On y verrait alors un manque de considération et de compréhension des obstacles liés à l'ÉDI dans le contexte de l'équipe de recherche ou du projet de recherche. La mesure décrite pourrait ne pas répondre à la question posée par le fonds.
<ul style="list-style-type: none"> • Manquer d'inclure la situation des autres institutions membres de l'équipe de recherche dans l'analyse de contexte. 	<ul style="list-style-type: none"> • La situation et les défis en matière d'ÉDI de l'équipe de recherche ne sont pas nécessairement les mêmes dans toutes les universités participantes.
<ul style="list-style-type: none"> • Faire fi des obstacles communs aux différentes équipes dans le cas d'une collaboration internationale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dans le cas de partenariats entre groupes de recherches de différentes universités et parfois de différents pays, appliquer des mesures uniformes s'adaptant à la diversité des contextes et des cultures s'avère nécessaire (p. ex., organiser les réunions sur des heures accessibles dans le cas d'un décalage horaire).
<ul style="list-style-type: none"> • Énoncer les pratiques instaurées sous forme de liste. 	<ul style="list-style-type: none"> • Il est recommandé de nommer avec précision les obstacles systémiques pouvant être rencontrés dans votre environnement de recherche et de détailler les pratiques que vous mettez ou avez mises en place pour y répondre. Une liste ne permet pas de saisir le contexte dans lequel votre équipe se trouve et limite la description des efforts en place.
<ul style="list-style-type: none"> • Faire abstraction des pratiques que vous avez déjà mises en place. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si vous avez déjà procédé à une analyse de votre environnement de recherche, vous pouvez avoir déjà fait des ajustements dans vos pratiques. Si ces dernières possèdent des liens avec l'ÉDI, il est possible de les bonifier plutôt que d'établir de nouvelles pratiques.

Questions portant sur l'ÉDI dans la conception de la recherche (*au sein du critère de faisabilité*)

Q22. Quelle est la différence entre genre et sexe?

Selon les définitions des IRSC (2022) :

« 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. Les caractéristiques associées au sexe sont typiquement catégorisées en deux sexes, mâle et femelle, mais il existe des variations importantes dans les attributs biologiques qui définissent le sexe et dans l'expression de ces attributs.

Le terme **genre** correspond aux rôles, aux comportements, aux expressions et aux identités des filles, des femmes, des garçons, des hommes et des personnes de divers genres établis par la société. Il influence 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. On conçoit souvent le genre en termes binaires (fille/femme ou garçon/homme); pourtant, on note une grande diversité dans la compréhension, l'expérience et l'expression du genre par les personnes et les groupes. »

Pour en savoir plus sur ces concepts :

- *Introduction à l'ACS plus* du Gouvernement du Canada :
 - Module 1 – Le sexe et le genre : https://femmes-egalite-genres.canada.ca/gbaplust-course-cours-acspus/fra/mod01/mod01_01_01.html
 - Module 2 – Au-delà du sexe et du genre : https://femmes-egalite-genres.canada.ca/gbaplust-course-cours-acspus/fra/mod02/mod02_01_01.html
- *Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche* du Gouvernement du Canada : <https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/nfrf-fnfr/edi-fra.aspx>
- *Le sexe et le genre dans la recherche en santé* du Gouvernement du Canada : <https://cihr-irsc.gc.ca/f/50833.html>
- *Comment intégrer le sexe et le genre à la recherche* du Gouvernement du Canada : <https://cihr-irsc.gc.ca/f/50836.html>

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

OUI.

Pièges	Explications
<ul style="list-style-type: none"> • Présumé qu'il n'est pas pertinent de considérer la diversité des populations parce que le projet ne touche pas le domaine de la santé. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les facteurs comme le sexe ou le genre doivent être pris en compte dans des projets liés à la santé. Cependant, ce ne sont pas les seuls déterminants de la diversité. P. ex., considérer la diversité corporelle pour des projets de sécurité routière, la diversité socioéconomique pour la conception d'infrastructures ou la diversité de couleurs de peau pour des projets de reconnaissance faciale peut se révéler essentiel. Considérer la diversité peut aussi passer par l'analyse des résultats par les

	communautés concernées ou par la diffusion des résultats à un large public.
<ul style="list-style-type: none"> • Supposer que ce qui est observé pour un sexe, un genre ou un groupe s'applique aux autres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les différentes composantes de la diversité peuvent avoir des impacts variés sur les résultats de la recherche. C'est pourquoi prévoir une analyse différenciée des sexes, des genres et des groupes s'avère nécessaire.
<ul style="list-style-type: none"> • Mentionner que vous limiterez l'échantillon à un sexe ou un genre par soucis, par exemple, de temps, de budget, de statistiques, de disponibilité de sujets ou de simplicité méthodologique. 	<ul style="list-style-type: none"> • À moins que le sujet d'étude ne touche avec certitude qu'un seul sexe ou genre, vous ne devriez pas exclure d'autres individus. Fournir les résultats obtenus pour des profils plus rares permet d'étayer les connaissances sur le sujet d'étude et représenter des données d'intérêt pour la publication d'une revue systématique.
<ul style="list-style-type: none"> • Mentionner que vous n'étudierez pas l'effet de genre sur des populations humaines, sans donner de justification. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le manque de données ou de littérature concernant l'effet du genre n'est pas une raison valable pour ne pas étudier celui-ci. Vous devez prendre ce facteur en considération dans la conception de votre recherche et, le cas échéant, justifier pourquoi ce facteur ne sera pas étudié. • Certaines banques de données n'offrent pas d'information sur le genre. Tournez-vous alors vers des banques qui possèdent ces données. • Si vous êtes responsable d'une banque, vous pouvez la modifier pour qu'elle prenne en compte ce facteur lors de nouveaux recrutements.
<ul style="list-style-type: none"> • Négliger de s'assurer que les outils, ou les méthodes ne présentent pas de biais. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cela pourrait faire en sorte que des données pertinentes soient mises de côté (p. ex., faire remplir un questionnaire en ligne à une population peu habituée à utiliser Internet).
<ul style="list-style-type: none"> • Négliger de consulter les populations concernées par le projet, et ce, dès le début de sa conceptualisation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les populations concernées peuvent détenir des réponses aux problématiques soulevées par le projet et, ainsi, orienter la recherche vers les enjeux principaux à traiter, les défis à envisager et les données à considérer. Inclure le public cible dans l'analyse des données permet également de limiter les biais et d'offrir un autre regard sur les résultats.
<ul style="list-style-type: none"> • Négliger de diversifier les moyens de recrutement des personnes participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • La façon de recruter les personnes participantes peut influencer la diversité de votre échantillon et donc la représentativité des résultats. Pensez à recruter sur une période assez longue et à procéder à un affichage à des endroits variés (p. ex., toilettes universelles, bâtiments accessibles aux fauteuils roulants). Pour rejoindre certains groupes, réfléchissez à une méthode alternative à l'affichage traditionnel.

<ul style="list-style-type: none"> • Manquer de diversifier les moyens de communication lors de la diffusion des résultats. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le rayonnement des résultats est généralement concentré vers la communauté scientifique. Dans la proposition de recherche, vous pouvez décrire les efforts fournis afin de rendre accessibles les résultats à un plus large lectorat (p. ex. patientèle partenaire, personnes participant à la recherche). Vous pouvez par exemple choisir de présenter les résultats sous forme d'infographies, de bandes dessinées ou de textes vulgarisés.
--	---

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 comment procéder pour considérer ces variables dans la recherche :

Gendered Innovations in Sciences, Health & Medicine, Engineering and Environment :
<https://genderedinnovations.stanford.edu/>

Questions à propos du budget

Q24. Tenir compte de l'ÉDI dans notre projet de recherche représente des coûts financiers (p. ex., déplacement de personnes à mobilité réduite, augmentation du nombre de participants, d'animaux ou de prototypes). Le financement sera-t-il ajusté en conséquence?

NON. Actuellement, le FNFR n'offre pas de « supplément » pour la prise en compte de la diversité.

Q25. Est-ce que le FNFR offre des mesures de soutien financier en lien avec les congés parentaux des membres de l'équipe?

OUI.

Pour les personnes étudiantes et les stagiaires de niveau postdoctoral, il est possible de faire une demande afin que les organismes offrent un supplément financier. Ce supplément sera versé sur une période de 12 mois suivant la naissance ou l'adoption. Si les deux parents sont concernés, le congé peut être partagé, mais la durée totale ne dépassera pas 12 mois.

Pour en savoir plus :

- Guide d'administration financière des trois organismes : https://www.nserc-crsng.gc.ca/InterAgency-Interorganismes/TAFA-AFTO/guide-guide_fra.asp#33
- Guide d'administration des demandes des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) : <https://cihr-irsc.gc.ca/f/50805.html>

Questions sur l'évaluation des demandes

Q26. Notre demande de subvention peut-elle réellement être refusée à cause de l'ÉDI?

OUI. L'ÉDI a en effet un impact sur le résultat de l'évaluation. Deux critères sont liés à l'évaluation de l'ÉDI :

- Le critère « ÉDI dans les pratiques de recherche » doit obtenir la cote « réussite » pour chaque élément évalué au sein de celui-ci. Sans cette cote globale de « réussite », la candidature échoue automatiquement.
- Le critère « Faisabilité », quant à lui, compte pour 20 % à 40 % de la note selon le concours concerné (se référer à la [question 2](#)). Les éléments évalués relatifs à la recherche autochtone et à l'« ÉDI dans la conception de recherche » établiront la cote maximale que le critère pourra recevoir, et ce, même si les autres éléments évalués reçoivent une meilleure cote. Cela influence donc directement la compétitivité de la demande.

Q27. Qui évalue les sections de la demande liées à l'ÉDI?

Les étapes d'évaluation de la demande détaillée sont les suivantes :

- 1) Évaluation externe (volet Transformation) :
 - Elle est opérée par deux à trois personnes possédant une expertise liée au projet soumis.
 - Aucune cote n'est établie, mais les commentaires formulés sont soumis au comité d'évaluation.
 - À cette étape, la partie de la demande concernant l'ÉDI dans les pratiques de recherche n'est pas accessible, mais la partie sur l'ÉDI dans la conception de la recherche (soit l'ACS+ et, s'il y a lieu, la recherche autochtone), qui fait partie du critère de faisabilité, peut être évaluée.
- 2) Évaluation par le comité d'évaluation multidisciplinaire (volet Exploration) ou multidisciplinaire/multisectoriel (volet Transformation) :
 - Les commentaires émis précédemment sont analysés par un comité composé de trois à cinq personnes afin de recommander et de classer les projets à considérer pour le financement.
 - Les informations concernant l'ÉDI dans la conception de la recherche sont accessibles, mais pas les profils démographiques de l'équipe.
- 3) Évaluation par le jury diversifié (étape supplémentaire pour le concours Transformation) :
 - Les équipes dont les projets ont été retenus doivent présenter celui-ci devant un jury. Seules les demandes répondant aux exigences de l'ensemble des critères peuvent passer à l'évaluation par le jury.
 - Le jury considère l'entièreté de la demande et n'évalue pas chacun des critères individuellement.
 - Le jury est composé de personnes possédant une expertise sur les sujets relatifs aux projets présentés. Ses membres forment un groupe diversifié sur différents plans.

- Lors de l'évaluation, le jury consulte les cotes obtenues.

Pour en savoir plus, consultez les documents suivants :

- *Manuel de l'évaluateur*
- *Indicateurs de mérite*
- *Indicateurs de mérite*

Q28. Quelle formation en ÉDI reçoivent les membres du comité d'évaluation?

D'abord, lors de la composition du comité d'évaluation, de nombreux facteurs sont pris en compte afin d'en assurer sa diversité. Parmi ces facteurs, on retrouve « la connaissance des pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et l'expérience en recherche par et avec des Autochtones ». De plus, les membres du comité d'évaluation (voir question 27) doivent suivre le [module de formation sur les préjugés inconscients](#) afin de se sensibiliser à la façon dont le processus décisionnel peut être influencé par ce type de biais. Il est également suggéré aux personnes chargées de l'évaluation de se référer aux guides des trois organismes relatifs à l'ÉDI.

Pour consulter les guides, visiter :

- *Guide du CRSNG pour la prise en compte des considérations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la recherche* du CRSNG : https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/Politiques-Politiques/EDI_guidance-Conseils_EDI_fra.asp
- *Guide du CRSH pour aborder les considérations liées à l'ÉDI dans les demandes de subvention de partenariat* du CRSH : https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/apply-demande/guides/partnership_edi_guide-partenariats_guide_edi-fra.aspx
- *Guide pour l'intégration de considérations relatives à la diversité dans la conception de la recherche à l'intention des candidates et candidats aux bourses de doctorat et aux bourses postdoctorales* du CRSH : https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/apply-demande/guides/doctoral_postdoctoral_edi_guide-doctorat_postdoctorales_guide_edi-fra.aspx
- *Comment intégrer le sexe et le genre à la recherche* des IRSC: <https://cihr-irsc.gc.ca/f/50836.html>

Remerciements

L'équipe de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie tient à remercier Anna Kwiatkowska, Julie Côté-Gravel et Jean-François Delabre du Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création de l'Université de Sherbrooke pour leur contribution.

Sources

- Beaudry, C. et Larivière, V. (2016). Which gender gap? Factors affecting researchers' scientific impact in science and medicine. *Research Policy*, Volume 45(9), 1790-1817.
<https://doi.org/10.1016/j.respol.2016.05.009>
- Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. (2018). *Énoncé de principes en matière de recherche autochtone*. https://www.sshrc-crsh.gc.ca/about-au_sujet/policies-politiques/statements-enonces/indigenous_research-recherche_autochtone-fra.aspx
- Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. (2018). *Lignes directrices pour l'évaluation du mérite de la recherche autochtone*. https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/merit_review-evaluation_du_merite/guidelines_research-lignes_directrices_recherche-fra.aspx
- Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada. (s. d.). *Énoncé des trois organismes sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)*. Gouvernement du Canada.
https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/EDI-EDI/index_fra.asp
- Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada. (s. d.). *Guide du candidat : tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande*. Gouvernement du Canada. 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*. Gouvernement du Canada. 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*. Gouvernement du Canada. https://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/Professors-Professeurs/FAQ_Evaluation_HQP_fra.pdf
- Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie. (2019b). *Manuel d'évaluation par les pairs des demandes de subventions à la découverte*. Gouvernement du Canada. https://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/Reviewers-Examineurs/CompleteManual-ManualEvalCompleet_fra.pdf
- Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie. (2019c). *Congés familiaux et congés maladie*. Gouvernement du Canada. https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/policies-politiques/Wleave-Fconges_fra.asp
- Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie. (2019d). *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*. Gouvernement du Canada. https://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/Students-Etudiants/2019StatsScholarships_f.pdf

- Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie. (2020). *Résultats du concours de subventions à la découverte*. Gouvernement du Canada. https://www.nserc-crsng.gc.ca/professors-professeurs/discoverygrants-subventionsdecouverte/index_fra.asp
- Eugène, F. (2019, février). Femmes en recherche au Québec : où en sommes-nous? *Acfas Magazine*. <https://www.acfas.ca/publications/magazine/2019/02/femmes-recherche-au-quebec>
- Femmes et Égalité des genres Canada. (s. d.). *Guide pour la recherche en analyse comparative entre les sexes plus*. Gouvernement du Canada. <https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/analyse-comparative-entre-sexes-plus/ressources/guide-recherche.html>
- Fonds de recherche du Québec-Nature et technologies. (2022). *Rapport annuel de gestion 2021-2022*. Gouvernement du Québec. https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2022/12/rag-frqnt_21-22_20220920-2.pdf
- Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering, and Environment. (s. d.). *Methods of Sex, Gender, and Intersectional Analysis*. <http://genderinnovations.stanford.edu/methods-sex-and-gender-analysis.html>
- Gouvernement du Canada. (2023). *Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche – Guide à l'intention des candidats aux concours du fonds Nouvelles frontières en recherche*. <https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/nfrf-fnfr/edi-fra.aspx>
- Instituts de recherche en santé du Canada. (2019). *Comment intégrer le sexe et le genre à la recherche*. Gouvernement du Canada. <https://cihr-irsc.gc.ca/f/50836.html>
- Instrumentaliser. (s. d.). Dans *Dictionnaire Larousse en ligne*. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/instrumentaliser/43464>
- Langelier, E. et 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. <http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/formation-en-equite-diversite-et-inclusion/>
- Office Québécois de la langue française. (2020). *Autoformation sur la rédaction épiciène*. Gouvernement du Québec. https://www.oqlf.gouv.qc.ca/redaction-epicene/20180112_formation-redaction-epicene.pdf
- Perreault, A. (2018). *Analysis of the distribution of gender in STEM fields in Canada*. NSERC Chairs for Women in Science and Engineering. <http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/rapport-statistique/>
- St-Cyr, M-F., D'Auteuil, E., Brodeur, J., Langelier, E., Belletête, V. et Pelletier-Nolet, J. (2022). *Rapport statistique : Inscription des femmes en sciences et en génie au collégial et à l'université au Québec entre 2005 et 2021*. Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec. <http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/rapport-statistique/>

Université de Sherbrooke. (2020). *Guide de rédaction inclusive en sciences*.

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

Autres ressources

Baker, J. et Vasseur, L. (2021). Inclusion, diversité, équité et accessibilité (IDEA) : pratiques exemplaires à l'intention des chercheurs. Commission canadienne pour l'UNESCO.

<https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2022/03/guideidea.pdf>

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. FRQSC.

https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2021/05/pc_cm_s.briere_rapport_femmes-metiers-hommes.pdf

Brière, S., Bilodeau, P-L., Auclair, I., St-Georges, J., Dionne, E. et Robitaille, K. (2023). *Analyse des initiatives internationales pour mieux agir au sein des entreprises et des chantiers de construction*. Rapport de recherche sur les femmes et autres groupes marginalisés – 2022

<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/publications/egalite/RA-Rapport-femmes-construction-2022-SCF.pdf>

Brodeur, J. (2019). *Portrait de mon milieu : équité, diversité et inclusion*. Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec.

<http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/formation-en-equite-diversite-et-inclusion/>

Centre de gouvernance de l'information des Premières Nations. (s.d.). *Les principes de PCAP des Premières Nations*. <https://fnigc.ca/fr/les-principes-de-pcap-des-premieres-nations/>

Chaires de recherche du Canada. (2019a). *Les préjugés inconscients et le processus d'évaluation par les pairs – module de formation*. Gouvernement du Canada. <https://www.chairs-chaires.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.

<https://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.aspx>

Conseil de recherches en sciences humaines. (2022). *Recherche autochtone*. Gouvernement du

Canada. https://www.sshrc-crsh.gc.ca/society-societe/community-communite/indigenous_research-recherche_autochtone/index-fra.aspx

Crozet, N., Pelletier-Nolet, J., Brodeur, J., Belletête, V. et Langelier, E. (2021). *L'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche : d'une équipe diversifiée à une recherche plus innovante*. Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec.

<https://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/outils-pour-ledi-en-recherche/>

- Eugène, F., Brière, S., Pulido, B., Langelier, E. (2021). *Formation sur l'ÉDI dans la recherche universitaire et les demandes de subvention*. Réseau interuniversitaire québécois - équité diversité inclusion. <https://rqedi.com/boite-a-outils/>
- Gouvernement du Canada. (s. d.). Écriture inclusive – Lignes directrices et ressources. <https://www.noslangues-ourlangues.gc.ca/fr/cles-de-la-redaction/ecriture-inclusive-lignes-directrices-ressources.html>
- Gouvernement du Canada. (2023). *Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion*. <https://www.noslangues-ourlangues.gc.ca/fr/publications/equite-diversite-inclusion-equity-diversity-inclusion-fra>
- Institut EDI² Équité, Diversité, Inclusion, Intersectionnalité. *Centre de ressources*. Université Laval. <https://institutedi2.ulaval.ca/centre-ressources/>
- Instituts de recherche en santé du Canada. (2013). *Lignes directrices pour la recherche en santé chez les peuples autochtones (2007-2010)*. Gouvernement du Canada. <https://cihr-irsc.gc.ca/f/29134.html>
- 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. <http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/formation-en-equite-diversite-et-inclusion/>
- Mikana. (s. d.). *Ressources*. <https://www.mikana.ca/ressources/>
- Observatoire sur la réussite en enseignement supérieur (2023). *Équité, diversité et inclusion (EDI) : au cœur de la réussite étudiante – Reconnaître sa responsabilité*. <https://www.oresquebec.ca/enjeux/reconnaitre-sa-responsabilite/>.
- Parker, R., Pelletier, J. et Croft, E. (2015). *Diversity in STEM: A briefing on women in science and engineering* (Traduit par la Chaire pour les femmes en sciences et en génie). <http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/diversite-des-genres-en-sciences-et-en-genie/>.
University of British Columbia Library.
- Sugimoto, C., Larivière, F. (2023). *Equity for Women in Science: Dismantling Systemic Barriers to Advancement*. Harvard University Press.
- Universités Canada. (s. d.). *Initiatives relatives à l'équité, la diversité et l'inclusion dans les universités canadiennes*. <https://www.univcan.ca/fr/priorites/equite-diversite-et-inclusion/exemples-edi/>