

Observatoire sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur (OBSM)

Lignes directrices pour le critère sur l'équité, la diversité et l'inclusion

Table des matières

Contexte	1
Critère <i>Équité, diversité et inclusion</i>	2
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 l'Observatoire	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 »¹. 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 »².

Il importe donc de contrer le mythe que les efforts pour l'EDI sont en opposition avec l'excellence. Au contraire, en s'attaquant aux préjugés et aux barrières systémiques auxquels font face des individus 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 aux meilleurs talents. De plus, une plus grande diversité au sein d'un milieu est associée à de meilleures performances³.

La recherche devrait également tenir compte des réalités, préoccupations et besoins diversifiés qui existent au sein de la société. En plus de permettre des retombées plus équitables, la prise en compte de cette diversité améliore la recherche et ses impacts.

Considérant que les efforts pour l'EDI contribuent à renforcer le milieu et la qualité 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 équipes et les regroupements de recherche. Cette volonté s'inscrit notamment dans la [Stratégie des FRQ en matière d'EDI](#).

Critère *Équité, diversité et inclusion*

Le programme *Observatoire sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur (OBSM)* du FRQS comporte un critère d'évaluation sur l'EDI, d'une valeur de 5 points :

- Mise en place d'actions concrètes pour favoriser l'EDI au sein de l'Observatoire et de ses activités
- Contribution à la sensibilisation et à la formation de l'ensemble des membres de l'Observatoire aux enjeux d'EDI
- Prise en compte de l'EDI dans l'élaboration et la réalisation de la recherche et dans la mobilisation des connaissances

Lignes directrices pour la préparation des demandes

- Les demandes de financement **ne doivent pas contenir de renseignements personnels** concernant l'appartenance des membres 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 de l'Observatoire**.

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

- **Les efforts décrits doivent être ceux des membres de l'Observatoire**, et non ceux des établissements dont ils font partie (p. ex., politique institutionnelle en EDI), à moins que les membres y aient participé.
- En plus de cibler les personnes qui effectuent la recherche, les actions décrites doivent également, **lorsque possible, viser la façon dont les travaux de recherche sont planifiés, réalisés et diffusés**.
- Des exemples d'actions pouvant être mises en place par l'Observatoire sont présentés en [annexe](#).

Lignes directrices pour l'évaluation des demandes

- L'évaluation de ce critère **ne doit pas porter sur la composition** de l'Observatoire, mais plutôt **sur les actions** qui ont été ou qui seront mises en place par l'Observatoire.
- L'évaluation doit porter sur les **actions de l'Observatoire ou de ses membres, et non celles des établissements affiliés**. 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**. Elles peuvent être liées par exemple au genre, au handicap, à l'identité autochtone, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, la langue, la parentalité, l'immigration ou au statut socioéconomique.

- L'évaluation de ce critère doit **tenir compte des spécificités de l'Observatoire**, par exemple son stade de développement, sa taille, sa localisation, son domaine ou le type de recherche qui s'y effectue.
- **L'Observatoire peut décrire des actions planifiées**. L'observatoire ne présentant pas de bilan en matière d'EDI ne doit pas s'en trouver pénalisés.
- Pour bien répondre à ce critère, l'Observatoire devra démontrer une compréhension des principes d'EDI et décrire des actions **spécifiques** qui témoignent d'une volonté de contribuer au renforcement de l'EDI en recherche. Des exemples d'actions sont présentés à l'[annexe 1](#).

Grille d'évaluation suggérée

5	L'Observatoire décrit clairement des actions posées ou planifiées qui démontrent un engagement ferme et une démarche cohérente pour favoriser l'EDI.
4	L'Observatoire décrit clairement des actions posées ou planifiées qui démontrent un engagement envers l'EDI.
3	L'Observatoire décrit clairement au moins une action posée ou planifiée .
2	L'Observatoire est sensible aux principes d'EDI et décrit vaguement des intentions en lien avec ceux-ci.
1	L'Observatoire est sensible aux principes d'EDI, mais ne décrit aucune intention ni action posée ou planifiée en lien avec ceux-ci.
0	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 l'Observatoire

À titre d'exemples, voici des actions qui pourraient être mises en place par l'Observatoire pour favoriser l'EDI.

- Organiser des activités visant à développer des connaissances et des compétences liées à l'EDI et aux défis rencontrés par les groupes minoritaires (p.ex., ateliers, formations) ;
- Créer un comité d'EDI au sein de l'Observatoire;
- Se doter d'un plan d'action en matière d'EDI en se basant sur les meilleures pratiques;
- Inclure une diversité de personnes dans les instances décisionnelles au sein de l'Observatoire;
- Mettre en place des formations visant à réduire l'influence des biais dans les procédures de recrutement ou d'attribution de soutien financier à la relève;
- Mettre en place un programme de mentorat ou de parrainage au sein de l'Observatoire, en s'assurant d'inclure les membres des groupes sous-représentés ou marginalisés;
- Utiliser un langage inclusif dans les communications internes et externes de l'Observatoire;
- Étendre les méthodes de recrutement pour rejoindre une plus grande diversité parmi la relève étudiante et postdoctorante (p. ex., être proactif dans le recrutement de personnes issues de groupes sous-représentés);
- Mettre en place des mesures de conciliation travail-famille ou étude-famille et tenir compte des spécificités des groupes sous-représentés au sein de l'Observatoire;
- Prendre en compte la diversité humaine dans l'élaboration et la mise en œuvre des projets ou dans la diffusion des résultats de recherche;
- Organiser des colloques, séminaires 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);
- Organiser ou soutenir des activités scientifiques auprès de jeunes provenant de groupes sous-représentés ou marginalisés (*outreach*);
- Mettre en place des procédures claires et transparentes pour s'assurer que les possibilités de réseautage, de participation à des conférences, etc. sont communiquées à l'ensemble des membres et que le soutien est réparti de façon équitable.

Ce ne sont ici que quelques exemples. L'Observatoire est encouragé à réfléchir aux défis spécifiques à son milieu ou à son 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.

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

² Idem (p. 5).

³ 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.