

Réflexion sur l'intégration de l'ÉDI dans les demandes de subvention



<http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/>

Mise en contexte

Comité de coordination de la recherche au Canada

- Créé pour améliorer la coordination entre les trois organismes subventionnaires et la Fondation canadienne pour l'innovation.
- Priorités nationales :
 - Recherche internationale, interdisciplinaire, à haut risque et haut rendement et d'intervention rapide
 - **Équité, diversité et inclusion en recherche**
 - Recherche autochtone
 - Chercheurs en début de carrière
 - Domaines de recherche émergents
 - Examen des programmes
 - Cadre international
 - Dialogue stratégique avec le milieu de la recherche

Changements requis

« Lorsque les mesures visant à accroître l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) renforceront l'écosystème de recherche, le Canada pourra exploiter pleinement son potentiel visant à développer le talent et à effectuer de nouvelles découvertes. »

01 **Éliminer les obstacles:** Accès aux occasions de financement

02 **Intégrer l'ÉDI en recherche:** Équipes de recherche; Conception et exécution de la recherche

Énoncé des trois organismes sur l'ÉDI

« ..., les organismes entendent:

- aider à assurer l'accès équitable aux possibilités de financement pour tous les chercheurs et toutes les chercheuses, y compris les étudiants, les étudiantes et les stagiaires postdoctoraux;
- favoriser l'intégration des principes d'EDI dans la conception du programme de recherche et dans les pratiques;
- accroître la participation équitable et inclusive dans le milieu de la recherche, y compris au sein des équipes de recherche;
- recueillir les données et procéder aux analyses nécessaires pour assurer la considération des questions d'EDI dans la prise de décisions. »



CRSNG
à la découverte

Subvention à la découverte

Trois critères d'évaluations touchant l'ÉDI

01

Formation de PHQ

- Philosophie de formation de PHQ
- Contributions antérieures à la formation de PHQ

02

Excellence du chercheur

03

Mérite de la proposition

Retour sur l'expérience d'évaluation

Constats généraux

- 01 Incompréhension de la majorité des candidat(e)s de l'ÉDI ou des attentes du CRSNG
- 02 Variabilité d'un comité à l'autre dans la pondération
- 03 Éléments d'évaluation de l'ÉDI considérés partiellement
- 04 Niveau de compréhension et d'interprétation variable au sein des membres des comités
- 05 Malaise des évaluateurs(-trices) externes

Subvention à la découverte

Philosophie de formation de PHQ

Manuel d'évaluation par les pairs

Doit comprendre :

- Les **défis** à relever pour assurer l'inclusion et l'avancement des groupes sous-représentés
- L'**approche** pour favoriser la diversité grâce à la prise en compte l'ÉDI

Les défis et l'approche doivent se rapporter au contexte propre au programme de recherche du candidat ou à des aspects relatifs à l'établissement

Subvention à la découverte

Philosophie de formation de PHQ

Indicateurs de mérite

Exceptionnel et remarquable

- Les **défis** liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion propres à l'établissement **et** au domaine de recherche sont **clairement décrits**.
- Les **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 sont clairement définies.

Insuffisant

- Les **défis** liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion propres à l'établissement **et/ou** au domaine de recherche sont **inexactes ou non décrits**.
- Les **mesures** particulières visant à favoriser le recrutement d'un groupe de PHQ diversifié **et/ou** la création ou le maintien d'un environnement de formation en recherche inclusif sont **inappropriées ou non définies**.

Subvention à la découverte

Philosophie de formation de PHQ

Recommandations aux personnes candidates

1. **Faire une analyse critique de la situation** pour les trois aspects (diversité, inclusion, équité), par exemple:
 - Se renseigner sur les défis de recrutement diversifié dans son domaine et dans son établissement;
 - Examiner ses processus (ex.: recrutement, progression) et ses actions (ex.: mentorat, organisation de conférences) avec la lunette de l'ÉDI;
 - Identifier les défis d'inclusion que rencontrent les membres de son équipe.
2. **Proposer des solutions** pour un recrutement diversifié et la création ou le maintien d'un environnement inclusif.
3. **Inclure des exemples spécifiques.**

Subvention à la découverte

Contribution antérieures à la formation de PHQ

Manuel d'évaluation par les pairs

Peut comprendre :

- Les **mesures** mises en œuvre pour prendre en compte l'ÉDI

Les données démographiques ne sont pas demandées

Subvention à la découverte

Contribution antérieures à la formation de PHQ

Indicateurs de mérite

Exceptionnel

- Le dossier du candidat est **exceptionnel** en ce qui concerne le **milieu de formation** offert aux étudiants

Insuffisant

- Le dossier du candidat est **en deçà** du niveau acceptable en ce qui concerne le **milieu de formation** offert aux étudiants

Subvention à la découverte

Contribution antérieures à la formation de PHQ

Recommandations aux personnes candidates

1. Identifier et expliquer ses bons coups en matière d'ÉDI, par exemple:
 - Actions réalisées pour l'obtention d'une équipe diversifiée, le cas échéant (ex.: texte de l'affichage);
 - Le développement de processus équitables (ex.: évaluation des candidatures, distribution des responsabilités);
 - La mise en place d'actions favorisant l'inclusion des membres de son équipe (ex.: création d'un milieu psychologiquement sécuritaire).
2. Inclure des exemples spécifiques.

Subvention à la découverte

Formation de PHQ

Pièges à éviter

1. La simple description de **données démographiques** de l'équipe;
2. La présentation de **sa situation personnelle** comme seul gage de considération de l'ÉDI dans la philosophie de formation;
3. La simple présentation de **ressources disponibles dans son institution**;
4. Le **transfert entier de la responsabilité de ÉDI** à un membre de son équipe, par exemple une personne professionnelle de recherche.

Subvention à la découverte Mérite de la proposition

Manuel d'évaluation par les pairs

Peut comprendre :

- Les **mesures** mises en œuvre pour prendre en compte l'ÉDI

Les données démographiques ne sont pas demandées

Subvention à la découverte

Mérite de la proposition

Indicateurs de mérite

Exceptionnel

- La **méthodologie** est clairement définie et **appropriée**.

Insuffisant

- La **méthodologie** n'est pas clairement décrite et/ou **appropriée**.

Subvention à la découverte

Mérite de la proposition

Recommandations aux personnes candidates

1. Évaluer si, ne pas considérer la diversité des populations dans ses recherches pourrait avoir un effet sur les résultats. (Sinon, l'indiquer)
2. Le cas échéant, réaliser une ADS+/ACS+ (Analyse différenciée selon le sexe plus/Analyse comparative entre les sexes plus)
3. Adapter sa méthodologie:
 - de recrutement des personnes participantes,
 - de recherche,
 - d'analyse des résultats,
 - de diffusion des résultats.
4. Écrire les raisons expliquant la prise en compte de la diversité
5. Décrire comment le plan de recherche en tiendra compte

Subvention à la découverte **Mérite de la proposition**

Pièges à éviter

1. L'hypothèse que parce 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.**

Subvention à la découverte Excellence du chercheur

Manuel d'évaluation par les pairs

Peut comprendre :

- Les contributions à la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans les activités de recherche.

Subvention à la découverte Excellence du chercheur

Indicateurs de mérite

Exceptionnel

- Le chercheur est reconnu en tant que **chef de file** en ce qui concerne l'excellence en recherche, les réalisations et le service rendu.

Insuffisant

- L'excellence en recherche, les réalisations et le service rendu sont **inférieurs à un niveau acceptable.**


Subvention à la découverte Excellence du chercheur

Recommandations aux personnes candidates

1. Décrire ses contributions à la promotion de l'ÉDI en recherche
2. Donner des exemples spécifiques
3. *Pour la prise en compte des interruptions:*
 - *Être très spécifique dans la description de l'interruption*
 - *Quantifier le retard causé sur la recherche*
 - *Ne pas hésiter à contacter le CRSNG pour avoir des conseils.*

Quelques questions et commentaires fréquents

- 01 Peut-on avoir des exemples de « bons paragraphes ÉDI »
- 02 Dois-je utiliser la rédaction épiciène ou la rédaction inclusive ?
- 03 Dans la mise en place d'un plan d'action pour le recrutement d'une équipe de recherche diversifiée, ai-je une obligation de résultat?
- 04 Dans mon domaine, il y a peu de femmes; il serait donc difficile de recruter 50% de femmes dans mon groupe.
- 05 Aborder l'ÉDI dans la proposition prend de l'espace au détriment de l'argumentaire scientifique.
- 06 Quelle formation en ÉDI reçoivent les membres des comités d'évaluation?



CRSNG
*Nouvelles
frontières en
recherche*

Fonds *Nouvelles frontières en recherche*

Volet *Exploration*

Cinq critères d'évaluation, dont deux touchent l'ÉDI:

01 Critère : **équité, diversité et inclusion** (Réussite ou Échec)

- Analyse du contexte
- Pratiques concrètes
- Mise en application
- Impacts

02 Critère : **faisabilité** (Cote - faible à élevé)

- Analyse comparative entre les sexes plus
- Analyse comparative fondée sur le sexe et le genre

