Politique sur l’équité, la diversité et l’inclusion pour la recherche et l’innovation de Mitacs

Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) pour la recherche et l'innovation de Mitacs

Mitacs croit que l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) sont des facteurs indispensables pour l'excellence en innovation et en recherche. Cette politique, qui est alignée sur le Plan d'action pour l'innovation inclusive, a pour but de donner un accès équitable à toutes les personnes pour leur permettre de mener des activités de recherche et d'innovation soutenues par Mitacs, d'y participer ou d'en bénéficier, sans égard au sexe, aux expressions et identités de genre, aux identités autochtones, aux identités raciales et ethniques, aux handicaps et à l'orientation sexuelle.

Il est important de souligner que les individus ne possèdent pas une seule identité et doivent évoluer dans l'écosystème de la recherche et de l'innovation à travers plusieurs identités (intersectionnalité). Par conséquent, cette politique encourage fortement les participants et participantes des programmes Mitacs à regarder les répercussions des principes d'EDI à travers le prisme de l'intersectionnalité et à reconnaître les facteurs additionnels comme l'âge, la religion, l'état matrimonial, l'état familial, le statut socioéconomique, le niveau d'éducation, la citoyenneté, etc., en rapport avec la participation, la représentation ainsi que les effets des activités de recherche et d'innovation.

Cette politique est conçue pour s'aligner sur les exigences et les ressources fournies par les trois organismes (voir, par exemple, les IRSC, le CRSNG, le CRSH) et a pour objectif de promouvoir les questions relatives à l'EDI dans les projets qui bénéficient du soutien de Mitacs et de faire en sorte que les principes d'EDI sont respectés dans le processus d'évaluation par les pairs.

Considérations d'EDI dans les projets de recherche et d'innovation soutenus par Mitacs

Les demandeurs et demandeuses à Mitacs doivent connaître les principes de l'EDI dans le domaine de la recherche et de l'innovation. Au moment de préparer une proposition Mitacs, les demandeurs et demandeuses sont encouragées à réfléchir à la manière dont les pratiques d'EDI peuvent être intégrées avec sérieux dans le contexte de la **conception du projet**, de l'**environnement de stage** et des **résultats attendus**.

Conception du projet

Incorporer des considérations d'EDI dans la question de recherche, dans les objectifs et dans la méthodologie devrait rehausser l'excellence de la recherche et de l'innovation. Au moment de concevoir une méthode rigoureuse, les demandeuses et demandeurs sont encouragés à réfléchir aux préjugés que peuvent receler les sources de données existantes

et les critères de sélection ainsi qu'aux obstacles systémiques à l'inclusion ou à la participation pouvant exister dans l'échantillon ou la population, puis à proposer des méthodes pour les atténuer. Les participant·es doivent également se questionner sur les possibles préjugés inconscients ou les suppositions, ainsi que sur les conséquences de certains paradigmes dans leur discipline qui peuvent influer sur les processus ou les résultats de recherche.

Lorsque l'on peut raisonnablement s'attendre à ce que les objectifs du projet aient des répercussions sur certaines communautés particulières (p. ex., par identité démographique, lieu géographique et d'autres facteurs d'identité comme ceux énumérés plus haut), les demandeurs et demandeuses doivent expliquer le processus qui sera utilisé pour consulter ces communautés et les impliquer de manière concrète dans l'élaboration, la réalisation et la diffusion des résultats de recherche. Si le projet implique des peuples autochtones, les demandeurs et demandeuses doivent également se conformer à la Politique sur la recherche et l'innovation autochtones de Mitacs. Pour tous les projets, les demandeuses et demandeurs doivent également se conformer à la Politique sur la conduite responsable de la recherche de Mitacs, qui présente les exigences relatives à la recherche impliquant des êtres humains.

Environnement de stage (recrutement et formation)

Dans tous les cas, les personnes qui participent au projet de Mitacs doivent respecter toutes les lois en matière de droits de la personne et de lutte contre la discrimination qui peuvent avoir préséance sur cette politique, y compris les politiques de l'établissement d'enseignement en matière d'EDI dans le contexte du recrutement de stagiaires. Les personnes qui présentent une demande au programme de Mitacs doivent en outre assurer un traitement juste et transparent en ce qui concerne le recrutement, la sélection et la rémunération des stagiaires Mitacs; elles sont encouragées à mettre en place des mécanismes (comme l'adoption de pratiques exemplaires pour l'équipe d'embauches) pour éliminer les obstacles systémiques qui peuvent empêcher des individus qualifiés de faire valoir leurs compétences dans le cadre d'une compétition juste pendant le processus de recrutement.

Les personnes en poste de supervision à l'établissement d'enseignement et à l'organisation partenaire doivent s'assurer que des mécanismes sont en place pour assurer l'engagement équitable de l'équipe de projets à faire en sorte que les activités du projet conviennent au niveau des expériences d'expertise des stagiaires pour assurer un climat dans lequel les stagiaires peuvent participer à toutes les activités et bénéficier de la formation, du mentorat et des occasions de perfectionnement professionnel. Les demandeurs et les demandeuses doivent se conformer à la Politique sur la conduite responsable de la recherche de Mitacs, qui présente les exigences pour fournir un environnement de stage sécuritaire et inclusif.

Résultats du projet (transfert de connaissances et mise en œuvre)

On s'attend à ce que l'intégration des principes d'EDI dans les activités de recherche et d'innovation permette de soutenir l'excellence en recherche et en innovation, d'élargir les effets de l'innovation et d'augmenter les avantages sociaux et économiques pour toute la population canadienne. Par conséquent, nous encourageons les demandeuses et les demandeurs à se demander si les résultats auront la portée voulue et s'il y a lieu de mettre en place des mécanismes d'intervention pour s'assurer que les avantages qui devraient découler des résultats du projet puissent toucher les groupes sous représentés et marginalisés. Les demandeurs et les demandeuses doivent se conformer à la Politique sur la conduite responsable de la recherche de Mitacs, qui présente les exigences en matière d'intégrité de la recherche, notamment pour s'assurer que tous les individus qui ont contribué au projet de recherche retirent des avantages de leur contribution en conséquence.

Considérations d'EDI dans le processus d'évaluation par les pairs de Mitacs

Mitacs reconnaît que les principes d'EDI dans le processus d'évaluation par les pairs sont indispensables pour assurer des projets de recherche et d'innovation de grande qualité qui produit des résultats percutants. Le processus d'évaluation par les pairs de Mitacs reconnaît l'importance de la méritocratie, de l'impartialité et d'une prise de décision en temps utile pour permettre un accès équitable au financement de Mitacs. À cette fin, Mitacs choisit soigneusement des évaluateurs et des évaluatrices indépendant·es pour chaque proposition de projet, et ces personnes formulent des commentaires et des recommandations quant au financement à titre de spécialistes en la matière. Notre processus d'évaluation par les pairs a pour but d'assurer l'égalité des chances pour toutes les personnes qualifiées à participer à l'évaluation du projet, et il offre donc un champ d'action à la communauté de la recherche élargie en matière de perfectionnement professionnel et de service à la communauté.

Mitacs s'engage à ce que les décisions concernant le financement des propositions évaluées par les pairs reposent sur l'opinion experte de spécialistes en la matière dans toutes les disciplines d'études, afin d'éviter tout préjugé ou conflit d'intérêts dans les décisions à cet égard.

Les **évaluatrices et évaluateurs pairs** ont la responsabilité de donner leur opinion experte sur la rigueur scientifique de la méthodologie proposée et sur sa faisabilité en lien avec l'atteinte des objectifs énoncés dans le projet. Les évaluatrices et les évaluateurs doivent

s'assurer d'avoir conscience de l'influence possible des préjugés inconscients sur leur capacité à réaliser une évaluation juste et impartiale. On s'attend à ce qu'ils et elles se retirent d'une évaluation s'ils et elles croient que des facteurs pourraient limiter leur capacité à cet égard. Cela comprend la divulgation des conflits d'intérêts qui empêcheraient l'individu d'être admissible à évaluer une proposition Mitacs (par exemple, une relation personnelle, professionnelle ou d'affaires avec des membres de l'équipe du projet au cours des cinq dernières années). Les évaluateurs et évaluatrices pairs doivent aussi faire preuve d'un grand niveau de professionnalisme. Cela comprend fournir des commentaires objectifs, exacts et constructifs. Les évaluatrices et évaluateurs externes sont également encouragés à adopter une langue inclusive dans leurs commentaires écrits (par exemple, « la personne candidate » ou encore « la personne qui a présenté la proposition » au lieu de « elle/il ») pour ne pas faire de suppositions sur l'identité des demandeurs et demandeuses.

Définitions

Diversité : La diversité est un concept relationnel qui est axé sur les différences individuelles dans un contexte donné. Les différences sont fondées sur des facteurs démographiques comme l'expression de genre, l'identité de genre, l'autochtonie, la race, l'origine ethnique, la capacité, l'orientation sexuelle, la citoyenneté, le statut socioéconomique, l'état civil, la structure familiale et bien plus.

Équité : L'équité est une pratique qui tient compte des expériences et des situations uniques découlant des identités démographiques des personnes au moment de rendre possible les occasions, l'accès, la participation, le rendement, l'engagement et d'autres actions organisationnelles. L'**égalité**, en revanche, est le principe de traiter toutes les personnes de la même façon, peu importe leurs besoins individuels.

Inclusion : L'inclusion désigne un espace qui promeut un sentiment de sécurité et d'appartenance, où les individus peuvent être eux et elles-mêmes. Dans les organisations, une culture qui accepte et respecte la valeur intrinsèque de la diversité anime ce concept. D'un côté, la diversité apporte différents points de vue et des perspectives uniques et, de l'autre côté, l'inclusion crée l'espace qui accueille les différences et promeut des solutions novatrices pour répondre à différents besoins.

Intersectionnalité : Le concept d'intersectionnalité reconnaît que la diversité est complexe et que l'individu s'identifie à plusieurs caractéristiques sociales, politiques et démographiques qui contribuent à différentes formes de discrimination et de privilège, ce qui influe donc de manière unique sur les expériences d'une personne lorsqu'elle évolue dans différents systèmes et processus.

Sexe et genre : Le sexe est une construction biologique qui attribue des différences sur le plan des caractéristiques physiques et physiologiques, comme les chromosomes, l'expression des gènes, les niveaux d'hormone et l'anatomie reproductive et sexuelle. Le

genre est une construction sociale qui attribue des différences fondées sur des normes, des rôles, des comportements et des expressions d'identités de genre.

Obstacles systémiques : Les obstacles systémiques font référence aux systèmes, politiques ou pratiques qui influent négativement sur les groupes sous-représentés au niveau institutionnel, comme une inégalité en matière d'accès à l'emploi, aux programmes et aux services.

Préjugés (ou biais) inconscients : Les préjugés inconscients font référence à une attitude implicite, aux stéréotypes, aux croyances ou aux suppositions que les gens font au sujet d'un groupe précis d'individus, de manière inconsciente et sans intention. Les préjugés inconscients sont peut-être non intentionnels, mais les décisions qui sont prises sous l'influence de préjugés inconscients que l'on n'a pas pris la peine de débusquer pour soi-même peuvent avoir des conséquences à long terme et brimer l'accès et les possibilités pour les groupes sous-représentés.