

Vers une nouvelle norme

L'équité, la diversité et l'inclusion comme facteurs d'excellence en recherche et en innovation : modèles de réussite

Résultats du Gender Summit 11 d'Amérique du Nord
tenu à Montréal
du 6 au 8 novembre 2017



Préparé en collaboration avec le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada pour le Comité directeur régional du Gender Summit 11

par Ann Holmes
Ann Holmes & Associates
www.annholmes.ca

18 mai 2018

En rendant publics la Déclaration du Gender Summit 11 et le présent rapport, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, le Fonds de recherche du Québec, Portia Ltd. et les autres coorganisateurs du Gender Summit 11 d'Amérique du Nord cherchent à encourager la quête du progrès et la mobilisation en vue de concrétiser les mesures d'équité, de diversité et d'inclusion. Ces documents qui découlent du Gender Summit 11 constituent des outils pour promouvoir l'objectif d'améliorer les connaissances scientifiques et la pratique en matière de recherche et d'innovation, d'une part, et d'influencer la conception et l'application des politiques en matière de recherche.

Pour en savoir plus sur le Gender Summit, rendez-vous à www.gender-summit.com.

Pour citer le présent rapport :

Ann Holmes et le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (2018), *Vers une nouvelle norme : l'équité, la diversité et l'inclusion comme facteurs d'excellence en recherche et en innovation : modèles de réussite*. Résultats du Gender Summit 11 d'Amérique du Nord tenu à Montréal du 6 au 8 novembre 2017. Ottawa, CRSNG. [www.gender-summit.com/gs11-a-propos]

Hôtes



Coorganisateurs



Patronage



Déclaration du Gender Summit 11

Prendre des mesures pour renforcer l'excellence en recherche grâce à l'équité, la diversité et l'inclusion

Le Gender Summit 11 a mis en évidence des axes d'intervention que les personnes, les dirigeants, les services, les facultés, les organisations, les entreprises, etc., qui participent à la recherche et à l'innovation devraient privilégier.

A. Insuffler un changement systémique au sein des organisations :

- adopter, pour l'équité, la diversité et l'inclusion dans les établissements et les entreprises voués à la recherche et leurs services et laboratoires, des normes, des politiques et des pratiques reposant sur des données probantes reconnues à l'échelle internationale;
- élaborer un plan de changement systémique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour chaque unité, laboratoire, service, faculté, comité, communauté, entreprise ou organisation en s'appuyant sur l'ensemble des données disponibles et les pratiques exemplaires; solliciter de nombreux points de vue;
- consacrer des ressources à ce plan;
- accroître la diversité de l'effectif occupant des postes de direction et exerçant un leadership au sein de l'organisation dans le but d'avoir une représentation équitable et de favoriser l'inclusion; la direction doit être à l'image de la communauté servie;
- surveiller les progrès accomplis et en rendre compte à l'unité, au laboratoire, au service, à la faculté, au comité, à la communauté ou à l'organisation concernée.

B. Renforcer les milieux de recherche et d'innovation en adoptant des mesures concrètes :

- donner de la formation pour faire connaître à la communauté et aux alliés les pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et les sensibiliser à ces questions;
- recenser et supprimer les obstacles et faire un effort d'inclusion, car la diversité donne de meilleurs résultats;
- adopter des mesures pour que tous les chercheurs de talent aient accès de manière équitable aux emplois en recherche, à l'avancement professionnel, à la formation, au financement de la recherche et de la formation, aux distinctions et aux prix, au mentorat, aux débouchés, aux installations de recherche, ou autre, et favoriser le maintien en poste;
- prendre des mesures pour que les rôles de direction en recherche soient remplis par des chercheurs et des innovateurs de haut calibre dans toute leur diversité;
- recueillir, analyser et publier des données sur le niveau de participation des groupes sous-représentés;
- reconnaître que l'évaluation de l'excellence en recherche et des chercheurs telle qu'on la conçoit et qu'on la pratique à l'heure actuelle n'est pas équitable; adopter des changements fondés sur des données probantes;
- éclaircir et faire valoir l'intérêt que présentent les démarches interdisciplinaires, la collaboration et les différents types de connaissances.

C. Accroître les retombées et l'utilité pour la société de la recherche et de l'innovation :

- exiger la prise en compte de la diversité dans le choix du sujet de recherche, la conception du plan de recherche, l'analyse, l'interprétation et la diffusion des résultats ainsi que l'adoption des innovations et exiger l'inclusion des groupes et des personnes concernés à toutes les étapes et à tous les niveaux;
- reconnaître que l'utilité et les retombées de la recherche et de l'innovation varient en fonction des populations et des contextes;
- reconnaître et appliquer une vision large de l'excellence en recherche.



TABLE DES MATIÈRES

1.

Introduction : agir en s'appuyant sur le vaste ensemble des données probantes disponibles

6

2.

Contexte : les Gender Summit et le besoin d'une compréhension évolutive des enjeux liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

8

3.

Changement systémique au sein des organisations : le rôle d'une direction progressiste

Mesures concrètes présentées : outils pour les dirigeants et leurs spécialistes de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

10

4.

Renforcement des milieux de recherche et d'innovation

Mesures concrètes présentées : stratégies éprouvées à examiner

12

5.

Accroître les retombées et l'utilité pour la société de la recherche et de l'innovation

Mesures concrètes présentées : application de stratégies éprouvées pour renforcer l'excellence en recherche

14

6.

Appel à une action concertée

16

Vers une nouvelle norme

L'équité, la diversité et l'inclusion comme facteurs d'excellence en recherche et en innovation : modèles de réussite

Résultats du Gender Summit 11 d'Amérique du Nord

1. Introduction : agir en s'appuyant sur le vaste ensemble des données probantes disponibles

Le Gender Summit 11 d'Amérique du Nord a montré et légitimé le besoin de mener des initiatives de changement de plus en plus pointues et efficaces en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). Le besoin d'intégrer les considérations d'EDI à la recherche et à l'innovation n'est pas nouveau ni sans fondement; il est fondé sur des données probantes, et l'intégration est en cours. Dans de nombreuses régions du monde, toutes sortes de gens, d'organisations, d'universités, de secteurs, d'entreprises, etc., prennent déjà des mesures concertées et modifient la culture et les systèmes établis en matière de recherche.

Les idées avant-gardistes des panélistes et des participants présentées ici donnent une orientation pour la conception de stratégies efficaces et fructueuses en matière d'EDI¹. Le présent rapport se veut un catalyseur pour inspirer et éclairer des initiatives systémiques de plus en plus consistantes. Il décrit les changements inédits qui sont apportés et établit des normes et des attentes élevées pour adopter ou étendre des mesures en matière d'EDI qui déboucheront sur un changement systémique. Ces précédents et ces stratégies établissent une nouvelle norme qui résistera à la tendance à revenir aux anciennes normes chaque fois que s'atténuent la pression sociale et la dynamique favorables aux enjeux de l'EDI.

Les objectifs du Gender Summit 11 étaient axés sur des solutions pratiques, des réussites et des leçons apprises et visaient à dégager des *pratiques prometteuses*, c'est-à-dire une orientation concise pour les initiatives en matière d'EDI dans le contexte actuel de la recherche et de l'innovation, et des *initiatives de changement*, c'est-à-dire des exemples concrets de mesure prise dans divers contextes. Les participants ont été invités à donner suite à cet objectif. On trouvera certaines initiatives de changement présentées au Gender Summit 11 dans les notes à la fin du document. Elles représentent des ressources pour renforcer la dynamique pour l'adoption d'une nouvelle norme.

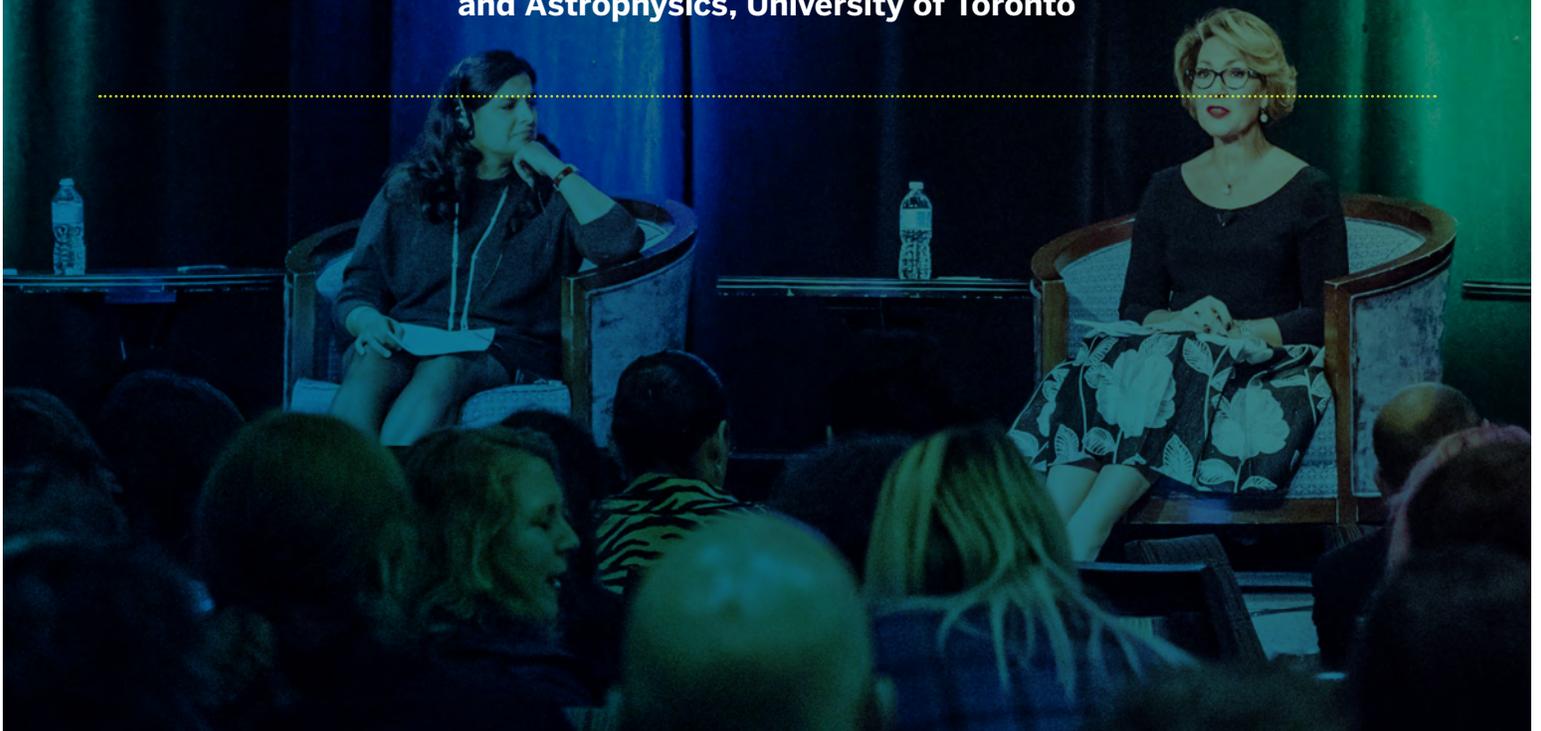
Le présent rapport confirme le climat de changement actuel et donne un aperçu de certaines initiatives déjà prises au Canada, aux États-Unis et ailleurs. Il se veut une ressource pour maintenir et renforcer la dynamique de changement dans les rangs des participants des Gender Summit et des autres défenseurs de l'EDI en recherche et innovation.

Pour ce qui est de donner suite au besoin de changement, ce sont tous les acteurs de la recherche, de l'innovation et des affaires qui sont concernés; le fait est que nous ne mettons pas à contribution notre plus importante ressource, à savoir le capital humain. Adopter des mesures concrètes qui s'inspirent d'initiatives réussies menées ailleurs et faire fond sur ces initiatives en les adaptant peuvent améliorer la performance dans les laboratoires, les écoles, les universités et autres établissements postsecondaires, les secteurs, les entreprises, le gouvernement, et les organismes subventionnaires. Ces changements ne peuvent s'accomplir que par la participation, l'engagement et la responsabilisation équitables et inclusifs des dirigeants, des spécialistes de l'EDI, des chercheurs, des enseignants et des autres collaborateurs représentant diverses perspectives, connaissances, conceptions et expériences.



« Le Gender Summit 11 d'Amérique du Nord nous a permis de nous élever au-dessus de la forêt pour voir le paysage dans son intégralité. C'est comme un accélérateur ou une voie rapide qui permet à certains d'entre nous de voir ce qui fonctionne. Il nous aide à comprendre les expériences et les solutions des autres, à les adapter et à les appliquer à notre culture et à notre contexte de façon à atteindre plus rapidement notre objectif. » [Traduction libre]

- Bryan Gaensler, professeur au Dunlap Institute for Astronomy and Astrophysics, University of Toronto



2. Contexte : les Gender Summit et le besoin d'une compréhension évolutive des enjeux liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

Le Gender Summit d'Amérique du Nord était le 11^e sommet de ce type et le premier à se tenir au Canada. Organisé à Montréal par le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, le Fonds de recherche du Québec et Portia Ltd. (Royaume-Uni), il a attiré plus de 675 participants.

Le Gender Summit est un espace de dialogue, et sa thématique en constante évolution reflète les avancées à l'échelle mondiale dans ce qu'on considère collectivement comme des changements nécessaires si l'on veut adopter et intégrer les principes d'EDI qui permettront de faire progresser la recherche tout en élargissant son utilité et en veillant à une application équitable de ses résultats. Les participants se penchent sur les nouvelles pratiques et la recherche pour montrer quand, pourquoi et comment la prise en compte des considérations d'EDI influe sur les résultats. L'évènement propose un mécanisme qui rapproche des groupes et des personnes de différentes régions du monde et de différents secteurs et les incite à entreprendre des interventions transformatrices pour répondre à leurs besoins communs.

Comme l'a noté la cofondatrice et directrice de Portia Ltd., Elizabeth Pollitzer, le thème du « pluralisme » du Gender Summit 11 a contribué à rapprocher les projets de recherche, d'une part, et les changements et attentes de la société, d'autre part. Les séances plénières mettaient en avant les points de vue des communautés LGBTQ2, des Autochtones, des jeunes, des personnes handicapées, des groupes racisés de même que les problématiques propres aux entreprises, au milieu universitaire, au gouvernement et aux organismes de financement. Les participants du Gender Summit 11 ont contribué à l'élaboration des concepts, des stratégies et des mesures qui sont indispensables pour faire de l'EDI des facteurs d'excellence en recherche et en innovation.





3. Changement systémique au sein des organisations : le rôle d'une direction progressiste

« Pour concrétiser la diversité et l'inclusion, il faut ouvrir du leadership. Il faut établir des objectifs et ouvrir la voie. Il faut avoir un objectif, l'énoncer clairement et l'appliquer. Cette application est déterminante. C'est un combat de tous les instants, mais il est important de demeurer concentré sur cet objectif. Autrement, les vieilles habitudes refont surface et le système l'emporte, si bien qu'on retourne à la case départ. » [Traduction libre]

- Yves Desjardins-Siciliano, président et chef de la direction, VIA Rail Canada

« Il est impératif de mettre sur pied un groupe d'agents de changement et d'intégrer l'EDI dans l'ADN de l'organisation, si l'on veut attirer les meilleurs étudiants et les meilleures personnes ainsi que le financement. » [Traduction libre]

- Tracey Scarlett, doyenne de la JR Shaw School of Business, Northern Alberta Institute of Technology

« C'est à ceux qui détiennent le pouvoir et les privilèges, et non aux groupes sous-représentés, qu'il devrait incomber de faire le travail en matière d'EDI. » [Traduction libre]

- Imogen R. Coe, doyenne de la Faculté des sciences, Ryerson University

Les dirigeants qui donnent le ton pour adopter les mesures et les pratiques en matière d'EDI dans leur organisation et ses organes de direction jouent un rôle essentiel en créant un climat propice pour tirer parti des avantages de l'EDI, par exemple une meilleure gouvernance, une performance économique accrue et davantage d'innovation². Ils conviennent que la culture, les valeurs et les rouages de l'organisation doivent changer à mesure que disparaissent les comportements individuels dépassés. En reconnaissant les avantages et les retombées qui découlent de l'adoption des principes d'EDI, les dirigeants sont à même de créer un écosystème au sein de l'organisation où l'on embrasse des valeurs et des pratiques inclusives fondées sur des données probantes et reconnues à l'échelle internationale. Dès lors, ils peuvent rayonner à l'extérieur de leur organisation pour établir une collaboration et rallier les partenaires à un but commun.

Les dirigeants progressistes préparent leur organisation à intégrer et à exploiter des talents divers. Ils recrutent des agents de changement en matière d'EDI et leur fournissent des ressources. Ils conviennent que la responsabilité et les conséquences sont nécessaires pour changer les comportements et que les initiatives en matière d'EDI bousculent les relations discriminatoires fondées sur le pouvoir et les privilèges. Ces dirigeants progressistes ont besoin d'un plan de changement interne efficace qui repose sur des stratégies fondées sur des données probantes et qui fait l'objet d'un examen continu. Le plan et les programmes doivent tenir compte des données sur l'état actuel de l'organisation et renfermer des cibles, des buts et des objectifs et être revus au besoin.

La gestion du changement commence par une autoréflexion à l'échelle d'une personne, d'une division ou d'une organisation entière. On peut recenser les lacunes dans les données et établir des objectifs, assortis des mécanismes proposés pour les atteindre et de méthodes pour corriger le tir et faire une autoanalyse tout au long du processus. Les objectifs sont une façon de favoriser la qualité dans la recherche, car ils consistent à faire un effort d'inclusion des groupes sous-représentés auparavant (les femmes, les membres des minorités visibles, les Autochtones, les personnes ayant diverses identités de genre et les personnes handicapées). Les déclarations publiques émanant des dirigeants ainsi que les politiques, les mesures et les plans transparents sont des facteurs essentiels pour atteindre les objectifs en matière d'EDI. Ce sont les dirigeants qui donnent le ton, alors ils doivent faire valoir que si les mauvaises pratiques défavorisent certains groupes, les pratiques exemplaires, quant à elles, sont à l'avantage de tous. Ils gèrent les difficultés qui accompagnent inévitablement le changement organisationnel : anxiété, hostilité, multiplication des microagressions, etc. Ils donnent le ton pour que les gens soient en mesure d'être pleinement eux-mêmes au travail ou à l'école, de manière à atténuer la peur de la discrimination.

Mesures concrètes présentées : outils pour les dirigeants et leurs spécialistes de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

- Remettre en question la gouvernance et l'évaluation dans la perspective de l'EDI pour accroître l'équité et réduire la discrimination. Adopter une charte de gouvernance et d'évaluation de la recherche³ prenant en compte les considérations d'EDI et mettre au point un cadre des mesures à adopter^{4,5}.
- Faire appel à des modèles (comme celui de l'Athena Scientific Women's Academic Network, le projet STIM et égalité des genres de l'UNESCO ou le projet STEM Equity Achievement Change) et à des pratiques exemplaires pour engager un changement systémique, affecter des ressources humaines et financières et adapter ces modèles pour qu'ils cadrent avec la culture organisationnelle⁶.
- Créer et mettre en œuvre un plan d'action transparent et volontariste assorti d'attentes claires, un plan adapté à l'organisation et à sa culture. Donner à la direction des responsabilités, du pouvoir et des ressources pour le mettre en œuvre⁷.
 - Établir des objectifs en ce qui a trait aux groupes sous-représentés⁸.
 - Établir un calendrier pour l'examen et la correction du plan d'action; instaurer des mesures incitatives et des récompenses, par exemple rattacher le financement à la réalisation et au maintien des objectifs⁹.
 - Surveiller les résultats et évaluer la réalisation des mesures comme autant d'étapes sur la voie du succès¹⁰.
- Faire en sorte que les entreprises prennent leurs responsabilités et adoptent des mesures concrètes pour être des modèles en matière d'EDI¹¹.
- Offrir à tous une formation en matière d'équité et de lutte aux préjugés et prévoir une formation spéciale pour les comités d'embauche¹².
- Avoir recours à des solutions créatives comme l'intégration cognitive des considérations de sexe et de genre dans les lignes directrices régissant les pratiques cliniques dans la formation des médecins¹³.
- Montrer son adhésion aux principes de l'EDI au moyen d'une lettre comme l'a fait GE Canada¹⁴.
- Établir des objectifs et suivre des principes pour faire progresser l'EDI^{15,16}.
- Poser des questions pour mesurer l'incidence des politiques dans le milieu de l'enseignement et de la recherche, par exemple celles formulées par les Instituts de recherche en santé du Canada concernant la prise en compte des considérations de sexe et de genre dans la recherche, qui visent les normes d'excellence les plus élevées¹⁷.



4. Renforcement des milieux de recherche et d'innovation

Il est tout aussi important de promouvoir une culture organisationnelle qui valorise l'EDI et les avantages qui en découlent que de mettre en œuvre des politiques efficaces. Le rôle et les objectifs des professionnels de l'équité doivent avoir une incidence sur l'organisation à tous les niveaux. Les professionnels font appel à leurs compétences et à leur expérience en matière de politique, d'histoire, de gouvernance, de retombées et de processus relatifs à l'EDI pour formuler des avis stratégiques et proposer de la formation sur les stratégies fondées sur des données probantes afin de contribuer à concrétiser le changement. Ils ont recours à des stratégies éprouvées pour atténuer les préjugés dans le milieu de travail, les laboratoires et les salles de classe ainsi que dans l'examen des demandes de financement, dans le cas des organismes subventionnaires.

Toutefois, chacun doit prendre ses responsabilités, s'interroger sur ses connaissances en matière d'EDI et ses compétences culturelles et déterminer dans quels domaines il lui faut agir pour embrasser les principes d'EDI dans l'exercice de ses fonctions et son milieu de travail. Que ce soit sur le plan des ressources humaines ou du contenu de la recherche, on sait que des données exactes doivent être recueillies et regroupées dans plusieurs catégories de la diversité. Les sujets de recherche doivent tenir compte des personnes touchées par les questions de recherche et refléter la population à laquelle s'appliqueront les résultats. Si l'on veut obtenir des résultats utiles et pertinents, les projets doivent inclure des groupes sous-représentés dans les rôles et les organes décisionnels importants comme les comités d'éthique.

Les critères de réussite sont adaptés et s'écartent du modèle scientifique occidental prédominant, principalement masculin, pour lui préférer et intégrer des méthodes et des contextes pluralistes. Dans un tel contexte, la notion de carrière linéaire et les critères étroits actuellement employés pour évaluer l'excellence en recherche doivent être repensés et réinventés. Des pratiques comme celles qui consistent à privilégier le curriculum vitae narratif font partie de cette nouvelle méthode, qui accorde moins d'importance à des facteurs comme le nombre de publications et qui introduit d'autres critères de réalisation. Le milieu dans son ensemble convient qu'il faut appuyer les mesures, les politiques, les programmes et les initiatives en matière d'EDI et les intégrer à tous les échelons.

Les personnes et les groupes reçoivent du soutien pour respecter les critères de diversité dans un climat où l'on valorise et pratique la rétroaction constructive. Les organisations qui savent intégrer les valeurs et les mesures de l'EDI offrent et suivent de près le mentorat et l'avancement professionnel de tous ses membres; ainsi, chacun sait qu'il est appuyé dans la réalisation de son potentiel. Un tel contexte constitue de manière inclusive le bassin de talents nécessaire pour augmenter la productivité et les retombées.

Mesures concrètes présentées : stratégies éprouvées à examiner

- Faire un effort de communication et de recrutement auprès des groupes sous-représentés¹⁸.
- Agrandir le bassin de talents pour élargir les perspectives et renforcer l'excellence¹⁹.
- Appuyer la formation et la sensibilisation des pairs évaluateurs²⁰.
- Aider l'organisation à exploiter pleinement son potentiel au moyen d'une formation de qualité et de mécanismes d'examen anonymes²¹.
- Outiller le personnel en recueillant des données sur la situation des groupes sous-représentés et en le formant à répondre de manière compréhensive et éclairée²².
- Offrir de la formation et de l'appui aux groupes sous-représentés, par exemple sous forme de mentorat²³.
- Offrir de la formation sur l'EDI dans le milieu de la recherche²⁴.
- Mobiliser et transférer les connaissances en matière d'EDI²⁵.



« Rien ne garantit que le changement tiendra. C'est difficile et ça exige du temps. Si nous relâchons la pression, le système n'aura pas la mémoire voulue pour maintenir le changement. » [Traduction libre]

- Jeremy Kerr, professeur et titulaire de la Chaire de recherche de l'Université en macroécologie et biologie de la conservation, Université d'Ottawa, et président de la Société canadienne d'écologie et d'évolution

« Il ne faut pas présumer que les immigrants ont tous la même expérience; ce n'est pas le cas, alors il faut tenir compte de cette réalité dans la conception des politiques. Le contexte est très important pour déterminer comment présenter les politiques et réfléchir aux divers aspects des inégalités et à la façon dont ils se recoupent. » [Traduction libre]

- Gita Sen, professeure éminente et directrice du Ramalingaswami Centre on Equity and Social Determinants of Health, Fondation de santé publique de l'Inde

5. Accroître les retombées et l'utilité pour la société de la recherche et de l'innovation

« En adoptant la perspective de l'intersectionnalité, on comprend mieux les complexités de la vie et des expériences des gens et l'on a alors la possibilité de corriger les inégalités qui existent. De même, en faisant en sorte que les politiques de recherche permettent de mieux réfléchir à la place que nous occupons et de garantir l'accessibilité et l'inclusion des perspectives de la diversité, on réalise effectivement de la recherche de meilleure qualité. » [Traduction libre]

- Deborah Stienstra, titulaire de la Chaire Jarislowsky sur la famille et le travail, professeure de sciences politiques et directrice du Centre for Families, Work and Well-being, University of Guelph

« Il y a beaucoup de travail à faire du côté de la Commission de vérité et réconciliation du Canada. La difficulté, pour avancer, c'est qu'il ne devrait pas incomber aux individus de résoudre les problèmes qui relèvent des institutions et des structures. Nous devons repenser notre façon de faire de la recherche. Nous devons également tenir compte des inégalités parmi les communautés autochtones en matière de recherche. » [Traduction libre]

- Deborah McGregor, professeure agrégée et titulaire de la Chaire de recherches du Canada sur la justice environnementale et les droits des peuples autochtones à l'Osgoode Hall Law School et à la Faculté des études environnementales, Université York

« L'importance de la recherche participative est cruciale pour codévelopper les questionnaires et les formulaires de consentement et faire l'analyse des données ensemble. Cela ne peut faire autrement que d'être concluant. Il faut prendre le temps de faire cette étape cruciale et y mettre les ressources nécessaires. »

- Suzy Basile, professeure à l'École d'études autochtones, Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

« La formation sur l'EDI dans les programmes de subventions déplace immédiatement le curseur. Les demandes de subventions qui nécessitent la prise en compte des considérations d'EDI tant pour le contenu que le personnel du projet de recherche peuvent conduire à un changement de culture. » [Traduction libre]

- Jeremy Kerr, professeur et titulaire de la Chaire de recherche de l'Université en macroécologie et biologie de la conservation, Université d'Ottawa, et président de la Société canadienne d'écologie et d'évolution

En prenant sur eux d'intégrer les principes d'EDI dans le contenu et les méthodes de recherche, les milieux de recherche et d'innovation sont à même d'enclencher le changement. Des liens peuvent se créer entre le milieu universitaire, les entreprises et la société dans son ensemble et ainsi conduire à une compréhension mutuelle des problématiques et à un élargissement des influences sur la politique. Quand le milieu de la recherche reconnaît et valorise la diversité des compétences et des connaissances, d'une part, et adopte une vision large de l'excellence de la recherche et des chercheurs, d'autre part, il peut ouvrir la voie à l'inclusion des groupes sous-représentés. Cette conception nouvelle s'oppose aux indicateurs d'excellence ultrasélectifs, hypercompétitifs et étroits qui caractérisent le modèle scientifique occidental prédominant. On peut dès lors combler les lacunes dans les sujets de recherche en accroissant et en reconnaissant les contributions de l'ensemble des chercheurs.

On a atteint un point dans la recherche et l'innovation transformatrices où l'on reconnaît comme une compétence professionnelle la prise de conscience critique des présomptions, des préjugés, des valeurs et de leur influence sur la compréhension et l'interprétation. Or, on sait pertinemment que les personnes sont influencées par l'interaction de divers facteurs sociaux. Quant au contenu de la recherche, il est construit par les sujets de recherche et les chercheurs en fonction de ces connaissances.

Les sujets de recherche produisent des données qualitatives qui donnent de la profondeur et de la complexité aux données quantitatives. Comprendre l'intersectionnalité des données complexes nécessite des données de plus en plus isolées et des analyses de plus en plus spécifiques. L'excellence en recherche exige une remise en question systématique des hypothèses, l'ajout de champions de l'EDI au sein des équipes de recherche et le recours à des mesures incitatives pour faciliter l'intégration des principes d'EDI à la conception du plan de recherche et à l'analyse des résultats. Les considérations d'EDI apportent un bon angle de compréhension supplémentaire aux activités de recherche et aux résultats des travaux. Les mesures d'excellence doivent prévoir des conséquences en cas d'échec à intégrer cette vision.

Mesures concrètes présentées : application de stratégies éprouvées pour renforcer l'excellence en recherche

- Intégrer l'idée voulant que la diversité accroisse les retombées de la recherche et de l'innovation²⁶.
- Diffuser des études qui montrent l'incidence positive de la diversité, par exemple celle récente menée par McKinsey & Company²⁷.
- Rendre obligatoire la prise en compte des considérations d'EDI dans la recherche²⁸.
- Exiger des équipes de chercheurs qu'elles aient un champion de l'EDI²⁹.
- Promouvoir une prise de conscience critique des présomptions, des préjugés et des valeurs à tous les niveaux d'une organisation³⁰.
- Chercher à connaître l'histoire des personnes ou des groupes exclus³¹.
- Faire en sorte que les sujets de recherche et les chercheurs travaillent ensemble à l'élaboration des travaux de recherche et à l'analyse des données³².
- Composer des récits au lieu de se contenter de recueillir des données en appliquant la méthode scientifique occidentale prédominante³³.



6. Appel à une action concertée

Les avantages découlant de l'intégration des principes et des valeurs d'EDI comme facteurs de qualité et d'utilité pour la société de la recherche et de l'innovation contribuent à améliorer la qualité de vie de populations diverses et à optimiser la performance et la réussite des entreprises.

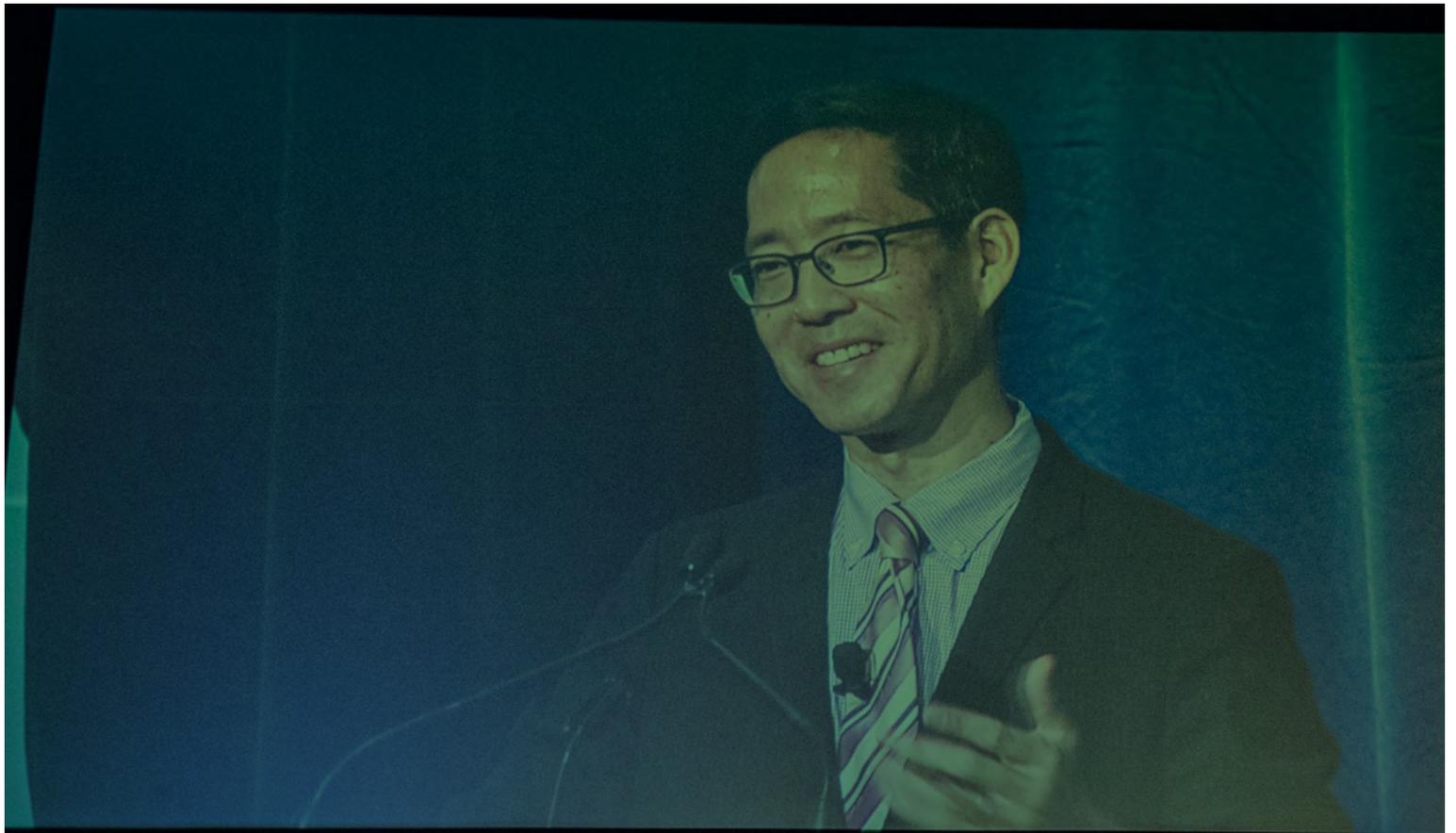
Pour continuer d'améliorer la performance sur le front de la recherche, de l'innovation et de l'entrepreneuriat, il faut faire en sorte que la pleine participation, équitable et inclusive, des groupes sous-représentés (les femmes, les membres des minorités visibles, les Autochtones, les personnes ayant diverses identités de genre et les personnes handicapées) fait partie des plans et des mesures. Les personnes, les équipes, les services, les facultés et les organisations sont donc invités à adopter, au niveau individuel ou organisationnel et au moyen de collaborations multisectorielles, des indicateurs en matière d'EDI avec lesquels mesurer :

- les progrès qu'ils se sont engagés à accomplir;
- leur engagement à mettre en place les recommandations qui ressortent du Gender Summit 11.

C'est une chose de prendre des engagements, mais encore faut-il que ceux-ci soient intégrés à des pratiques et qu'ils servent à définir, à reconnaître et à mesurer la réussite. Voici quelques recommandations à cet effet.

1. S'approprier les mesures énoncées dans la Déclaration du Gender Summit 11 et faire largement connaître son engagement à les appliquer, y compris un calendrier de mise en œuvre.
2. Intégrer ces mesures à la vision, à la mission, aux objectifs, aux stratégies, aux communications et au leadership ainsi qu'aux activités de formation et de mentorat.
3. Publier régulièrement un rapport ou une évaluation des progrès accomplis.





- ¹ GS11NA, programme intégral avec les annotations des séances (novembre 2017). [<http://www.gender-summit.com/gs11-full-program>]
- ² Parker, R., J. Pelletier et E. Croft. *WVST's Gender Diversity in STEM, A briefing on women in science and engineering*, San Francisco, CA, Blurb, 2015, p. 7.
- ³ EGERA. *Charter for Gender Sensitive Governance*, D5.3, 2016. [<http://www.egera.eu/publications/public-deliverables.html>]
- ⁴ Schemm, Y. A. *Framework for Advancing Gender at Elsevier* [Diapositives en format PowerPoint]. [http://gender-summit.com/portia_web/assets/GS11_PPTs/NOV_7_-_Parallel_2v_Compiled_16h30-17h45.pdf]
- ⁵ EIGE. *Making a Gender Equality Plan*, 24 novembre 2017. [<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>]
- ⁶ Ochsenfeld-Repp, S. La Fondation de la recherche allemande a adapté son modèle en s'inspirant d'Athena SWAN. [Diapositives en format PowerPoint]. [http://gender-summit.com/portia_web/assets/GS11_PPTs/NOV_8_-_Parallel_3ii_Compiled_9h05-10h20.pdf]
- Athena SWAN Charter. [<https://www.ecu.ac.uk/equality-charters/athena-swan/>]
- UNESCO. *Projet SAGA, Improving Measurement and Policies for Gender Equality in STEM*, sans date. [<https://en.unesco.org/saga>]
- SEA Change. [<https://www.aas.org/news/sea-change-program-aims-transform-diversity-efforts-stem>]
- ⁷ Croft, E. *Towards gender diversity in Engineering: goal setting, policies, and actions, The UBC Applied Science Case Study* [Diapositives en format PowerPoint]. [http://gender-summit.com/portia_web/assets/GS11_PPTs/NOV_6_-_Plenary_pleniare_3_Compiled_14h30-15h45.pdf]
- ⁸ Hamdullahpur, F. *HeForShe IMPACT 10x10x10*. [Diapositives en format PowerPoint]. [http://gender-summit.com/portia_web/assets/GS11_PPTs/NOV_8_-_Parallel_3i_Compiled_9h05-10h20.pdf]
- ⁹ Lappin-Scott, « Athena SWAN (Scientific Women's Academic Network) utilise une approche graduelle et qualitative et a recours à des incitatifs et à des récompenses. » CPAC. *Gender Summit 2017 – Créer des équipes de haute direction diversifiées* [Fichier vidéo], 6 novembre 2017. [www.cpac.ca/fr/programs/dossier-public/episodes/55384303]
- ¹⁰ Forest, M. *Transforming Institutions From Inside? European Experiences on Structural Change Towards Gender Equality in Research Performing Organizations*. [Diapositives en format PowerPoint]
- Ward, W. *Advancing Excellence and Innovation by Reducing the Impact of Bias in the STEM Workforce*. [Diapositives en format PowerPoint]. [http://gender-summit.com/portia_web/assets/GS11_PPTs/NOV_7_-_Parallel_1iv_Compiled_12h00-13h15_English_only_anglais_seulement.pdf]
- ¹¹ Irman, M. « Le Groupe Banque TD a entrepris un travail sur la diversité en incitant les femmes à opérer des changements, sans obtenir beaucoup de résultats. Il a alors compris que les enjeux se situaient à l'échelle de l'organisation et qu'il fallait faire participer les hommes au changement. Cette décision a produit de bons résultats. » CPAC. *Gender Summit 2017 d'Amérique du Nord – Perspectives du secteur industriel* [Fichier vidéo], 6 novembre 2017. [<http://www.cpac.ca/fr/programs/public-record/episodes/55086875>]
- ¹² National Center for Faculty Development on Diversity, États-Unis, sans date. [<https://www.facultydiversity.org/>]
- ¹³ Sommet de l'éducation médicale sur le sexe et le genre tenu à la Brown University, 2015. [<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5073901/>]
- ¹⁴ Allen, E. « Certification annuelle signée par les 300 000 employés de GE, qui renforce l'équité en matière d'emploi. » CPAC, 6 novembre 2017. *Gender Summit 2017 d'Amérique du Nord – Perspectives du secteur industriel* [Fichier vidéo]. [www.cpac.ca/fr/programs/dossier-public/episodes/55086875]
- ¹⁵ Universités Canada. *Principes d'Universités Canada en matière d'équité, de diversité et d'inclusion*, 26 octobre 2017). [<https://www.univcan.ca/fr/salle-de-presse/communiqués-de-presse/principes-duniversites-canada-en-matiere-de-quite-de-diversite-et-dinclusion/>]
- ¹⁶ CRSNG. *Plan stratégique de 2020 du CRSNG*, sans date. [http://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/NSERC2020-CRSNG2020/index_fra.asp]
- ¹⁷ Tannenbaum, C. « Les Instituts de recherche en santé du Canada offrent des subventions Catalyseur à l'appui de nouvelles questions de recherche concernant le sexe en tant que variable biologique ». *Sex- and Gender-Based Analysis Plus (SGBA+) Integration Through Science Policies: Carrots and Sticks*, 6 novembre 2017. [Notes des rapporteurs]
- ¹⁸ National Science Foundation. *Reducing the Impact of Bias in the STEM Workforce: Strengthening Excellence and Innovation*, novembre 2016. [https://www.nsf.gov/od/broadeningparticipation/ostp-opm_bias_mitigation_digest.pdf]
- ¹⁹ Scott, P. « Xerox emploie des étudiants issus de la diversité dans le cadre de ses programmes d'alternance travail-études pour élargir le bassin. » CPAC. *Gender Summit 2017 d'Amérique du Nord – Perspectives du secteur industriel* [Fichier vidéo], 6 novembre 2017. [www.cpac.ca/fr/programs/dossier-public/episodes/55086875]
- Pour trouver les données indiquant ce qui a fonctionné dans le cadre des multiples initiatives visant à rendre les STIM accessibles à tous, consulter ActuaMC Jeunesse, STIM, Innovation [<http://actua.ca/fr>]
- ²⁰ Office of Intramural Training & Education, National Institutes of Health, États-Unis, non daté. [<https://www.training.nih.gov/>]
- ²¹ « STEM For All applique des stratégies éprouvées, par exemple la formation concernant les préjugés, des exercices pour reconnaître les préjugés et des mécanismes d'examen à l'aveugle concernant le genre ou la race, pour atténuer les préjugés dans les milieux de travail, les laboratoires et les salles de classe », 11 février 2016. [<https://obamawhitehouse.archives.gov/blog/2016/02/11/stem-all>]
- ²² Forest, M. *Transforming Institutions From Inside? European Experiences on Structural Change Towards Gender Equality in Research Performing Organizations*. [Diapositives en format PowerPoint]. [http://gender-summit.com/portia_web/assets/GS11_PPTs/NOV_7_-_Parallel_1iv_Compiled_12h00-13h15_English_only_anglais_seulement.pdf]
- ²³ Executive Leadership in Academic Technology and Engineering (ELATE) est un programme de développement du leadership qui s'adresse aux femmes qui occupent des postes de niveau supérieur au sein du corps professoral dans les domaines des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques », sans date. [<http://drexel.edu/provost/initiatives/elate/>]

- ²⁴ Horizon 2020. *H2020 Program: Guidance on Gender Equality in Horizon 2020*. « La formation au genre est incluse dans les coûts admissibles pour les projets bénéficiant de subventions », 22 avril 2016. [http://eige.europa.eu/sites/default/files/h2020-hi-guide-gender_en.pdf, p. 6.]
- ²⁵ Forest, M. *Transforming Institutions From Inside? European Experiences on Structural Change Towards Gender Equality in Research Performing Organizations*. [Diapositives en format PowerPoint]. [http://gender-summit.com/portia_web/assets/GS11_PPTs/NOV_7_-_Parallel_1iv_Compiled_12h00-13h15_English_only_anglais_seulement.pdf]
- ²⁶ Handelsman, J., et W. Ward. *Increasing Diversity in the STEM Workforce by Reducing the Impact of Bias* [Message du journal Web], 12 décembre 2016. [<https://obamawhitehouse.archives.gov/blog/2016/12/12/increasing-diversity-stem-workforce-reducing-impact-bias>]
- ²⁷ Devillard, S., T. Vogel, A. Pickersgill, A. Madgavkar, T. Nowski, M. Krishnan, T. Pan et D. Kechrid. *The power of parity: Advancing women's equality in Canada*, Canada, McKinsey, 2017. [<https://www.mckinsey.com/global-themes/gender-equality/the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-canada>]
- ²⁸ Horizon 2020. *H2020 Program: Guidance on Gender Equality in Horizon 2020*. « Le processus d'évaluation nécessite l'intégration du sexe et du genre », 22 avril 2016. p. 5 [http://eige.europa.eu/sites/default/files/h2020-hi-guide-gender_en.pdf.]
- ²⁹ Tannenbaum, C. « Les Instituts de recherche en santé du Canada exigent l'intégration d'un expert en ACSG pour les subventions accordées aux équipes » *Sex- and Gender-Based Analysis Plus (SGBA+) Integration Through Science Policies: Carrots and Sticks*, 6 novembre 2017. [Notes des rapporteurs]
- ³⁰ Hankivsky, O. (sous la direction de). *An Intersectionality-Based Policy Analysis Framework*, Institute for Intersectionality Research and Policy, Simon Fraser University, Vancouver (C.-B.), 2012.
- ³¹ Institut canadien de recherches sur les femmes (FemNorthNet) et Réseau d'action des femmes handicapées du Canada (RAFH). *Le respect de la diversité au moyen d'une pratique inclusive : Une trousse d'outils évolutive pour la création de processus, d'espaces et d'évènements inclusifs*, Institut canadien de recherches sur les femmes, projet FemNorthNet, Ottawa (Ontario), 2014. [<http://fnn.criaw-icref.ca/images/userfiles/files/InclusivePracticesToolkit.pdf>]
- ³² Basile, S., CPAC. Gender Summit 2017 – Explorer le genre et la réconciliation [Fichier vidéo] (6 novembre 2017). [www.cpac.ca/fr/programs/dossier-public/episodes/55373676]
- ³³ Todd, Z. CPAC. Gender Summit 2017 – Explorer le genre et la réconciliation [Fichier vidéo] (6 novembre 2017). [www.cpac.ca/fr/programs/dossier-public/episodes/55373676]

RESSOURCES UTILES

Plans d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion des organismes subventionnaires canadiens

IRSC. Le cadre des IRSC sur l'égalité des sexes, 2017.

Chaires de recherche du Canada. Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, 2017.

CRSNG. Cadre de référence sur l'équité, la diversité et l'inclusion, 2017.

Programmes en matière d'équité de quelques organismes

ADVANCE program (National Science Foundation)

Athena Swan Charter

Science in Australia Gender Equity (SAGE)

Gibney, E. « U.K. Gender-Equality Program Spreads across the World », *Scientific American*, 13 septembre 2017.

Diversité et équité dans les équipes

Gibbs, K. Jr. « 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, no 6045, 2011, p. 1015-1019.

Hunt, V., D. Layton et S. Prince. *Diversity Matters*, McKinsey & Company, 2015, p. 3.

Sexe, genre et diversité dans la conception des plans de recherche

Stanford University, projet Gendered Innovations.

IRSC. Comment intégrer le genre et le sexe à la recherche (2017)

Modules de formation

IRSC. Le sexe et le genre dans la recherche biomédicale (2017).

IRSC, CRSH, CRC, CRSNG. Module de formation portant sur les préjugés involontaires. (2017)