

## **Guide du candidat : Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande**

Les faits ne trompent pas : l'équité, la diversité et l'inclusion renforcent les milieux scientifique et du génie ainsi que la qualité, les retombées et l'utilité pour la société des travaux de recherche<sup>i</sup>. Accroître la diversité et tendre vers l'équité entre les genres dans le monde de la recherche constituent donc une priorité absolue pour le CRSNG<sup>ii</sup> et le gouvernement du Canada.

Le CRSNG présente d'ailleurs des mesures concrètes en ce sens dans son Cadre de référence sur l'équité, la diversité et l'inclusion<sup>iii</sup>. Ces mesures s'inscrivent dans la réponse des trois organismes subventionnaires au [rapport](#) du Conseil des académies canadiennes intitulé *Renforcer la capacité de recherche du Canada : La dimension de genre*, qui a été publié en 2012. Elles donnent également suite à l'engagement que le CRSNG a pris en 2015 relativement au Plan d'action ministériel pour l'analyse comparative entre les sexes de Condition féminine Canada.

Le présent guide du candidat renferme des ressources sur la prise en compte des questions d'équité, de diversité et d'inclusion dans la constitution des équipes de chercheurs et l'élaboration du plan de recherche en sciences naturelles et en génie et la façon dont l'intégration de ces notions contribue à l'excellence en recherche<sup>iv</sup>.

Le CRSNG tient compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans ses politiques, ses processus, ses indicateurs d'excellence et ses critères d'évaluation. Il informera le milieu de la recherche de tout changement et des dates d'entrée en vigueur avant la date limite de présentation des demandes de subvention. Il encourage les candidats à expliquer comment ils s'y prendront pour trouver, sélectionner et recruter leur personnel de recherche en s'appuyant sur les pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion<sup>v</sup> et ainsi favoriser l'excellence de la recherche, de la formation et des activités de rayonnement. Cela ne s'applique pas aux candidats qui demandent des bourses. À compter de 2018, les candidats de certains programmes devront indiquer de quelle façon ils tiennent compte des questions de sexe, de genre et de diversité dans l'élaboration de leur plan de recherche et leurs analyses, le cas échéant.

Les **définitions, questions clés et ressources** qui suivent visent à informer les candidats des avantages d'appliquer les pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion au moment de constituer l'équipe de chercheurs et d'élaborer le plan de recherche. Pour obtenir de plus amples renseignements, communiquez avec votre administrateur de programmes ou écrivez à [nseequity-equitesng@nserc-crsng.gc.ca](mailto:nseequity-equitesng@nserc-crsng.gc.ca).

**Reportez-vous à la description du programme auquel vous présentez une demande et aux instructions connexes relatives à la présentation des demandes. Vous y trouverez les exigences précises en matière d'équité, de diversité et d'inclusion qui s'appliquent à la constitution de l'équipe de chercheurs ou à l'élaboration du plan de recherche.**

## Définitions

Le **genre** se rapporte aux rôles, aux comportements, aux expressions et aux identités construits par la société pour les filles, les femmes, les garçons, les hommes et les personnes ayant diverses identités de genre<sup>vi</sup>. Le genre influence la perception que les gens ont d’eux-mêmes et d’autrui, leur façon d’agir et d’interagir et la répartition du pouvoir et des ressources dans la société. Le genre est souvent perçu comme un concept binaire (fille/femme et garçon/homme); pourtant on observe une grande diversité dans la façon dont les personnes et les groupes le comprennent, le vivent et l’expriment<sup>vii</sup>.

Le **sexe** se rapporte à un ensemble d’attributs biologiques chez les êtres humains et les animaux. On l’associe principalement aux caractéristiques physiques et physiologiques comme les chromosomes, l’expression génique, la concentration d’hormones et la fonction hormonale ainsi que l’anatomie de l’appareil génital et reproducteur. On distingue généralement deux sexes, mâle et femelle, mais il existe des variations dans les attributs biologiques qui définissent le sexe et dans l’expression de ces attributs<sup>viii</sup>.

L’**analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)** est une méthode qui sert à évaluer les répercussions possibles des politiques, des programmes, des services et d’autres initiatives sur divers groupes de femmes, d’hommes et de personnes aux identités de genre diverses. Elle tient compte d’une multitude de facteurs d’identité. Le « plus » de son nom met en évidence le fait que l’analyse comparative entre les sexes va au-delà de la dimension de sexe pour intégrer l’examen de toute sorte de facteurs d’identité intersectionnels comme l’âge, le niveau d’éducation, l’orientation sexuelle, la situation ou les responsabilités de parent, le statut d’immigration, le statut Autochtone<sup>ix</sup>, la religion, la situation de handicap, la langue, la race, le lieu d’origine, l’origine ethnique, la culture et la situation socioéconomique<sup>x</sup>.

L’**analyse comparative entre les sexes et les genres plus (ACSG+)** est une méthode qui sert à examiner systématiquement les différences fondées sur le sexe (biologiques) et le genre (socioculturelles) entre les hommes, les femmes, les garçons, les filles et les personnes aux identités de genre diverses<sup>xi</sup>. Lorsqu’on se penche uniquement sur le sexe ou uniquement sur le genre, il est possible que quelque chose nous échappe. Les gens voient souvent les différences entre les hommes, les femmes et les personnes aux identités de genre diverses et ils supposent que ces différences sont de nature biologique ou socioculturelle, alors que ce pourrait être l’inverse ou une combinaison des deux. Comme dans le cas de l’ACS+, le « plus » met en lumière le fait que l’analyse va au-delà de la dimension de sexe et de genre pour inclure l’examen de toute sorte de facteurs d’identité intersectionnels (énumérés dans la définition de l’ACS+ ci-dessus)<sup>xii</sup>. Le sexe et le genre (et les nombreux facteurs d’identité intersectionnels) peuvent influencer toutes les étapes de la recherche et développement, depuis les facteurs à prendre en compte pour établir les priorités et élaborer la théorie jusqu’à la formulation des questions, la conception des méthodes et l’interprétation des données. De nombreux écueils peuvent être évités et des idées ou possibilités nouvelles peuvent apparaître lorsqu’on prévoit dès le départ d’intégrer l’ACSG+ à la

recherche. Le recours à l'ACSG+ et aux autres méthodes d'atténuation des préjugés contribue à assurer la rigueur dans la recherche en sciences et en génie ainsi que dans les politiques et les pratiques<sup>xiii</sup>.

L'**équité** est synonyme de justice, c'est-à-dire que les personnes, quelle que soit leur identité, sont traitées de manière juste. Cela veut dire qu'il faut veiller à ce que les mécanismes d'affectation des ressources et de prise de décision soient justes pour tous et qu'ils n'introduisent pas de discrimination en fonction de l'identité. Il faut adopter des mesures pour mettre fin à la discrimination et aux inégalités qui ont été signalées et documentées et pour garantir, dans la mesure du possible, l'égalité des chances. En effet, l'équité s'impose pour parvenir à l'égalité<sup>xiv</sup>. Par exemple, il peut s'avérer inéquitable de traiter les gens comme s'ils étaient égaux dans un contexte où le système a longtemps désavantagé certaines personnes, si bien que ces personnes ne pouvaient pas fonctionner comme des égaux; il manque alors la justice inhérente à une situation véritablement équitable.

L'**égalité** signifie qu'on jouit de la liberté de concevoir et de faire des choix sans être entravé par les stéréotypes, les rôles et les préjugés; que les comportements, les aspirations et les besoins différents des gens sont pris en compte, valorisés et appréciés de manière égale. L'égalité ne signifie pas que les gens doivent être identiques, mais que leurs droits, leurs responsabilités et leurs possibilités ne dépendent pas de leur identité<sup>xv</sup>.

La **diversité** se rapporte aux conditions, aux modes d'expression et aux expériences de différents groupes<sup>xvi</sup> 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. La reconnaissance et la valorisation de la diversité doivent s'accompagner d'efforts concertés pour assurer l'inclusion de diverses populations, c'est-à-dire faire en sorte que les individus soient et se sentent valorisés, respectés et soutenus de manière égale<sup>xvii</sup>.

L'**inclusion** se rapporte à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités. À l'échelle de l'organisation, l'inclusion exige qu'on recense et supprime les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la participation et à la contribution [des candidats]. Elle exige également [de la part du CRSNG et des candidats à qui l'on accorde des subventions ou des bourses] une affirmation [...] des valeurs et des principes d'équité, de justice et de respect en se montrant ouverts à différentes opinions et perspectives, en acquérant une compréhension des autres cultures, expériences et communautés et en faisant un effort conscient pour être accueillants, serviables et respectueux de tous<sup>xviii</sup> » [traduction libre].

L'**intersectionnalité** reconnaît que les injustices ne sont jamais le résultat de facteurs uniques ou distincts, mais qu'elles sont plutôt le produit des différences de position sociale, de relations de pouvoir et d'expériences<sup>xix</sup>.

Le **préjugé inconscient** est une attitude, un stéréotype, une motivation ou une hypothèse de nature implicite qui peut se manifester à l'insu de la personne qui affiche ce préjugé ou indépendamment de son contrôle ou de son intention. Le préjugé inconscient est le fruit de l'expérience de vie des individus et nul n'en est à l'abri. Tout le monde a des préjugés implicites ou inconscients. À titre d'exemple, mentionnons les préjugés fondés sur le sexe, la culture, la race ou l'origine ethnique, l'âge, la langue et les institutions. Au fil du temps, les décisions qui s'appuient sur des préjugés inconscients peuvent avoir un effet cumulatif qui finit par influencer grandement sur la vie et l'égalité des chances des personnes concernées<sup>xx</sup>.

## Questions clés

### La diversité et l'équité au sein des équipes de recherche

1. *Quels sont les avantages d'accroître la participation des groupes sous-représentés parmi les cocandidats, les collaborateurs et les stagiaires?*

*De meilleurs résultats de recherche.* Les saines pratiques en matière de diversité et d'équité font en sorte que le CRSNG a accès à un bassin de talents canadiens vaste, représentatif et diversifié<sup>xxi</sup> tout en accroissant l'intégrité et l'excellence des programmes de recherche. La diversité des expériences et des approches diverses par rapport à la création de connaissances élargit l'éventail des idées et des perspectives, ce qui en retour accroît et améliore considérablement les chances de parvenir à des découvertes et à innover. La diversité est liée à une créativité, une productivité, une mobilisation et une innovation accrues. « Le fait d'encourager la diversité n'est pas seulement la bonne chose à faire : cela permet aux organisations scientifiques de percevoir un "dividende d'innovation" qui conduit à des équipes brillantes et créatives et qui, par conséquent, ouvre la voie à d'autres découvertes<sup>xxii</sup> » [traduction libre]. En outre, lorsqu'on donne au personnel de recherche de l'information sur les avantages de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein des équipes, les chercheurs sont au fait des pratiques à adopter et sont en mesure de les privilégier.

*Diversité des modèles.* Lorsque le personnel de recherche est diversifié, les étudiants ont accès à des modèles de tous horizons qui peuvent les inspirer et les stimuler de toute sorte de manières.

*Recrutement et maintien en poste.* Les milieux de travail flexibles et diversifiés ont plus de succès dans le recrutement. L'adoption d'un plan de formation complet pour les stagiaires issus de la diversité accroît le bassin de talents tout en multipliant les possibilités d'avancement et la probabilité de maintien en poste<sup>xxiii</sup>.

2. *Pourquoi a-t-on besoin de mentorat équitable pour tous les stagiaires? Quels sont les enjeux ou problèmes et les avantages? Que signifie assurer un mentorat équitable?*

On encourage les candidats à réfléchir à la façon de promouvoir et d'appuyer diverses formes de mentorat, prenant en compte les obstacles à l'équité dans la participation et la progression de tout le personnel de recherche en formation. Les personnes qui pourraient bénéficier du mentorat peuvent être dans l'incapacité de trouver des mentors parce qu'ils sont mal à l'aise de le demander, ou parce qu'ils sont à la recherche du mentor idéal<sup>xxiv</sup>. Les possibilités de mentorat qui sont offertes aux membres d'une équipe de chercheurs doivent être offertes équitablement. Il est essentiel de considérer que des obstacles sous-jacents peuvent créer une apparence de différences dans les aptitudes ou les intérêts entre les membres d'un groupe qui pourraient être mal interprétées<sup>xxv</sup>.

3. *Qu'est-ce qui caractérise un milieu de recherche ou de travail équitable et ouvert? Quels sont les enjeux ou les problèmes et les avantages? Quelles mesures peut-on prendre pour atteindre cet objectif?*

Un milieu de recherche et de travail équitable et transparent est de nature à convaincre les scientifiques sous-représentés qu'ils seront bien accueillis et qu'ils seront évalués en fonction de leur mérite et de leur excellence et non à travers le prisme des préjugés assumés ou inconscients. Un tel milieu est propice à encourager les personnes talentueuses à demeurer dans les domaines des sciences naturelles et du génie (SNG)<sup>xxvi</sup>. Il s'agit d'un milieu ouvert où il existe une certaine souplesse et qui donne à tous les chercheurs un sentiment d'appartenance. La sensibilisation aux préjugés inconscients et aux pratiques institutionnelles qui sapent la confiance des candidats sous-représentés en leurs chances de succès (ce qui ne les empêche pas d'avoir confiance en leurs propres qualités, quoique, au fil du temps, cette confiance en soi puisse aussi être ébranlée<sup>xxvii</sup>) constitue une première étape<sup>xxviii</sup>. On invite les équipes de chercheurs à suivre la formation intitulée [Les préjugés inconscients et le processus d'évaluation par les pairs](#) et le [cours sur l'ACS+](#) proposé par Condition féminine Canada.

Au cours des 15 dernières années, le pourcentage de femmes dans le domaine des SNG au niveau du baccalauréat est demeuré proche de 37 %, mais diminuant à 12,5 % au niveau de professeur titulaire. Jusqu'à nos jours, les initiatives visant à améliorer l'équilibre entre les sexes se sont concentrées sur la « problématique féminine » et consistaient à mettre en place des possibilités de mentorat, des programmes spéciaux, etc., sans s'attaquer aux préjugés culturels et contextuels ou aux obstacles qui existent au sein de nos systèmes et de nos structures. Or, les femmes et les autres groupes sous-représentés en SNG ne sont pas le nœud du problème. C'est plutôt la culture et les institutions en SNG qui nécessitent des correctifs pour attirer et retenir les personnes les plus douées, toutes identités et toutes origines confondues, et permettre à l'ensemble du milieu de la recherche de s'épanouir<sup>xxix</sup>.

4. *Comment peut-on mettre en valeur la diversité et l'équité dans les activités de réseautage et de formation au leadership?*

Le réseautage et la formation au leadership peuvent intégrer un langage épïcène, une formation de sensibilisation aux préjugés inconscients et une formation sur l'ACS+ et s'attaquer aux préjugés institutionnels en matière de genre et de diversité et aux pratiques qui créent et pérennisent les obstacles pour les groupes sous-représentés. Les formateurs doivent être issus de la diversité (y compris de groupes non minoritaires), et représenter des modèles et des mentors éventuels pour les personnes présentes. En mettant l'accent sur les outils et les stratégies pratiques pour tenir compte de la diversité et de l'équité dans la vie de tous les jours, il devient plus facile de normaliser une culture véritablement ouverte. Le contenu doit mettre en lumière les avantages de la diversité au sein des équipes et être conçu en collaboration avec une équipe de formation issue de la diversité.

**Prise en compte du sexe, du genre et de la diversité dans la recherche**

Tous les travaux de recherche en SNG ne se prêtent pas à la prise en compte du sexe, du genre ou de la diversité, mais ces facteurs ont leur place plus souvent qu'on pourrait le penser<sup>xxx</sup>. À l'heure actuelle, les questions d'équité, de diversité et d'inclusion font partie des critères d'évaluation des demandes dans certains programmes seulement. Les précisions sont données dans la description de ces programmes et les instructions connexes pour la présentation des demandes. Les membres des comités de sélection recevront les ressources et l'encadrement leur permettant d'évaluer la prise en compte de ces questions dans les demandes adressées aux programmes concernés.

5. *Pourquoi devrait-on prendre en compte le sexe, le genre et la diversité dans le plan de recherche?*

Un nombre croissant d'études montrent que la prise en compte du sexe, du genre et de la diversité dans la recherche est susceptible de donner des travaux plus conformes à l'éthique, plus rigoureux et plus utiles<sup>xxxi</sup>. L'extrapolation des résultats de la recherche à la population dans son ensemble, alors qu'elle ne s'applique en réalité qu'à une partie de cette population, est inexacte et pourrait avoir de graves conséquences<sup>xxxii</sup>. « Bien qu'il y ait des projets de recherche où [la diversité,] le sexe et le genre ne sont pas pertinents dans le cadre du sujet traité, on sait aujourd'hui que, lorsque ces aspects sont pertinents, le fait de ne pas en tenir compte dans l'élaboration du plan de recherche et la réalisation, l'évaluation et la diffusion des travaux peut conduire à des résultats médiocres et à des occasions manquées<sup>xxxiii</sup> » [traduction libre].

6. *Comment puis-je déterminer si le sexe, le genre et la diversité sont des aspects pertinents dans le cadre de mes travaux?*

Il existe un nombre croissant de travaux de recherche en SNG qui auraient bénéficié ou qui bénéficient de la prise en compte des questions de diversité, de sexe et de genre dans le plan de recherche et la réalisation des travaux. Le projet de la Stanford University intitulé [Gendered Innovations](#) (site en anglais) est une bonne source d'exemples. L'objectif de ce projet est d'offrir aux scientifiques et aux ingénieurs des méthodes d'analyse concrètes prenant en compte le sexe et le genre<sup>xxxiv</sup>. S'il est important d'analyser le sexe et le genre, il est aussi nécessaire d'examiner l'intersection du sexe et du genre avec d'autres facteurs<sup>xxxv</sup>. Ces facteurs ou variables peuvent être des aspects biologiques, socioculturels ou psychologiques des utilisateurs, des communautés, des clients, des sujets d'expérience ou des cellules.

7. *Comment puis-je montrer que j'ai pris en compte le sexe, le genre et la diversité dans ma demande?*

Les instructions relatives à la présentation des demandes du programme auquel vous présentez votre demande donnent des indications sur la façon de présenter les mesures que vous avez prises pour tenir compte du sexe, du genre et de la diversité au moment de constituer votre équipe de chercheurs, votre plan de formation ou votre proposition de recherche, le cas échéant.

Quel que soit le programme, le CRSNG invite les candidats à expliquer comment ils s'y prendront pour trouver, recruter et sélectionner les membres de leur personnel de recherche en s'appuyant sur les pratiques exemplaires en matière d'équité et de diversité<sup>xxxvi</sup> et ainsi favoriser l'excellence de la recherche, de la formation et des activités de rayonnement.

**Dans les cas où** le programme auquel vous présentez une demande exige que vous preniez en compte le sexe, le genre et la diversité dans votre proposition de recherche (à partir de 2018 pour la plupart des programmes), vous devriez notamment vous poser les questions suivantes.

1. Les questions de sexe (biologiques) sont-elles prises en compte dans cette étude? (Oui ou non.)
2. Les questions de genre (socioculturelles) sont-elles prises en compte dans cette étude? (Oui ou non.)
3. Les questions de diversité sont-elles prises en compte dans cette étude? (Oui ou non.)
4. *(Si vous avez répondu oui à au moins une des questions précédentes.)* Décrivez la façon dont vous prendrez en compte les questions de sexe, de genre et de diversité dans votre proposition de recherche.

5. (Si vous répondez non à au moins une des questions précédentes.) Expliquez pourquoi les notions de sexe, de genre ou de diversité ne s'appliquent pas dans le cadre de votre proposition de recherche.

8. *Comment la prise en compte des questions de sexe, de genre et de diversité dans ma demande, lorsque pertinent, sera-t-elle évaluée?*

À l'heure actuelle, les questions d'équité, de diversité et d'inclusion font partie des critères d'évaluation des demandes dans le cadre de certains programmes seulement. Des précisions sont données dans la description des programmes concernés et les instructions connexes relatives à la présentation des demandes. Pour l'instant, dans la plupart des programmes, la prise en compte de ces questions est volontaire et se fait dans l'intérêt de l'excellence de la recherche, de la formation, des activités de rayonnement et des retombées des travaux.

La date à partir de laquelle ces questions seront intégrées aux critères d'évaluation sera fournie avant la date limite de présentation des demandes. À ce moment-là, la prise en compte du sexe, du genre et de la diversité fera partie intégrante des critères d'évaluation de certains programmes. La façon dont les évaluateurs examineront la prise en compte des questions de sexe, de genre et de diversité dans la constitution de votre équipe de chercheurs et l'élaboration de votre proposition de recherche (le cas échéant) sera expliquée dans le manuel d'évaluation par les pairs et la grille d'évaluation de chaque programme. Les ressources, la formation et les documents de référence seront mis à la disposition des candidats et des membres des comités de sélection avant que les questions de sexe, de genre et de diversité soient incluses dans les critères d'évaluation.

## Ressources choisies

### Analyse comparative entre les sexes plus

Condition féminine Canada. [Qu'est-ce que l'ACS+?](#)

Condition féminine Canada. [L'ACS+ : Au-delà du sexe et du genre](#), 2017.

Condition féminine Canada. [L'ACS+ : Égalité ou équité?](#) 2017.

Condition féminine Canada. [Démystifier l'ACS+ : Outil de travail](#), 2017.

### Analyse comparative entre les sexes et les genres plus



Instituts de recherche en santé du Canada. [Le sexe et le genre dans la recherche biomédicale](#) (formation en ligne), 2017.

### **La diversité et l'équité au sein des équipes**

Gibbs, K. (fils). « [Diversity in STEM: What it is and why it matters](#) », *Scientific American*, 10 septembre 2014.

Ginther, D. K., et coll. « [Race, ethnicity and NIH research awards](#) », *Science*, vol. 333, n° 6045, 2011, p. 1015-1019.

Hunt, V., D. Layton et S. Prince. [Why diversity matters](#), McKinsey & Company, conseils en gestion à l'échelle mondiale, 2015, p. 3.

Nielsen, M. W., S. Alegria, L. Börjeson, H. Etzkowitz, H. J. Falk-Krzesinski, A. Joshi, E. Leahey, L. Smith-Doerr, A. Williams Woolley et L. Schiebinger. « [Gender diversity leads to better science](#) », PNAS, 21 février 2017, vol. 114, n° 8, p. 1740-1742.

Westcoast Women in Engineering, Science, and Technology. [The Business Case for Gender Diversity](#), 2014.

Woolley, A. W., C. F. Chabris, A. Pentland, N. Hashmi et T. W. Malone. « [Evidence for a collective intelligence factor in the performance of human groups](#) », *Science*, vol. 330, n° 6004, 2010, p. 686-688.

### **Le sexe, le genre et la diversité dans le plan de recherche**

Stanford University. Projet [Gendered Innovations](#).

Instituts de recherche en santé du Canada. [La recherche sur le sexe, le genre et la santé : un outil pour les candidats aux subventions des IRSC](#), 2017.

Instituts de recherche en santé du Canada. [Intégrer les notions de genre et de sexe à la recherche en santé : un outil pour les pairs examinateurs des IRSC](#), 2017.

### **Intersectionnalité**

Rouhani, Setareh. [Intersectionality-informed quantitative research: A primer](#), Institute for Intersectionality Research and Policy, Simon Fraser University, 2014.

### **Les préjugés inconscients**

[Les préjugés inconscients et le processus d'évaluation par les pairs](#) (formation en ligne).

Moss-Racusin, C. A., et. coll. « [Scientific diversity interventions](#) », *Science*, vol. 343, n° 6171, 2014, p. 615-616.



### Remerciements

Nous tenons à remercier tous les évaluateurs internes du présent document ainsi que les conseillers externes suivants, qui ont fourni des perspectives inédites et une contribution d'expert au cours de sa préparation : Imogen Coe<sup>xxxvii</sup>, Bryan Gaensler<sup>xxxviii</sup>, Shohini Ghose<sup>xxxix</sup>, Jeremy Kerr<sup>xl</sup>, Janet Ronsky<sup>xli</sup> et Malinda Smith<sup>xlii</sup>.

---

## Notes

- <sup>i</sup> Pour consulter les références, reportez-vous aux ressources choisies. CRSNG l'Énoncé sur l'égalité, la diversité et l'excellence dans la recherche en sciences naturelles et en génie
- <sup>ii</sup> [Plan stratégique de 2020 du CRSNG.](#)
- <sup>iii</sup> [Cadre de référence sur l'équité, la diversité et l'inclusion.](#)
- <sup>iv</sup> Ginther, D. K, et coll. « [Race, ethnicity and NIH research awards](#) », *Science*, vol. 333, n° 6045, 2011, p. 1015-1019.
- <sup>v</sup> Chaires de recherche du Canada, [Équité, diversité et inclusion : pratiques exemplaires pour le recrutement, l'embauche et le maintien en poste](#), 2017; Gasman, M., « [The five things no one will tell you about why colleges don't hire more faculty of color](#) », *The Hechinger Report*, 2016; Women in Science & Engineering Leadership Institute, « [Reviewing applicants: Research on bias and assumptions](#) », 2012; Moss-Racusin, C. A., et coll., « [Scientific diversity interventions](#) », *Science*, vol. 343, n° 6171, 2014, p. 615-616.
- <sup>vi</sup> Les termes genre, identité de genre et expression du genre sont en évolution.
- <sup>vii</sup> Instituts de recherche en santé du Canada. [La recherche sur le sexe, le genre et la santé : un outil pour les candidats aux subventions des IRSC](#), 2017.
- <sup>viii</sup> Instituts de recherche en santé du Canada. [La recherche sur le sexe, le genre et la santé : un outil pour les candidats aux subventions des IRSC](#), 2017.
- <sup>ix</sup> Voyageur, C. J. et B. Calliou. « [Various shades of Red: Diversity within Canada's Indigenous community](#) », *The London Journal of Canadian Studies*, vol. 16, 2000-2001.
- <sup>x</sup> Condition féminine Canada. [Qu'est-ce que l'ACS+?](#)
- <sup>xi</sup> Instituts de recherche en santé du Canada. [La recherche sur le sexe, le genre et la santé : un outil pour les candidats aux subventions des IRSC](#), 2017.
- <sup>xii</sup> Dérivé de Condition féminine Canada. [Qu'est-ce que l'ACS+?](#)
- <sup>xiii</sup> Gendered Innovations. [Methods of Sex and Gender Analysis.](#)
- <sup>xiv</sup> Condition féminine Canada. [L'ACS+ : Égalité ou équité?](#) 2017.
- <sup>xv</sup> La définition des notions d'équité (*equity*) et d'égalité (*equality*) est inspirée de la [définition](#) (en anglais) qu'en donne le Fonds des Nations Unies pour la population.
- <sup>xvi</sup> Condition féminine Canada. [Introduction à l'ACS+ : Glossaire](#), 2017.
- <sup>xvii</sup> Chaires de recherche du Canada. [Équité, diversité et inclusion : pratiques exemplaires pour le recrutement, l'embauche et le maintien en poste.](#)
- <sup>xviii</sup> « [Inclusion defined](#) », [The Institutional Diversity Blog](#): Where equity, diversity and inclusion matter.
- <sup>xix</sup> Hankivsky, Olena, « [Intersectionality 101](#) », Institute for Intersectionality Research and Policy, Simon Fraser University, 2014; « [Intersectionality](#) », LearningNetwork, University of Western Ontario, 2017.
- <sup>xx</sup> [Les préjugés inconscients et le processus d'évaluation par les pairs](#) (formation en ligne). [Project Implicit](#); Wheeler, Ronald, « [We all do it: Unconscious behavior, bias, and diversity](#) », *Law Library Journal*, vol. 107, n° 2, 2015.
- <sup>xxi</sup> Chaires de recherche du Canada. [Lignes directrices pour garantir l'équité et la transparence du processus de recrutement et de mise en candidature.](#)
- <sup>xxii</sup> Nielsen, M. W., S. Alegria, L. Börjeson, H. Etkowitz, H. J. Falk-Krzesinski, A. Joshi, E. Leahey, L. Smith-Doerr, A. Williams Woolley et L. Schiebinger, « [Gender diversity leads to better science](#) », *PNAS*, 21 février 2017, vol. 114, n° 8, p. 1740-1742; Gibbs, K. (fils), « [Diversity in STEM: What it is and why it matters](#) », *Scientific American*, 10 septembre 2014; Guterl, F., « [Diversity in science: Why it is essential for excellence](#) », *Scientific American*, 1 octobre 2014.

Dans une [étude portant sur l'« intelligence collective »](#) (en anglais), les auteurs ont observé que « ce “facteur c” n'est pas fortement corrélé avec l'intelligence individuelle moyenne ou maximale des membres du groupe, mais qu'il est corrélé avec la “sensibilité sociale” moyenne de ceux-ci, l'égalité dans la répartition du droit de parole entre les participants d'une conversation et la proportion de femmes dans le groupe<sup>xxii</sup> » [traduction libre].

Dans le contexte de l'[entreprise](#) (page en anglais), « les entreprises du quartile supérieur pour la diversité raciale et ethnique [au niveau de la direction] sont [...] plus susceptibles d'avoir un rendement financier supérieur à la médiane nationale dans leur industrie » [traduction libre].

Hunt, V., D. Layton et S. Prince. « [Diversity Matters](#) », McKinsey & Company, 2015, p. 1-22 et p. 3.

C'est une erreur courante que de concevoir l'équité et l'excellence en recherche comme incompatibles et mutuellement exclusives. La croyance selon laquelle on accorde la priorité à l'équité aux dépens de la qualité lorsque des politiques d'équité, de diversité et d'inclusion sont en vigueur est un mythe. Il ressort de la recherche que les définitions du mérite fondées sur les perspectives traditionnelles sur la façon dont les travaux de recherche doivent être menés et évalués peuvent en réalité entraver la reconnaissance du mérite.

Rice, Curt, « [6 Steps to gender equality](#) »; *Digital Science*, Digital Science and the Science Policy Research Unit, [The value of structural diversity: Assessing diversity for a sustainable research base](#), Digital Science, 2015.

<sup>xxiii</sup> Westcoast Women in Engineering, Science, and Technology, [The business case for gender diversity](#), University of British Columbia, 2014; Hunt, V., D. Layton et S. Prince, [Diversity Matters](#), McKinsey & Company, 2015, p. 1-22 et p. 3.

<sup>xxiv</sup> Zachary, L. « Informal mentoring », *Leadership Excellence*, vol. 27, n° 2, 2010, p. 16.

<sup>xxv</sup> Pour une analyse connexe, reportez-vous à la partie « Discussion and Conclusion » de l'article suivant : Cukier, W., S. Smarz et M. Yap. « [Using the diversity audit tool to assess the status of women in the Canadian financial services sector: A case study](#) », *The International Journal of Diversity in Organisations, Communities and Nations*, vol. 11, n° 3, 2012, p. 15-36.

<sup>xxvi</sup> « HEA National review », p. 16.

<sup>xxvii</sup> De Welde, K., et S. Laursen. « [The glass obstacle course: Informal and formal barriers for women Ph. D. students in STEM fields](#) », *International Journal of Gender, Science and Technology*, vol. 3, n° 3, 2011.

<sup>xxviii</sup> [HEA national review of gender equality in Irish higher education institutions](#), 2016, p. 14-16.

<sup>xxix</sup> Cukier, W., S. Smarz et M. Yap, « [Using the diversity audit tool to assess the status of women in the Canadian financial services sector: A case study](#) », *The International Journal of Diversity in Organisations, Communities and Nations*, vol. 11, n° 3, 2012, p. 15-36; [Gendered Innovations](#), « Three strategic approaches ».

<sup>xxx</sup> [Gendered Innovations](#), « [Methods of Sex and Gender Analysis](#) » et « [Case studies](#) ».

<sup>xxxi</sup> Instituts de recherche en santé du Canada, [Intégrer les notions de genre et de sexe à la recherche en santé : un outil pour les pairs examinateurs des IRSC](#), 2017; Allen, K., « [Toronto neuroscientist tackling science, sex and sexism in women's health](#) », *Toronto Star*, 3 juin 2017; Conseil de recherche de la Norvège, [Gender balance and gender perspectives in research and innovation: Policy for the Research Council of Norway 2013-2017](#), 2014.

<sup>xxxii</sup> [Gendered Innovations. Case Studies](#).

<sup>xxxiii</sup> Irish Research Council, [Gender strategy and action plan 2013–2020: Ensuring excellence and maximising creativity and innovation in Irish research](#), 2013; Groupe consultatif interorganisme en éthique de la recherche, EPTC 2 (2014) – dernière édition de l'Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains, chapitre 4, [Justice et équité dans la participation à la recherche](#), et chapitre 9, [La recherche visant les Premières Nations, les Inuits et les Métis du Canada](#), 2015.

<sup>xxxiv</sup> « [Methods of sex and gender analysis](#) », [Gendered Innovations](#).

<sup>xxxv</sup> Hankivsky, O., et A. Christoffersen. « Intersectionality and the determinants of health: A Canadian perspective », *Critical Public Health*, vol. 18, n° 3, 2008, p. 271-283.

<sup>xxxvi</sup> Chaires de recherche du Canada, [Équité, diversité et inclusion : Pratiques exemplaires pour le recrutement, l'embauche et le maintien en poste](#); Gasman, M., « [The five things no one will tell you about why colleges don't hire more faculty of color](#) », *The Hechinger Report*, 2016; Women in Science and Engineering Leadership Institute, [Reviewing applicants: Research on bias and assumptions](#), 2012.

<sup>xxxvii</sup> Doyenne de la Faculté des sciences à la Ryerson University et scientifique affiliée au Keenan Research Centre (Li Ka Shing Knowledge Institute) de l'Hôpital St. Michael's, à Toronto.

<sup>xxxviii</sup> Directeur de l'Institut Dunlap d'astronomie et d'astrophysique à la University of Toronto; titulaire d'une chaire de recherche du Canada; et directeur scientifique canadien du télescope Square Kilometre Array.

<sup>xxxix</sup> Professeure au Département de physique et d'informatique et directrice du Centre for Women in Science à la Wilfrid Laurier University.

<sup>xl</sup> Professeur au Département de biologie de l'Université d'Ottawa et titulaire de la Chaire de recherche de l'Université en macroécologie et en biologie de la conservation.

<sup>xli</sup> Professeure au Département de génie mécanique et de la fabrication, professeure auxiliaire à la Faculté de kinésiologie et à la Cumming School of Medicine et ancienne directrice du Centre for Bioengineering Research and Education de la Schulich School of Engineering à la University of Calgary; titulaire de la Chaire stratégique AITF-



---

iCORE sur les diagnostics et les dispositifs avancés; directrice à Zymetrix, centre de développement de technologies en génie des biomatériaux et en génie tissulaire.

<sup>xlii</sup> Professeure au Département de sciences politiques et présidente de l'Academic Women's Association à la University of Alberta; membre du Critical Race and Anti-Colonial Network.