



# La demande de subvention à la découverte du CRSNG : intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion

## 2021

Vous rédigez une demande de subvention à la découverte du CRSNG et ne savez pas trop comment y intégrer les notions d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI)? Cette foire aux questions vous aidera à y voir plus clair.

### Les questions/réponses sont regroupées sous 5 thèmes :

- **Questions générales** (page 2)
- **Questions à propos de la formation du personnel hautement qualifié (PHQ)** (page 4)
- **Questions à propos de la proposition de recherche** (page 8)
- **Questions à propos du budget** (page 8)
- **Questions à propos de l'évaluation des demandes** (page 9)

*Ce document est basé sur les critères en vigueur en 2021 pour les demandes de subvention à la découverte du CRSNG.*

# Foire aux questions

## QUESTIONS GÉNÉRALES

### Peut-on avoir des modèles de « bons paragraphes EDI » à inclure dans notre demande?

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 chaque programme de recherche en fonction des défis qui leur sont propres.

### Peut-on avoir des lignes directrices pour intégrer l'EDI 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 »

- 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 fondée sur le sexe (ACS+).\*
  - 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 suivant.

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

- 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 de l'effet du sexe et/ou du genre sur la problématique étudiée.
- Écrire les raisons expliquant la manière dont la diversité a été prise en compte.
- Décrire la façon dont le plan de recherche tiendra compte de la diversité.

#### Section « Philosophie de formation de personnel hautement qualifié »

- 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.
- Décrire son plan d'action pour surmonter ces défis et ces obstacles.
- Inclure des exemples concrets d'actions qui seront mises en place pour les défis spécifiques rencontrés.

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

- Indiquer et expliquer ses bons coups en matière d'EDI, par exemple :
  - Les 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).
- Inclure des exemples précis.

#### Section « Excellence du chercheur »

- Promotion de l'EDI en recherche
  - Décrire ses contributions à la promotion de l'EDI en recherche.
  - Donner des exemples précis de contributions.
- 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 [R]
- Guide pour la recherche en ACS+ du gouvernement du Canada [R]
- Site Internet Gendered Innovations, page Methods of Sex and Gender Analysis [R]
- Feuillet Considérer la diversité de la population dans sa recherche : introduction à l'ACS+ et l'ADS+ [R]

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

- Pour la 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.
- Pour la section « 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.

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

- L'utilisation de la rédaction épïcène ou inclusive est, en soi, une pratique fondée sur les valeurs d'EDI. Elle démontre donc un effort de la part de la chercheuse ou du chercheur pour inclure l'EDI dans son programme. Elle doit être privilégiée.
- Pour des conseils de rédaction épïcène ou inclusive, consultez le [Guide relatif à la rédaction épïcène de l'Université de Sherbrooke](#) ou le [Guide de rédaction inclusive en sciences](#), de l'Université de Sherbrooke.
- On assiste de plus en plus à l'apparition du point médian (p. ex., les étudiant.e.s et les professeur.e.s) dans les écrits. Cette pratique, dont l'intention est d'être inclusive, est pourtant à proscrire. Elle alourdit le texte et crée des obstacles qui altèrent la compréhension de certaines personnes, notamment les personnes dyslexiques ou malvoyantes (les systèmes de reconnaissance étant incapables de décoder).

« 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 ». [R]

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 pointe...
- Les étudiantes et étudiants de mon équipe ont accès à des équipements de pointe...
- Les membres de mon équipe ont accès à des équipements de pointe...

## QUESTIONS PORTANT SUR LA FORMATION DU PERSONNEL HAUTEMENT QUALIFIÉ

### 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** se réfère aux caractéristiques individuelles des membres de l'équipe : sexe, genre, culture, origine, langue, âge, milieu socio-économique, etc.
  - 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.
- 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. [R]
  - Au Québec s'ajoutent les minorités ethniques, soit les personnes, autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais. [R]
  - Il faut toutefois se rappeler que la diversité ne fait pas uniquement référence aux groupes désignés.

### Pourquoi ne dois-je pas énumérer les groupes représentés dans mon équipe?

- Par souci de confidentialité et pour éviter d'instrumentaliser\* les membres d'une équipe de recherche, il est préférable de ne pas préciser les données démographiques. Il est plutôt recommandé 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.
  - 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.

\*Instrumentaliser signifie « Considérer quelqu'un, quelque chose comme un simple instrument, sous un angle utilitaire » (Larousse). Dans le contexte de l'EDI, 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.

- 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 de la personne signataire.

### Devrais-je me donner des cibles à atteindre?

- 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]. Toutefois, ce trio doit être adapté en fonction du nombre de personnes dans l'équipe de recherche. Ainsi, 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.
- Par souci 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.

### 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?

- **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.
- **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.

- **Formation en EDI**

S'assurer que les membres de la communauté de recherche, de même que les candidates et candidats, soient sensibilisés aux biais inconscients et aux autres obstacles systémiques nuisant à l'embauche et à la progression des personnes appartenant à un groupe désigné.

**Mon équipe est déjà diversifiée, que puis-je faire de plus?**

- **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'EDI 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.

- **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 si elle 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.

- **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., activité de type outreach).

**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'EDI sera prise en considération dans la philosophie de recrutement. 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.

**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.

- **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 ainsi que des approches diverses qui proviennent de leurs caractéristiques identitaires (genre, origine, âge, parentalité, immigration, etc.) et de leur formation et expérience disciplinaires.

- **Au-delà de la diversité**

L'intégration de l'EDI 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'EDI dans un cours.

**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 :

- **Mise en lumière des groupes et des actions clés**

L'espace pour décrire les pratiques d'EDI 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).

- **Au-delà des quatre groupes désignés** [selon le CRSNG]

« 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. » [R]

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.

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

Pas nécessairement.

- **À considérer**

Il faut certainement avoir une réflexion à ce sujet, par exemple : est-ce possible d'attribuer à cette personne des travaux d'analyse de données? est-ce que des équipements existent et sont disponibles pour permettre à cette personne d'accéder au terrain?

- **Mise en lumière des groupes et des actions clés**

L'espace pour décrire les pratiques d'EDI 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).

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

Non.

- **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 comme 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.

- **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.

### 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?

- **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.

- **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.

### Dans mon texte, si j'explique quelques activités concrètes que je réalise en matière d'EDI, 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 d'indiquer les moyens mis en œuvre pour répondre aux défis concrets rencontrés du côté du recrutement et de la formation du personnel hautement qualifié en recherche.

### 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'EDI 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.

**L’intégration de l’EDI 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’EDI 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’EDI. 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 :

- 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].
- 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].

**Quels sont les pièges les plus communs qui affaiblissent une section sur l’EDI au premier regard de l’évaluatrice ou de l’évaluateur?**

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

## QUESTIONS À PROPOS DE LA PROPOSITION DE RECHERCHE

### Quelle est la différence entre sexe et genre?

Selon les IRSC [R] :

Le **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 **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 (femme/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.

### Aborder l'EDI 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'EDI 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'EDI.

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 donc être considérée dans toutes les étapes d'un projet ou programme de recherche.

### Quels sont les pièges à éviter en lien avec la proposition de recherche?

- 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'EDI dans son équipe de recherche n'a pas lieu d'être.
- 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](#)

## QUESTIONS À PROPOS DU BUDGET

### Tenir compte de l'EDI 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.

### 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

### Est-ce que l'EDI est vraiment évaluée dans les demandes de subvention?

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

### Quelle formation en EDI reçoivent les membres des comités d'évaluation?

- 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].
- 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.
- Des rencontres préparatoires à l'évaluation des demandes permettent aux membres de poser des questions à propos de l'évaluation de l'EDI.
- Des exemples de textes de qualité variable sont fournis aux membres à des fins de familiarisation.
- 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.*

### Les scientifiques externes ne sont pas nécessairement formés à l'EDI. 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'EDI 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 et ressources utiles

Pour approfondir le sujet et pour consulter les références et quelques ressources utiles, [cliquez ici](#).

## Remerciements

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

Remerciements à Eve Langelier et son équipe pour l'idéation, la recherche et la production des contenus\*. Eve Langelier est titulaire de la Chaire du CRSNG pour les femmes en sciences et en génie du Québec et professeure à la Faculté de génie de l'Université de Sherbrooke.

La [Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec](#) (CFSG) 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.

Partenaires fondateurs : CRSNG et Université de Sherbrooke. Partenaire principal : Rio Tinto.

\*Les contenus de cet outil ont été édités par l'Université de Sherbrooke.

