



# Équité, diversité et inclusion

## dans le financement des infrastructures de recherche

Examen des données du Fonds d'innovation et du Fonds des leaders John-R.-Evans de la Fondation canadienne pour l'innovation

Septembre 2021

---

## Nos valeurs

La FCI s'engage à respecter les principes d'équité, de diversité et d'inclusion. Dans l'ensemble de ses activités, elle reconnaît qu'un large éventail de perspectives, de compétences et d'expériences contribue à rehausser le niveau d'excellence en recherche.

**Équité :** Nous voulons que tous les établissements admissibles au financement de la FCI aient accès et puissent bénéficier de nos programmes et de l'infrastructure que nous finançons au moyen de procédures bien établies, justes et impartiales.

**Diversité :** Nous accordons de l'importance aux caractéristiques qui permettent aux établissements et à leurs communautés de recherche de réussir, quel que soit leur parcours ou leur provenance. Cela comprend notamment les caractéristiques individuelles comme le genre, la langue, la culture et le stade de carrière, les caractéristiques institutionnelles comme la taille, le type et l'emplacement, ainsi que celles de l'ensemble du spectre de la recherche fondamentale et appliquée et de chaque discipline.

**Inclusion :** Nous encourageons une culture de collaboration, partenariat, contribution et engagement entre divers groupes de personnes, établissements et domaines de recherche afin de maximiser le potentiel de l'écosystème de recherche du Canada.

Nous croyons que favoriser une culture équitable, diversifiée et inclusive est la responsabilité de l'ensemble de l'écosystème de la recherche, y compris les bailleurs de fonds, les établissements, les chercheurs, les experts et les évaluateurs.

---

## Faire de l'équité, de la diversité et de l'inclusion une priorité dans la conception et la mise en œuvre des programmes de la FCI

Au cours des dernières années, la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI) a fait de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) une priorité et pris des mesures pour intégrer ces principes à toutes ses activités. Le présent rapport résume les effets de certaines de ces mesures sur les derniers résultats de financement du Fonds d'innovation et du Fonds des leaders John-R.-Evans.

Voici quelques-unes des mesures que nous avons prises pour intégrer les principes de l'EDI à nos activités :

- Mise en place d'un mécanisme visant à demander à toutes les personnes titulaires d'un compte dans le Système de gestion des contributions de la FCI (SGCF) de répondre à des [questions d'auto-identification volontaire](#) relatives aux quatre groupes sous-représentés reconnus ainsi par le gouvernement du Canada, à savoir les femmes, les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap et les membres de minorités visibles;
- Nécessité pour l'ensemble de notre personnel prenant part au processus d'évaluation du mérite de suivre une formation sur les biais inconscients;
- Invitation des évaluateurs et évaluatrices prenant part au processus d'évaluation du mérite de suivre une formation sur les biais inconscients;
- Ajout dans le module CV, dans le SGCF, d'un nouveau moyen de donner des précisions sur tout congé professionnel que les chercheurs ou chercheuses auraient pu avoir pris et rappel aux évaluateurs et évaluatrices de tenir compte des effets de ces interruptions afin de ne pas évaluer injustement une candidature à l'un des concours de financement;
- Publication de notre déclaration relative aux valeurs de l'EDI sur notre site Web;
- Signature de la [Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche](#) (DORA), qui favorise la prise en compte d'un large éventail de critères pour analyser la qualité de la recherche et ses retombées;
- Promotion d'un langage inclusif dans nos communications, y compris dans la formation du personnel;
- Communication des données sur l'EDI et sur les personnes en début de carrière au [Comité de coordination de la recherche au Canada](#) (CCRC) en vue de la rédaction des rapports d'étape pour les années 2019-2020 et 2020-2021.

---

## EDI : une analyse détaillée

Statistique Canada recueille des renseignements sur les caractéristiques du personnel enseignant à temps plein des établissements d'enseignement postsecondaire canadiens. Cette collecte se fait au moyen de deux sondages : le [Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges – personnel enseignant à plein temps](#) (SPEUC-PT) et l'[Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire](#) (ECPCNP).

Ces sondages obligatoires à l'échelle du système universitaire offrent des renseignements de base sur le corps professoral des établissements canadiens (tableau 1). À partir de ces renseignements, nous pouvons comparer ceux obtenus sur les responsables et les membres des équipes de recherche, les responsables de projets et les membres des comités d'évaluation qui participent à notre processus d'évaluation du mérite.

**Tableau 1 : Profil de la diversité du corps professoral et du personnel de recherche au Canada**

Femmes <sup>1</sup>	Peuples autochtones <sup>2</sup>	Personnes en situation de handicap <sup>2</sup>	Membres de minorités visibles <sup>2</sup>
39 %	2 %	6,7 %	19,4 %

1. Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges – Personnel enseignant à plein temps (SPEUC-PT) ([statcan.gc.ca](http://statcan.gc.ca))

2. Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire (ECPCNP) ([statcan.gc.ca](http://statcan.gc.ca))

Aux fins du présent rapport, nous avons analysé les données relatives à divers aspects de la diversité (tels le genre, l'appartenance à une ou plusieurs minorités visibles ou l'étape de carrière) parmi les responsables et les membres des équipes de recherche, les responsables de projets et au sein des comités experts et des comités d'évaluation multidisciplinaires, tant dans le cadre du concours 2020 du Fonds d'innovation qu'en ce qui concerne les propositions soumises au Fonds des leaders John-R.-Evans au cours de l'exercice financier 2020-2021. Comme nous reconnaissons également la part que jouent les caractéristiques propres à chaque établissement dans la mesure de la diversité, nous avons aussi étudié la répartition des contributions selon la taille de l'établissement administratif et le domaine de recherche.

Les statistiques présentées dans ce rapport sont fondées sur des renseignements recueillis par auto-identification ainsi que sur les caractéristiques propres aux établissements.

Il faut reconnaître que :

- Les critères et les processus de sélection internes des établissements ne relèvent pas de la FCI;
- La FCI n'a aucune incidence directe sur la diversité du bassin de candidates et candidats qualifiés à partir duquel les établissements sélectionnent des membres d'équipes et des responsables de projets.

---

## Favoriser l'EDI dans le concours 2020 du Fonds d'innovation

Nous avons saisi l'occasion offerte par le concours 2020 du Fonds d'innovation pour, d'une part faire connaître la valeur que nous accordons à l'équité, à la diversité et à l'inclusion (EDI) et d'autre part, recueillir des renseignements afin d'orienter les prochains concours de ce fonds en matière d'EDI.

### Quelques-unes des mesures que nous avons prises

Pour intégrer les principes de l'EDI à notre concours 2020 du Fonds d'innovation, nous avons pris les mesures suivantes :

- Invitation des installations candidates à s'inspirer de notre déclaration en matière d'EDI et des politiques et plans en matière d'EDI de leur établissement dans la préparation de leur proposition;
- Invitation des installations candidates à décrire de quelle manière les questions relatives à l'EDI ont pu être prises en compte dans la composition de l'équipe de recherche afin de mieux comprendre les défis et les réalités allant de pair avec la diversification des équipes;
- Sollicitation des comités experts afin de recenser les bonnes pratiques et les obstacles potentiels à la composition d'équipes diversifiées;
- Révision comme suit du critère d'évaluation qui porte sur la constitution de l'équipe : l'équipe diversifiée comprend l'étendue de l'expertise nécessaire pour mener à bien les activités proposées;
- Ajout de la possibilité de désigner jusqu'à deux responsables d'équipe, au lieu d'une seule personne responsable du projet, pour permettre aux établissements de reconnaître d'autres personnes ayant l'aptitude de diriger au sein des équipes;
- Sollicitation des membres des comités experts et des comités d'évaluation multidisciplinaires (CEM) au cours des rencontres du processus d'évaluation du mérite et dans le cadre de sondages ultérieurs, pour savoir comment améliorer l'intégration des politiques et plans en matière d'EDI des établissements (plans stratégiques, politiques de recrutement ou d'encadrement du personnel hautement qualifié) aux propositions.

## Principales conclusions

Voici les principales conclusions tirées de notre analyse des données du concours 2020 du Fonds d'innovation.

### Caractéristiques individuelles :

- La possibilité de désigner deux responsables d'équipe a permis d'augmenter le nombre de femmes responsables d'équipes ainsi que celui des personnes se trouvant à diverses étapes de leur carrière;
- La tendance selon laquelle les équipes sont davantage composées de personnes en milieu ou en fin de carrière se maintient;
- Aucun signe de biais n'a été relevé dans le processus d'évaluation, ni par rapport aux quatre groupes sous-représentés, ni à l'étape de carrière ou par rapport aux caractéristiques propres aux établissements telles que leur taille;
- Les comités d'évaluation multidisciplinaires étaient plus proches de la parité hommes-femmes que les comités experts;
- Un premier aperçu des commentaires formulés par les membres des comités experts et par ceux des comités d'évaluation multidisciplinaires, laisse entrevoir que, dans la plupart des propositions, les politiques et plans en matière d'EDI des établissements ont été mentionnés. Toutefois, peu de propositions expliquaient comment les prendre en compte dans le processus interne de composition d'une équipe diversifiée.

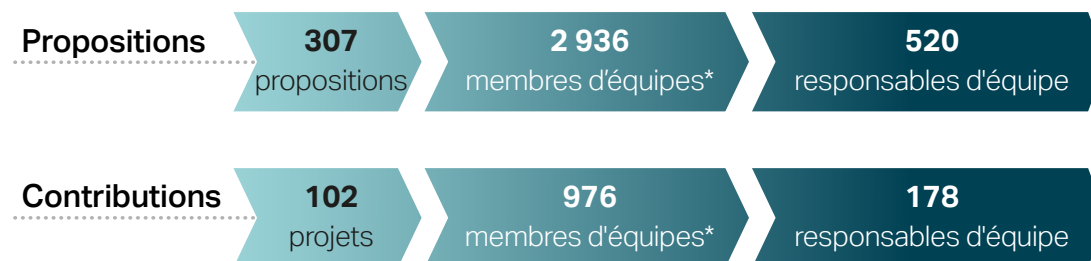
### Caractéristiques propres aux établissements et aux projets de recherche :

- Dans l'ensemble, les membres du Regroupement des universités de recherche du Canada (U15) et les hôpitaux affiliés ont obtenu des taux de réussite et de financement supérieurs à ceux des établissements de petite ou de moyenne envergure;
- Un montant plus élevé a été alloué au secteur des sciences naturelles et du génie (72 pour cent), puis à celui des sciences de la santé (24 pour cent) pour terminer par celui des sciences humaines (4 pour cent);
- Bien que le taux de réussite en sciences humaines soit plus faible (23 pour cent) que dans les autres disciplines (28 pour cent en sciences de la santé et 36 pour cent en sciences naturelles et en génie), le taux de financement y est plus élevé (42 pour cent) que dans les autres disciplines (30 pour cent en sciences de la santé et 37 pour cent en sciences naturelles et en génie).

## Nombre de projets, de membres et de responsables d'équipes

Pour replacer les données en contexte, nous nous sommes penchés sur le nombre de membres et de responsables d'équipes, et ce, pour l'ensemble des propositions et des contributions du concours 2020 du Fonds d'innovation (figure 1).

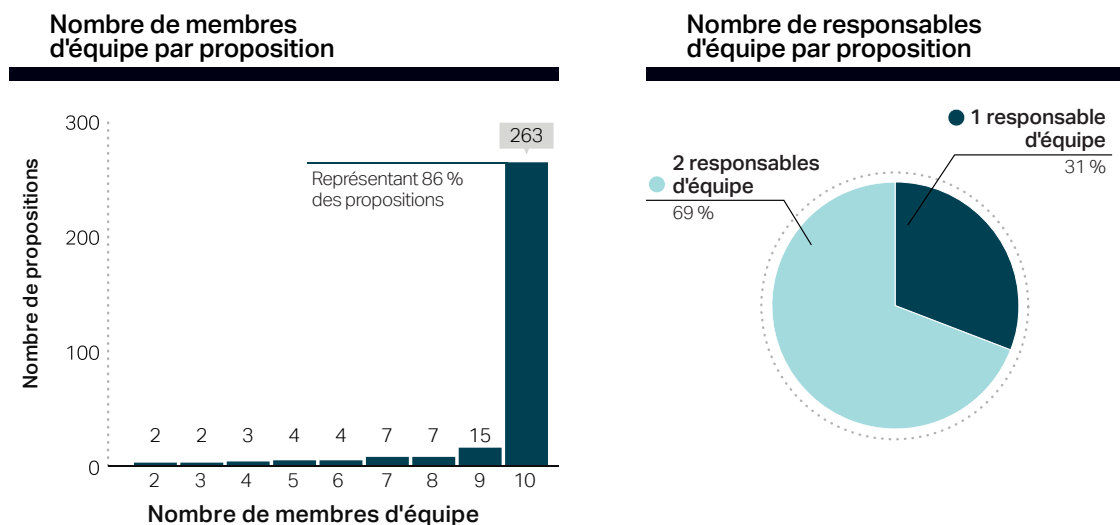
**Figure 1 : Nombre de membres et de responsables d'équipes dans le cadre du concours 2020 du Fonds d'innovation**



\* Membres d'une équipe = équipe complète (comprend jusqu'à dix membres d'équipe par proposition y compris les responsables de projet)

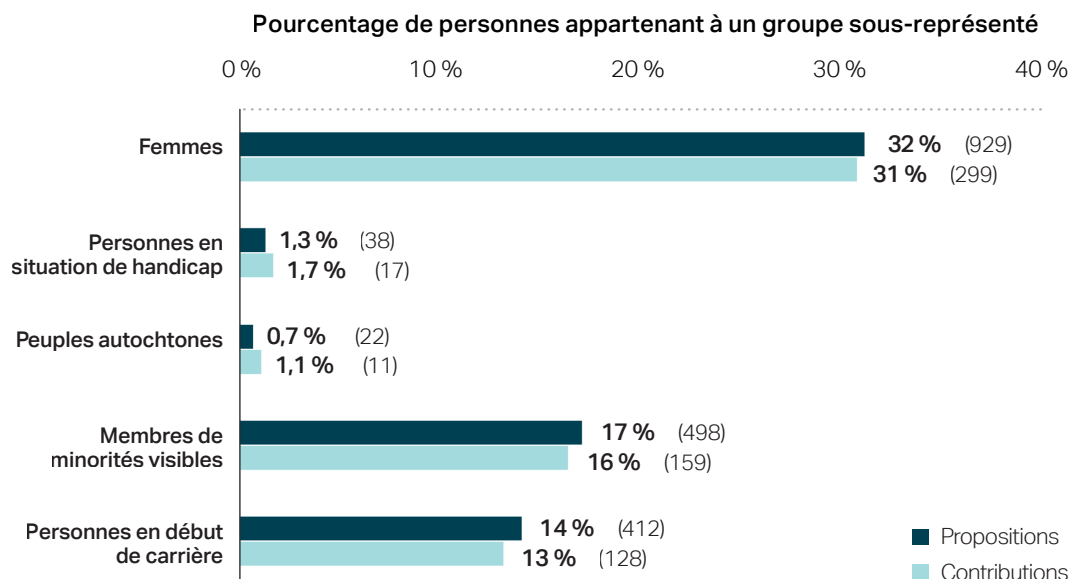
La plupart des installations candidates au concours 2020 du Fonds d'innovation ont choisi de présenter une équipe composée de dix membres, soit le maximum autorisé, et de désigner deux responsables d'équipe parmi ces membres (figure 2).

**Figure 2 : Composition des équipes dans le cadre du concours 2020 du Fonds d'innovation**



Dans le cadre du concours 2020 du Fonds d'innovation, le pourcentage de membres d'équipes appartenant à au moins l'un des quatre groupes sous-représentés (figure 3) correspondait généralement au profil de la diversité du corps professoral et du personnel de recherche au Canada, selon Statistique Canada (tableau 1).

**Figure 3 : Diversité des membres d'équipes aux étapes de la soumission d'une proposition et de l'octroi d'une contribution dans le cadre du concours 2020 du Fonds d'innovation**



### Les femmes responsables d'équipes

Dans le cadre du concours 2020 du Fonds d'innovation, le fait d'avoir ajouté la possibilité de désigner une deuxième personne comme responsable d'équipe a contribué à la hausse du pourcentage de femmes occupant cette fonction. En effet, les femmes représentaient 27 pour cent des responsables d'équipes dans les propositions soumises au concours 2020 contre 15 pour cent en 2017. (Il convient toutefois de noter que les données relatives à l'EDI du concours de 2017 ne concernent que 65 pour cent du bassin des responsables de projets).

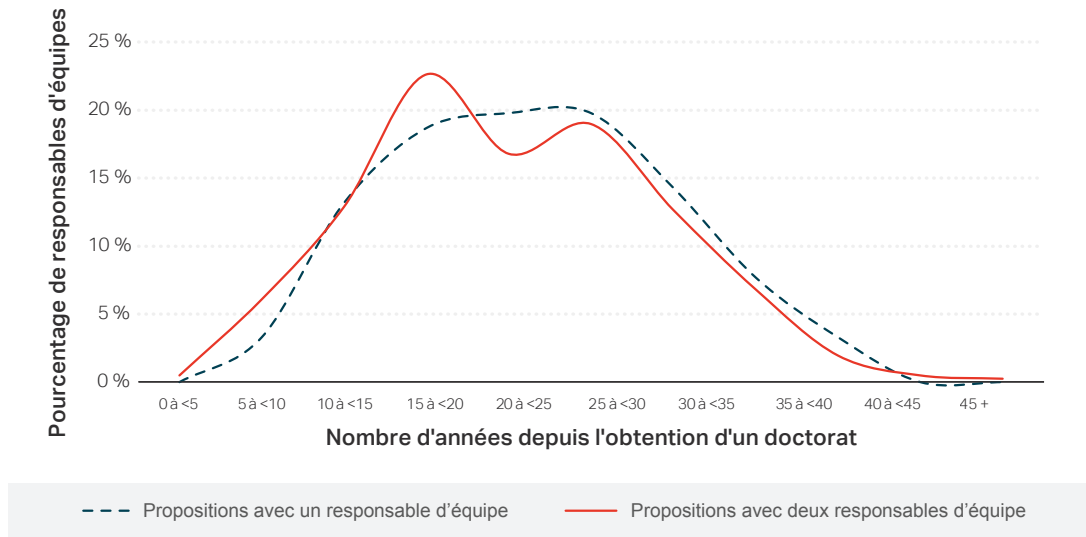
En 2020, le pourcentage de femmes à l'étape de la soumission d'une proposition est comparable au pourcentage de femmes à l'étape de l'octroi d'une contribution (27 pour cent contre 24 pour cent), ce qui indique que le processus d'évaluation ne comportait aucun biais à l'égard des femmes.

### Étape de carrière

Parmi les propositions comptant deux responsables d'équipes, on trouve un plus grand nombre de personnes qui sont davantage aux premières étapes de leurs carrières que dans les propositions qui ne comptent qu'une seule personne (figure 4). En effet, on a pu observer plus particulièrement deux groupes de personnes : celles comptant entre 15 et 20 ans d'expérience depuis l'obtention de leur doctorat et celles comptant entre 25 et 30 ans d'expérience depuis l'obtention de leur doctorat. Ce phénomène est possiblement le reflet du fait que l'on reconnaît désormais l'importance du mentorat, auprès d'un corps professoral plus jeune, en vue de constituer la prochaine génération de scientifiques de calibre mondial qui contribuera à l'écosystème de la recherche du Canada.

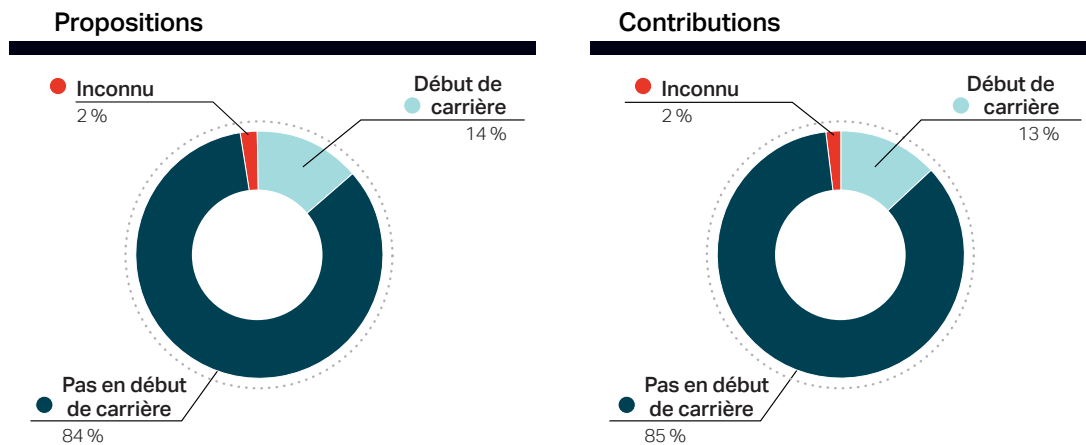


**Figure 4 : Étape de carrière des responsables d'équipes dans le cadre du concours 2020 du Fonds d'innovation**



Par définition, une personne en début de carrière en recherche est celle dont le premier poste au sein du corps professoral ou dans un autre domaine lié à la recherche date de moins de cinq ans. On constate que ces personnes représentent environ 14 pour cent de l'ensemble des membres des équipes du concours 2020 du Fonds d'innovation (figure 5). De manière générale, le Fonds d'innovation finance l'infrastructure de projets plus complexes et d'une plus grande envergure, susceptibles de se révéler concurrentiels à l'échelle mondiale. Cette particularité peut expliquer la plus grande représentation de personnes en milieu ou en fin de carrière dans la composition des équipes. Cependant, le pourcentage de personnes en début de carrière à l'étape de la soumission d'une proposition (14 pour cent) est comparable au pourcentage de personne à l'étape de l'octroi d'une contribution (13 pour cent). On peut donc conclure que leurs chances de réussite au concours du Fonds d'innovation étaient semblables à celles de chercheurs et chercheuses comptant une plus grande expérience.

**Figure 5 : Personnes en début de carrière membres d'équipes dans le cadre du concours 2020 du Fonds d'innovation**

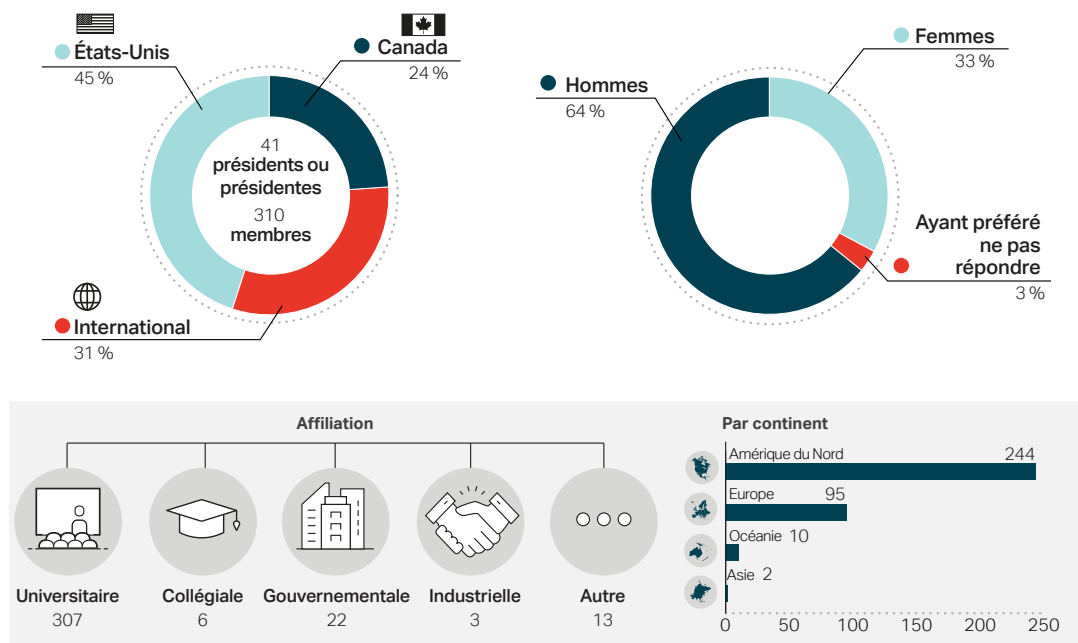


## Processus d'évaluation

Les membres des comités experts qui participent au processus d'évaluation du mérite du Fonds d'innovation sont sélectionnés en fonction de l'expertise acquise dans leur discipline; tandis que les membres des comités d'évaluation multidisciplinaires (CEM) le sont en fonction de l'étendue de leurs connaissances de l'environnement de la recherche ainsi que des retombées et des résultats découlant des activités de recherche et de développement technologique. Dans les deux cas, nous tentons de recruter des membres représentant un vaste échantillon des secteurs universitaire, public et privé.

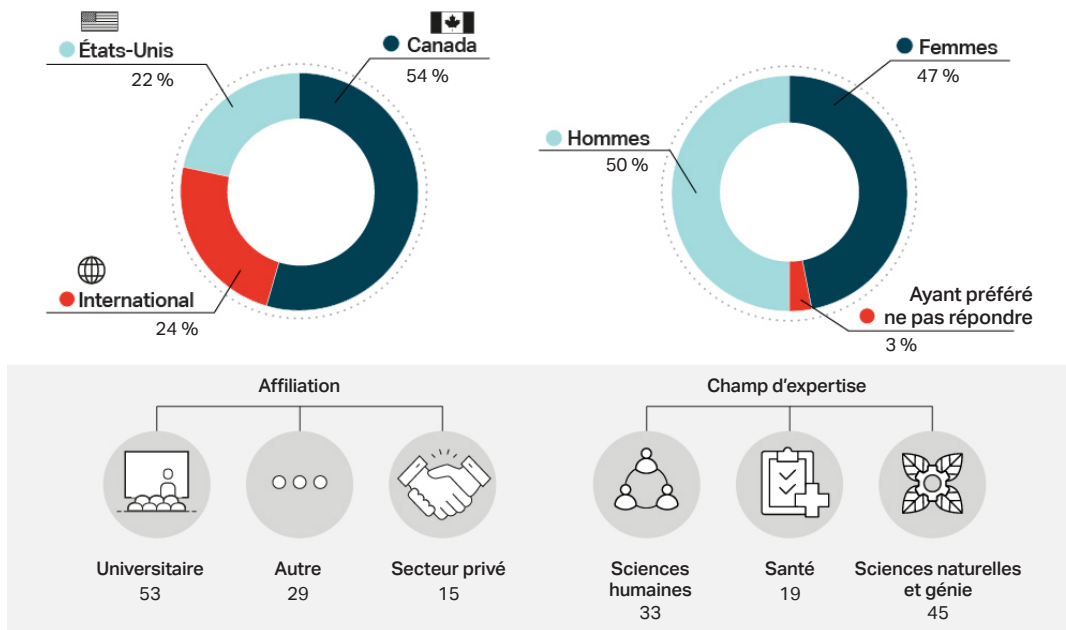
La répartition par genre au sein des comités experts (figure 6) du concours 2020 du Fonds d'innovation est comparable à celle des équipes de recherche (figure 3) qui ont présenté une demande. Les membres des comités experts représentent également une variété de régions géographiques et de types d'établissements.

**Figure 6 : Données démographiques concernant les membres des comités experts dans le cadre du concours 2020 du Fonds d'innovation**



Pour ce qui est du genre, les membres des comités d'évaluation multidisciplinaires du concours 2020 du Fonds d'innovation (figure 7) sont répartis plus équitablement que les membres des comités experts. On compte également un pourcentage plus élevé de membres provenant d'établissements canadiens ainsi qu'une plus grande proportion de membres provenant d'ailleurs que du secteur universitaire.

**Figure 7 : Données démographiques concernant les membres des comités d'évaluation multidisciplinaires dans le cadre du concours 2020 du Fonds d'innovation**



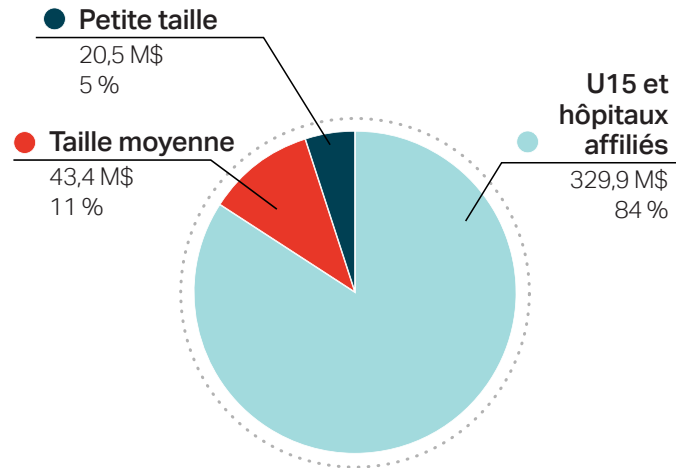
### Répartition des contributions

Dans le cadre du concours 2020 du Fonds d'innovation, notre conseil d'administration a approuvé une enveloppe de 400 millions de dollars répartie en 102 projets venant de 29 établissements postsecondaires et hôpitaux de recherche au pays. Cela représente un taux de réussite de 33 pour cent et un taux de financement de 35 pour cent. Le taux de réussite correspond au nombre de contributions accordées en fonction du nombre de propositions soumises, et le taux de financement correspond au montant alloué en fonction du montant demandé.

### Taille de l'établissement administratif

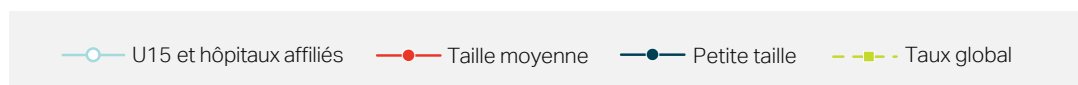
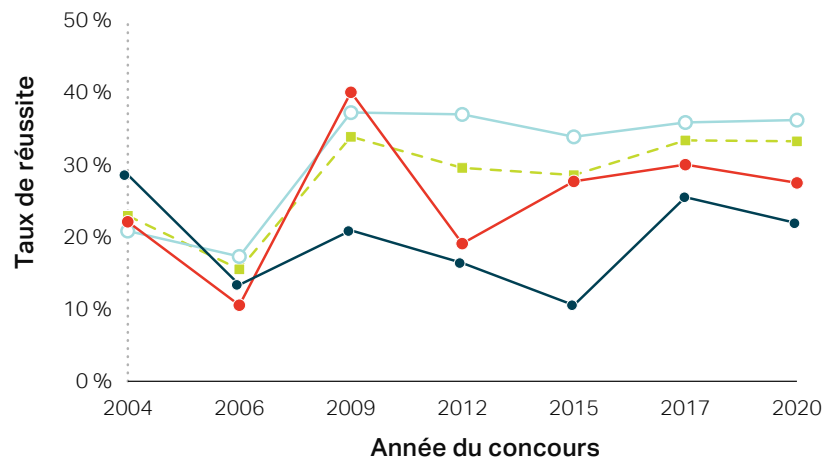
La figure 8 indique le montant de l'enveloppe que nous avons allouée, dans le cadre du concours 2020 du Fonds d'innovation, aux établissements administratifs de petite ou de moyenne envergure ainsi qu'aux membres de l'U15 et à leurs hôpitaux affiliés. Les membres de l'U15 et leurs hôpitaux affiliés ont reçu la plus grande partie (84 pour cent) du financement, suivis des établissements de moyenne envergure (11 pour cent) et de petite envergure (5 pour cent).

**Figure 8 : Montant alloué selon la taille de l'établissement administratif dans le cadre du concours 2020 du Fonds d'innovation**

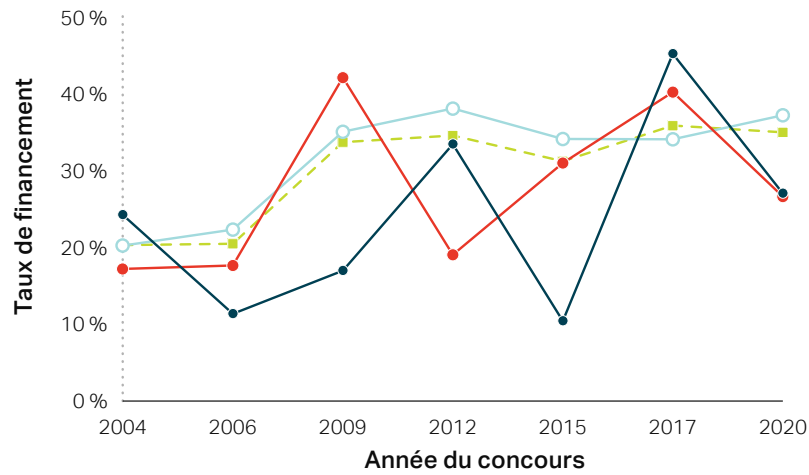


Les figures 9 et 10 présentent un aperçu historique des taux de réussite et de financement du Fonds d'innovation, selon la taille de l'établissement administratif. Au fil des ans, les membres de l'U15 et les hôpitaux affiliés ont obtenu des taux de réussite et de financement supérieurs. En 2020, les taux de financement des établissements administratifs de petite ou de moyenne envergure sont très semblables tandis que le taux de réussite est marqué d'une légère différence (22 contre 27 pour cent).

**Figure 9 : Taux de réussite selon la taille de l'établissement administratif parmi les concours du Fonds d'innovation**



**Figure 10 :** Taux de financement selon la taille de l'établissement administratif parmi les concours du Fonds d'innovation

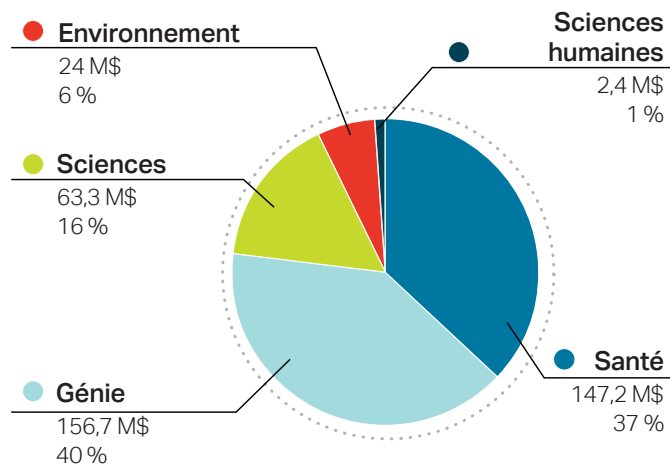


—○— U15 et hôpitaux affiliés    —●— Taille moyenne    —●— Petite taille    - - -■- - Taux global

### Domaines d'application et disciplines de recherche

Les domaines d'application désignent ce pour quoi l'on peut s'attendre à des résultats des travaux de recherche. Plus de 75 pour cent de l'enveloppe du concours 2020 du Fonds d'innovation ont été alloués au génie (40 pour cent) et à la santé (37 pour cent) (figure 11).

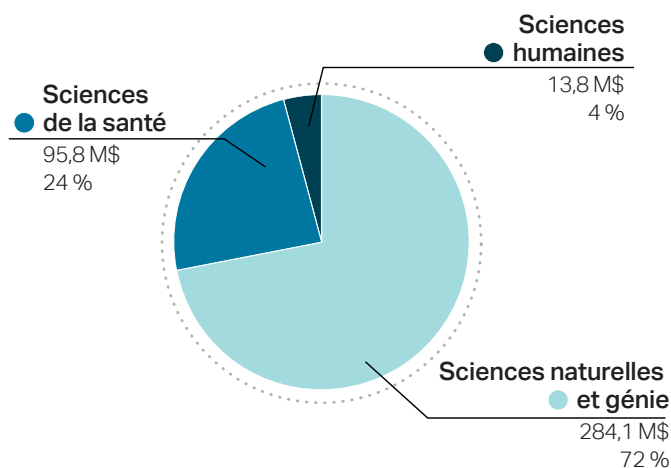
**Figure 11 :** Montant alloué par domaine d'application dans le cadre du concours 2020 du Fonds d'innovation



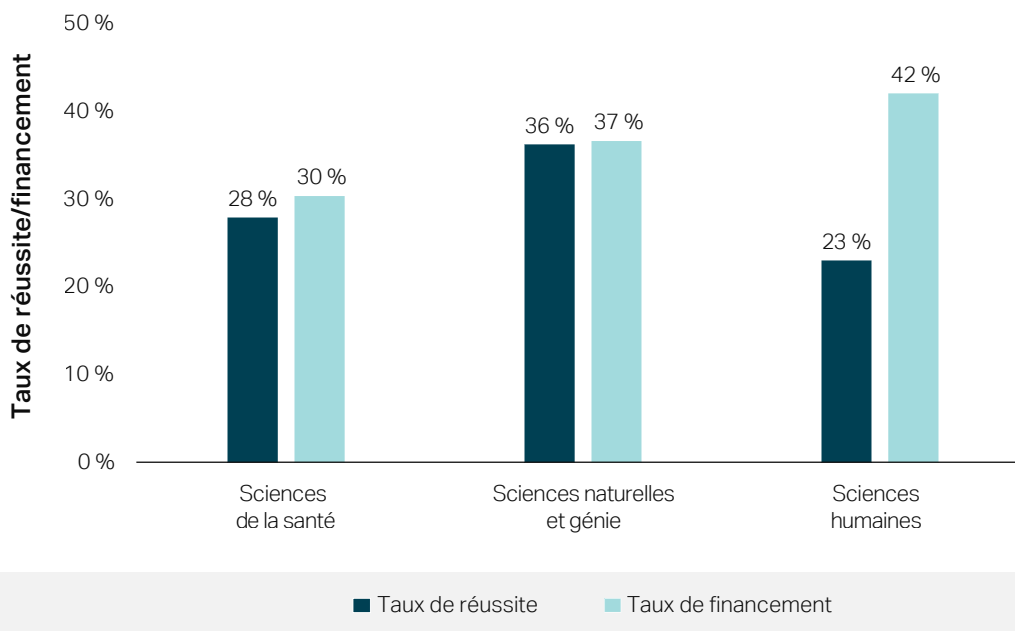
Les disciplines de recherche désignent ce dans quoi l'on mène des activités de recherche, à savoir les sciences naturelles et le génie, les sciences de la santé, les sciences humaines.

La plus grande partie du financement alloué dans le cadre du concours 2020 du Fonds d'innovation a été consentie aux disciplines des sciences naturelles et du génie (72 pour cent), puis à ceux des sciences de la santé (24 pour cent) et des sciences humaines (4 pour cent) (figure 12). Bien que le taux de réussite en sciences humaines soit plus faible (23 pour cent) que dans les autres disciplines (28 pour cent en sciences de la santé et 36 pour cent en sciences naturelles et en génie), le taux de financement y est plus élevé (42 pour cent) que dans les autres disciplines (30 pour cent en sciences de la santé et 37 pour cent en sciences naturelles et en génie) (figure 13).

**Figure 12 : Montant alloué par discipline de recherche dans le cadre du concours 2020 du Fonds d'innovation**



**Figure 13 : Taux de réussite et de financement par discipline de recherche dans le cadre du concours 2020 du Fonds d'innovation**



---

## Optimiser le Fonds des leaders John-R.-Evans pour y intégrer les principes de l'EDI

L'un de nos programmes phares, le Fonds des leaders John-R.-Evans, est conçu pour aider les établissements à recruter et à maintenir en poste des chercheurs et chercheuses émérites, y compris des personnes en début de carrière en recherche. Ce programme est reconnu pour faire connaître et renforcer les divers talents dont le Canada a besoin pour demeurer concurrentiel dans l'écosystème mondial de la recherche.

### Quelques-unes des mesures que nous avons prises

Pour optimiser le potentiel du Fonds des leaders John-R.-Evans à faire connaître et à renforcer les divers talents en recherche, nous avons pris les mesures suivantes :

- Collaborer avec le programme des chaires de recherche du Canada afin d'augmenter le nombre de chercheuses et chercheurs désignés dont le profil représente mieux la diversité de la population canadienne;
- Allouer grâce au Fonds des leaders John-R.-Evans, un montant supplémentaire de 175 000 dollars à chacune des nouvelles 285 chaires de recherche du Canada, pour un investissement total de 50 millions de dollars, plus un montant supplémentaire de 15 millions de dollars provenant du Fonds d'exploitation des infrastructures. Parmi les 285 nouvelles chaires de recherche du Canada, 250 sont des personnes en début de carrière (comme l'indique le fait que le programme des chaires de recherche du Canada leur réserve de nouvelles subventions de niveau 2 destinées aux personnes en début de carrière d'ici 2020-21).

### Principales conclusions

Voici les principales conclusions tirées de notre analyse des données du Fonds des leaders John-R.-Evans.

#### Caractéristiques individuelles :

- Le nombre de responsables de projets appartenant à l'un des quatre groupes sous-représentés a augmenté au cours de l'exercice financier 2020-2021 en comparaison avec l'exercice financier 2019-2020;
- Le profil de la diversité des responsables de projets dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans correspond au profil de 2019-2020 de Statistique Canada concernant le personnel enseignant et de recherche universitaire à plein temps au Canada (tableau 1);
- Les personnes en début de carrière représentent environ 60 pour cent des responsables de projets dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans au cours de l'exercice financier 2020-2021, tant à l'étape de la soumission d'une proposition qu'à celle de l'octroi d'une contribution;
- Le pourcentage d'évaluateurs et évaluateuses ayant volontairement déclaré appartenir à un groupe sous-représenté est demeuré constant au cours des quatre dernières années.

#### Caractéristiques propres aux établissements et aux projets de recherche :

- Les membres de l'U15 et leurs hôpitaux affiliés ont obtenu 76 pour cent de l'enveloppe de financement, alors que les établissements de petite ou de moyenne envergure se sont partagé la somme restante à parts égales;
- Les membres de l'U15 et leurs hôpitaux affiliés ont obtenu des taux de réussite et de financement légèrement supérieurs à ceux des établissements de petite ou de moyenne envergure;

- La plus grande partie du financement du Fonds des leaders John-R.-Evans a été consentie aux disciplines des sciences naturelles et du génie (61 pour cent), puis à ceux des sciences de la santé (30 pour cent) et des sciences humaines (9 pour cent). Les taux de réussite et de financement sont, respectivement, légèrement inférieurs en sciences humaines (74 et 75 pour cent) par rapport aux sciences de la santé (78 et 81 pour cent) et aux sciences naturelles et au génie (82 et 80 pour cent).

## Propositions et contributions

Afin de bien situer le contexte dans lequel nous avons mené cette analyse, il faut savoir que nous nous sommes penchés sur le nombre de propositions soumises et de contributions versées au titre du Fonds des leaders John-R.-Evans au cours des trois exercices financiers : 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021 (tableau 2).

**Tableau 2 : Nombre de propositions soumises et de contributions versées dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans**

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	Total
Propositions	458	674	466	1598
Contribution	360	528	386	1274

## Groupes sous-représentés

La figure 14 illustre le pourcentage de responsables de projets dans les propositions soumises dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans appartenant à chaque groupe sous-représenté, depuis l'exercice financier 2017-2018.

### Femmes

Notre analyse des données relatives au genre en ce qui concerne les responsables de projets dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans indique que, au cours de l'exercice financier 2020-2021, 41 pour cent sont des femmes et trois pour cent ont préféré ne pas répondre. Depuis l'exercice financier 2019-2020, le pourcentage de femmes parmi les responsables de projets dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans correspond au dernier ratio hommes-femmes de Statistique Canada concernant le personnel enseignant universitaire à plein temps (39 pour cent, tableau 1).

### Personnes en situation de handicap

En 2019, selon les données de Statistique Canada, 6,7 pour cent du corps professoral universitaire, des instructeurs et instructrices, du personnel enseignant ou de recherche canadiens ont déclaré être en situation de désavantage en matière d'emploi en raison d'un handicap (tableau 1). Au cours de l'exercice financier 2020-2021, parmi les responsables de projets dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans, 2,6 pour cent se considéraient désavantagés en matière d'emploi en raison d'un handicap. Bien que le pourcentage soit inférieur à celui de Statistique Canada, la proportion de responsables de projets dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans déclarant être en situation de handicap a augmenté au cours de l'exercice financier 2020-2021 en comparaison aux années précédentes.

### Peuples autochtones

En 2019, selon les données de Statistique Canada, deux pour cent du corps professoral universitaire, des instructeurs et instructrices, du personnel enseignant ou de recherche canadiens ont déclaré être Autochtones (tableau 1). Au cours de l'exercice financier 2020-2021, parmi les responsables

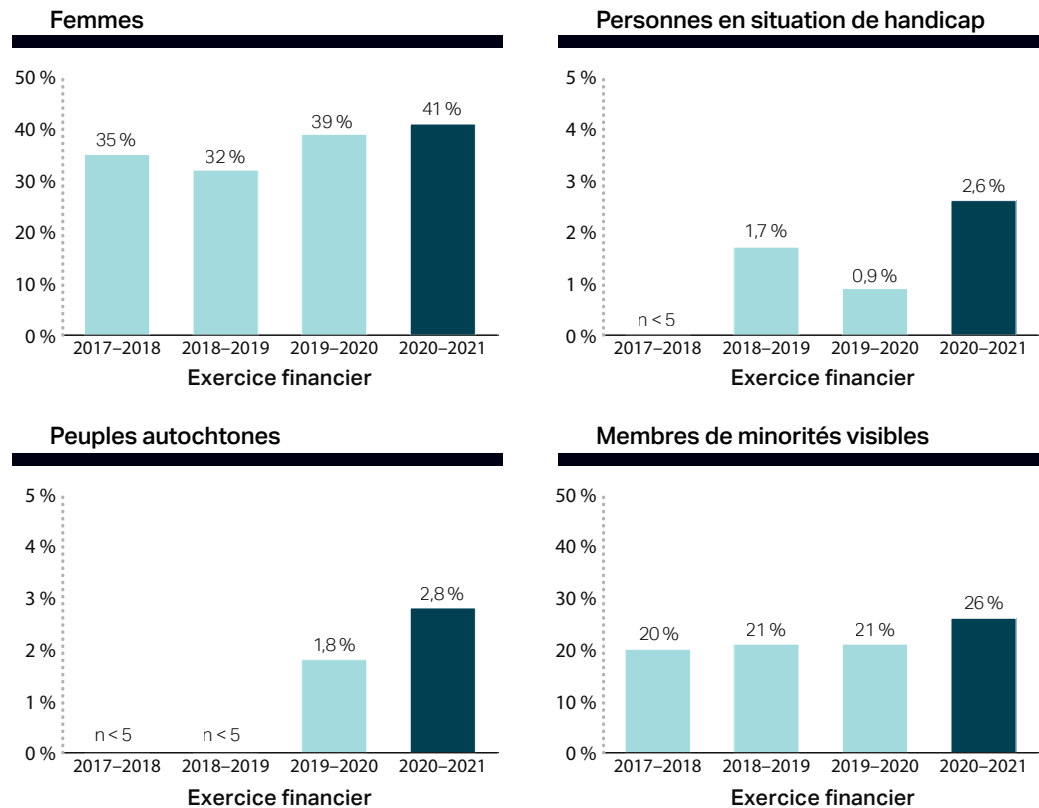


de projets dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans, 2,8 pour cent ont déclaré être Autochtones, ce qui est un chiffre semblable à celui susmentionné, tandis que trois pour cent ont préféré ne pas répondre. Le pourcentage de responsables de projets dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans ayant déclaré être Autochtone au cours de l'exercice financier 2019-2020 (1,8 pour cent) correspondait également aux chiffres présentés par Statistique Canada.

### Membres de minorités visibles

En 2019, selon les données de Statistique Canada, 19 pour cent du corps professoral universitaire, des instructeurs et instructrices, du personnel enseignant ou de recherche canadiens ont déclaré appartenir à une minorité visible (tableau 1). Au cours de l'exercice financier 2020-2021, parmi les responsables de projets dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans, 26 pour cent ont déclaré appartenir à une minorité visible, tandis que cinq pour cent ont préféré ne pas répondre. Après trois années de concordance constante avec les résultats de l'Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire réalisée par Statistique Canada, ce pourcentage a augmenté de façon marquée en 2020-2021.

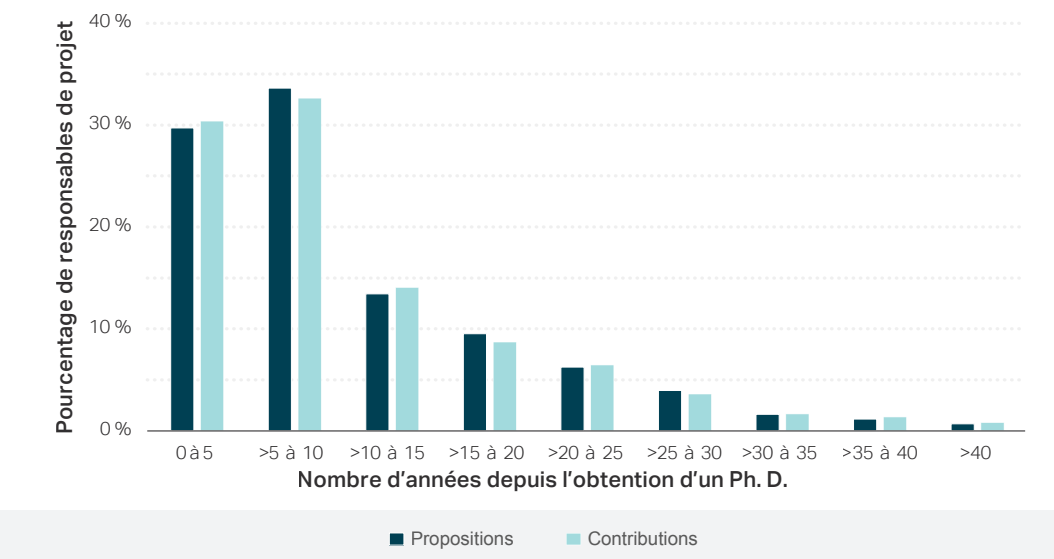
**Figure 14 : Responsables de projets ayant volontairement déclaré appartenir à un groupe sous-représenté dans les propositions soumises dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans**



## Étape de carrière

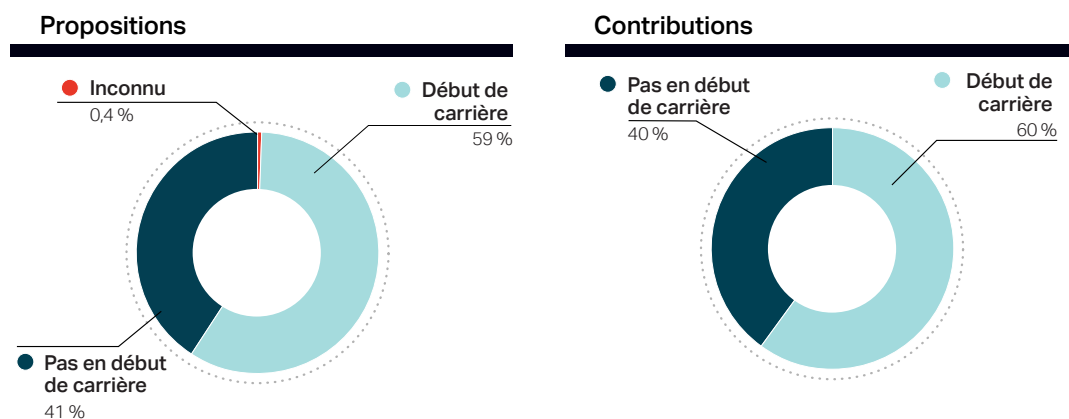
Le Fonds des leaders John-R.-Evans joue un rôle important dans le recrutement et le maintien en poste des personnes en début de carrière. La figure 15 présente des données sur l'étape de carrière des responsables de projets dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans au cours de l'exercice financier 2020-2021. L'étape de carrière se définit par le nombre d'années écoulées depuis l'obtention d'un premier doctorat. La plupart des responsables de projets (tant à l'étape de la soumission des propositions qu'à celle de l'octroi des contributions) comptaient moins de dix ans d'expérience depuis l'obtention de leurs doctorats.

**Figure 15 : Étape de carrière des responsables de projets dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans**



Les personnes en début de carrière représentaient environ 60 pour cent des responsables de projets dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans au cours de l'exercice financier 2020-2021, tant à l'étape de la soumission des propositions qu'à celle de l'octroi des contributions (figure 16). Dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans, ce résultat est non seulement conforme à la répartition par étape de carrière des responsables de projets (figure 15), mais aussi à l'objectif stratégique du programme qui consiste à aider les établissements à recruter et à maintenir en poste le personnel de recherche émérite, d'aujourd'hui et de demain.

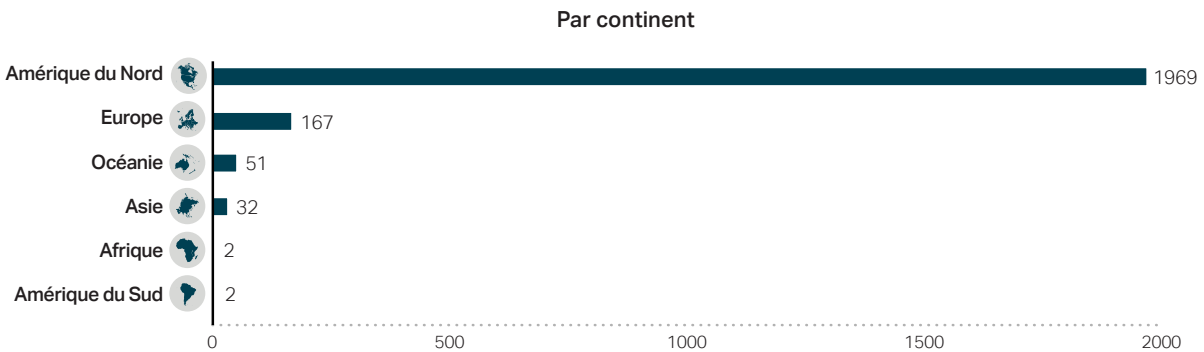
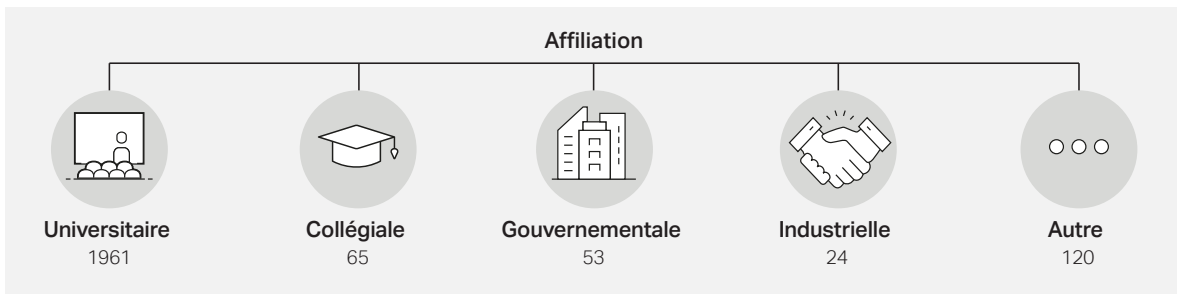
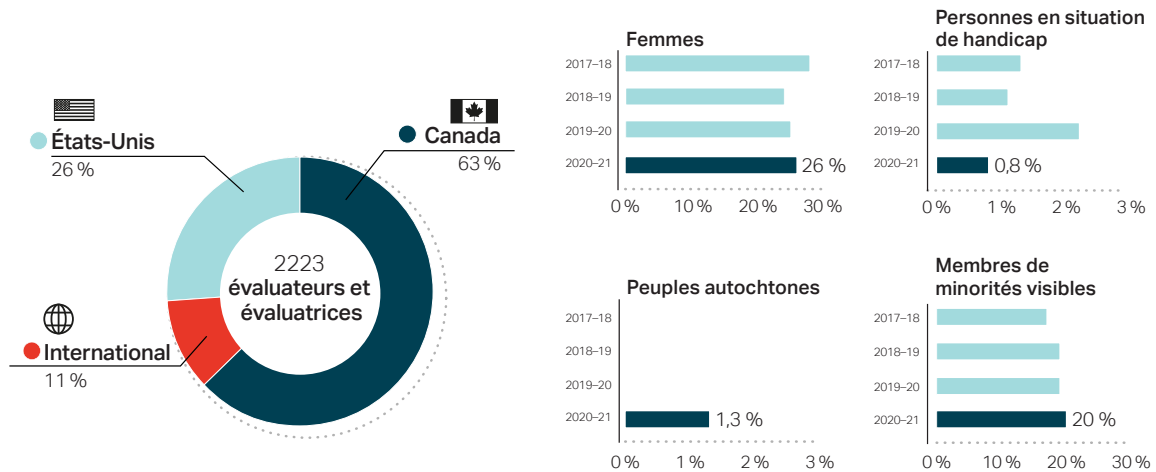
**Figure 16 : Personnes en début de carrière désignées responsables de projets dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans**



## Processus d'évaluation

Au cours des quatre derniers exercices financiers (2017-2018 à 2020-2021), le pourcentage d'évaluateurs et évaluatrices dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans ayant déclaré s'identifier aux groupes des femmes, des peuples autochtones, des personnes en situation de handicap ou des membres de minorités visibles est demeuré constant (figure 17). En outre, la grande partie des membres de ces comités était affiliée à une université canadienne. Toutefois, les données montrent également que diverses régions géographiques et divers secteurs d'affiliation sont représentés.

**Figure 17 : Données démographiques concernant les membres des comités d'évaluation dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans**



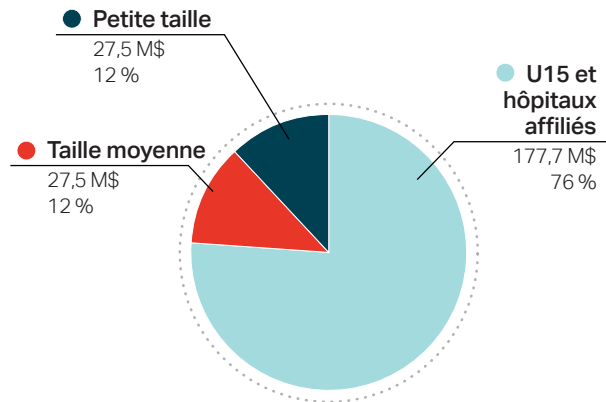
## Répartition des contributions

Dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans et au cours des exercices financiers 2018-2019 à 2020-2021, notre conseil d'administration a approuvé une enveloppe de 232,6 millions de dollars répartie en 1274 projets venant de 68 établissements postsecondaires, ce qui s'est traduit par des taux de réussite et des taux de financement de 80 pour cent chacun.

### Taille de l'établissement administratif

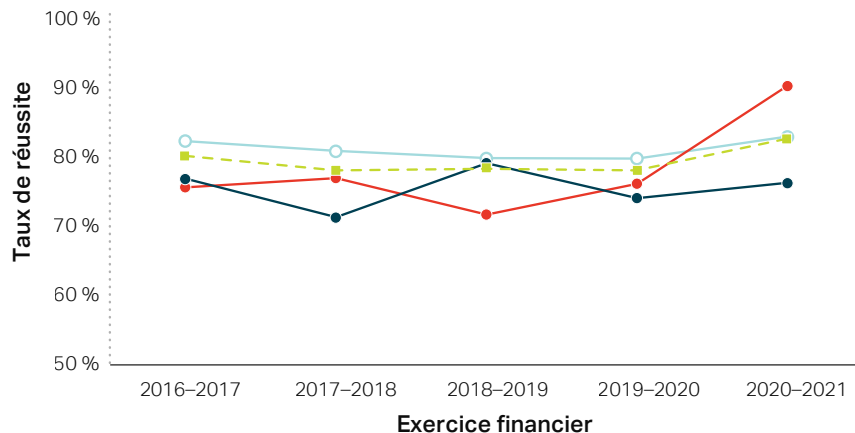
La figure 18 indique le montant du financement que nous avons octroyé dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans aux établissements administratifs de petite ou de moyenne envergure ainsi qu'aux membres de l'U15 et à leurs hôpitaux affiliés au cours des trois derniers exercices financiers (2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021). Les membres de l'U15 et leurs hôpitaux affiliés ont reçu 76 pour cent du financement, tandis que les établissements de petite ou de moyenne envergure ont chacun reçu 12 pour cent.

**Figure 18 : Montant alloué selon la taille de l'établissement administratif dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans**



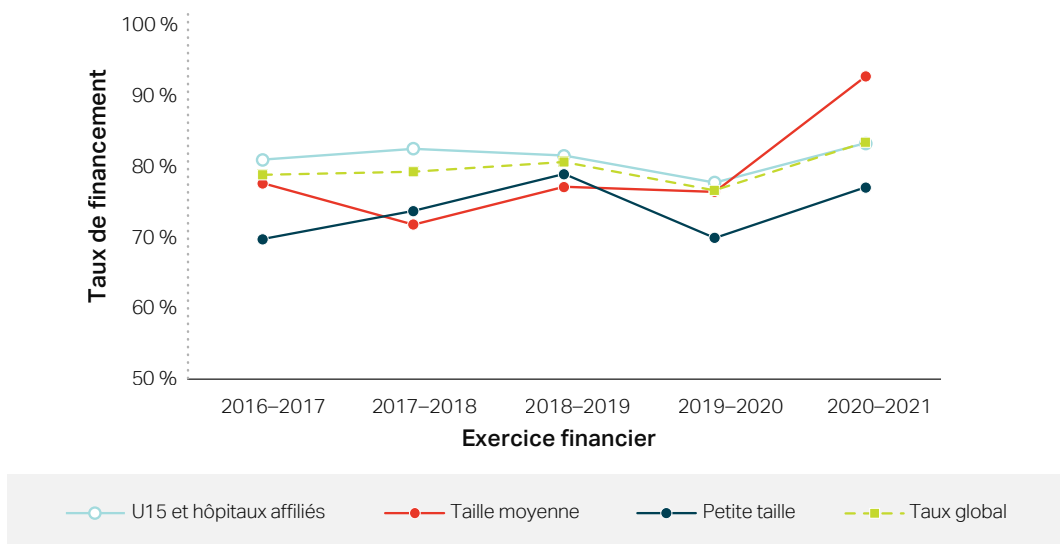
Les figures 19 et 20 présentent un aperçu historique, selon la taille de l'établissement administratif, des taux de réussite et des taux de financement dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans. Les figures illustrent des taux de réussite et de financement légèrement supérieurs pour les membres de l'U15 et leurs hôpitaux affiliés, et des taux de réussite et de financement légèrement inférieurs pour les établissements de petite ou de moyenne envergure (sauf au cours de l'exercice financier 2020-2021).

**Figure 19 : Taux de réussite selon la taille de l'établissement administratif dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans**



—○— U15 et hôpitaux affiliés    —●— Taille moyenne    —●— Petite taille    - - - Taux global

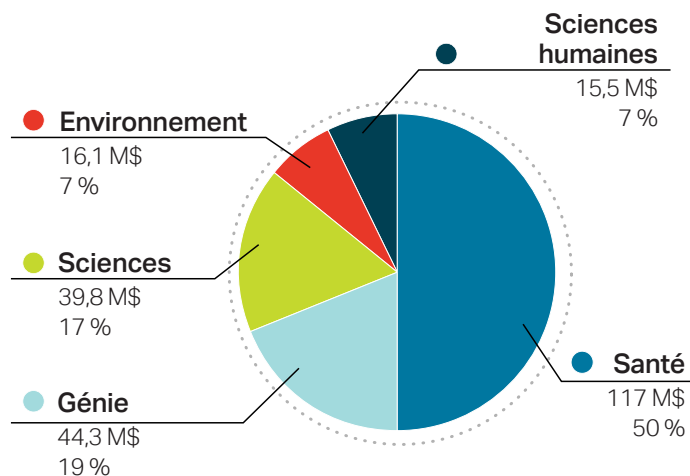
**Figure 20 :** Taux de financement selon la taille de l'établissement administratif dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans



**Domaines d'application et disciplines de recherche**

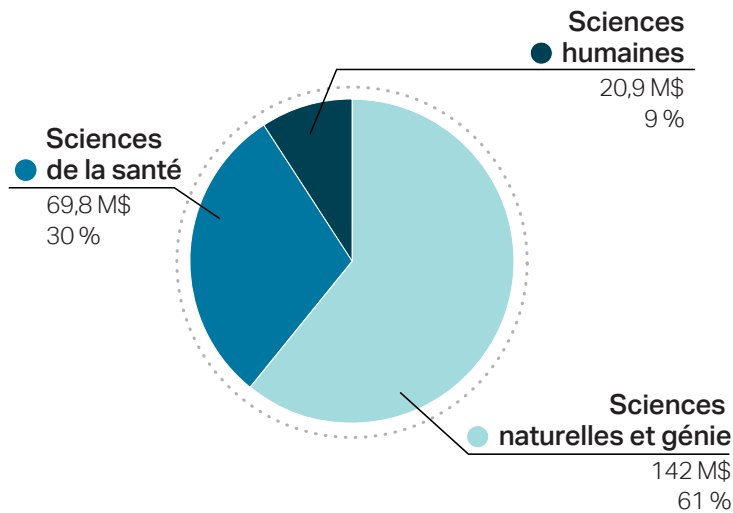
Au cours des trois derniers exercices financiers (2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021), la moitié du financement alloué dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans a été consentie à la santé, puis au génie (19 pour cent), aux sciences (17 pour cent), à l'environnement (7 pour cent) et aux sciences humaines (7 pour cent) (figure 21).

**Figure 21 :** Montant alloué par domaine d'application dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans

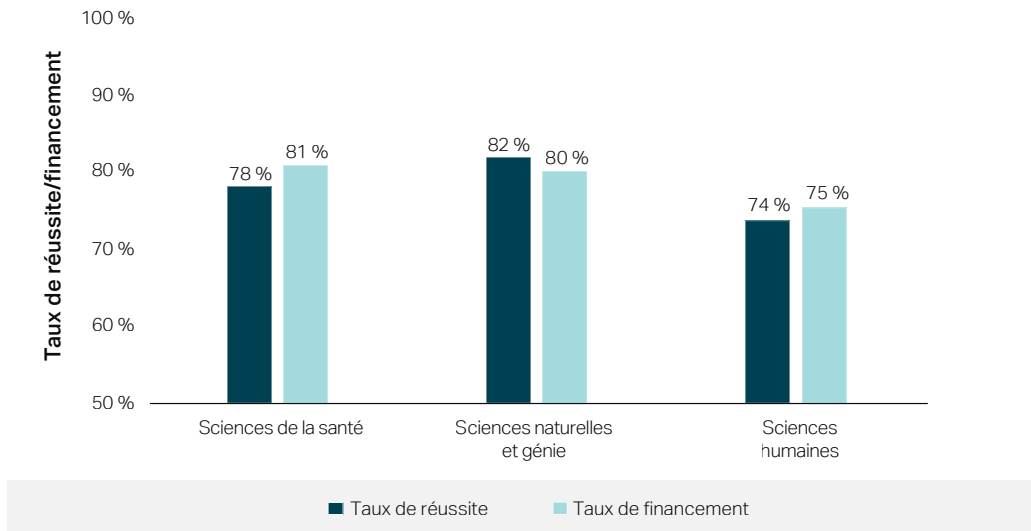


Au cours des trois derniers exercices financiers (2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021), la plus grande partie du financement alloué dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans a été consentie aux disciplines des sciences naturelles et du génie (61 pour cent), puis à ceux des sciences de la santé (30 pour cent) et des sciences humaines (9 pour cent) (figure 22). Le taux de réussite a également été supérieur dans les disciplines des sciences naturelles et du génie (82 pour cent), en comparaison aux sciences de la santé (78 pour cent) et aux sciences humaines (74 pour cent). Pour ce qui est des taux de financement, ils sont comparables : en sciences de la santé (81 pour cent) et en sciences naturelles et en génie (80 pour cent), bien que légèrement inférieurs en sciences humaines (75 pour cent) (figure 23).

**Figure 22 : Montant alloué par discipline de recherche dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans**



**Figure 23 : Taux de réussite et de financement par discipline de recherche dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans**



---

## **i Questionnaire d'auto-identification volontaire**

L'analyse présentée dans ce rapport est fondée sur les réponses à des questions d'auto-identification (identité de genre, peuples autochtones, personnes en situation de handicap, membres de minorités visibles et étape de carrière) recueillies entre les exercices financiers 2017-2018 et 2020-2021. Il convient de noter ce qui suit dans l'interprétation des résultats :

- Nos questions concernant les peuples autochtones et les membres de minorités visibles ne s'appliquaient qu'au personnel de recherche affilié à des établissements situés au Canada;
- Notre question portant sur les personnes en situation de handicap reposait sur une définition plus étroite du handicap que celle utilisée par les trois organismes fédéraux de financement de la recherche, dans la mesure où notre définition ne concernait que les déficiences et les aménagements en milieu de travail;
- Nous définissons les personnes en début de carrière comme du personnel de recherche qui, au moment de la demande, n'aurait pas obtenu de première nomination à un poste au sein du corps professoral ou à un autre poste lié à la recherche depuis plus de cinq ans ou qui anticiperait une nomination rapidement après que leur établissement eut obtenu une contribution;
- En 2020, nous avons commencé à recueillir des données sur les premières nominations, soit au sein du corps professoral, soit comme membre du personnel de recherche. Concernant les personnes qui avaient participé à des propositions soumises avant 2020, nous avons déterminé que l'année de leur première nomination au sein du corps professoral serait établie à cinq ans après l'obtention de leur premier doctorat.

Il convient de noter que nous avons adopté une nouvelle version du questionnaire d'auto-identification volontaire à la fin du mois de mars 2021. Nous avons collaboré avec les trois organismes fédéraux de financement de la recherche afin d'en réviser les questions. Celles-ci nourrissent les analyses sur l'équité, la diversité et l'inclusion, dans le but d'améliorer la gestion et la qualité des données, d'harmoniser les données recueillies afin d'assurer la comparabilité des rapports et d'alléger le fardeau des personnes interrogées. Cette révision s'inscrit également dans le cadre de l'exigence du programme des chaires de recherche du Canada qui consiste à élargir les données recueillies pour inclure tous les membres des groupes LGBTQ2+.