

# Lignes directrices concernant le critère sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans le programme ACCES-Onco

## Table des matières

Contexte .....	1
Critère <i>Prise en compte des principes d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche</i> .....	1
Lignes directrices pour la préparation des demandes .....	2
Lignes directrices pour l'évaluation des demandes .....	2
Grille d'évaluation suggérée.....	3
Annexe : Exemples d'actions pouvant être mises en place par les personnes et équipes candidates.....	4

## Contexte

Les Fonds de recherche du Québec considèrent que « l'ensemble des individus devraient avoir accès aux mêmes occasions de faire reconnaître leurs compétences et leur capacité à contribuer au milieu de la recherche. Chaque membre de la communauté de la recherche devrait pouvoir s'y épanouir et avoir la chance d'y atteindre son plein potentiel »<sup>1</sup>. De plus, la recherche « devrait tenir compte de la diversité des réalités, des préoccupations et des besoins qui existent au sein de l'ensemble de la société. En plus de générer des retombées plus équitables, la prise en compte de cette diversité améliore la recherche et ses impacts »<sup>2</sup>.

Il importe donc de contrer le mythe que les principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI)<sup>3</sup> sont en opposition avec l'excellence. Au contraire, en s'attaquant aux préjugés et aux barrières systémiques auxquels font face des individus simplement en raison par exemple de leur genre, de leur origine ethnoculturelle, de leur orientation sexuelle ou d'une incapacité, on permet au milieu de la recherche d'avoir accès à tous ses talents. De plus, une plus grande diversité au sein d'un milieu est associée à de meilleures performances<sup>4</sup>.

Considérant que les efforts pour l'EDI contribuent à renforcer le milieu de la recherche, le Fonds de recherche du Québec – Santé (FRQS) considère donc que les efforts visant à favoriser l'EDI doivent être reconnus lorsque l'on évalue les chercheurs et chercheuses, les projets, les équipes et les regroupements de recherche. Cette volonté s'inscrit notamment dans la [Stratégie des FRQ en matière d'EDI](#).

### *Critère Prise en compte des principes d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche*

L'évaluation de ce critère porte sur les efforts déployés par l'équipe candidate pour favoriser l'équité, la diversité, et l'inclusion, et non sur la composition des équipes\*.

- **Formation** : actions spécifiques déjà posées et/ou planifiées pour favoriser l'EDI dans la formation de la relève (pratiques de recrutement, d'encadrement, de développement de carrière, etc.);
- **Recherche** : lorsque pertinent, prise en compte de l'EDI dans la conception et la réalisation des projets de recherche (questions de recherche, méthodologie, etc.) et diffusion et mobilisation des connaissances auprès d'un public diversifié;

- **Implication:** actions spécifiques déjà posées et/ou planifiées pour favoriser l'EDI dans son milieu, dans son domaine ou dans le milieu de la recherche en général (comités, événements scientifiques inclusifs, activités de sensibilisation, etc.).

*\*La personne candidate ne doit pas fournir de renseignements concernant sa propre appartenance, ou celle de membres de son équipe, à des groupes historiquement discriminés ou sous-représentés.*

## Lignes directrices pour la préparation des demandes

- Les demandes de financement **ne doivent pas contenir de renseignements personnels** concernant l'appartenance des personnes candidates, ou de membres de leur équipe, à des groupes historiquement discriminés ou sous-représentés. Le FRQS ne souhaite pas connaître le nombre de femmes qui seraient encadrées par une personne candidate, par exemple.
- Les demandes seront évaluées sur les **efforts mis en place** pour créer des environnements de recherche plus diversifiés, inclusifs et équitables, où le climat et la culture permettent à tous et toutes de se sentir soutenus et respectés. Elles **ne seront pas évaluées sur la composition des équipes**.

*La présence des groupes sous-représentés peut varier largement selon les domaines, les milieux et le hasard, et ne reflète pas nécessairement des efforts en ce sens. De plus, ce type de comptabilisation pourrait encourager l'instrumentalisation (tokénisme) des personnes issues des groupes sous-représentés.*

- **Les efforts décrits doivent être ceux de la personne, de l'équipe ou du regroupement qui présente la demande**, et non ceux des établissements d'attache (p. ex., politique institutionnelle en EDI), à moins que les personnes candidates y ait participé.
- En plus de cibler les personnes qui effectuent la recherche, les actions décrites doivent également, **lorsque pertinent, viser la façon dont les travaux de recherche sont planifiés, réalisés et diffusés**.
- Des exemples d'actions pouvant être mises en place par les personnes et équipes candidates sont présentés [en annexe](#).

## Lignes directrices pour l'évaluation des demandes

- L'évaluation de ce critère **ne doit pas porter sur la composition** des équipes de recherche, mais plutôt **sur les actions** qui ont été ou qui seront mises en place.
- L'évaluation doit porter sur les **actions des personnes qui présentent la demande, et non celles de leur établissement**. Par exemple, le fait qu'une personne soit rattachée à un établissement qui possède une politique en EDI ne témoigne pas d'un effort de sa part, à moins qu'elle ait contribué à son élaboration ou à sa mise en œuvre.
- Les actions décrites **peuvent viser différents groupes historiquement discriminés**, celles-ci pouvant être liées par exemple au genre, au handicap, à l'identité autochtone, l'origine ethnoculturelle, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, la langue, la parentalité, l'immigration ou au statut socioéconomique.
- Une bonne réponse à ce critère devrait démontrer une **compréhension des principes d'EDI** et décrire des **actions spécifiques** qui témoignent d'une volonté de contribuer à renforcer l'EDI en recherche.

- Il n’y a pas de points spécifiques accordés pour chacun des trois éléments du critère (formation, recherche, implication). **La cote accordée pour ce critère ne dépend pas du nombre d’éléments touchés** par les efforts décrits.
- La **prise en compte de l’EDI dans la conception et l’élaboration de la recherche** devrait être évaluée lorsque le projet s’y prête. Toutefois, celle-ci **ne peut s’appliquer à tous les projets**. Le cas échéant, les personnes ou équipes candidates ne devraient pas s’en trouver pénalisées.
- Les actions décrites **n’ont pas à se limiter au cadre du projet proposé**, mais peuvent viser l’encadrement de la relève, le milieu de la personne candidate (p. ex., son département ou son établissement), son domaine de recherche, les populations ciblées par la recherche, etc.
- Les actions visant à **acquérir des connaissances en EDI** ou une meilleure connaissance des enjeux au sein de son équipe, milieu ou domaine (p. ex., la participation volontaire à une formation ou à un atelier), sont considérées comme des efforts pour favoriser l’EDI.
- Il est important de se rappeler que toutes les personnes ou équipes candidates n’ont pas les mêmes occasions d’agir ou de développer leurs connaissances en matière d’EDI. L’évaluation de ce critère doit donc tenir compte notamment du **stade de carrière**, du **domaine ou du type de recherche** effectuée par la personne ou l’équipe candidate, ainsi que de la **localisation, de la taille et du type d’établissement** (p. ex., collégial vs universitaire).

#### Grille d’évaluation suggérée

<b>5</b>	La personne ou l’équipe candidate décrit clairement <b>des actions posées ou planifiées</b> qui démontrent un <b>engagement ferme et une démarche cohérente</b> pour favoriser l’EDI.
<b>4</b>	La personne ou l’équipe candidate décrit clairement <b>des actions posées ou planifiées</b> qui démontrent un <b>engagement</b> envers l’EDI.
<b>3</b>	La personne ou l’équipe candidate <b>décrit clairement au moins une action posée ou planifiée</b> .
<b>2</b>	La personne ou l’équipe candidate est sensible aux principes d’EDI et <b>décrit vaguement des intentions</b> en lien avec ceux-ci.
<b>1</b>	La personne ou l’équipe candidate est sensible aux principes d’EDI, mais ne décrit <b>aucune intention ni action posée ou planifiée</b> en lien avec ceux-ci.
<b>0</b>	Aucune information pertinente n’est fournie pour répondre au critère sur l’EDI.

Pour plus d’information, veuillez consulter la page [Ressources en EDI](#) des FRQ ou contacter [Fanny Eugène](#), conseillère stratégique en équité, diversité et inclusion.

## Annexe : Exemples d'actions pouvant être mises en place par les personnes et équipes candidates

À titre d'exemple, voici des actions qui pourraient être mises en place pour favoriser l'EDI, par des personnes ou des équipes candidates, selon le contexte dans lequel chacune évolue.

Les personnes candidates sont encouragées à réfléchir aux défis spécifiques à leur milieu ou à leur domaine, afin de mettre en place des actions pertinentes et porteuses.

L'aide-mémoire intitulé Inclure l'équité, la diversité et l'inclusion dans le recrutement et la formation de personnel hautement qualifié en recherche, produit par la Chaire pour les femmes en science et en génie au Québec et disponible sur le [site Web de la Chaire](#) (dans la section « Ressources documentaires pour l'EDI »), pourra vous être utile dans cette réflexion.

- Organisation ou participation à des activités visant à développer des connaissances et des compétences liées à l'EDI (p.ex., ateliers, formation) et aux défis rencontrés par les groupes minoritaires dans son domaine ou milieu;
- Organisation ou participation à des activités de mentorat ou de parrainage pour des membres de groupes historiquement défavorisés;
- Mise en place de formations visant à réduire l'influence des biais dans les procédures de recrutement ou d'attribution de soutien financier à la relève.
- Utilisation d'un langage épïcène ou inclusif dans ses communications;
- Prise en compte de la diversité humaine dans l'élaboration et la mise en œuvre des projets de recherche;
- Diffusion des résultats de la recherche auprès d'un public diversifié;
- Organisation de colloques, séminaire ou autres événements scientifiques inclusifs et diversifiés (p. ex., accessibilité aux personnes en situation de handicap, diversité des personnes invitées, accommodements pour les parents de jeunes enfants);
- Organisation ou participation à des activités scientifiques auprès de jeunes provenant de groupes sous-représentés ou historiquement défavorisés (*outreach*);
- Participation à un comité en lien avec l'EDI;
- Mise en place de procédures claires et transparentes pour s'assurer que les possibilités de réseautage, de participation à des conférences, etc. sont communiquées à l'ensemble des personnes encadrées et que le soutien est réparti de façon équitable.

---

<sup>1</sup> Extrait de la [Stratégie des Fonds de recherche du Québec en matière d'EDI 2021-2026](#) (p. 3).

<sup>2</sup> Idem (p. 5).

<sup>3</sup> Consulter le [site Web des FRQ](#) pour mieux comprendre ce que les FRQ entendent par équité, diversité et inclusion.

<sup>4</sup> Hunt V., Layton D. et Prince S. (2015). [Diversity Matters](#), McKinsey & Company; Nielsen, M. W et al. (2017). [Gender diversity leads to better science](#), *PNAS*, 114 (8), 1740-1742.