

INTÉGRER LES NOTIONS D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION DANS VOS DEMANDES DE SUBVENTION

En complément au premier guide, intitulé « *Tenir compte de l'équité, la diversité et l'inclusion au sein des équipes de recherche¹* », cet outil s'adresse à l'ensemble de la communauté de recherche et vise à stimuler vos réflexions en matière de prise en compte globale de l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) dans vos demandes de subventions. Créé sur la base des recommandations des organismes subventionnaires² et des forces et des défis identifiés dans les demandes de subvention révisées par l'agente à l'ÉDI, il vous permettra d'identifier les pratiques mises en place par vous ou par les membres de vos équipes ainsi qu'à vous inspirer dans l'adoption de nouvelles façons de faire respectueuses de l'ÉDI. Il s'appuie donc sur des pratiques exemplaires en matière d'équité et de diversité pour favoriser l'excellence de la recherche, de la formation et des activités de rayonnement.

COMMENT CONSIDÉRER L'ÉDI DANS LE PLAN DE FORMATION?

Philosophie de formation

Identifier ce qui est transversal à votre pratique, à la thématique qui vous touche et que vous priorisez au sein de votre milieu. Cette philosophie doit évidemment vous permettre d'inclure les notions d'ÉDI.

Exemple : « Ma philosophie de formation s'articule autour de l'importance de la collaboration ».

Échelles d'action

Vous devez montrer que votre philosophie se reflète dans des actions à différentes échelles et constitue un apport à chacune d'elles.

ÉCHELLES D'ACTION				
Individu	Équipe	Institution	Champs	Société
Comment incarnez-vous cette philosophie sur le plan personnel?	En quoi cette philosophie est-elle mise à profit pour le bien-être et la progression académique et professionnelle des membres de votre équipe?	Comment l'UQAT ou autre institution de rattachement, le cas échéant, peut-elle bénéficier de cette philosophie de formation?	Comment cette philosophie vous permet-elle de faire progresser votre domaine de recherche?	En quoi cette philosophie contribue-t-elle à la société et au monde?

Plan de formation

Dans la section réservée au plan de formation, il vous faut mettre de l'avant ce que vous avez l'intention de mettre en place ou de maintenir (plus que ce qui a déjà été fait) pour favoriser l'ÉDI. Pour répondre de manière exhaustive à la question, il est recommandé de séparer votre réponse en deux :

- 1- **Première partie** : opportunités offertes à vos PHQ
- 2- **Seconde partie** : prise en compte de l'ÉDI. Dans cette dernière section, vous devriez inclure :
 - a. Les efforts que vous déploierez pour encourager l'ÉDI (pour chacune des 4 dimensions).
 - b. Les intentions qui guident vos actions.

DIMENSIONS	OBJECTIF (INTENTION)	ACTION (EFFORT)	
Ressources	Mobiliser les ressources en ÉDI disponibles à l'UQAT.	Quelles sont les ressources disponibles à l'UQAT pour favoriser l'ÉDI? Que peuvent-elles offrir? Comment allez-vous les utiliser?	
Formation	Offrir des formations pour sensibiliser l'ensemble des membres de l'équipe aux notions d'ÉDI.	Comment sensibiliserez-vous les membres de votre équipe aux enjeux d'ÉDI? Quelles sont les formations que vous offrirez?	
Recrutement	Développer des stratégies pour attirer et sélectionner des personnes diversifiées.	<i>Recrutement</i>	Quelles stratégies mettez-vous en place pour recruter des talents diversifiés?
		<i>Sélection</i>	Comment veillerez-vous à limiter l'impact des biais inconscients dans votre processus de sélection?
Promotion	Faire la promotion de l'ÉDI au sein de votre équipe.	<i>Accueil et intégration</i>	Comment veillez-vous à ce que chaque personne se sente valorisée comme partie intégrante de l'équipe?
		<i>Accompagnement et suivi</i>	Comment tenez-vous compte de l'ÉDI dans l'accompagnement et le suivi offerts? Quelle forme prend votre système de mentorat?
		<i>Participation et progression</i>	Utilisez-vous certains de vos fonds/budgets comme mesure pour favoriser l'équité dans votre équipe? Si oui, comment?
		<i>Réseautage et mise en lien</i>	Comment veillez-vous à ce que vos stagiaires rencontrent des chercheurs et des chercheuses de divers horizons?

Exemple

« En matière de recrutement, nous veillons à attirer des talents diversifiés (ex. rédaction des annonces de poste dans un langage inclusif, diffusion sur des plateformes variées, etc.) et à déployer des processus de sélection équitables qui respectent les principes d'ÉDI (ex. prise en considération des interruptions de carrière (congé parentaux, séjour en industrie) ou des obligations particulières ayant un impact sur la disponibilité au travail (démarches d'immigration, jeune famille, etc.). (...) Nous favoriserons la promotion de l'ÉDI au sein de notre équipe en mettant en place un environnement qui favorise l'inclusion et la participation de tous et toutes (ex. organisation de rencontres de groupe ainsi que d'activités de cohésion et des repas culturels à des horaires permettant aux personnes ayant des contraintes familiales de participer). »

COMMENT CONSIDÉRER L'ÉDI DANS LA COMPOSITION DE L'ÉQUIPE UNIVERSITAIRE?

DIMENSION	OBJECTIF	ACTIONS	INDICATEURS
Diversité ³	Exemples Mettre en place une équipe plus diversifiée.	Ajout d'une mention dans vos annonces de postes dans laquelle vous encouragez les personnes issues des diversités à envoyer leur candidature (énoncé d'équité et possibilité d'accommodement).	Avoir une équipe représentative de la communauté dans votre domaine.
		Élargir votre stratégie de recherche de personnel ou de collaborateurs et collaboratrices en faisant l'effort de rejoindre les diversités, etc.	
		Rédiger les communications dans un langage inclusif, impartial et non genré.	Rédiger toutes les offres sous une forme inclusive.
Équité	Adopter des méthodes et des processus de sélection et de progression en emploi équitables.	Favoriser le recrutement de personnes faisant partie des groupes désignés.	Attendre d'avoir 50% des candidatures issues des diversités.
		Considérer les interruptions de carrière liées aux congés de maternité ou aux démarches d'immigration, par exemple.	Permettre de justifier toute interruption de carrière.
		Mettre en place les conditions nécessaires pour minimiser l'impact des préjugés involontaires (choix des personnes engagées dans votre projet, évaluation des candidatures, lettres de recommandation, etc.).	Respecter les conditions nécessaires pour l'ensemble des candidatures.
Inclusion	Favoriser le bien-être et l'accomplissement de tous les membres de votre communauté	Tenir compte des particularités individuelles lorsque vous organisez des rencontres ou des activités (temps de la journée, lieu, etc.).	S'adapter à la réalité individuelle d'une personne différente à chaque rencontre.
		Mettre en place les conditions pour favoriser la participation de toutes et tous.	Organiser un tour de table à chaque rencontre.
		Mettre en place un système de mentorat reconnu et organiser des activités de réseautage.	Veiller à valoriser l'implication des mentors et reconnaître ce travail.

Exemple

« Une des problématiques propres à mon champ de recherche est la surreprésentation masculine. Je favoriserai ainsi l'attraction et le maintien des talents féminins, avec un effort additionnel pour recruter des femmes aux profils diversifiés. Pour ce faire, je varierai les stratégies de recrutement (rédaction de l'offre dans un langage inclusif, recrutement ciblé dans les regroupements de femmes en génie, recrutement personnalisé auprès des étudiantes prometteuses, etc.) et veillerai à ce que mes méthodes et processus de recrutement tiennent compte de la diversité en m'assurant qu'au moins 50% de femmes et de minorités visibles soient représentés sur mon comité de sélection, puis dans les bassins de candidatures reçues puis sélectionnées. Une fois en poste, pour assurer le bien-être et l'accomplissement de tous les membres, des rencontres individuelles quotidiennes sont prévues, notamment pour discuter des obstacles et défis rencontrés en lien avec les facteurs identitaires des membres, et tenter de trouver des solutions adaptées à leurs besoins. »

COMMENT CONSIDÉRER L'ÉDI DANS LA CONCEPTION DE LA RECHERCHE?

CONTEXTE	OBJECTIF	ACTIONS	INDICATEURS
Ne pas considérer la diversité des populations pourrait avoir un effet sur vos résultats	Exemples Recruter un bassin de participants et participantes plus représentatif de la diversité de la population.	Sollicitation, recrutement et sélection des sujets Ajout d'une mention dans l'appel à participation qui stipule que vous encouragez les personnes issues des diversités à participer . Demander aux participants et participantes des références de personnes issues des diversités et leur expliquer votre volonté de diversifier votre échantillon pour qu'il soit plus représentatif. Diffusion de l'appel dans différents réseaux. Cibler des plateformes de diffusion qui permettent de rejoindre les diversités (regroupements de femmes, organismes du territoire, communautés, syndicats, etc.). Suivre une formation sur les biais inconscients avant de procéder à la sélection des sujets de mon étude.	Atteindre la parité pour la représentation homme et femme.
	Utiliser des méthodes d'analyse qui tiennent compte des facteurs identitaires croisés des groupes désignés.	Analyse Tenir compte des facteurs socioculturels propres aux groupes sous-représentés dans vos analyses en utilisant la méthode de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+).	Faire suivre la formation sur l'ACS+ aux membres de l'équipe. Utiliser l'ACS+ lors de la conception de la recherche.
L'effet que la considération de l'ÉDI pourrait avoir sur vos résultats n'a pas d'importance.	Tenir compte des facteurs identitaires croisés des personnes lors de l'interprétation de vos résultats, sans considérer un groupe en particulier comme point d'entrée de votre analyse.	Interprétation Tester vos résultats sur différents milieux occupés par différents groupes.	Former un groupe composé de personnes issues des diversités auprès de qui faire évaluer ses interprétations.
Ne pas considérer la diversité n'aurait pas d'effet sur vos résultats	Considérer davantage la diversité des populations dans votre recherche.	Impact Organiser des rencontres avec les populations touchées par vos travaux pour recueillir leur point de vue et les prendre en compte dans vos pratiques.	Organiser au moins une rencontre d'échange auprès des communautés environnantes avant d'entamer le projet.

			Collaborer avec des organismes qui travaillent avec les groupes désignés et auprès d'eux ou qui travaillent sur le même enjeu, notamment lorsqu'il y a recoupement des priorités et des initiatives.	Développer au moins une collaboration avec un organisme du territoire afin d'obtenir des recommandations sur les meilleures pratiques pour tenir compte des diversités dans votre projet.
			Développer des partenariats qui tiennent compte de la diversité du territoire.	Développer au moins un partenariat dont la mission sociale est en phase avec le besoin des diversités sur le territoire.
		Diffusion et retombée	Rédiger vos articles et rapports sous la forme épïcène ⁴	Rédiger l'ensemble des articles et rapports sous la forme épïcène.
			Diffuser vos résultats de recherche auprès d'une diversité de personnes, notamment auprès des communautés environnantes et/ou celles touchées par vos travaux.	Organiser au moins une rencontre de partage auprès des communautés environnantes.
			Lors des activités de diffusion (colloque, conférence, etc.), veiller à ce que vos résultats soient présentés par une diversité de personnes de différents statuts.	Veiller à ce que nos résultats soient systématiquement présentés par des personnes issues des diversités, en particulier des groupes sous-représentés dans votre domaine.

Exemple

« Le fait de ne pas tenir compte de la diversité n'aurait pas d'effet direct sur mes résultats. Or, je prévois tout de même considérer davantage la diversité des populations dans ma recherche en travaillant au niveau de la diffusion de mes résultats et des retombées. Pour ce faire, je veillerai à rédiger mes rapports et articles sous la forme épïcène ainsi qu'à présenter mes résultats de recherche par et pour une diversité de personnes.»

ERREURS FRÉQUENTES

1- ERREUR #1 - Envoyer une demande de subvention qui n'est pas rédigée sous la forme épiciène.

La rédaction inclusive est une manière simple et efficace de montrer aux organismes subventionnaires l'importance que vous accordez aux principes d'ÉDI. Ne pas en faire usage dans votre demande de subvention ne passera pas inaperçu.

2- ERREUR #2 - Indiquer que votre équipe est déjà diversifiée et donc que vous n'avez pas besoin de déployer des actions en matière d'ÉDI.

Les organismes subventionnaires veulent savoir que vous avez à cœur de renforcer l'ÉDI dans votre milieu et que vous prenez des actions concrètes en ce sens, en tenant compte de vos forces ET de vos faiblesses. Si votre équipe est diversifiée par le fruit du hasard, expliquez ce que vous pouvez faire pour améliorer et soutenir la diversité dans votre équipe en tenant compte du contexte propre à votre champ d'études, à votre institution et/ou à votre société. Si, au contraire, ce n'est pas le fruit du hasard, expliquez ce que vous avez fait pour en arriver là. Il n'est pas sans rappeler que la diversité ne se limite pas aux cinq groupes désignés par les gouvernements ou les organismes subventionnaires (Autochtones, femmes, minorités visibles ou ethniques, personnes handicapées et issues des diversités sexuelles et de genre). La diversité fait aussi référence aux groupes de personnes qui possèdent des caractéristiques différentes par leur identité religieuse, leur âge, leur discipline, leur statut professionnel, etc.

3- ERREUR #3 - Inscrire que vous mettez en place des processus de recrutement et sélectionnez vos candidatures uniquement en vous basant sur des critères d'excellence objectifs et sans distinction liée aux facteurs identitaires croisés des individus.

Bien que votre intention d'établir des processus les plus objectifs possible soit tout à fait noble, cette phrase a plutôt comme effet d'invalider les démarches que vous entreprenez pour favoriser l'ÉDI. En effet, il a été démontré, et ce de manière répétée et rigoureuse, que certains groupes sont significativement et systématiquement défavorisés par les critères d'excellence actuellement privilégiés. Vous devez donc montrer que vous reconnaissez le rôle des biais inconscients dans le processus de recrutement et de sélection et que vous travaillez à contrer les barrières systémiques.

4- ERREUR #4 - Remplir la section ÉDI de vos demandes de subvention uniquement pour faire bonne figure, et ce, sans vous engager dans une réelle démarche de prise en compte de l'ÉDI.

La prise en compte de l'ÉDI doit constituer un engagement. Elle ne se réduit donc pas à quelques phrases dans une demande de subvention et ne se limite pas à la présentation de quelques actions désincarnées. Le danger est de donner au comité d'évaluation l'impression que vous considérez les questions d'ÉDI de manière cosmétique, en instrumentalisant les personnes issues des diversités pour atteindre des objectifs « comptables ». En tant que chercheuse ou chercheur, vous devez montrer que

chaque action prévue s'inscrit dans une démarche cohérente et que vous comprenez le rôle que vous jouez dans le renforcement du tissu social et dans la construction d'une société plus juste et équitable.

5- ERREUR #5 - Répondre aux questions de manière désordonnée et prendre pour acquis que les personnes qui évaluent votre dossier comprendront que vous faites référence à l'ÉDI sans clairement l'identifier.

La manière dont vous répondez aux questions importe autant que le contenu de vos réponses. Les personnes qui évalueront vos demandes doivent trouver facilement les éléments recherchés et comprendre clairement comment l'ÉDI s'intègre dans votre plan de recherche. Ainsi, assurez-vous d'offrir systématiquement une réponse à chaque question et d'inclure dans vos réponses un objectif, une action et un indicateur ou une cible. La structure des tableaux inclus dans ce guide vous aidera à construire vos réponses.

NOTES

¹ Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, *Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein des équipes de recherche*, disponible au : <https://www.uqat.ca/recherche/edi/doc/guide-du-candidat.pdf>

² Conseil de recherche en sciences naturelles du Canada, *Guide du candidat : tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande*, disponible au : https://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/EDI/Guide_for_Applicants_fr.pdf

³ Chaire pour les femmes en sciences et en génie, *Inclure l'équité, la diversité et l'inclusion dans le recrutement et la formation de personnel hautement qualifié en recherche*, disponible au : <https://www.uqat.ca/recherche/edi/doc/edi-demands-subvention.pdf>

⁴ Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, *La rédaction épïcène : introduction aux procédés*, disponible au : <https://www.uqat.ca/recherche/edi/doc/guide-redaction-epicene-V5.pdf>