

A photograph of three diverse professionals in an office setting. A Black man in a white shirt is leaning over a desk, smiling and looking at a document. A man with glasses and a plaid shirt is sitting at the desk, also smiling and looking at the document. A woman with glasses and braided hair is sitting at the desk, looking at the document. The background shows a window with blinds. A dark blue semi-transparent banner is overlaid at the bottom of the image, containing white text.

**Pratiques
innovantes en
EDI par les
organismes
subventionnaires**

Rapport produit pour les Fonds de
recherche du Québec par le
Réseau interuniversitaire québécois pour
l'équité, la diversité et l'inclusion

Recherche et rédaction :
Mirjam Fines-Neuschild

Révision : Fanny Eugène, Bibiana Pulido,
Sophie Brière, Serge Villemure

Ce travail a été rendu possible
grâce au soutien financier
des Fonds de recherche du Québec.

Québec 

Fonds de recherche – Nature et technologies
Fonds de recherche – Santé
Fonds de recherche – Société et culture

Table des matières

Introduction.....4

- Situation canadienne et québécoise.....5
- Définition d'équité, de diversité et d'inclusion.....6
- Méthode pour concevoir ce rapport.....7

L'équité dans l'accès au financement.....11

- Assurer une évaluation qui minimise les biais.....12
- Mesurer et augmenter les taux de succès des groupes historiquement discriminés.....14
 - Tenir compte de certaines circonstances de vie.....19
 - Intégrer le tirage au sort dans la procédure de sélection.....25
- Tenir compte de l'EDI dans l'élaboration des programmes de financement.....27

Autres pratiques en matière d'EDI.....28

- Le soutien à l'excellence inclusive.....28
- Le partage et l'avancement des connaissances en matières d'EDI.....30

Pratiques émergentes en EDI: Portraits de 5 initiatives.....36

- Conseil national de recherche en santé et médicale d'Australie :
 - Financement stratégique.....37
- Conseil suédois de la recherche : Rapports sur l'égalité des genres.....39
 - Conseil de recherche en santé de Nouvelle-Zélande :
 - Anonymisation et tirage au sort.....41
 - Institut Leibniz pour les sciences sociales : Base de données INKA.....43
- Te Kahui Amokura : Un comité Maori à Universities New Zealand – Te Pokai Tara.....45

Conclusion.....47

Notes et références.....48

2 Introduction

Les Fonds de recherche du Québec (FRQ) se sont engagés à renforcer l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) en recherche. Cet engagement s'opérationnalise à travers leur « Stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2021-2026 »¹.

Dans un objectif d'accélérer l'avancement et le partage des connaissances en matière d'EDI, les FRQ ont confié au Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RIQEDI) le mandat de produire un rapport sur des pratiques innovantes en EDI mises en place dans des organismes subventionnaires répartis mondialement.

Le RIQEDI est un organisme à but non lucratif dans le milieu universitaire québécois qui a le mandat de promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion dans les milieux d'éducation postsecondaire. Le RIQEDI travaille de manière collaborative avec différentes parties prenantes dans l'écosystème du milieu universitaire et collégial, en particulier l'Institut EDI2 – un pôle d'expertises en EDI – dont l'équipe de direction a contribué à la révision de ce rapport.

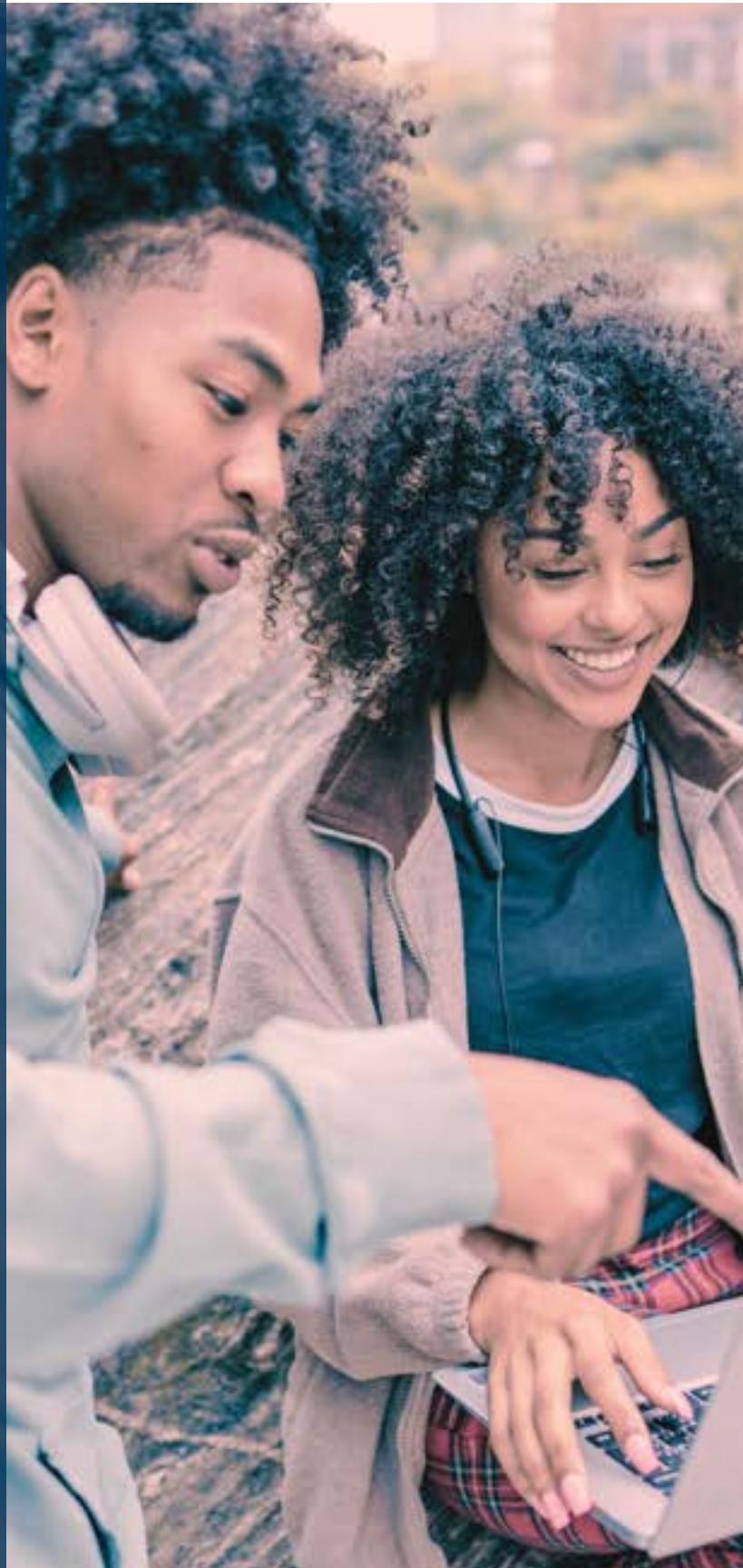
Ce rapport ne présente pas une recension exhaustive des pratiques des organismes en matière d'EDI, mais cible plutôt des approches innovantes, en lien avec des objectifs de la stratégie des FRQ en matière d'EDI : l'équité dans l'accès au financement, le soutien à l'excellence inclusive, ainsi que le partage et l'avancement des connaissances en matière d'EDI.

L'objectif de ce rapport est, d'une part, de servir d'inspiration aux FRQ dans la mise en œuvre de leur stratégie et, d'autre part, de favoriser le partage des bonnes pratiques en matière d'EDI par la diffusion du rapport.

2.1 Situation canadienne et québécoise

Dans le milieu universitaire et collégial canadien, les groupes historiquement discriminés sont encore sous-représentés et sont plus susceptibles de déclarer avoir fait l'objet de discrimination ou d'un traitement injusteⁱⁱ.

En particulier, les femmes, les personnes autochtones, les personnes en situation de handicap et les personnes racisées¹ sont peu représentées dans les postes de direction et de leadership dans les universités de recherche du Canadaⁱⁱⁱ. Dans le corps professoral universitaire, les personnes s'identifiant comme autochtones et celles rapportant une incapacité sont sous-représentées comparativement à leur représentation dans la population générale au Canada^{iv}. Des différences existent entre les secteurs, les femmes étant sous-représentées dans le secteur des sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) et la proportion de personnes s'identifiant à une minorité visible étant plus faible dans les sciences sociales et humaines que dans les disciplines du génie^v.



¹ La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse privilégie les termes « personne racisée » et « groupe racisé » afin de « souligner que, loin de correspondre à une réalité objective, la notion de “race” renvoie à une catégorie essentialisante et stigmatisante assignée par le groupe majoritaire aux minorités issues de sociétés anciennement colonisées ou marquées par l’esclavage. » Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés (2011), note 4, p. 9.

2.2 Définition d'équité, de diversité et d'inclusion

La recherche universitaire et collégiale doit, d'une part, refléter les intérêts de l'ensemble de la population et, d'autre part, lui être accessible. À cet égard, autant les organismes subventionnaires que les universités et collèges visent à intégrer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans leurs pratiques. Selon les FRQ :



L'**équité** renvoie à un traitement juste, visant notamment l'élimination des barrières systémiques qui désavantagent certains groupes. Un traitement équitable n'est pas nécessairement identique pour tous et toutes, mais tient compte des différentes réalités, présentes ou historiques, afin que toutes les personnes aient accès aux mêmes opportunités en matière de promotion et de soutien à la recherche.



La **diversité** renvoie à la présence, au sein de l'écosystème de la recherche et de la société, de personnes provenant de différents groupes, ce qui favorise l'expression de points de vue, d'approches et d'expériences variées, incluant ceux des groupes sous-représentés.



L'**inclusion** renvoie à la mise en place de pratiques permettant à l'ensemble des membres de la société d'être et de se sentir valorisés, soutenus et respectés, en portant une attention particulière aux groupes sous-représentés au sein de la communauté de la recherche et dans la recherche elle-mêmeⁱ.

2.3 Méthode pour concevoir ce rapport

Pour identifier les pratiques innovantes en matière d'EDI dans les organismes subventionnaires, nous avons débuté notre investigation à partir de quatre recensions récentes (c'est-à-dire publiée depuis cinq ans ou moins), à visée internationale et ayant adopté différentes stratégies d'investigations. Elles sont :

« Review of diversity and inclusion literature and an evaluation of methodologies and metrics relating to health research » (2017) par l'Université de Sheffield et le Wellcome Trust (Sheffield, 2017)^v.

« Equality, diversity and inclusion in research and innovation: international review » (2019) par Advance HE, pour l'UK Research and Innovation (UKRI, 2019)^{vi}.

« Supporting Women in Research: Policies, Programs and Initiatives Undertaken by Public Research Funding Agencies » (2019) par le Global Research Council (GRC, 2019)^{vii}.

« Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations » et le « Summary of Implemented Indicators and Measures » (2017) par l'organisme Science Europe (Science Europe, 2017)^{viii}.

Ces recensions pointent respectivement vers 246 études portant sur la diversité et l'inclusion dans la recherche en santé (Sheffield, 2017), 130 initiatives mises en place dans 19 pays (UKRI, 2019), 53 initiatives dans 28 pays (GRC, 2019) et enfin, 16 initiatives de 8 pays ainsi qu'un sondage d'application de mesures complété par les organismes subventionnaires de 20 pays (Science Europe, 2017).

Pratique innovante 2.3.1

Le cadre d'analyse PROGRESS

Le rapport « Review of diversity and inclusion literature and an evaluation of methodologies and metrics relating to health research » effectué par l'Université de Sheffield et le Wellcome Trust utilise le cadre d'analyse PROGRESS-Plus pour orienter la recension des écrits. Les huit concepts ciblés par le cadre PROGRESS initial sont :

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------------|
| •Lieu de résidence | (Place of residence) |
| •Race/ethnicité/culture/langue | (Race/ethnicity/culture/language) |
| •Emploi | (Occupation) |
| •Genre/sexe | (Gender/sex) |
| •Religion | (Religion) |
| •Niveau d'étude | (Education) |
| •Statut socioéconomique | (Socioeconomic status) |
| •Capital social | (Social capital) |

Le cadre a été renommé PROGRESS-Plus afin de reconnaître que d'autres facteurs doivent aussi être pris en considération, comme l'âge et les situations de handicap^{xi}. En appliquant ce cadre d'analyse à leur corpus d'études, les auteurs et autrices notent que certains thèmes tels que genre/sexe ou race/ethnicité/culture/langue (principalement aux États-Unis) sont fréquemment abordés dans la littérature portant sur la recherche en santé, alors que d'autres sont moins présents, comme l'âge, l'orientation sexuelle, les situations de handicap ou la réassignation de genre.



De ces recensions, nous tirons plusieurs constats. D'abord, les interventions répertoriées visent principalement à promouvoir l'égalité et le statut des femmes en recherche ou, plus globalement, une perspective d'EDI dans le milieu universitaire. Les interventions couvrent un large éventail – formation, stratégies et politiques, programmes de développement de carrière, participation des employeurs et rayonnement – et la manière de les évaluer varie grandement.

On note dans ces recensions qu'une grande part des initiatives des organismes subventionnaires vise à limiter l'influence des préjugés inconscients dans l'évaluation par les pairs. Aussi, ces rapports présentent de nombreuses initiatives ciblant les secteurs des sciences naturelles, génie et mathématiques et de la santé, et délaissent les sciences sociales et humaines. Enfin, à l'exception du rapport du Global Research Council, ces rapports ciblent en grande majorité des études et initiatives d'Europe et d'Amérique du Nord, dont les informations sont disponibles en anglais, alors que très peu d'initiatives du Sud global sont recensées.

En plus des recensions antérieures, les sites internet de 25 organismes subventionnaires de 23 pays ont été consultés, en effectuant une recherche à l'aide du moteur de recherche du site pour plusieurs mots clés et ce, dans différentes langues^{xii}. Cette recherche a permis d'ajouter une quinzaine d'initiatives. Nous avons aussi ajouté une liste compilée par le projet Gendered Innovation de 15 organismes subventionnaires ayant une politique qui intègre l'analyse différenciée selon le sexe et le genre^{xiii}.



Les résultats sont présentés dans ce rapport en fonction de thématiques liées à trois des objectifs de la « Stratégie des FRQ en matière d'EDI »¹ : l'équité dans l'accès au financement, le soutien à l'excellence inclusive, et le partage des connaissances en matière d'EDI. On note qu'une majorité d'initiatives concernent l'équité dans l'accès au financement. Au total, ce rapport présente 23 initiatives de 15 pays d'Afrique, d'Amérique du Nord, d'Amérique du Sud, d'Asie, d'Europe et d'Océanie.

Ce rapport s'inscrit en complémentarité et en continuité des recensions antérieures. Ainsi, une attention particulière a été portée aux initiatives sur des enjeux moins traités dans la littérature (par exemple, personnes racisées, communautés LGBTQ+², personnes en situation de handicap, peuples autochtones), ainsi qu'aux initiatives du Sud global. Chaque initiative a été sélectionnée pour son caractère innovant et inspirant. Enfin, comme ce rapport est produit pour les FRQ, dans un objectif d'élargir les horizons, il cible majoritairement des initiatives qui ne sont pas déjà en place dans les contextes québécois et canadiens.

Dans un objectif d'offrir des études de cas d'initiatives, 10 organismes présentant des initiatives inspirantes ont été contactés directement, afin d'effectuer des entretiens. Au final, des entretiens d'une durée de 60 minutes ont été menés avec cinq organismes, qui ont permis d'élaborer des portraits plus détaillés de leurs initiatives, qui sont présentés à la section 5.



² Le RIQEDI reconnaît que le genre n'est pas une variable binaire. Toutefois, une grande partie des pratiques présentées par les organismes internationaux comme visant l'égalité entre les genres réfèrent uniquement aux hommes et aux femmes, ce qui se reflète dans ce rapport.

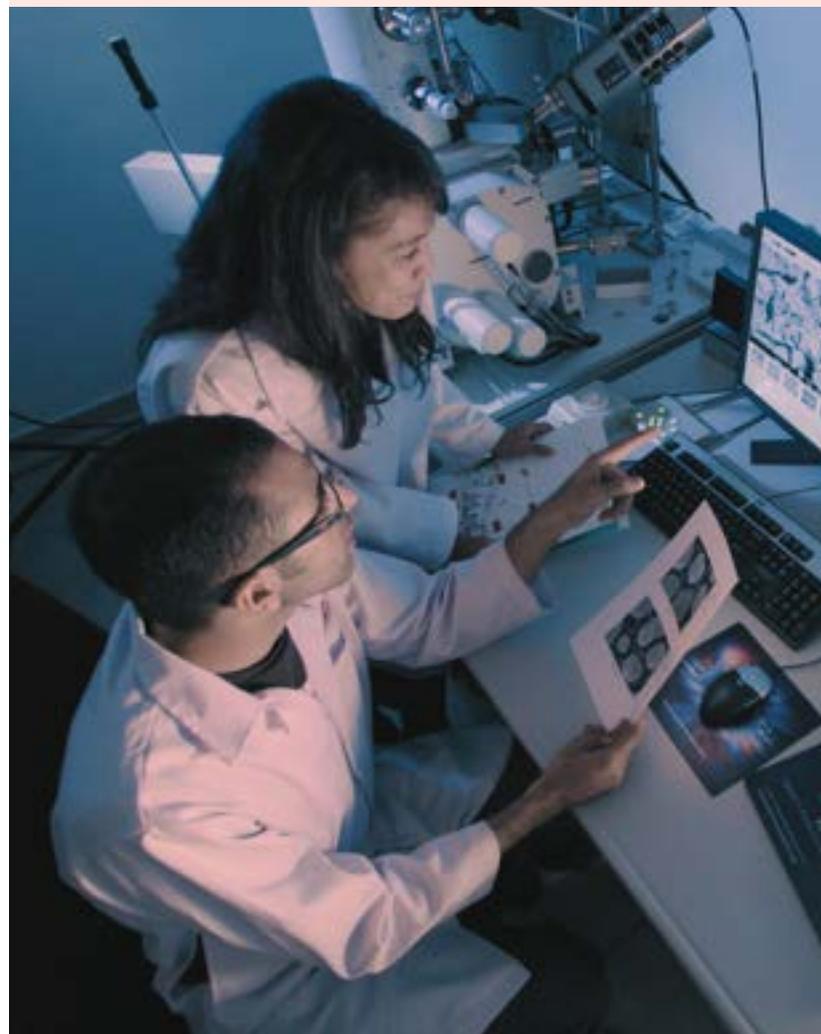
3- L'équité dans l'accès au financement

Élément central de leur mission, les organismes subventionnaires administrent et distribuent des subventions et des bourses pour la recherche.

Pour la communauté de la recherche, ce financement s'avère très souvent déterminant dans la complétion des projets de recherche, ainsi que dans l'avancement de carrière et la progression de la relève aux études supérieures et postdoctorales. Dans le but d'intégrer les principes d'EDI, de nombreux organismes subventionnaires ont mis en place des initiatives visant à assurer l'équité dans l'accès au financement de recherche.

Ces initiatives sont présentées ici selon cinq thèmes:

- Assurer une évaluation qui minimise les biais;
- Mesurer et augmenter les taux de succès pour des groupes historiquement discriminés;
- Tenir compte de certaines circonstances de vie;
- Intégrer le tirage au sort dans la procédure de sélection;
- Tenir compte de l'EDI dans l'élaboration des programmes de financement.



3.1 Assurer une évaluation qui minimise les biais

Les organismes subventionnaires – dans un objectif de favoriser l'équité dans l'accès au financement – orientent principalement leurs actions en matière d'EDI vers la formation ou la sensibilisation des membres des comités d'évaluation quant aux préjugés inconscients qui peuvent affecter l'évaluation. Certaines formations, comme le module de formation interactif sur les préjugés inconscients produit par les organismes subventionnaires fédéraux du Canada, sont disponibles en ligne, ce qui permet à d'autres organisations de les utiliser.

Les organismes subventionnaires ne peuvent toutefois limiter leurs actions en matière d'EDI à des formations sur les préjugés inconscients. Elles sont un moyen de sensibilisation utile, mais insuffisant. Elles doivent donc faire partie d'un ensemble de mesures en matière d'EDI.



Pratique innovante 3.1.1

Module de formation sur les préjugés inconscients

Les organismes subventionnaires fédéraux du Canada rendent disponible en ligne un module de formation sur les préjugés inconscients, qui doit être suivi et complété par les évaluateurs et évaluatrices. Celui-ci, disponible en français et en anglais, est utilisé également par les FRQ et référencé sur le site du Fonds de recherche autrichien.

Site web : <https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.aspx>

D'autres mesures peuvent être mises en œuvre au moment de la tenue du comité. C'est le cas notamment du projet pilote mis en place par le Fonds de recherche du Québec – Santé à l'hiver 2021, qui vise à renforcer la vigilance des comités d'évaluation face aux biais pouvant survenir lors des délibérations, en demandant à des membres de chacun des comités de porter une attention particulière à cet aspect. De son côté, le Conseil suédois de la recherche effectue régulièrement une observation et une analyse qualitative des délibérations de comités.



Pratique innovante 3.1.2

Observation des délibérations des comités d'évaluations

Le Conseil suédois de la recherche a diffusé depuis 2012 quatre rapports sur l'égalité des genres dans l'octroi des fonds de recherche, qui se basent sur des observations faites lors des délibérations des comités. Celles-ci lui permettent d'examiner la présence possible de biais liés au genre dans les discussions, les procédures ou les critères d'évaluation, afin de pouvoir améliorer leurs mesures d'égalité des genres. Voir portrait 5.2.

Site web : <https://www.vr.se/english/analysis/reports.html#?query=gender&year=all&history=true>

3.2 Mesurer et augmenter les taux de succès des groupes historiquement discriminés

Une étape fréquente dans la mise en place de mesures d'équité dans l'accès au financement consiste à colliger des données sociodémographiques sur les personnes qui postulent et celles qui reçoivent un financement, et à comparer les taux de succès de différents groupes. Un taux de succès qui serait inférieur pour certains groupes offre des indices d'obstacles intégrés implicitement dans le système ou issus de préjugés inconscients, ce qui est en accord avec les recherches et recensions des écrits qui documentent les discriminations vécues par les groupes sous-représentés.

Dans un objectif de transparence, plusieurs organismes diffusent publiquement ces données. Toutefois, la diffusion doit s'effectuer dans le respect des droits de la personne – qui sont propres à chaque pays ou juridiction – ainsi que dans le respect des groupes visés. Bien que les données puissent être utiles, il est important de comprendre les obstacles vécus par des groupes historiquement discriminés et de développer des pistes de solutions en collaboration avec ceux-ci.

Pratique innovante 3.2.1

Diffuser les données sur les personnes candidates et financées

Le Conseil national de recherche scientifique et technique d'Argentine (CONICET) a développé un portail numérique de diffusion des données sur les personnes candidates et les projets financés. On peut notamment y voir la provenance géographique, la discipline, le genre, l'échelon d'emploi, les pays partenaires, etc. Les données sont disponibles sous forme de graphiques ou de tableaux et les données de genre sont croisées avec d'autres catégories, dont la discipline et l'échelon d'emploi. Les taux de succès ne sont toutefois pas diffusés.

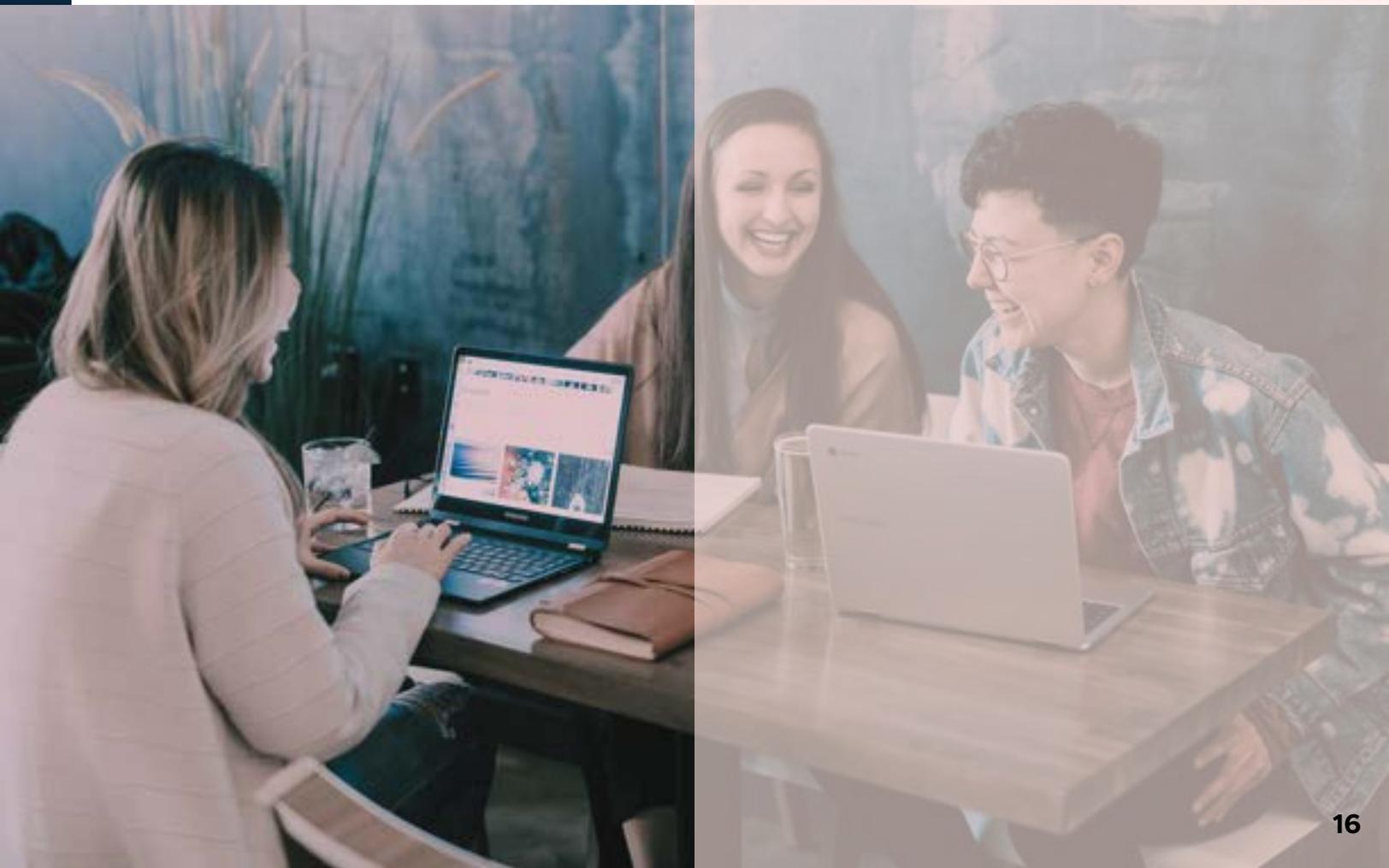
Site web: <https://cifras.conicet.gov.ar/publica/detalle-tags/3>

Le Fonds de recherche autrichien (FWF) a développé une infographie mise à jour annuellement intitulée « Opportunités égales pour les femmes et les hommes ». On y trouve le pourcentage d'hommes et de femmes dans les divers champs disciplinaires, la composition des comités, les taux d'applications ainsi que les taux de succès. Par souci de préserver l'identité des personnes non binaires, les données sur ces dernières ne sont pas affichées dans les infographies. Les données semblent démontrer que les taux de succès sont sensiblement les mêmes pour les femmes et les hommes.

Site web: <https://www.fwf.ac.at/en/about-the-fwf/gender-issues/monitoring-equal-opportunities>

Plusieurs organismes subventionnaires se basent sur ces données pour mettre en place des mesures d'équité et établir des cibles de représentation ou des quotas. Par exemple, le Conseil national de recherche en santé et médicale d'Australie a mis en place un financement stratégique visant à rééquilibrer les taux de réussite des hommes et des femmes dans leurs concours de financement. Un processus similaire a également été mis en place aux Instituts de recherche en santé du Canada. Par ailleurs, bien au fait de la sous-représentation des femmes dans les positions de leadership, la Fondation des sciences de l'Irlande a instauré un système de quota pour les candidatures recommandées par les institutions. Enfin, la Fondation nationale de recherche d'Afrique du Sud a mis en place des cibles dans la communauté étudiante pour mieux refléter la population d'Afrique du Sud.

Les cibles représentent certainement une bonne pratique en matière d'EDI. Cependant, il faut éviter que ces dernières renforcent la croyance que des personnes issues de groupes historiquement discriminés obtiennent des avantages en raison de ce qu'elles sont, plutôt qu'en raison de leurs compétences. Au contraire, les cibles favorisent la mise en place de mesures correctives face à des biais de longue date, celles-ci permettant au milieu de la recherche d'avoir accès à une relève et à des chercheurs et chercheuses de profil variés, favorisant un regard collectif et des approches diversifiées.



Pratique innovante 3.2.2

Instaurer des cibles pour assurer l'équité dans l'accès au financement

En 2013, la Fondation nationale de recherche d'Afrique du Sud (NRF) a mis en place trois lignes directrices qui sont : accorder un accès équitable aux études supérieures, favoriser le développement de capital humain et améliorer la cohérence des financements aux études supérieures et postdoctorales. Notamment, la NRF s'est donné des cibles pour une main-d'œuvre plus représentative de la population d'Afrique du Sud. Dans son plan stratégique 2020-2025, la NRF indique notamment vouloir faire passer la part des personnes noires de 31 % à 48 % parmi les chercheurs et chercheuses qu'elle finance, et de 74 % à 80 % parmi la relève étudiante et postdoctorale.

Site web : <https://www.nrf.ac.za/document/nrf-strategic-plan-2020-%E2%80%93-2025>

Le Conseil national de recherche en santé et médicale d'Australie (NHMRC) consigne avec attention les taux de succès pour les hommes et les femmes aux divers programmes. Ces données, lorsqu'elles indiquent une différence dans les taux de succès des hommes et des femmes, justifient l'application d'un financement stratégique, par lequel une enveloppe spécifique permet de financer un certain nombre de projets additionnels dirigés par des femmes, afin de rééquilibrer les taux de succès. Voir portrait 5.1.

Site web: <https://www.nhmrc.gov.au/womenhealthscience>

En 2015, la Fondation des sciences de l'Irlande (SFI) a instauré un système de quota pour son programme Starting Investigator Research Grant, qui vise les chercheurs et chercheuses en début de carrière. Ici, les instituts de recherche ont la possibilité de doubler le nombre de nominations qu'ils peuvent soumettre en incluant des candidatures féminines (de six à douze), puisqu'elles doivent se limiter à un maximum de six candidats masculins. La SFI note que cette initiative a été très efficace pour augmenter le nombre de femmes lauréates et encourage les autres agences de recherche à considérer ce genre d'initiative, en particulier dans les programmes où les taux de succès entre hommes et femmes sont similaires, mais où le taux d'application des femmes est bas^{xiv}, comme c'est le cas dans le domaine des STIM.

Site web: <https://www.sfi.ie/research-news/publications/SFI-Gender-Data-report-Nov-2018.pdf>



3.3 Tenir compte de certaines circonstances de vie

Les circonstances de vie ne sont pas les mêmes pour tous les individus. Des situations de handicap, de maladie ou de parentalité peuvent nécessiter un ralentissement ou un arrêt temporaire des activités de recherche ou de formation. Afin de tenir compte de ces situations, des organismes subventionnaires proposent d'une part, un soutien financier durant l'arrêt des activités de recherche et d'études et, d'autre part, une prolongation de l'admissibilité aux programmes de financement ayant des délais précis, comme ceux réservés aux scientifiques de la relève.

De nombreux organismes subventionnaires offrent, comme les FRQ, un soutien financier à leurs titulaires pendant l'arrêt des activités de recherche en raison d'un congé parental. De plus, des organisations répertorient les soutiens pour congés parentaux offerts par différents organismes, ainsi que leurs conditions : Science Europe pour 17 organismes subventionnaires européens^x et le Global Research Council pour 10 organismes subventionnaires^{xi}. Il est à noter qu'en complémentarité avec le soutien offert pendant le congé parental, les agences subventionnaires doivent s'assurer que les délais encourus pendant ou après les congés

parentaux soient pris en compte dans l'évaluation des demandes de financement. En effet, avoir de jeunes enfants peut occasionner des délais et impacts, bien après que les congés parentaux aient pris fin.

Moins présents et diffusés que pour les congés parentaux, plusieurs organismes subventionnaires proposent des arrangements en cas de maladie ou de situation de handicap. C'est notamment le cas des FRQ, dont les titulaires de bourses ne pouvant poursuivre leurs études supérieures ou leur stage postdoctoral à temps plein en raison d'un handicap ont l'option de poursuivre leur programme de formation à temps partiel avec pleins versements, lorsque leur établissement le permet. D'autres, comme le Fonds de recherche autrichien, offrent plutôt un soutien dans le processus de demande de financement.

Pratique innovante 3.3.1

Soutien aux personnes en situation de handicap ou vivant avec des maladies chroniques

Le Fonds de recherche autrichien (FWF) soutient l'importance d'un processus d'octroi de financement inclusif pour les personnes de divers parcours. À cet effet, l'organisme offre aux personnes en situation de handicap, aux personnes vivant avec des maladies chroniques ou aux personnes ayant des circonstances de vie difficiles la possibilité de recevoir de l'aide dans le processus de demande de financement.

Site web: <https://www.fwf.ac.at/en/research-funding/inclusion>

En consultant les diverses mesures de conciliation travail-famille des organismes subventionnaires, nous notons qu'une grande proportion prolonge l'admissibilité aux financements pour tenir compte des congés parentaux, offrant habituellement une prolongation d'une durée équivalente à la durée du congé. La Fondation des sciences naturelles de Chine et la Société royale Te Aparangi de Nouvelle-Zélande ont choisi d'autres approches, soit de prolonger la période d'admissibilité pour l'ensemble des femmes (peu importe que celles-ci aient pris ou non un congé parental) ou d'étendre la période d'admissibilité pour une durée allant au-delà de la durée du congé parental.

Pratique innovante 3.3.2

Étendre la période d'admissibilité pour toutes les femmes

En 2011, la Fondation des sciences naturelles de Chine étend l'âge d'admissibilité des jeunes chercheuses à 40 ans au Fonds des jeunes scientifiques, comparativement à 35 ans pour les hommes. Pour le Fonds d'excellence des jeunes scientifiques, la limite est aussi de 40 ans pour les femmes et de 38 ans pour les hommes. Depuis l'implantation de cette politique, le taux d'application des femmes à ces programmes de financement a augmenté. En 2018, le taux d'application des femmes a atteint 51 %.

Site web: http://www.nsf.gov.cn/english/site_1/index.html

Voir aussi : <https://chinainnovationfunding.eu/national-natural-science-fund/>



Pratique innovante 3.3.3

Étendre l'admissibilité au-delà du congé parental

La Société royale Te Aparangi de Nouvelle-Zélande a modifié en 2018 les politiques d'admissibilité de la subvention Marsden Fund Fast-Start pour tenir compte des interruptions parentales de carrières des jeunes chercheurs et chercheuses. L'organisme reconnaît que l'interruption de carrière est souvent plus longue que le congé à proprement parler. Le programme offre ainsi la possibilité d'une extension de deux ans par enfant, et ce, peu importe la durée du congé parental et peu importe le genre de la personne (père, mère ou parent).

Site web: <https://www.royalsociety.org.nz/what-we-do/funds-and-opportunities/marsden/marsden-fund-application-process/submitting-a-proposal/preliminary-proposal-guidelines-for-applicants/>

La pandémie de COVID-19 a accentué plusieurs inégalités déjà présentes dans la société^{xv} et ses impacts se sont fait sentir dans le milieu de la recherche, où les carrières des femmes ont été particulièrement affectées^{xvi}. De nombreux organismes subventionnaires ont instauré des mesures pour tenter de minimiser ces impacts. Les FRQ et le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada ont notamment demandé à leurs comités de tenir compte, lors de l'évaluation des demandes, des impacts de la pandémie vécus par les personnes candidates. Le Global Research Council a publié une liste des ressources et initiatives mises en place en réponse à la pandémie de COVID-19 par les organisations membres^{xvii}.

Nous avons ciblé deux initiatives qui reprennent plusieurs éléments favorisant l'EDI. D'une part, le Département des sciences et technologies de l'Inde a engagé un processus de discussion avec un groupe particulièrement affecté, soit les femmes scientifiques, afin de connaître leurs besoins face à la COVID-19 et de proposer des solutions. D'autre part, l'Agence nationale de la recherche de France a effectué une évaluation de l'accès au financement pour les femmes scientifiques d'un de ses programmes de financement de recherche qui visait à étudier divers aspects liés à la pandémie de COVID-19.

Pratique innovante 3.3.4

Rencontrer les femmes scientifiques pour connaître leurs besoins face à la pandémie

Le Département des sciences et technologies de l'Inde (DST) a organisé une rencontre en ligne en juillet 2020 avec 70 femmes scientifiques titulaires d'un financement Women Scientist Scheme, afin de discuter des défis encourus en raison de la pandémie de COVID-19 et d'offrir un soutien technique et administratif varié concernant leurs projets de recherche. Le financement Women Scientist Scheme s'adresse aux femmes scientifiques de 27 à 57 ans désirant effectuer un retour dans les domaines des sciences et technologies. Les participantes ont mentionné avoir aimé obtenir un soutien afin de pouvoir maintenir leur programme de recherche malgré les défis occasionnés par la pandémie.

Site web: <https://dst.gov.in/dst-reaches-out-women-scientists-facing-challenges-during-covid-19>



Pratique innovante 3.3.5

Évaluer l'équité dans l'accès au financement pour les recherches sur la COVID-19

L'Agence nationale de la recherche de France (ANR) a lancé en mars 2020 un appel à projets pour le programme Flash COVID-19 visant à répondre à un besoin urgent de connaissances sur quatre thématiques : éthique et sciences humaines et sociales, études épidémiologiques et translationnelles, physiopathogénie de la maladie, prévention et contrôle de l'infection. Ce concours a été lancé dans une période d'instauration de confinement général. Considérant que plusieurs études ont montré après coup les répercussions très différentes entre les hommes et les femmes scientifiques, l'ANR a effectué et diffusé une analyse de l'accessibilité de l'appel Flash COVID-19 pour les femmes. L'ANR a remarqué que les chercheurs ont été beaucoup plus nombreux à répondre à l'appel, mais que les chercheuses ont obtenu un taux de succès plus élevé que leurs collègues masculins. De plus, parmi les projets financés, la moyenne d'âge a été sensiblement moins élevée parmi les coordinatrices de projets que parmi les coordonnateurs.

Site web: https://anr.fr/fileadmin/documents/2021/Analyse-F-H-Flash-Covid_08mars2021.pdf



3.4 Intégrer le tirage au sort dans la procédure de sélection

Intégrer le tirage au sort dans la procédure de sélection fait l'objet de résistance dans le milieu de la recherche, car cette méthode peut être perçue comme une violation du principe de l'excellence et du mérite. Toutefois, cette mesure commence depuis quelques années à susciter de plus en plus d'intérêt^{xviii, xix}.

Le tirage au sort a ainsi été intégré au processus d'évaluation par des organismes subventionnaires qui considèrent que l'évaluation par les pairs ne permet pas de comparer équitablement des dossiers jugés similaires, rendant la sélection entre ces dossiers plus sensible aux préjugés inconscients et autres biais d'évaluation^{xx}. Il importe de rappeler que l'évaluation par les pairs, bien qu'elle se veuille aussi objective que possible, comporte toujours une part de subjectivité.

Le Fonds national suisse de la recherche scientifique a d'abord appliqué le tirage au sort pour les candidatures proches du seuil de financement dans l'attribution de bourses postdoctorales. Le Conseil de recherche en santé de Nouvelle-Zélande, dans un programme de financement de projets innovateurs et ambitieux, applique un tirage au sort parmi les dossiers jugés « finançables » lors de l'évaluation par les pairs. Ces deux organismes subventionnaires ont publié des résultats positifs de leur expérience d'utilisation du tirage au sort^{xxi, xxii}.



Pratique innovante 3.4.1

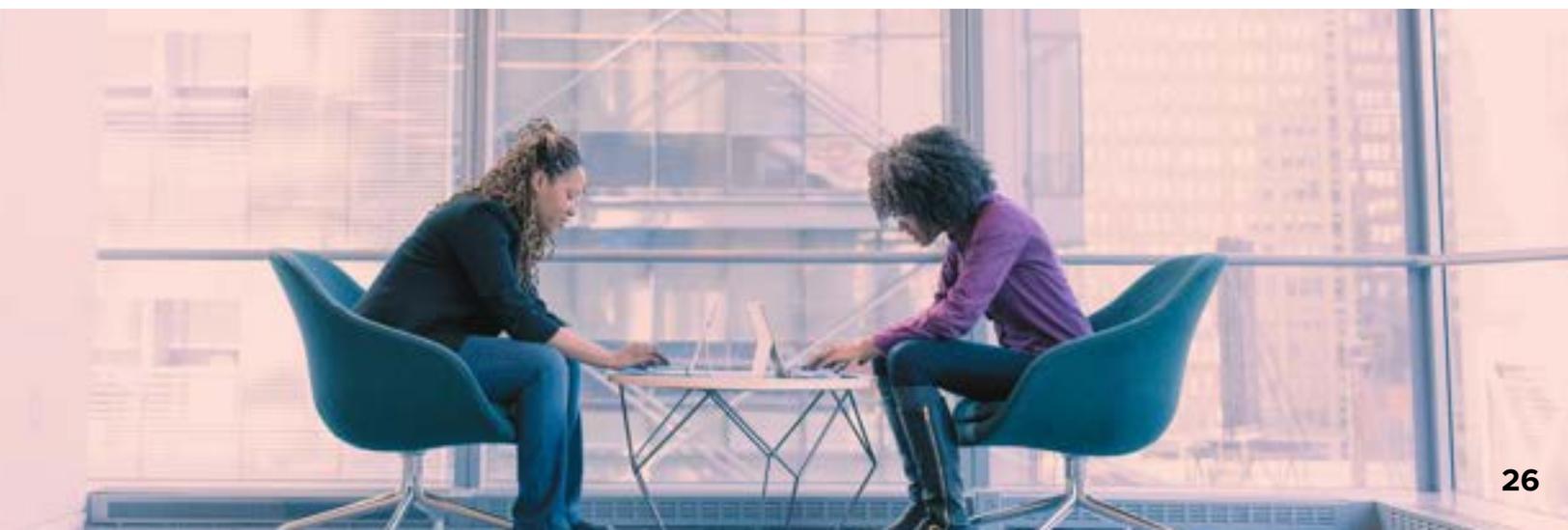
Utiliser le tirage au sort dans l'attribution de financement

Le Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS) a mis en place en 2018 une procédure de tirage au sort pour un programme de bourses postdoctorales. En plus de réduire l'impact des préjugés inconscients, cette mesure permet également de rendre le processus d'évaluation des candidatures moins demandant en temps et en ressources. À la suite de cette expérience positive, le tirage au sort a été inclus dans les règlements d'organisation de la façon qui suit : « les décisions de financement peuvent s'appuyer de manière prépondérante sur l'évaluation réalisée par des expertes externes ou, en cas de fonds d'encouragement insuffisants, on peut sélectionner par tirage au sort des requêtes impossibles à différencier plus avant d'un point de vue objectif »^{xxiii}.

Site web : <https://www.snf.ch/fr/JyifP2I9SUo8CPxl/news/news-210331-les-decisions-peuvent-etre-prises-par-tirage-au-sort>

Dans le but de financer des projets ambitieux et à haut potentiel de rupture, le Conseil de recherche en santé de Nouvelle-Zélande (HRC) a implanté en 2013 un processus d'anonymisation et de tirage au sort des candidatures de la subvention Explorer. Ce processus vise à réduire les biais dans l'évaluation de ce type de projets. Voir portrait 5.3.

Site web : <https://gateway.hrc.govt.nz/funding/researcher-initiated-proposals/2021-explorer-grants>



3.5 Tenir compte de l'EDI dans l'élaboration des programmes de financement

Afin d'assurer un financement de la recherche qui soit équitable et inclusif, cet aspect doit être pris en compte dès l'élaboration, l'évaluation et la révision des politiques et des programmes de financement. Une analyse systématique des impacts différenciés que ceux-ci pourraient avoir peut permettre d'identifier des obstacles que certaines règles ou modalités pourraient créer pour différents groupes dans l'accès au financement.

Pratique innovante 3.5.1

Analyse comparative entre les sexes plus

L'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) permet d'examiner les effets potentiels qu'une politique, une mesure ou un programme pourrait avoir sur différents groupes de personnes, en raison de leur sexe, leur genre ou d'autres variables identitaires. Les trois plus grandes agences gouvernementales de financement du Canada, soit le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH), le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG) ainsi que les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), ont intégré l'ACS+ dans l'élaboration, l'évaluation et la modification de leurs politiques et de leurs programmes. Pour ce faire, une formation en ACS+ est obligatoire pour l'ensemble de leur personnel.

Site web (CRSH) : https://www.sshrc-crsh.gc.ca/about-au_sujet/publications/drr/2018-2019/gba_plus-ac_s_plus-fra.aspx

Site web (CRSNG) : https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/Reports-Rapports/DP/2021-2022/supplementary/t3_fra.asp

Site web (IRSC) : <https://cihr-irsc.gc.ca/f/51856.html>

4 -Autres pratiques en matière d'EDI

4.1 Le soutien à l'excellence inclusive

Le Comité consultatif du Congrès sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation définit l'excellence inclusive comme l'affirmation des manières dont « la diversité peut approfondir l'apprentissage, améliorer la pensée critique et la résolution de problèmes, et stimuler la créativité et l'innovation [...] »^{xxiv}. L'excellence inclusive consiste à soutenir et valoriser diverses connaissances, méthodologies, perspectives et façons de savoir. Une manière de favoriser l'excellence inclusive est de reconnaître l'apport que peuvent amener à la recherche les parcours de formation ou de carrière non linéaires ou atypiques. Dans le cadre de l'harmonisation des critères de leurs programmes de bourses de formation en 2021, les FRQ ont notamment ajouté une section où les personnes candidates sont invitées à décrire leur cheminement académique, professionnel et personnel en mettant en lumière les éléments ayant contribué au renforcement de leurs connaissances et compétences.

Pour soutenir l'excellence inclusive, les organismes subventionnaires peuvent également inciter la communauté de la

recherche à mettre en place des actions pour favoriser l'EDI, par exemple en intégrant cet élément dans les critères d'évaluation, comme l'a fait le Fonds de recherche du Québec – Nature et technologies dans ses programmes de subventions. L'une des initiatives les plus connues visant à encourager le milieu de la recherche à s'améliorer en matière d'EDI est sans doute la charte Athena SWAN, qui est en place depuis plus de quinze ans et qui a inspiré plusieurs autres initiatives, comme le programme SEA Change implanté aux États-Unis.

Pratique innovante 4.1.1

Inciter les établissements de recherche à adopter des principes d'EDI

Soutenu par l'American Association for the Advancement of Science, le programme STEMM Equity Achievement (SEA) Change vise à inspirer, outiller et soutenir le changement de culture vers l'équité, la diversité et l'inclusion dans les études postsecondaires en science, technologie, ingénierie, mathématique et médecine aux États-Unis. Les établissements qui joignent SEA Change « s'engagent à l'équité et à une pleine participation de chaque individu peu importe le genre, la race, l'ethnicité, les situations de handicap, le statut socioéconomique, l'orientation sexuelle, l'âge, l'histoire familiale d'études supérieures ou tout autre élément qui n'est pas associé à la compétence et qui a fait l'objet de biais ou de traitement inéquitable »^{xxv}.

Mis en place en 2018, SEA Change a été inspiré par la charte Athena SWAN, qui existe depuis 2005 au Royaume-Uni et qui est parrainée par l'organisme Advance HE. D'autres initiatives basées sur le modèle d'Athena SWAN ont été mises en place dans d'autres pays, dont SAGE en Australie et Dimensions EDI au Canada.

Site web (SEA change) : <https://seachange.aaas.org/>

Site web (Athena SWAN) : <https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/athena-swan-charter>

Site web (Dimensions EDI) : https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/EDI-EDI/Dimensions_Dimensions_fra.asp

Site web (SAGE) : <https://www.sciencegenderequity.org.au/>

4.2 Le partage et l'avancement des connaissances en matière d'EDI

Répertorier l'ensemble des mesures d'EDI implantées dans les organismes subventionnaires, collèges et universités de tous les pays serait un travail utile, mais colossal. Quelques organisations l'ont fait au niveau national ou pour une thématique spécifique. Premièrement, l'Institut Leibniz pour les sciences sociales en Allemagne a repris une base de données de pratiques innovantes en matière d'égalité de genre développée par la Fondation allemande des sciences. Les établissements de recherche et d'enseignement d'Allemagne peuvent ainsi s'inspirer mutuellement dans l'adoption de mesures en EDI. Aussi, le projet Gendered Innovation présente une liste d'organismes subventionnaires qui exigent la prise en compte du sexe et du genre dans les projets de recherche, en plus de travailler à une recension des politiques de 50 agences de recherche.

Pratique innovante 4.2.1

Outils de diffusion des bonnes pratiques en matière d'EDI

La base de données INKA du projet STARQ de l'Institut Leibniz pour les sciences sociales répertorie des exemples concrets d'initiatives promouvant l'égalité entre les genres dans les établissements de recherche et d'enseignement d'Allemagne. [Voir portrait 5.4.](#)

Site web : <https://www.gesis.org/starq/inka/recherche?locale-attribute=en>

L'organisme Gendered Innovation (GI) a dressé une liste de 14 organismes subventionnaires qui exigent la prise en compte du sexe et du genre dans les projets de recherche. L'ensemble de ces organismes subventionnaires sont européens ou nord-américains. L'équipe de GI a effectué une première recension et encourage les organismes subventionnaires qui souhaitent être ajoutés à la liste à contacter l'organisation. De plus, GI a travaillé en collaboration avec le Wellcome Trust pour examiner les politiques et les pratiques liées à l'analyse selon le sexe, le genre et la diversité dans 22 organismes subventionnaires à travers le monde. Un cadre a de plus été développé, afin de guider les organismes dans l'élaboration ou l'amélioration de leurs propres politiques^{xxvi}.

Site web : <http://genderedinnovations.stanford.edu/sex-and-gender-analysis-policies-major-granting-agencies.html>

Contribuer à l'avancement des connaissances en matière d'EDI consiste aussi à investir des ressources afin de connaître, d'une part, les initiatives émergentes, mais aussi l'efficacité des mesures mises en place. L'organisme UK Research and Innovation a notamment publié deux recensions, l'une nationale et l'autre internationale. Aussi, l'organisme Science Europe se distingue par la diffusion des résultats d'un sondage mené auprès des organisations membres pour connaître les mesures mises en place et les indicateurs utilisés pour évaluer l'égalité des genres dans leurs activités.



Pratique innovante 4.2.2

Étudier l'implantation et l'efficacité de mesures en EDI

L'organisme UK Research and Innovation (UKRI) est particulièrement proactif dans l'étude de l'implantation et de l'efficacité des mesures en EDI. En plus d'avoir publié en collaboration avec Advance HE un rapport volumineux sur l'EDI en recherche et innovation d'une perspective internationale, UKRI a effectué le même type de recension pour son contexte national intitulée « Equality, diversity and inclusion in research and innovation: UK review » et publiée en 2019.

Site web : <https://www.ukri.org/about-us/policies-standards-and-data/good-research-resource-hub/equality-diversity-and-inclusion/>

Publié par l'organisation Science Europe, le « Summary of Implemented Indicators and Measures » fournit les résultats d'un sondage effectué en 2015 auprès des membres de Science Europe et qui examine l'implantation de mesures en faveur de l'égalité des genres. Des réponses ont été obtenues pour 35 des 47 organisations membres représentant 19 pays, et dont la grande majorité représente des organismes subventionnaires. Le sondage portait sur : 1) les indicateurs utilisés pour évaluer l'égalité entre les genres; et 2) les mesures mises en place pour éviter les biais inconscients dans les évaluations par les pairs. D'une part, les résultats révèlent que la majorité des organismes subventionnaires consultés collectent et publient des données sur le genre des personnes qui postulent, obtiennent du financement ou évaluent les dossiers de candidature. Toutefois, seulement la moitié des organismes subventionnaires consignent la taille des subventions octroyées selon le genre. D'autre part, environ les deux tiers des organismes sondés affirment avoir mis en place des mesures visant à réduire les biais inconscients pouvant affecter l'évaluation, principalement en lien avec le genre.

Site web : https://www.scienceeurope.org/media/fpxksyci/se_surveyresults_gender.pdf

Alors que les recensions rapportent en majorité des initiatives d'Europe et d'Amérique du Nord, il s'avère important d'être à l'écoute des organisations de promotion des populations du Sud global ainsi que des populations autochtones. Bien qu'il existe de nombreuses associations et organisations, nous soulignons le travail du comité Te Kāhui Amokura pour le soutien en recherche du peuple Māori, ainsi que l'Organisation des femmes en sciences pour les pays en développement, un réseau incontournable pour les femmes en STIM du Sud global.

Pratique inspirante 4.2.3

Organismes de promotion de groupes historiquement discriminés

Comité de l'organisme Universities New Zealand, Te Kāhui Amokura vise à défendre et promouvoir la réussite de la relève étudiante Māori, du personnel universitaire Māori et du savoir Māori dans les universités néo-zélandaises. [Voir portrait 5.5.](#)

Site web : <https://www.universitiesnz.ac.nz/about-universities-new-zealand/unz-committees-and-working-groups/te-k%C4%81hui-amokura>

L'Organisation des femmes en sciences pour les pays en développement (OWSD) est une organisation internationale fondée en 1987 et basée dans les locaux de l'Académie mondiale des sciences. L'OWSD regroupe des femmes scientifiques remarquables des pays en développement, dans le but de renforcer leurs rôles de leadership scientifique et technologique. L'OWSD offre des formations à la recherche, des opportunités de développement de carrière ainsi que des occasions de rencontre pour les femmes scientifiques à divers stades de carrière dans les pays en développement.

Site web : <https://owsd.net/>

L'avancement des connaissances en EDI nécessite aussi l'octroi de financement pour des recherches touchant des thèmes propres aux groupes historiquement discriminés ou marginalisés. En particulier, plusieurs organismes qui financent la recherche en santé ont des offres de financement ciblées, par exemple sur la santé des femmes, des personnes autochtones, racisées ou LGBTQ+. Au regard de ce travail de recension, nous constatons toutefois que ces offres de financement peuvent manquer de visibilité dans les sites web des organismes subventionnaires. Le Conseil de recherche en santé de la Nouvelle-Zélande (HRC) offre se démarque, en accordant une grande visibilité au financement de recherches sur la santé des peuples Māori et Pasifika (peuples autochtones des îles du Pacifique).

4.2.4 Pratique inspirante

Mettre de l'avant le financement de la recherche liée à des groupes discriminés

Le site internet du Conseil de recherche en santé de la Nouvelle-Zélande offre une grande visibilité aux programmes de financement de recherche sur la santé des Māori et des Pasifika à même la page d'accueil. Les pages dédiées aux recherches sur la santé des Māori et des Pasifika présentent les divers programmes de financement, les comités dédiés, ainsi que des organisations Māori et Pasifika clés. De plus, sur la page générale des possibilités de financement se trouvent aussi des liens vers les pages dédiées aux recherches sur la santé des Māori et des Pasifika.

Site web : <https://hrc.govt.nz/>

5-Pratiques émergentes en EDI : Portraits de 5 initiatives

Nous présentons ici les portraits de cinq initiatives d'intérêt pour lesquelles nous avons effectué des entretiens avec des membres de l'organisation. Ces portraits permettent d'aller plus en profondeur, c'est-à-dire de voir l'application de ces mesures d'EDI avec ses défis et ses succès.





5.1 Conseil national de recherche en santé et médicale d’Australie: Financement stratégique

Résumé : Intégré dans un plan d’action pour l’égalité de genre, le Conseil national de recherche en santé et médicale d’Australie (National Health and Medical Research Council; NHMRC) a mis en place, depuis 2017, un financement stratégique (structural priority funding) par lequel un montant est réservé à des projets dirigés par des femmes, afin de rééquilibrer les taux de succès.

Présentation : Le NHMRC s’est doté de plusieurs plans d’action en matière d’égalité de genre, dont l’un des objectifs consiste à avoir un taux de succès égal pour les hommes et les femmes. Pour son plus grand programme de subvention (Project Grant), de 2001 à 2017, le taux de succès pour des équipes dirigées par une femme était systématiquement inférieur à celui des équipes dirigées par un homme. Ainsi, pour favoriser l’équité dans le financement, le NHMRC consigne la différence dans le taux de succès selon le genre pour ses divers concours et utilise ces données pour établir une enveloppe budgétaire supplémentaire, afin de rééquilibrer les taux de succès.

Le processus d'évaluation et d'octroi du financement se déroule comme suit : les comités d'évaluation notent chaque dossier. Ensuite, le personnel du NHMRC classe en ordre de note ces dossiers et alloue les fonds dédiés. Par la suite, l'enveloppe de financement stratégique finance, suivant leur classement, des candidates ou des équipes dirigées par des chercheuses méritantes (c'est-à-dire ayant obtenu un score élevé), mais que le budget de base ne permettait pas de financer.

Cette initiative du NHMRC fait partie d'une approche plus globale qui inclut notamment : la sensibilisation des équipes d'évaluation et du personnel de l'agence, la mise en place d'un comité pour les femmes en santé, des suivis aux deux ans auprès des universités quant aux exigences en matière d'égalité des genres ainsi qu'une feuille de route pour améliorer la santé des aborigènes et des insulaires du détroit de Torres. Sur ce dernier point, le NHMRC s'est doté d'une cible de financement de 5 % pour les recherches sur la santé des aborigènes et des insulaires du détroit de Torres. Ce taux de financement est atteint depuis 2008.

Évaluation de l'initiative : Chaque année, les différences dans les taux de succès sont mesurées, ce qui permet d'annoncer pour l'année suivante quels programmes seront soumis au « structural priority funding ». Ce financement stratégique sera aboli lorsque le taux de succès des chercheuses sera égal à celui des chercheurs.

Points forts : Il s'agit d'une méthode basée sur des données quantitatives et qui permet de réduire la différence entre les taux de succès des hommes et des femmes, contribuant ainsi à minimiser l'impact des biais de genre dans l'évaluation.

Défis : Cette initiative cible uniquement l'égalité de genre. Le NHMRC entretient toutefois des discussions pour l'étendre à d'autres groupes cibles.

Site web : <https://www.nhmrc.gov.au/research-policy/gender-equity/structural-priority-funding-and-gender-equity>



5.2 Conseil suédois de la recherche : Rapports sur l'égalité des genres

Résumé : Le Conseil suédois de la recherche (Vetenskapsrådet, VR) diffuse périodiquement des rapports sur l'égalité de genre dans leur processus d'octroi du financement pour la recherche. Ces rapports qualitatifs sont basés sur des observations faites lors des délibérations des comités d'évaluation.

Présentation : Le Conseil suédois de la recherche est la plus grande agence de financement de la recherche de Suède. Sa stratégie pour l'égalité des genres vise notamment à :

- Atteindre et maintenir l'égalité de genre au sein des comités d'évaluations;
- Assurer que le pourcentage d'applications par genre corresponde au bassin de candidatures potentielles;

- Assurer que les taux de succès et le montant des financements alloués soient égaux entre les femmes et les hommes.

En plus des données quantitatives utilisées pour évaluer l'atteinte de ces objectifs, le VR effectue tous les deux ans un examen qualitatif du processus d'évaluation des demandes de financement. À ce moment, une équipe d'observateurs et observatrices assistent aux comités d'évaluation et examinent le déroulement des discussions. Leurs observations portent entre autres sur la dynamique au sein du comité, l'utilisation et l'interprétation des critères d'évaluation et les biais liés au genre des personnes candidates.

L'analyse des discussions permet de dégager des recommandations afin d'améliorer les procédures d'évaluation et les instructions données aux membres de comités.

Évaluation de l'initiative : L'observation périodique des comités et la production des rapports sur l'égalité de genre sont en soi un exercice d'auto-évaluation, qui permet d'évaluer l'efficacité des autres mesures mises en place par le VR.

Points forts : En ayant plusieurs analyses qualitatives échelonnées sur près d'une décennie, le VR peut mieux cibler ses interventions. Aussi, des exemples concrets tirés de ces rapports sont utilisés dans les formations du personnel et des comités d'évaluation.

Défis : L'analyse est uniquement basée sur le genre. De plus, des défis subsistent encore afin que le pourcentage de candidatures soumises selon le genre corresponde au bassin de candidature total.

Site web : <https://www.vr.se/english/analysis/reports.html#?query=gender&year=all&history=true>



5.3 Conseil de recherche en santé de Nouvelle-Zélande: Anonymisation et tirage au sort

Résumé : Pour favoriser le soutien à des projets de recherche innovateurs, le Conseil de recherche en santé de Nouvelle-Zélande (Health Research Council of New Zealand; HRC) a implanté en 2013 un processus d'anonymisation et de tirage au sort des candidatures de la subvention « Explorer ».

Présentation : Le HRC vise à améliorer la santé ainsi que le bien-être de l'ensemble des Néo-Zélandais et Néo-Zélandaises en identifiant et finançant des recherches de qualité ayant une grande portée dans le milieu des sciences de la santé.

La subvention Explorer soutient des propositions de recherches ayant le potentiel de faire un changement révolutionnaire dans le secteur néo-zélandais de la santé. Elle est ouverte à toute discipline en santé et est d'une durée de 24 mois. Les projets recherchés sont transformateurs, innovants, exploratoires, non conventionnels, et à haut potentiel d'impact. Dans ce programme, les dossiers à évaluer sont d'abord anonymisés. Lors du processus, des membres du comité d'évaluation qui reconnaîtraient un projet ou une équipe peuvent se retirer temporairement. Le comité évalue les dossiers pour déterminer si le projet proposé répond aux deux critères de sélection : le potentiel de rupture et la viabilité du projet. Aucun score n'est attribué; les dossiers qui satisfont aux deux critères sont tous également susceptibles d'être financés. En effet, c'est un générateur de nombres aléatoires qui ordonne ensuite les dossiers.

Évaluation de l'initiative : En 2020, Liu et al. ont publié une recherche sur l'acceptabilité du tirage au sort dans l'allocation de la subvention Explorer^{xix}. Le sondage a été complété par 126 personnes ayant déjà fait une demande de financement auprès du HRC. Parmi elles, 63 % ont affirmé que le tirage au sort est une méthode satisfaisante pour sélectionner les projets à financer dans le cadre de ce programme, cet appui étant plus élevé chez les personnes ayant bénéficié d'une subvention Explorer. L'appui au tirage au sort pour les autres types de financement

du HRC était toutefois plus faible (40 %). L'étude indique que le tirage au sort avait, pour les autres types de financement, un appui supérieur si les dossiers étaient perçus comme comparables. Enfin, 89 % des personnes répondantes ont affirmé être en accord avec l'anonymisation des dossiers de candidature de la subvention Explorer. De façon plus informelle, l'équipe du HRC constate que le processus d'anonymisation est lié à une augmentation de la diversité des parcours des personnes candidates.

Points forts : La procédure d'anonymisation et de tirage au sort est implantée depuis plusieurs années et a fait l'objet d'une évaluation. Cette procédure s'inscrit dans une démarche visant à mieux évaluer les projets risqués et ambitieux, où une comparaison entre les propositions peut être difficile, et donc sujette à différents types de biais.

Défis : Le tirage au sort ne semble pas réduire le temps accordé à la préparation du dossier de candidature. Soixante-quinze pour cent des répondants et répondantes dans l'étude de Liu et al. (2020) ont dit avoir consacré le même temps que s'il n'y avait pas eu de tirage au sort, et ce, parce qu'il faut passer l'étape de la qualification.

Site web : <https://gateway.hrc.govt.nz/funding/researcher-initiated-proposals/2021-explorer-grants>

Initiative similaire : <https://www.snf.ch/fr/JyifP2I9SUo8CPxl/news/news-210331-les-decisions-peuvent-etre-prises-par-tirage-au-sort>





5.4 Institut Leibniz pour les sciences sociales : Base de données INKA

Résumé : La base de données INKA de l'Institut Leibniz pour les sciences sociales (GESIS) répertorie des exemples concrets d'initiatives promouvant l'égalité des genres dans les établissements de recherche et d'enseignement d'Allemagne.

Présentation : La base de données INKA a initialement été mise en place en 2009 par la Fondation allemande pour la recherche (Deutsche Forschungsgemeinschaft; DFG), puis reprise en 2019 par GESIS dans le cadre du projet Standards, normes et assurance qualité sur l'égalité de genre dans le milieu universitaire (Standards, Guidelines and Quality Assurance for Gender Equality in Academia; STaRQ). Disponible en anglais depuis 2013, la base de données INKA diffuse des initiatives promouvant l'égalité des genres dans les établissements de recherche et d'enseignement d'Allemagne. Chaque initiative soumise passe par un processus de révision avant d'être intégrée à la base des données. Entre 200 et 300 initiatives y sont répertoriées et la base de données, révisée aux deux ans, peut être consultée facilement en ligne.

Des filtres permettent de cibler certaines initiatives en fonction de thématiques spécifiques ou des types d'institutions, groupes visés, secteurs de recherche, ou états. Il est également possible de consulter spécifiquement les initiatives identifiées par GESIS comme étant des modèles innovants. Afin de limiter le dédoublement d'une même initiative qui serait reproduite dans plusieurs institutions, une seule initiative par type est répertoriée, les initiatives similaires étant rattachées à celle-ci dans la base de données.

Évaluation de l'initiative : L'équipe du projet STaRQ évalue l'efficacité de la base de données entre autres par le nombre de visiteurs uniques du site, par le référencement qui en est fait par les sites des universités, ainsi que par un sondage auprès de la communauté.

Points forts : La base de données INKA a une grande visibilité en Allemagne, ce qui facilite la reproduction des initiatives. Les initiatives y sont accessibles facilement et gratuitement. Pour faciliter la communication malgré les possibles changements de personnel au sein des établissements, la base de données demande que ceux-ci fournissent une adresse de contact générique et pérenne.

Défis : Garder la base de données à jour nécessite beaucoup de ressources. Sous l'égide de la DFG, il y avait un certain prestige à être répertorié dans la base de données, ce qui encourageait les établissements à l'alimenter en soumettant leurs initiatives. Récemment, il y a eu peu de « nouvelles » initiatives intégrées à la base de données.

Site web (anglais) : <https://www.gesis.org/starq/inka>

Initiative similaire : <http://www.genderportal.eu>





5.5 Te Kāhui Amokura : Un comité Māori à Universities New Zealand – Te Pōkai Tara

Résumé : Au sein de l'organisme Universities New Zealand – Te Pōkai Tara, le comité Te Kāhui Amokura vise à défendre et promouvoir l'intérêt commun des universités néo-zélandaises à favoriser l'avancement de la relève étudiante Māori, du personnel universitaire Māori et du savoir Māori.

Présentation : Instauré en 2004, le comité Te Kāhui Amokura fait partie de l'organisme Universities New Zealand – Te Pōkai Tara, qui représente les huit universités néo-zélandaises, coordonne des politiques en éducation et administre des bourses d'études. Te Kāhui Amokura regroupe huit membres occupant des postes au vice-rectorat Māori de chacune de ces universités.

Te Kāhui Amokura a développé un plan stratégique en 2015 pour favoriser la réussite des Māori dans les universités néo-zélandaises. Ce plan comprend trois axes :

1. Améliorer la réussite de la relève étudiante (tauirā) Māori, en :
 - Améliorant le taux de diplomation universitaire des tauirā Māori
 - Veillant à ce que les tauirā puissent étudier et réussir en tant que Māori
 - Augmentant le nombre de jeunes Māori (rangatahi) admissibles aux études universitaires
2. Améliorer la réussite du personnel universitaire Māori actuel et futur, en veillant à ce que le Fonds de recherche basé sur la performance (Performance Based Research Fund) ait des retombées positives pour les chercheurs et chercheuses Māori.

3. Accroître le rôle des universités dans la revitalisation de la langue (te reo) Māori

En pratique, Te Kāhui Amokura encourage les initiatives qui favorisent l'accès à l'université pour la relève Māori. Un système de bonification a notamment été mis en place dans le financement des universités, qui reçoivent un montant plus important pour les personnes inscrites aux études supérieures lorsque celles-ci sont Māori. Cette bonification est d'ailleurs plus importante lorsque ces étudiants et étudiantes choisissent d'effectuer leurs travaux en langue Māori.

Aussi, Te Kāhui Amokura vise à favoriser les échanges entre peuples autochtones au niveau international, notamment en encourageant les étudiantes et étudiants Māori à acquérir une expérience universitaire dans une communauté autochtone à l'international. Te Kāhui Amokura a de plus initié le Global Indigenous Network^{xxvii} qui a mené en 2019 à la co-organisation, avec des groupes autochtones d'Amérique du Sud, d'un symposium portant notamment sur la revitalisation des langues, les politiques de souveraineté ainsi que les savoirs autochtones dans le curriculum universitaire.

Évaluation de l'initiative : Te Kāhui Amokura compile et diffuse les données statistiques au sujet de ses populations étudiantes.

Points forts : Te Kāhui Amokura permet de mettre en relation des universitaires Māori qui peuvent être isolés au sein leur propre établissement. Sa force se retrouve notamment dans ses relations avec d'autres groupes autochtones et avec les instances gouvernementales. Te Kāhui Amokura a à cœur la réussite des tauira sans compromis et oriente ses actions à cet effet.

Défis : Te Kāhui Amokura note une augmentation des taux d'entrée et de réussite des tauira, mais considère que le portrait n'est pas encore satisfaisant, puisque la situation initiale était particulièrement mauvaise. De plus, on y déplore que le système universitaire demeure colonial et nécessite donc toujours une certaine forme de négociation identitaire. Ainsi, dans certains cas, la décision de quitter un milieu universitaire qui ne correspond pas à leurs aspirations ne devrait pas être vue comme un échec.

Site web : <https://www.universitiesnz.ac.nz/about-universities-new-zealand/unz-committees-and-working-groups/te-k%C4%81hui-amokura>

6- Conclusion

Dans ce rapport, nous présentons 23 initiatives mises en œuvre dans 15 pays autour des thèmes suivants : l'équité dans l'accès au financement, le soutien à l'excellence inclusive, ainsi que le partage et l'avancement des connaissances en matière d'EDI. Nous remarquons certaines tendances. D'abord, plusieurs initiatives sont spécifiques aux recherches en STIM ou en santé, alors que les initiatives pour les sciences sociales semblent plutôt intégrées dans des plans globaux. Nous encourageons donc les organismes subventionnaires à favoriser et diffuser les initiatives destinées au secteur des sciences sociales et humaines, où des enjeux tout aussi importants sont présents.

Dans le travail de recherche, nous avons pu répertorier de nombreuses initiatives qui visent l'égalité entre les femmes et les hommes, mais très peu ciblant d'autres groupes, comme les personnes racisées, les communautés LGBTQ+ ou les personnes en situation de handicap, malgré des efforts spécifiques à cet égard. Nous encourageons donc les organismes subventionnaires à développer et diffuser des initiatives visant spécifiquement ces différents groupes. Les initiatives comme celles du comité Te Kāhui Amokura doivent être saluées et leur diffusion encouragée.

À travers les discussions avec les équipes consultées, nous avons constaté un grand intérêt pour le partage de pratiques en matière d'EDI. Nous soulignons d'ailleurs l'importance de partager et de s'inspirer des pratiques innovantes mises en œuvre dans des pays du Sud global. Il est donc essentiel que les organismes subventionnaires s'investissent dans les réseaux en EDI et qu'ils organisent et participent à des rencontres d'échange sur les pratiques mises en place par les différents organismes pour favoriser l'EDI

7- Notes et références

ⁱ Fonds de recherche du Québec (2021). Stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2021-2026.

ⁱⁱ Statistique Canada (2019). Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire. 100 406 personnes y ont participé (49 % de femmes) soit des membres du corps professoral universitaire, des enseignantes et enseignants de collège ainsi que des membres de la relève doctorale et postdoctorale au Canada.

ⁱⁱⁱ Smith, Malinda S. (2019). The Diversity Gap in 2019; Universités Canada (2019). Équité, diversité et inclusion dans les universités canadiennes : Rapport sur le sondage de 2019.

^{iv} Statistique Canada (2019). Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire.

^v Henri et al. (2017). The Equity Myth: Racialization and Indigeneity at Canadian Universities.

^{vi} Moody, J. et Aldercotte, A. (2019). Equality, diversity and inclusion in research and innovation: international review.

^{vii} Ngila, D. et Abedin, R. (2019). Supporting Women in Research: Policies, Programs and Initiatives Undertaken by Public Research Funding Agencies.

^{viii} Science Europe (2017). Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations

^{ix} Chambers, D., Preston, L., Topakas, A., de Saille, S., Salway, S., Booth, A., Dawson, J., Wilsdon, J. (2017). Review of diversity and inclusion literature and an evaluation of methodologies and metrics relating to health research.

^x O'Neill, J., Tabish, H., Welch, V., Petticrew, M., Pottie, K., Clarke, M., Evans, T., Pardo Pardo, J., Waters, E., White, H. and Tugwell, P. (2014). Applying an equity lens to interventions: using PROGRESS ensures consideration of socially stratifying factors to illuminate inequities in health, J Clin Epidemiol, 67(1), 56-64.
<https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2013.08.005>

^{xi} Oliver, S., Kavanagh, J., Caird, J., Lorenc, T., Oliver, K. and Harden, A. (2008) Health promotion, inequalities and young people's health. A systematic review of research. EPPI-Centre.

^{xii} Dans le cas où la fonction recherche n'était pas disponible sur le site, nous avons opté pour la fonction recherche avancée du moteur de recherche Google en indiquant l'URL du site en question. Nous avons été en mesure de consulter les sites dans les langues suivantes : anglais, français, allemand, suédois, danois, norvégien, espagnol, portugais (parfois aidé de logiciel de traduction).

^{xiii} Schiebinger, L., Klinge, I., Sánchez de Madariaga, I., Paik, H. Y., Schraudner, M., and Stefanick, M. (Eds.) (2011-2021). Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering and Environment.

^{xiv} Voir aussi Fritch, R., McIntosh, A., Stokes, N., & Boland, M. (2019). Practitioners' perspectives: A funder's experience of addressing gender balance in its portfolio of awards. *Interdisciplinary Science Reviews*, 44(2), 192–203.
<https://doi.org/10.1080/03080188.2019.1603882>

^{xv} OXFAM (2021). Le virus des inégalités.

^{xvi} Voir, par exemple, Vincent-Lamarre, P., Sugimoto, C.R. et Larivière, V. (2020). The decline of women's research production during the coronavirus pandemic. *Nature Index.*

^{xvii} Global Research Council Gender Working Group (2021). List of EDI-informed measures taken by GRC participating organisations to address COVID-19 effects on researchers.

^{xviii} Avin, S. (2019). Mavericks and lotteries. *Studies in History and Philosophy of Science Part A*, 76, 13–23. <https://doi.org/10.1016/j.shpsa.2018.11.006>

^{xix} Adam, D. (2019). Science funders gamble on grant lotteries. *Nature*, 575(7784), 574–575. <https://doi.org/10.1038/d41586-019-03572-7>

^{xx} Singh Chawla, D. (2021). Swiss funder draws lots to make grant decisions. *Nature.* <https://doi.org/10.1038/d41586-021-01232-3>

^{xxi} Bieri, M., Roser, K., Heyard, R., & Egger, M. (2021). Face-to-face panel meetings versus remote evaluation of fellowship applications: Simulation study at the Swiss National Science Foundation. *BMJ Open*, 11(5), e047386.
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-047386>

^{xxii} Liu, M., Choy, V., Clarke, P., Barnett, A., Blakely, T., & Pomeroy, L. (2020). The acceptability of using a lottery to allocate research funding: A survey of applicants. *Research Integrity and Peer Review*, 5(1), 3. <https://doi.org/10.1186/s41073-019-0089-z>

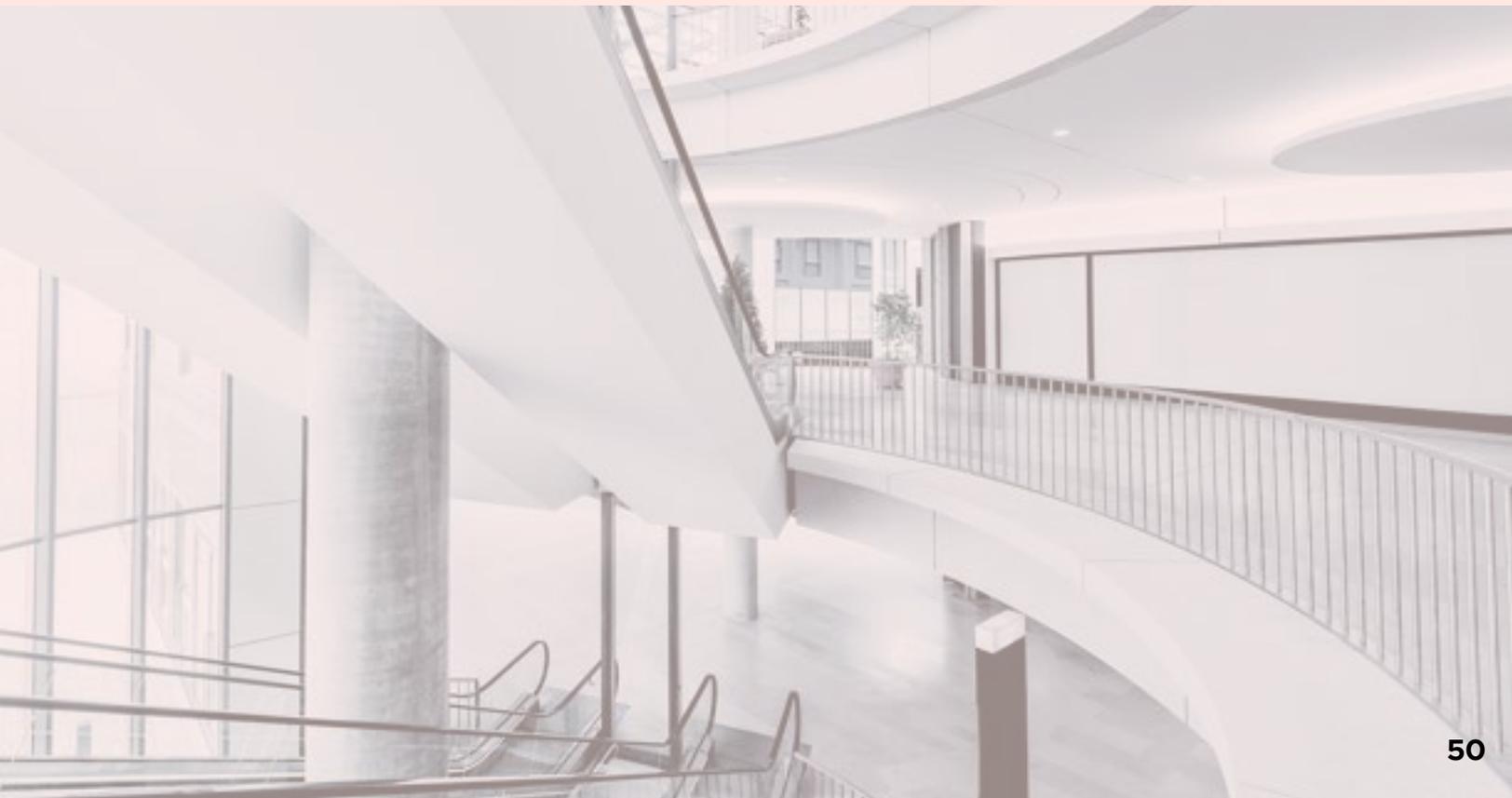
^{xxiii} Art. 23, alinéa 5, Règlement d'organisation du Conseil national de la recherche, https://media.snf.ch/Y6JXQuOOnwVDTgH/por_org_rec_reglement_f.pdf

^{xxiv} Smith, Malinda S. et al. (2021). Créer une étincelle pour le changement : Rapport final et recommandations du Comité consultatif du Congrès sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation, p. 9.

^{xxv} SEA Change Guiding principles (trad. libre), repéré sur seachange.aaas.org/about/principles le 15 novembre 2021.

^{xxvi} Hunt, L., Nielsen, M. W., & Schiebinger, L. (2022). A framework for sex, gender, and diversity analysis in research. *Science*, 377(6614), 1492-1495.
<https://doi.org/10.1126/science.abp9775>

^{xxvii} Global Indigenous Network : <https://fr.ngaherematauranga.com/>



Pour citer ce rapport :

Fines-Neuschild, M. (2022). *Pratiques innovantes en EDI par les organismes subventionnaires*. Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion pour les Fonds de recherche du Québec.

Nous tenons à remercier Julie Léger pour le graphisme de ce document et Laurie Laplanche pour la révision linguistique.