



## Énoncé de principes et de mesures pour améliorer l'égalité et la situation des femmes en recherche

### Principes

Pour assurer une diversité continue à l'échelle mondiale en matière d'excellence en recherche, tous les citoyens doivent avoir la possibilité de participer aux activités de recherche et d'innovation et de contribuer à leur succès. Les participants au Global Research Council (GRC) estiment qu'il est essentiel de favoriser l'égalité entre les sexes pour exploiter cette diversité de talents tout en reconnaissant que l'égalité et la situation des femmes en recherche est étroitement liée aux plus vastes questions d'égalité et de diversité.

L'énoncé de principes publié par le GRC en 2014 et intitulé *Statement of Principles and Actions for Shaping the Future: Supporting the Next Generation of Researchers* contient le principe suivant : *attirer et maintenir en poste les meilleurs talents en tenant compte de leur diversité*. Il contient aussi la mesure suivante : *les participants au GRC devraient promouvoir l'égalité des chances en recherche et élaborer des mécanismes qui incitent toutes les personnes, peu importe leurs antécédents, à entreprendre une carrière universitaire et scientifique et à contribuer à l'excellence en recherche*.

Dans les pays des participants au GRC, il y a de plus en plus d'attentes ou d'exigences liées à l'égalité et à la diversité. Les politiques nationales visent souvent à donner un accès juste et libre à tous les groupes sociaux. Dans le milieu de la recherche, ce concept peut se traduire par la capacité d'attirer et de garder les meilleurs talents en recherche.

Pour améliorer l'égalité et la situation des femmes en recherche et en retour changer et améliorer les systèmes, il faut tenir compte de deux aspects :

1. la participation et la promotion des femmes à la main-d'œuvre du secteur de la recherche, ce qui comprend la prédominance de longue date de certaines caractéristiques démographiques dans la culture universitaire et les obstacles historiques à la participation des femmes à certains domaines et disciplines de recherche;
2. l'intégration de la dimension de genre au plan de recherche et à l'analyse des résultats de recherche.

Les participants au GRC ont la possibilité d'exercer un leadership dans leur pays et leurs domaines de compétence, ainsi que dans le plus vaste contexte stratégique et culturel. Ils devraient s'attendre à de meilleures politiques et pratiques en matière d'égalité et de diversité visant les activités de recherche qu'ils appuient et devraient favoriser l'élaboration de telles pratiques. Par leur engagement commun à l'égard de l'excellence en recherche et de la gestion efficace des fonds publics, ils ont la responsabilité commune de favoriser et d'appuyer la recherche qui a les retombées universitaires, économiques et sociales les plus importantes. Ils pourront le faire en mobilisant les meilleurs talents disponibles.

Ces principes et mesures représentent les points de vue des participants à l'assemblée annuelle du GRC de 2016 sur la façon de stimuler, grâce à l'élaboration et à l'échange de politiques et de pratiques, la création d'un milieu de recherche qui améliore l'égalité et la situation des femmes en recherche. Le présent document évoluera au fil du temps en fonction des circonstances.

## **Mesures**

Les mesures suivantes représentent des suggestions d'activités. Les participants au GRC peuvent mettre en œuvre celles qui sont les plus pertinentes et bénéfiques pour leur organisation et leur système national de recherche. En outre, leur mise en œuvre peut dépendre non seulement de leurs politiques et pratiques actuelles, mais aussi de considérations nationales.

Les participants au GRC peuvent prendre les mesures suivantes pour améliorer l'égalité et la situation des femmes.

1. **Entreprendre des discussions nationales sur les cadres stratégiques concernant l'égalité, la diversité et la situation des femmes afin d'assurer une prise de conscience sur ces questions.** De nombreuses organisations ont mis en place des politiques claires qui sont accessibles au public, mais cette accessibilité varie considérablement. Les cadres stratégiques fournissent un contexte pour collecter des données et les comparer à l'échelle nationale et internationale. Ils apportent une contribution importante à l'évaluation de la mise en œuvre des politiques<sup>1</sup>.
2. **Collecter et diffuser des données (en fonction de paramètres uniformes) pour faire des analyses comparatives, peut-être sous les auspices du GRC<sup>2</sup>.** La disponibilité de données désagrégées sur la participation de divers groupes à la recherche (par exemple, selon le genre, l'âge, la discipline) faciliterait l'analyse comparative et permettrait de mieux comprendre les besoins des divers systèmes de recherche. Actuellement, il manque souvent de données suffisamment désagrégées.
3. **Intégrer l'évaluation de la progression vers l'atteinte des buts d'égalité axés sur le genre.** Les participants au GRC et la plus vaste communauté de la recherche peuvent communiquer leurs progrès à l'aide de données et de preuves qualitatives et quantitatives (par exemple, le pourcentage de femmes qui jouent le rôle de chercheur principal à différentes étapes de leur carrière). Les mécanismes de suivi peuvent permettre de mieux comprendre les retombées de certaines interventions.
4. **Ne plus mettre l'accent sur le « dossier » du chercheur, mais plutôt sur la « possibilité en recherche ».** L'approche traditionnelle axée sur le dossier peut pénaliser les chercheurs qui ont interrompu leur carrière – souvent pour prendre soin de quelqu'un. En mettant l'accent sur la « possibilité en recherche » plutôt que sur le « dossier », on s'assure que les longues interruptions, dues par exemple à un congé parental ou à un travail à temps partiel, n'ont pas d'effets défavorables sur l'avancement professionnel. Dans ce contexte, le principe de la « possibilité en recherche » tient compte de la correspondance entre la productivité et la contribution d'un chercheur tout au long de sa carrière et les possibilités qui lui ont été offertes.

---

<sup>1</sup> Le présent énoncé devrait être lu conjointement avec le document intitulé *Survey Report on the Equality and Status of Women in Research*, qui a été commandé par les coorganisateur de l'assemblée annuelle de 2016 et qui donne des renseignements supplémentaires et des pistes de réflexion sur les politiques actuelles des participants au GRC.

<sup>2</sup> Les participants au GRC créeront un groupe de travail qui sera chargé d'examiner des mécanismes pour collecter des données pertinentes et les diffuser sur le site Web du GRC, notamment les histoires de réussite.

5. **Offrir une formation sur les politiques d'égalité et de diversité, notamment les moyens de repérer les préjugés inconscients et de les atténuer.** Toutes les personnes qui participent aux décisions de financement de la recherche, notamment celles qui gèrent les fonds de recherche et qui participent à l'évaluation par les pairs, devraient offrir de la formation pour accroître la sensibilisation aux sources des préjugés. La formation sur les préjugés inconscients est particulièrement encouragée. Il devrait y avoir une diversité suffisante parmi les membres des comités d'évaluation, et ceux-ci devraient recevoir une formation qui mène au financement des propositions de recherche les plus prometteuses.
6. **Explorer des solutions qui permettraient aux femmes de réussir en recherche et d'occuper des postes de leader dans les organes politiques et décisionnels.** Les programmes axés sur la complexité culturelle et la suppression des obstacles systématiques et institutionnels sont essentiels à la progression de l'égalité entre les sexes. Les stratégies varient, mais peuvent notamment consister à appuyer des possibilités d'encadrement ou à accroître la participation des femmes dans les organes de direction. En outre, le GRC est conscient que les inégalités entre les sexes commencent à des stades antérieurs de la vie scolaire. Par conséquent, il invite les organismes de financement de la recherche à collaborer avec d'autres intervenants pour régler ce problème.
7. **Envisager de mettre en place, le cas échéant, des programmes ciblés ou stratégiques qui ont pour but précis de favoriser l'égalité entre les sexes.** En fonction du contexte national particulier, il peut valoir la peine de mettre en place des programmes distincts pour stimuler la participation des femmes en recherche. Ces programmes devraient être mis en œuvre conjointement avec des politiques plus vastes qui font la promotion de l'égalité, et leurs retombées à long terme sur les politiques stratégiques devraient être soigneusement évaluées.
8. **Promouvoir des politiques et pratiques axées sur les obligations familiales.** Une gamme de mesures pourrait être mise en œuvre pour aider les personnes qui doivent prendre soin d'un membre de la famille. Ces mesures pourraient être intégrées aux politiques des établissements relatives au personnel ou aux modalités des subventions. Une aide adéquate pourrait par exemple être offerte dans les cas suivants :
  - congé parental (maternité et paternité);
  - retour au travail après une absence pour obligations familiales;
  - possibilités de travail à temps partiel ou de partage d'emploi;
  - accès à des services de garde;
  - facilitation de la mobilité internationale.
9. **Examiner périodiquement le présent document de principes et de mesures.** Pour favoriser la poursuite des efforts visant à améliorer, à élaborer ou à mettre en œuvre des mesures pertinentes pour créer un environnement favorable à l'égalité des femmes en recherche, l'information sur les mesures prises et les progrès réalisés sera communiquée à intervalles appropriés par l'entremise des réseaux du GRC et des mises à jour qui seront présentées aux futures réunions du GRC<sup>3</sup>.
10. **Prendre conscience des avantages de tenir compte de la dimension de genre en recherche et favoriser le développement de cette culture.**

---

<sup>3</sup> Le document intitulé *Survey Report on the Equality and Status of Women in Research*, qui a été commandé par les coorganisateur de l'assemblée annuelle de 2016, contiendra la série initiale de mesures que les membres du GRC ont prises et qui pourront être complétées à l'avenir.