

Comité de coordination de la recherche au Canada

RAPPORT D'ÉTAPE
**DE LA VISION
À L'ACTION**
2018-2023



Gouvernement
du Canada

Government
of Canada

Canada

Table des matières

Le Comité de coordination de la recherche au Canada en bref.....	3
Message des ministres.....	4
Message du président.....	5
De la vision à l'action	6
Faire preuve de leadership dans la recherche interdisciplinaire, internationale, à haut risque, à haut rendement et à intervention rapide.....	7
Positionner le Canada comme partenaire de choix dans la recherche et l'innovation mondiales.....	9
Favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion en recherche.....	9
Promouvoir l'autodétermination, le leadership et le renforcement des capacités autochtones en recherche et formation en recherche	12
Appuyer les chercheuses et chercheurs en début de carrière	14
Améliorer la formation en recherche pour une société basée sur le savoir	15
Relever le défi de la COVID-19.....	16
Un forum stratégique pour le soutien fédéral à la recherche.....	17
Annexe I – Collecte des données à déclaration volontaire à l'appui de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.....	19
Annexe II – Données sur les chercheuses et chercheurs en début de carrière, tirées des grands concours visant l'attribution de subventions pour des travaux de recherche menés à l'initiative de chercheuses et chercheurs	27

L'honorable François-Philippe Champagne, C.P., député
Ministre de l'Innovation, des Sciences et de l'Industrie

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représenté par le ministre de l'Industrie, 2023

No de cat. CR1-17F-PDF
ISSN 2563-7452

Le Comité de coordination de la recherche au Canada en bref

Le Comité de coordination de la recherche au Canada contribue à la réalisation des priorités de recherche du gouvernement fédéral et coordonne les politiques et les programmes des organismes fédéraux de financement de la recherche et de la Fondation canadienne pour l'innovation. Le Comité est un forum stratégique de haut niveau pour établir des consensus et offrir des conseils, des orientations et de la surveillance relatifs à des initiatives tournées vers l'avenir qui consolident le milieu de la recherche au Canada.

La présidence du Comité est occupée en rotation par les présidentes et présidents des organismes de financement de la recherche du Canada. Voici la composition du comité :

Alejandro Adem

Président, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada

Ted Hewitt (président, 2023)

Président, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada

Simon Kennedy

Sous-ministre, Innovation, Sciences et Développement économique Canada

Stephen Lucas

Sous-ministre, Santé Canada

Mona Nemer

Conseillère scientifique en chef du Canada

Roseann O'Reilly Runte

Présidente-directrice générale, Fondation canadienne pour l'innovation

Iain Stewart

Président, Conseil national de recherches du Canada

Michael Strong (vice-président, 2023)

Président, Instituts de recherche en santé du Canada

*Ensemble pour une recherche
équitable, connectée et novatrice*

Message des ministres

Il y a cinq ans, le gouvernement du Canada a créé le Comité de coordination de la recherche au Canada (CCRC) pour nous aider à répondre aux besoins changeants des chercheuses et chercheurs et des communautés à travers le pays. Nous envisageons un soutien fédéral à un écosystème de recherche diversifié et inclusif pour répondre aux besoins de toute la population canadienne. Nous avons envisagé le développement conjoint d'environnements de recherche culturellement sécuritaires avec les Premières Nations, les Inuit et les Métis, afin de garantir que les peuples autochtones puissent poursuivre leurs propres priorités de recherche. Nous avons imaginé des programmes pour aider les chercheuses et chercheurs de diverses disciplines, pays et générations à travailler ensemble pour relever des défis mondiaux complexes, repousser les limites de la connaissance et se mobiliser rapidement dans des situations de crise.

En travaillant ensemble, le CCRC et ses organisations membres sont rapidement passés de notre vision globale à l'action pour soutenir un milieu de la recherche équitable, connecté et innovant. Le Comité est devenu un forum stratégique qui nous aide à anticiper les changements et à réagir en conséquence.

Une communauté de recherche forte est essentielle à la santé et à la prospérité de la société canadienne. Nous continuerons à travailler avec les membres du Comité et leurs organisations, ainsi qu'avec les chercheuses et chercheurs et leurs partenaires dans tout le pays, pour faire en sorte que le Canada dispose d'un milieu de la recherche capable de répondre aux besoins de toute la société canadienne, aujourd'hui et à l'avenir.

L'honorable François-Philippe Champagne
Ministre de l'Innovation, des Sciences et de l'Industrie

L'honorable Mark Holland
Ministre de la Santé

Message du président

En tant que tout premier président du Comité et première personne à le présider à nouveau dans le cadre d'un deuxième mandat, je saisis cette occasion de réfléchir aux progrès réalisés en introduisant d'importants changements dans l'ensemble de nos organisations membres et du milieu de la recherche en à peine cinq ans. Durant cette période, et pendant toute la pandémie de COVID-19, nous avons coopéré toujours plus étroitement pour mobiliser communautés, établissements et chercheuses et chercheurs, et coordonner l'appui à un milieu de la recherche de plus en plus équitable, connecté et novateur.

Nous avons échangé avec des chercheuses et chercheurs dans le cadre de consultations nationales, de discussions ministérielles et d'un dialogue significatif avec les peuples autochtones. Nous avons mis sur pied un plan d'action exhaustif pour l'équité, la diversité et l'inclusion et des mesures en appui aux chercheuses et chercheurs en début de carrière. Conjointement avec les Premières Nations, les Inuit et les Métis, nous avons élaboré et avons amorcé la mise en œuvre du premier plan stratégique interorganismes pour renforcer la capacité en recherche autochtone. Nous nous sommes rapidement mobilisés pour appuyer la réponse du Canada en matière de recherche à la pandémie de COVID-19, nous avons proposé un calendrier intégré d'occasions de financement, et nous développons une nouvelle stratégie de formation en recherche pour une société basée sur le savoir. Nous avons également consolidé et élargi la collaboration de haut niveau avec des organismes étrangers de financement de la recherche et créé un programme à portée transformatrice, le fonds Nouvelles frontières en recherche. Largement reconnu et respecté, ce programme sert de moteur à une recherche interdisciplinaire, internationale, à haut risque et à haut rendement inégalée et a fait preuve de leadership dans le financement de la recherche internationale sur la reprise postpandémique et sur l'adaptation aux changements climatiques et l'atténuation de leurs effets.

Le Comité s'est transformé en un forum stratégique où nos organisations peuvent aborder de nombreux enjeux transversaux en matière de recherche et de politiques. Bien qu'il reste beaucoup de travail à faire, les membres du Comité et nos organisations travaillent en étroite collaboration pour harmoniser les politiques et programmes et pour aborder les enjeux changeants et les priorités émergentes de l'écosystème de recherche fédéral.

Je souhaite remercier les ministres et mes collègues du Comité, des organisations membres et de tout le milieu de la recherche pour leur aide et leur collaboration indéfectibles. Je suis optimiste quant à l'avenir de la recherche au Canada : ensemble, nous continuerons notre cheminement de la vision à l'action.

Ted Hewitt

Président, Comité de coordination de la recherche au Canada (2023)

Président, Conseil de recherches en sciences humaines

De la vision à l'action

Depuis sa création à la fin de 2017, le Comité de coordination de la recherche au Canada se tourne vers la communauté et les partenaires de la recherche au pays pour façonner les politiques et programmes nécessaires à un milieu de la recherche équitable, connecté et novateur. Au printemps 2018, le Comité a organisé une consultation nationale réunissant plus de 1 500 personnes provenant de 47 universités et 4 collèges, qui [ont recommandé des mesures audacieuses](#) : le renforcement de la diversité croissante du milieu de la recherche, le soutien aux chercheuses et chercheurs en début de carrière, la reconnaissance des connaissances autochtones et l'affirmation du leadership canadien dans la recherche interdisciplinaire, internationale et innovante.

Le Comité, en collaboration avec la ministre des Sciences, s'est à nouveau tourné vers le milieu de la recherche en 2019-2020 pour une consultation ministérielle sur l'équité, la diversité et l'inclusion qui a mené à la [charte Dimensions](#) spécifiquement canadienne. Parallèlement, le Comité a entamé un dialogue avec les Premières Nations, les Inuit et les Métis en vue du codéveloppement d'un [plan stratégique](#) pour concevoir des modèles culturellement appropriés et respectueux de soutien à la recherche par et avec les peuples autochtones .

Depuis, les organismes fédéraux de financement de la recherche au Canada, en coopération avec d'autres organisations membres du Comité et grâce aux conseils de groupes de travail et d'organes consultatifs externes, ont collaboré étroitement sur tous les plans pour concevoir et harmoniser de nouvelles politiques et de nouveaux programmes mettant en œuvre les priorités du Comité :

- Faire preuve de leadership dans la recherche interdisciplinaire, internationale, à haut risque, à haut rendement et à intervention rapide;
- Positionner le Canada pour qu'il devienne un partenaire de choix dans la recherche et l'innovation mondiales;
- Favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion en recherche;
- Promouvoir l'autodétermination, le leadership et le renforcement des capacités autochtones en recherche et formation en recherche;
- Appuyer les chercheuses et chercheurs en début de carrière;
- Améliorer la formation en recherche pour une société basée sur le savoir.

Lorsque la pandémie a balayé la planète à la fin de 2019 et au début de 2020, les initiatives de recherche du Canada pour contribuer à la lutte contre la COVID-19 se sont hissées au sommet des priorités, ce qui a affecté la mise en œuvre de toutes les autres initiatives.

Dans les cinq dernières années, les avancées dans les domaines prioritaires soulignées ci-dessous reflètent la volonté des organisations membres et l'expérience du Comité comme forum stratégique, conseiller et encadrant les initiatives principales pour répondre aux besoins

changeants des chercheuses et chercheurs et du milieu de la recherche canadien dans son ensemble.

Faire preuve de leadership dans la recherche interdisciplinaire, internationale, à haut risque, à haut rendement et à intervention rapide

Un programme transformateur jouissant d'une réputation internationale

La portée de la recherche de calibre mondial est de plus en plus interdisciplinaire et internationale, grâce à la diversification des équipes de recherche qui transcendent les disciplines et les frontières pour répondre aux enjeux locaux et internationaux. En prenant en considération le paysage changeant de la recherche, le Comité a mis en place le [fonds Nouvelles frontières en recherche](#) en 2018, un mécanisme de financement pour la recherche interdisciplinaire, internationale, à haut risque et à haut rendement.

Depuis sa création, le programme a élaboré des processus d'évaluation du mérite innovants pour atteindre ses objectifs. Le programme a fait preuve de leadership dans l'application des principes de la [Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche](#) (DORA), en utilisant de courts CV narratifs des candidates et candidats et en centrant l'évaluation sur la qualité de chaque projet proposé. Le programme a aussi testé des manières de surmonter les limites de l'évaluation par les pairs traditionnelle dans le financement de la recherche interdisciplinaire à haut risque. De plus, c'était le premier programme interorganismes de soutien à la recherche menée à l'initiative des chercheuses et chercheurs qui a exigé des personnes déposant leur candidature qu'elles mobilisent des pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans leur plan et leurs pratiques de recherche. Par conséquent, le succès des chercheuses et chercheurs des quatre [groupes désignés par le gouvernement fédéral](#) (femmes, personnes en situation de handicap, Autochtones et membres des minorités visibles) dans les [concours du fonds Nouvelles frontières en recherche](#) est proportionnel à leur taux de candidature, et les chercheuses et chercheurs en début de carrière sont à la tête de presque la moitié de tous les projets financés.

Au courant des cinq dernières années, par l'intermédiaire de trois volets de financement, le Fonds a appuyé plus de 800 [projets](#) de recherche dirigés par des chercheuses et chercheurs affiliés à des établissements admissibles canadiens et incluant des cochercheuses et cochercheurs de plus de 40 pays.

Exploration à l'avant-garde

Lancé en 2018, le volet [Exploration](#) du Fonds finance la recherche interdisciplinaire à haut risque et à haut rendement. Le programme vise les projets ambitieux qui sortent des sentiers battus et reconnaît qu'un risque élevé est parfois associé au potentiel de retombées concrètes. En cinq ans, le Fonds a remis 650 subventions Exploration, y compris 128 dans le cadre du concours 2022.

Changement transformateur

Lancées en 2019, les subventions du volet [Transformation](#) sont uniques sur le plan du soutien aux projets de recherche interdisciplinaires, internationaux et de grande envergure, pouvant mener à des changements concrets et durables, dirigés par des chercheuses et chercheurs affiliés à des établissements canadiens. Le programme offre jusqu'à 4 millions de dollars annuellement pendant six ans, ce qui permet aux équipes de recherche d'avoir le temps et les ressources nécessaires pour des projets ambitieux et de grande envergure. Au [concours 2020](#), 144 millions de dollars ont été remis à sept projets, alors que 142 millions de dollars ont été remis à six projets pour le [concours 2022](#).

Leadership international pour de grands enjeux

Lorsque la pandémie de COVID-19 a frappé, le gouvernement du Canada a lancé un appel pour la recherche à intervention rapide afin d'en savoir plus sur le virus et de mettre au point des outils pour le combattre. Le fonds Nouvelles frontières en recherche a appuyé 15 de ces projets et a depuis continué d'appuyer la recherche liée à la pandémie par le biais des concours axées sur les [démarches de recherche novatrices en contexte de pandémie](#) (2021) et sur la [recherche pour la reprise post-pandémique](#) (2022).

Pour répondre aux défis mondiaux posés par les changements climatiques, le Comité a lancé par l'intermédiaire du Fonds l'[Initiative internationale conjointe de recherche 2023 sur l'adaptation aux changements climatiques et l'atténuation de leurs effets](#). Interpellant des organismes de financement du Brésil, d'Allemagne, de Norvège, d'Afrique du Sud, de la Suisse, du Royaume-Uni et des États-Unis, cette initiative permet aux équipes interdisciplinaires de trouver des solutions aux changements climatiques en collaboration avec des communautés concernées aux quatre coins de la planète.

Pour aider les chercheuses et chercheurs au Canada à se joindre à des équipes internationales qui abordent des enjeux sociétaux grâce au soutien de Horizon 2020 et Horizon Europe, les trois organismes fédéraux de financement de la recherche ont lancé, par l'entremise du Fonds, des [concours](#) en 2020 et 2022.

Calendrier intégré des occasions de financement

Pour encourager l'interdisciplinarité et l'accès à tous les programmes fédéraux pour les chercheuses et chercheurs d'universités et de collèges, les boursières postdoctorales et boursiers postdoctoraux, les étudiantes et étudiants des cycles supérieurs et les établissements, les organismes de financement de la recherche du Canada et la Fondation canadienne pour l'innovation ont proposé le [calendrier intégré des occasions de financement](#) en 2020.

Positionner le Canada comme partenaire de choix dans la recherche et l'innovation mondiales

Renforcer les relations internationales

Le Comité a permis d'élargir les réseaux de recherche internationaux de ses organisations membres. Ce faisant, il contribue à compléter leurs stratégies internationales individuelles et favorise la coopération interdisciplinaire et intersectorielle dans des domaines clés en matière de recherche et des politiques de la recherche. En 2020, le Comité a établi des objectifs communs pour la coopération internationale dans l'[énoncé des objectifs et des principes de son Cadre international](#) et a invité un groupe interdisciplinaire de chercheuses et chercheurs à suggérer des approches pour la conception de projets et programmes internationaux.

Le Comité a signé une lettre d'entente avec UK Research and Innovation (UKRI) en 2019 et, depuis 2020, a tenu des réunions avec la haute direction du Centre national de la recherche scientifique (France), de la Deutsche Forschungsgemeinschaft (Allemagne), de la National Science Foundation (États-Unis), de UKRI et de quatre organismes de financement de la recherche sud-africains : Agricultural Research Council, Human Sciences Research Council, National Research Foundation et South African Medical Research Council. En collaboration avec le Fonds de recherche du Québec, le Comité a également organisé des discussions avec des membres de la haute direction d'organismes internationaux de financement de la recherche sur les politiques de publication en accès libre.

Ce type de rencontres et de collaborations favorisent l'échange d'informations stratégiques entre des organismes de financement de la recherche canadiens et leurs homologues internationaux et jettent les bases d'une coopération future dans le cadre du fonds Nouvelles frontières en recherche et d'autres initiatives d'organismes et de ministères. Elles donnent également au Canada des occasions d'assumer un leadership bilatéral et multilatéral pour des enjeux qui façonnent la recherche internationale. Les réunions internationales du Comité ont directement mené à la formation d'un comité mixte permanent Canada-France sur la science, la technologie et l'innovation, et un atelier organisé conjointement par le Comité et UKRI sur la promotion de l'équité, la diversité et l'inclusion en recherche, mobilisant plus de 100 professionnelles et professionnels des programmes et des politiques de 17 organisations canadiennes et britanniques.

Favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion en recherche

Excellence en recherche

La recherche excellente adopte des perspectives diversifiées dans la définition et le traitement des enjeux, ouvrant la porte à de nouveaux points de vue et de nouvelles possibilités pour des personnes partout dans le monde. Pour appuyer les personnes qui entreprennent la recherche dans leur quête vers l'excellence dans tous les domaines, le Comité a encouragé l'adoption de mesures pour inspirer et maintenir l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'écosystème de recherche. Le [Plan d'action des trois organismes pour l'équité, la diversité et l'inclusion](#),

approuvé par le Comité en 2018, jette les bases de ces initiatives, dressant de grandes lignes pour accroître l'accès équitable au financement de la recherche et soutenir une communauté de recherche plus inclusive et diversifiée.

Accès équitable au financement

Les trois organismes fédéraux de financement de la recherche du Canada ont commencé à recueillir des renseignements autodéclarés en 2018 pour appuyer leurs décisions sur des données probantes sur l'accès au financement de leurs programmes. Révisé en 2020, le [formulaire de déclaration volontaire](#) interorganismes recueille des données volontaires auprès de toutes les personnes candidates aux programmes des organismes. Les données désagrégées sont accessibles publiquement sur les tableaux de bord interactifs du [Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie](#) et du [Conseil de recherches en sciences humaines](#), dans les analyses en ligne de certains concours des [Instituts de recherche en santé du Canada](#) et dans l'[examen](#) du concours du Fonds d'innovation de 2020 de la Fondation canadienne pour l'innovation.

Depuis 2018, les trois organismes fédéraux de financement de la recherche et la Fondation canadienne pour l'innovation ont pris des mesures alignées avec les objectifs du Comité pour repérer et atténuer les barrières systémiques à l'accès équitable au financement. Les organismes ont adopté un plan de formation commun sur l'équité, la diversité et l'inclusion comprenant une formation obligatoire sur l'analyse comparative entre les sexes plus pour le personnel et sur les préjugés dans l'évaluation par les pairs pour les membres des comités.

Le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie a rédigé un guide sur les considérations d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche, et les Instituts de recherche en santé du Canada ont pris des mesures pour les intégrer systématiquement dans leurs occasions de financement. Les Instituts de recherche en santé du Canada, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie et le Conseil national de recherches du Canada ont appuyé la [conférence EN-STIMM 2023](#) du Réseau canadien des scientifiques noirs. Les Instituts de recherche en santé du Canada ont mis en place le Comité consultatif externe contre le racisme, alors que le Conseil de recherches en sciences humaines a lancé son Comité consultatif externe de lutte contre le racisme à l'endroit des personnes noires dans les programmes de recherche et de formation en recherche.

Conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, les trois organismes ont publié des plans d'accessibilité comme premier pas vers le repérage et l'élimination des barrières systémiques qui empêchent les personnes en situation de handicap de participer pleinement au système de financement de la recherche. La Fondation canadienne pour l'innovation a fixé un nouveau critère d'équité, de diversité et d'inclusion dans son concours du Fonds d'innovation de 2023 axé sur la prise en compte par une équipe de recherche des aspects suivants : les barrières systémiques propres au domaine, des principes d'équité et de diversité dans la composition de l'équipe et des manières de rendre l'environnement de recherche collaboratif et inclusif.

Un milieu de la recherche diversifié et inclusif

Le Comité a également incité les organismes fédéraux de financement de la recherche du Canada et les autres organisations membres du Comité à travailler de concert avec les établissements d'enseignement postsecondaire pour encourager et appuyer l'équité, la diversité et l'inclusion dans le milieu de la recherche. Voici les initiatives lancées :

Dimensions

En 2018-2019, les organismes fédéraux de financement de la recherche du Canada, par deux rondes de consultations nationales, ont collaboré avec des établissements canadiens et la ministre des Sciences pour mettre au point la [charte Dimensions](#). À ce jour, 142 établissements ont souscrit à la charte, s'engageant à intégrer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion à leurs organisations pour renforcer la qualité, la pertinence et la portée de leur recherche.

Le [programme pilote Dimensions](#) s'ajoute à la charte en reconnaissant les progrès faits par les établissements dans la poursuite d'objectifs exhaustifs d'équité, de diversité et d'inclusion qui répondent systématiquement aux enjeux repérés grâce à des consultations menées auprès de leurs communautés, à la collecte de données qualitatives et quantitatives et à des analyses. Il comporte quatre étapes de reconnaissance, examinées par l'entremise d'un processus solide d'évaluation par les pairs. Les [premiers établissements reconnus](#) ont été annoncés en avril 2023.

La conception du programme Dimensions s'est faite en étroite collaboration avec [17 établissements d'enseignement postsecondaire](#) pendant trois ans. Ensemble, les organismes et les établissements ont également rédigé un guide pour aider les établissements à mener des auto-évaluations critiques, à mettre en place des mesures correctives et à se soumettre au programme pour évaluation. Par ce processus, le groupe a créé une communauté de pratique dotée d'une expertise singulière pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'écosystème de recherche postsecondaire.

Subventions de renforcement de la capacité des établissements

Pour aider les petits établissements d'enseignement postsecondaire à mettre en œuvre des initiatives d'équité, de diversité et d'inclusion basées sur des données probantes et sur la participation significative des groupes concernés, les organismes ont lancé un programme de [subventions de renforcement de la capacité des établissements en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#) en 2019, avec un deuxième concours en 2020, représentant un investissement total de 10 millions de dollars répartis entre 27 établissements.

Programme des chaires de recherche du Canada

Le plan d'action pour l'équité, la diversité et l'inclusion comprenait la mise en œuvre de l'[Addenda de 2019](#) à l'entente de règlement en matière de droits de la personne ratifiée en 2006 pour le Programme des chaires de recherche du Canada. Ce dernier investit 311 millions de dollars chaque année pour aider les établissements canadiens à attirer et à garder 2 285 chercheuses et chercheurs d'exception. Pour ce faire, les établissements doivent établir et atteindre des cibles d'équité et mettre en œuvre des mesures pour favoriser l'équité, la

diversité et l'inclusion, la transparence et la reddition de comptes. En 2019, le Programme des chaires de recherche du Canada exigeait des établissements qu'ils fixent et atteignent de nouvelles cibles d'équité fondées sur la population et en 2020, 2022 et 2023, il a subventionné ces efforts avec des allocations de 50 000 dollars. Grâce à ces efforts, les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les personnes racisées n'ont jamais été mieux représentés parmi les titulaires de chaires depuis le début du programme il y a 23 ans.

Pour couronner ces initiatives, le Programme des chaires de recherche du Canada a lancé en 2022 le prix Robbins-Ollivier d'excellence en matière d'équité, en reconnaissance des contributions de Marjorie Griffin Cohen, Louise Forsyth, Glenis Joyce, Audrey Kobayashi, Shree Mulay, Susan Prentice, Michèle Ollivier et Wendy Robbins pour favoriser l'équité au sein du programme et de l'écosystème de recherche du Canada. Trois prix, conférés annuellement, viennent souligner le travail d'une chercheuse, d'un chercheur ou d'une équipe de recherche menant des projets audacieux potentiellement transformateurs qui remettent en question le statu quo, stimulent le changement et agissent pour faire tomber des barrières systémiques et persistantes à la participation à l'écosystème de recherche.

Chaires d'excellence en recherche du Canada/Fonds d'excellence en recherche Apogée Canada
L'équité, la diversité et l'inclusion sont aux fondements de ces programmes, qui aident tous deux les établissements d'enseignement postsecondaire canadiens à attirer des chercheuses et chercheurs internationaux reconnus et à transformer de forces clés en capacité de calibre mondial. Les établissements retenus doivent soumettre un plan d'action exhaustif en matière d'équité, de diversité et d'inclusion qui comprend des mesures de détection et d'atténuation de barrières systémiques, appuie les chercheuses et chercheurs en début de carrière et intègre la recherche menée par des Autochtones et des systèmes de connaissances autochtones à la recherche, autant que possible.

Fonds de recherche biomédicale du Canada/Fonds d'infrastructure de recherche en sciences biologiques

En augmentant la capacité nationale de production de vaccins et de traitements vitaux, ces deux programmes garantissent la préparation du Canada à de futures pandémies. Les projets subventionnés doivent montrer un leadership dans l'appui aux chercheuses et chercheurs en début de carrière et dans la promotion de l'équité, la diversité et l'inclusion dans leurs disciplines et dans l'écosystème de recherche canadien. Pour plus de renseignements et de données, veuillez consulter l'annexe de données à l'appui de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

Promouvoir l'autodétermination, le leadership et le renforcement des capacités autochtones en recherche et formation en recherche

Une stratégie de recherche et de formation en recherche collaborative

En réponse à l'appel à l'action 65 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, le gouvernement du Canada a chargé le Comité d'élaborer, en étroite collaboration avec des

partenaires autochtones, une stratégie visant à accroître la capacité des Premières Nations, des Inuit et des Métis à mener leurs propres recherches et à établir des partenariats avec l'ensemble du milieu de la recherche. Dans cette optique, le Comité a lancé une initiative interorganismes : *Renforcement des capacités en recherche autochtone*.

En 2018-2019, l'initiative a remis 116 subventions Connexion – Capacité de recherche autochtone et réconciliation, permettant aux communautés, collectivités et organisations autochtones ainsi qu'aux établissements d'enseignement postsecondaire d'organiser des rassemblements communautaires, des ateliers et des événements et de mobiliser et d'échanger des connaissances sur la recherche autochtone et la réconciliation. En collaboration avec des collectivités des Premières Nations, inuites et métisses, 14 discussions régionales ont eu lieu dans le cadre de l'initiative, suivies d'un dialogue national avec les titulaires des subventions. C'est ainsi qu'a vu le jour le document [Établir de nouvelles orientations à l'appui de la recherche et de la formation en recherche autochtone au Canada](#), un plan stratégique interorganismes visant à promouvoir des modèles d'appui pertinents et respectueux de la recherche menée par et avec les Autochtones.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie, l'initiative *Renforcement des capacités en recherche autochtone* s'appuie sur des groupes de travail interorganismes qui cherchent à réduire les barrières administratives à la recherche autochtone, à garantir un accès équitable aux occasions de financement et à favoriser les perspectives autochtones dans les processus d'évaluation par les pairs et du mérite, ainsi que dans l'éthique et tous les autres aspects de la recherche. Parallèlement, les échanges avec Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada et Justice Canada dans le cadre de l'initiative *Renforcement des capacités en recherche autochtone* permettent de mieux faire connaître l'importance de la recherche autochtone pour répondre aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation et faire appliquer la *Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*.

Étant donné l'ampleur du travail en cours et les impacts de la pandémie de COVID-19, la période pour la mise en œuvre de la stratégie a été prolongée à 2025-2026. Pour que le plan demeure ancré dans les perspectives autochtones et continue à être mis en œuvre en collaboration avec les peuples autochtones, les organismes ont également pris des mesures pour atteindre les objectifs suivants :

Un environnement culturellement sécuritaire pour la recherche autochtone

La création en 2020-2021 d'un [groupe de référence externe sur les bonnes pratiques d'évaluation par les pairs de la recherche autochtone](#), composé exclusivement de membres autochtones (Premières Nations, Inuit et Métis), était au cœur de la mise en œuvre du plan stratégique. Ce groupe étudie les modèles d'évaluation par les pairs et du mérite des organismes pour veiller à ce que les processus soient culturellement appropriés, inclusifs et pertinents pour les Premières Nations, les Inuit et les Métis, et à ce qu'ils soient porteurs d'une reconnaissance et d'un respect adéquats des systèmes de savoirs et des valeurs autochtones. Le groupe a rédigé des principes directeurs d'évaluation par les pairs pour la recherche autochtone ainsi que des recommandations pour simplifier la soumission des lettres d'appui

des communautés et organisations autochtones dans les processus de demande de subvention des organismes.

Pour compléter ces initiatives, *Renforcement des capacités en recherche autochtone* a organisé des occasions d'apprentissage pour faire connaître la stratégie ainsi que les réalités autochtones dans le milieu de la recherche.

Leadership autochtone

La création du Cercle de leadership autochtone en recherche en avril 2022 a été un autre jalon important de la mise en œuvre de la stratégie. Le Cercle de leadership, composé de membres autochtones (Premières Nations, Inuit et Métis), fournit des orientations et des conseils et repère des problèmes et des possibilités pour assurer la réussite de la mise en œuvre du plan stratégique. Il a rencontré le Comité en juillet 2022. En octobre de la même année, un premier rassemblement s'est tenu en personne avec une cérémonie et la participation de la communauté à l'University nux̣əhot'j̣ne thaaʔehots'j̣ nistameyimâkanak Blue Quills, à Saint-Paul, en Alberta.

Pour promouvoir le leadership des Premières Nations, des Inuit et des Métis en recherche, l'initiative a apporté un soutien financier à l'édition 2023 du forum National Indigenous Citizenship organisé par la First Nations University of Canada en partenariat avec la National Indigenous University Senior Leaders' Association.

Appuyer les chercheuses et chercheurs en début de carrière

Renouvellement du milieu de la recherche

Conscient que les chercheuses et chercheurs en début de carrière jouent un rôle essentiel dans le renouvellement et la diversification du milieu de la recherche canadienne, le Comité a demandé aux organismes fédéraux de financement de la recherche et à la Fondation canadienne pour l'innovation de leur offrir du soutien ciblé, car ils occupent des postes exigeants tout en jonglant avec des responsabilités personnelles et, dans les dernières années, avec les restrictions liées à la COVID-19.

En 2018-2019, les organismes ont attribué 250 nouvelles chaires de recherche du Canada de niveau 2 à des chercheuses et chercheurs émergents, avec 20 000 dollars d'indemnité de recherche supplémentaire annuelle pour les titulaires de chaires à leur premier mandat. Au même moment, les organismes ont adopté une définition pratique commune établissant qu'une chercheuse ou un chercheur en début de carrière est une personne ayant obtenu son premier poste de recherche indépendant il y a au plus cinq ans, en excluant tous les congés admissibles (congé parentaux, congé de maladie, congé pour décès ou autre).

Financement proportionnel

En 2020, les trois organismes ont commencé à octroyer du financement aux chercheuses et chercheurs en début de carrière, proportionnellement à leur représentation dans le bassin de

candidatures, par le biais de leurs programmes phares (subventions Projet des Instituts de recherche en santé du Canada; subventions à la découverte du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie; subvention Savoir et subvention de développement Savoir du Conseil de recherches en sciences humaines). En 2020-2022, les organismes ont autorisé la prise en considération des délais imposés par la pandémie lors de l'établissement du statut d'une candidate ou d'un candidat en tant que chercheuse ou chercheur en début de carrière, élargissant dans les faits l'accès aux mesures de répartition égale du financement. Dans les programmes nécessaires au lancement de leur carrière en recherche, les chercheuses et chercheurs en début de carrière ont maintenant un taux de succès comparable à celui des autres chercheuses et chercheurs.

Évaluation par les pairs et du mérite

Les organismes ont également trouvé des façons pour permettre aux chercheuses et chercheurs en début de carrière et postdoctoraux d'acquérir de l'expérience et de comprendre les processus d'évaluation par les pairs et du mérite auxquels ils participent dans le but d'obtenir du financement. Depuis 2019, le Conseil de recherches en sciences humaines recrute les membres du comité d'évaluation du mérite de façon à assurer la présence d'au moins une chercheuse ou un chercheur en début de carrière à chaque comité des subventions Savoir et des subventions de développement Savoir. Depuis 2021, le Programme des évaluateurs en formation des Instituts de recherche en santé du Canada a permis chaque année à plus de 200 chercheuses et chercheurs en début de carrière de participer aux comités d'évaluation par les pairs avec le mentorat d'une personne expérimentée. Le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie recrute des chercheuses et chercheurs en début de carrière pour assurer la participation équitable de scientifiques à plusieurs stades de leur carrière à ses comités de sélection. Les chercheuses et chercheurs en début de carrière représentent maintenant la moitié de tous les membres de comité de sélection pour les programmes de bourse du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie.

De plus, les trois organismes ont pris des mesures pour s'assurer que les chercheuses et chercheurs en début de carrière dont la première demande n'est pas retenue reçoivent une meilleure rétroaction du comité d'évaluation. Dans son plan stratégique 2023-2028, la Fondation canadienne pour l'innovation a également réitéré sa volonté d'encourager la formation, le recrutement et la rétention de nouvelles chercheuses et nouveaux chercheurs, par des programmes comme le Fonds des leaders John-R.-Evans.

Améliorer la formation en recherche pour une société basée sur le savoir

Réussite des étudiantes et étudiants

On n'a jamais eu autant besoin de personnes ayant une formation avancée en recherche. Les organisations de tous les secteurs se tournent vers de nouveaux savoirs et de nouvelles technologies pour orienter leur travail dans un environnement de plus en plus compétitif, diversifié et international. En réponse, le Comité a demandé aux organismes fédéraux de financement de la recherche du Canada d'élaborer une stratégie détaillée pour appuyer la

formation en recherche, avec des niveaux de financement appropriés, qui aidera les établissements canadiens à attirer une population diversifiée d'étudiantes et d'étudiants et de boursières postdoctorales et boursiers postdoctoraux et à les préparer à des carrières à l'intérieur ou à l'extérieur du milieu universitaire. L'élaboration de la stratégie sera guidée par un comité consultatif externe et s'axera sur cinq thèmes transversaux : l'équité, la diversité et l'inclusion; les parcours professionnels changeants; la recherche et la formation en recherche autochtones; la mobilité internationale et la mondialisation; les efforts d'harmonisation et de simplification.

Dans la dernière année, les organismes fédéraux de financement de la recherche du Canada ont lancé deux initiatives conformes à cette priorité du Comité pour mieux soutenir les personnes suivantes :

Chercheuses et chercheurs autochtones

Faisant partie de l'initiative *Renforcement des capacités en recherche autochtone*, l'[Initiative pilote de bourses et suppléments pour universitaires autochtones](#) a été lancée en 2022 à la suite de discussions avec des organisations autochtones nationales et des organes consultatifs autochtones des organismes fédéraux de financement de la recherche ainsi qu'avec des personnes autochtones des corps étudiant et professoral et des administrations universitaires de tout le pays. L'initiative offre des subventions de 17 500 dollars et des suppléments de 5 000 dollars pour soutenir les étudiantes et étudiants autochtones en sciences humaines, sciences naturelles et génie, par le biais du Programme de bourses d'études supérieures du Canada au niveau de la maîtrise.

Chercheuses et chercheurs noirs

Grâce au financement accordé en vertu du budget fédéral de 2022, les organismes augmenteront à compter de 2023-2024 le nombre et la proportion d'étudiantes et d'étudiants noirs et de chercheuses et de chercheurs postdoctoraux noirs soutenus par le truchement de programmes de bourses au baccalauréat, à la maîtrise, au doctorat, au postdoctorat et après un diplôme dans une profession de la santé.

Relever le défi de la COVID-19

La pandémie de COVID-19 a posé un défi sans précédent pour le milieu de la recherche au Canada : il fallait contribuer à la réponse scientifique mondiale, tout en faisant progresser la recherche et la formation indispensables dans les autres domaines. En réponse, le Comité est devenu un forum d'échange d'information et de conseils pour les organisations membres, les autres organismes fédéraux et des partenaires internationaux, offrant ainsi des invitations permanentes à la haute direction du Centre de recherches pour le développement international et de l'Agence de la santé publique du Canada en 2020. Le Comité a lancé des appels de propositions ciblés dans le cadre du fonds Nouvelles frontières en recherche, et les organismes de financement de la recherche ont instauré du financement coordonné, décrit plus haut, pour les boursières et les boursiers doctoraux et postdoctoraux, ainsi que pour les chercheuses et les

chercheurs en début de carrière. De plus, le Comité a joué un rôle dans les initiatives et activités suivantes :

Accélération de la prise de décision basée sur des données au gouvernement

Au début de la pandémie, le Comité a encouragé l'accélération du partage d'information entre le gouvernement fédéral et le milieu de la recherche universitaire par l'entremise de la plateforme [CanCOVID](#). L'utilisation de la plateforme par le gouvernement fédéral était gérée par le Bureau de la Conseillère scientifique en chef et financée par Innovation, Sciences et Développement économique Canada et Santé Canada.

Soutien au milieu de la recherche

Lorsque la pandémie a fermé des universités et des établissements de recherche en santé partout au pays, le Comité a été appelé à superviser l'exécution du [Fonds d'urgence pour la continuité de la recherche au Canada](#). Conformément aux priorités du Comité, le Fonds a mis en place des mesures pour réduire l'influence des préjugés inconscients et des barrières systémiques dans l'octroi de fonds, reconnaître les différentes manières dont la pandémie a affecté les gens et assurer un accès équitable à la recherche non traditionnelle. En 2020-2021, le Fonds a octroyé 416 millions de dollars pour fournir un soutien salarial temporaire à 32 000 membres du personnel de recherche non admissibles à la Subvention salariale d'urgence du Canada. Ainsi, le Fonds a contribué à la pérennité de 22 000 projets de recherche dans 126 organisations.

Les organismes fédéraux de financement de la recherche du Canada ont aussi autorisé des prolongations liées à la COVID-19 pour les subventions et les projets de recherche existants.

Un forum stratégique pour le soutien fédéral à la recherche

Dès le début, le Comité a travaillé sans relâche pour bâtir un consensus et assurer la coordination au sein de l'écosystème de recherche fédéral ainsi que pour faire progresser les priorités nationales. En mobilisant des chercheuses et chercheurs, en créant des réseaux, en formant des comités et en mettant en place des organes consultatifs, les organisations membres ont travaillé d'encore plus près, apprenant les unes des autres et de leurs milieux de recherche respectifs pour avancer vers des objectifs communs.

Depuis 2018, le Comité et ses organisations membres ont lancé des initiatives coordonnées pour renforcer le leadership canadien dans la recherche interdisciplinaire et internationale, améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'écosystème de recherche, appuyer les chercheuses et chercheurs en début de carrière et renforcer les capacités en recherche autochtone. En outre, le Comité a appuyé la réponse du gouvernement à la pandémie en matière de recherche. Il a de plus élargi les relations de ses organisations membres avec des organismes internationaux de financement de la recherche, lancé une initiative mondiale de recherche sur l'adaptation aux changements climatiques et l'atténuation de leurs effets, et élabore présentement une stratégie complète de formation en recherche pour l'économie

fondée sur le savoir. Le plan de travail 2023-2024 du Comité comprend chacune de ces priorités et ajoute de nouvelles initiatives pour renforcer les activités internationales bilatérales et multilatérales, coordonner une approche canadienne à la publication en accès libre et conseiller le gouvernement fédéral sur la sécurité de la recherche. Ce même plan exprime également les principes opérationnels de coopération, de consensus et de transparence qui ont guidé le Comité depuis le début.

Aujourd'hui, les initiatives du Comité inspirent et contribuent au renforcement d'un milieu de la recherche de plus en plus équitable, connecté et innovateur. La reconnaissance de ces initiatives et de leur impact croissant a positionné le Comité en tant que forum stratégique pour l'élaboration des politiques et des programmes de recherche coordonnés qui bénéficient à la population canadienne.

Annexe I – Collecte des données à déclaration volontaire à l'appui de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

Vous trouverez dans cette annexe un ensemble de données extrait du formulaire de déclaration volontaire rempli dans le cadre des principales occasions de financement communes des trois organismes subventionnaires (IRSC, CRSNG et CRSH) ainsi que des principales occasions de financement individuelles de ces derniers et de la FCI pour le cycle de concours 2022¹. Les tableaux et les graphiques de cet ensemble de données brossent un portrait des renseignements autodéclarés pour les quatre groupes désignés au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : femmes, Autochtones, minorités visibles² et personnes en situation de handicap³. Il est obligatoire de remplir le [formulaire de déclaration volontaire](#), mais il est possible de choisir la réponse « Je préfère ne pas répondre » pour chacune des questions.

L'ensemble de données présente un résumé des taux de candidature et d'attribution^{4,5} des principales occasions de financement individuelles et communes des organismes subventionnaires (tableaux 1a et 1b; graphiques 1a à 1d)⁶. Les taux de candidature sont distingués des taux d'attribution pour les programmes de recherche et de formation. Ces données donnent aussi un aperçu des mises en candidature et de la représentation parmi les chaires en activité au sein du Programme des chaires de recherche du Canada.

¹ Le cycle d'un concours se définit en fonction de l'exercice financier durant lequel on prévoit de verser le premier paiement pour ce concours. La demande peut avoir été reçue au cours de l'exercice précédent, ou certains titulaires peuvent recevoir leur subvention l'exercice suivant, mais toutes les données liées aux demandes et aux subventions pour un cycle de concours donné sont conservées ensemble.

² Bien que le terme « minorités visibles » soit utilisé au Canada dans des contextes juridiques et statistiques, lorsqu'il est employé dans un contexte général, il est considéré comme vieilli et peut être inexact, car il ne reflète pas toujours la composition démographique des provinces, territoires et autres régions du Canada. De plus, le mot « visible » donne à penser que le fait d'être blanc est la norme, et le mot « minorité » restreint le concept à son côté quantifiable, alors qu'en réalité le concept est plus souvent lié au fait que le pouvoir est détenu par un groupe dominant. Dans un contexte général, il est préférable d'utiliser les termes « groupe racisé » ou « groupe racialisé ».

³ Il est généralement admis que certains termes utilisés dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ne reflètent pas la terminologie actuelle, préférée ou recommandée parmi les groupes privés d'équité. Les informations présentées dans cette annexe s'alignent sur les termes de la Loi car ceux-ci continuent d'être utilisés dans le questionnaire de déclaration volontaire à partir duquel les données sont dérivées. Le Groupe de travail sur la révision de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* entreprend la révision de la Loi en vue de la moderniser. Source des notes 2 et 3 : [Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion](#).

⁴ Le taux de candidature est calculé ainsi : le nombre de demandes présentées pour un cycle de concours où la personne responsable de la demande s'identifie comme faisant partie d'un groupe sous-représenté est divisé par le nombre total de demandes présentées pour ce même cycle de concours. Le résultat est multiplié par 100 pour obtenir le pourcentage.

⁵ Le taux d'attribution s'obtient en divisant le nombre total de titulaires pour un cycle de concours donné qui ont déclaré faire partie d'un groupe sous-représenté par le nombre total de titulaires de financement pour ce même cycle de concours. Le résultat est multiplié par 100 pour obtenir le pourcentage. Par titulaires, on entend les personnes qui sont responsables de la demande et non pas les autres membres de leur équipe de recherche, le cas échéant.

⁶ Cet ensemble de données concerne la personne responsable au premier chef de la direction intellectuelle globale de la recherche, de l'activité liée à la recherche ou du partenariat. En général, les organismes subventionnaires ont plusieurs façons de désigner cette personne : « chercheure principale » ou « chercheur principal », « directrice du projet » ou « directeur du projet » ou encore « candidate principale désignée » ou « candidat principal désigné »; cette personne peut aussi avoir le statut d'étudiante ou d'étudiant ou de chercheure principale » ou « chercheur principal ayant présenté une demande pour obtenir une bourse.

Taux de candidature et d'attribution des principales occasions de financement individuelles et communes des organismes subventionnaires

Les taux de candidature et d'attribution des principales occasions de financement du cycle de concours 2022 sont présentés ci-dessous pour les quatre groupes identifiés dans le formulaire de déclaration volontaire. Les données sont tirées de ces formulaires, qui ont été remplis par la personne responsable au premier chef de la demande. Les données ont été supprimées pour les taux de demande et d'attribution lorsque le numérateur était inférieur à 10 p. 100.

La collecte de ces données est relativement récente; il faut donc faire preuve de prudence dans leur interprétation, en particulier lorsque le nombre de demandes présentées à un concours est peu élevé. Dans les années à venir, nous disposerons de plus de données, et nous pourrons alors suivre et analyser les tendances pour avoir une meilleure idée de la participation de chaque groupe aux activités de recherche au Canada et de leur capacité à obtenir des fonds.

Tableau 1a. Sommaire des taux de candidature et d'attribution des principales occasions de financement individuelles et communes des organismes subventionnaires

Programme de recherche	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Personnes de minorités visibles	
	Candidature	Attribution	Candidature	Attribution	Candidature	Attribution	Candidature	Attribution
Subventions Savoir du CRSH	49,9 %	53,1 %	1,4 %	1,6 %	6,2 %	6,4 %	26,3 %	25,1 %
Subventions de partenariat du CRSH	59,3 %	65,7 %	3,1 %	3,1 %	8,8 %	7,3 %	19,1 %	17,7 %
Subventions à la découverte du CRSNG	24,6 %	25,2 %	0,7 %	-	3,2 %	3,1 %	31,7 %	29,4 %
Subventions de partenariat du CRSNG	20,0 %	19,9 %	-	-	2,2 %	2,0 %	39,5 %	38,7 %
Fonds Nouvelles frontières en recherche*	37,6 %	40,0 %	-	-	6,5 %	8,2 %	38,5 %	37,9 %
Subventions Projet des IRSC	35,8 %	35,8 %	0,8 %	1,7 %	2,6 %	2,2 %	25,1 %	22,3 %
Fonds des leaders John R. Evans de la FCI	35,1 %	34,9 %	-	-	4,4 %	5,1 %	31,2 %	30,7 %
Programme de formation	Candidature	Attribution	Candidature	Attribution	Candidature	Attribution	Candidature	Attribution
Bourses d'études supérieures du Canada au niveau de la maîtrise*	61,5 %	63,4 %	2,1 %	2,4 %	10,8 %	10,1 %	27,8 %	27,8 %
Bourses d'études supérieures du Canada Vanier*	60,3 %	60,2 %	4,5 %	8,4 %	7,8 %	12,0 %	36,4 %	38,6 %
Bourses postdoctorales Banting*	48,3 %	56,3 %	-	-	5,7 %	-	28,3 %	-
Bourses de doctorat du CRSH	65,9 %	68,0 %	4,9 %	5,8 %	17,0 %	15,1 %	22,9 %	24,0 %
Bourses postdoctorales du CRSH	52,2 %	52,7 %	-	-	13,1 %	9,9 %	21,7 %	18,7 %
Bourses postdoctorales du CRSNG	34,5 %	40,4 %	-	-	6,9 %	-	33,8 %	32,5 %
Bourses d'études supérieures du CRSNG – doctorat	43,1 %	46,7 %	2,0 %	3,3 %	8,5 %	7,9 %	29,7 %	29,2 %
Bourses postdoctorales des IRSC	55,8 %	50,7 %	-	-	3,5 %	-	33,6 %	30,1 %
Bourses de recherche au doctorat des IRSC	67,6 %	70,6 %	2,5 %	-	5,6 %	4,5 %	36,8 %	33,2 %

* Occasions de financement interorganismes

Tableau 1b. Mises en candidature et représentation au sein du Programme des chaires de recherche du Canada

Femmes		Groupes en quête d'équité de genre***		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Personnes racisées****	
Mise en candidature*	Représentation **	Mise en candidature*	Représentation **	Mise en candidature*	Représentation **	Mise en candidature*	Représentation **	Mise en candidature*	Représentation **
49,5 %	45,1 %	1,5 %	0,7 %	6,3 %	3,9 %	7,5 %	6,3 %	34,4 %	26,1 %

* Les données comprennent les mises en candidature aux cycles 2022-1 and 2022-2.

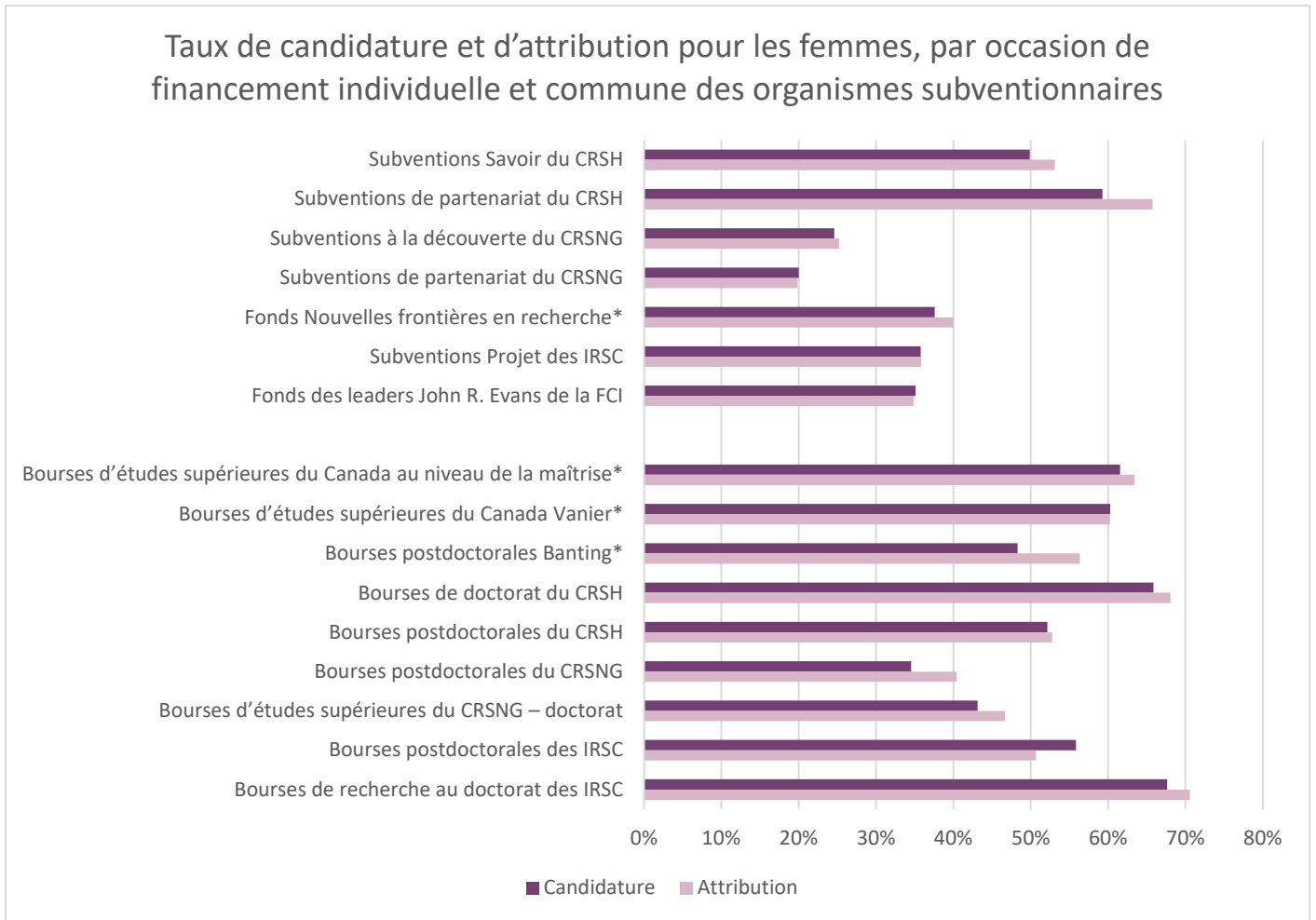
** Représentation au sein du Programme des chaires de recherche du Canada jusqu'à mars 2023.

*** Comprend les personnes qui se sont identifiées comme étant de genre fluide, non binaire, trans ou bispirituel, ainsi que les personnes qui ne se sont identifiées à aucune des options proposées dans le questionnaire de déclaration volontaire.

**** Le Programme des chaires de recherche du Canada utilise l'expression « personnes racisées » pour présenter les données sur les personnes qui se sont identifiées comme étant des membres d'une minorité visible.

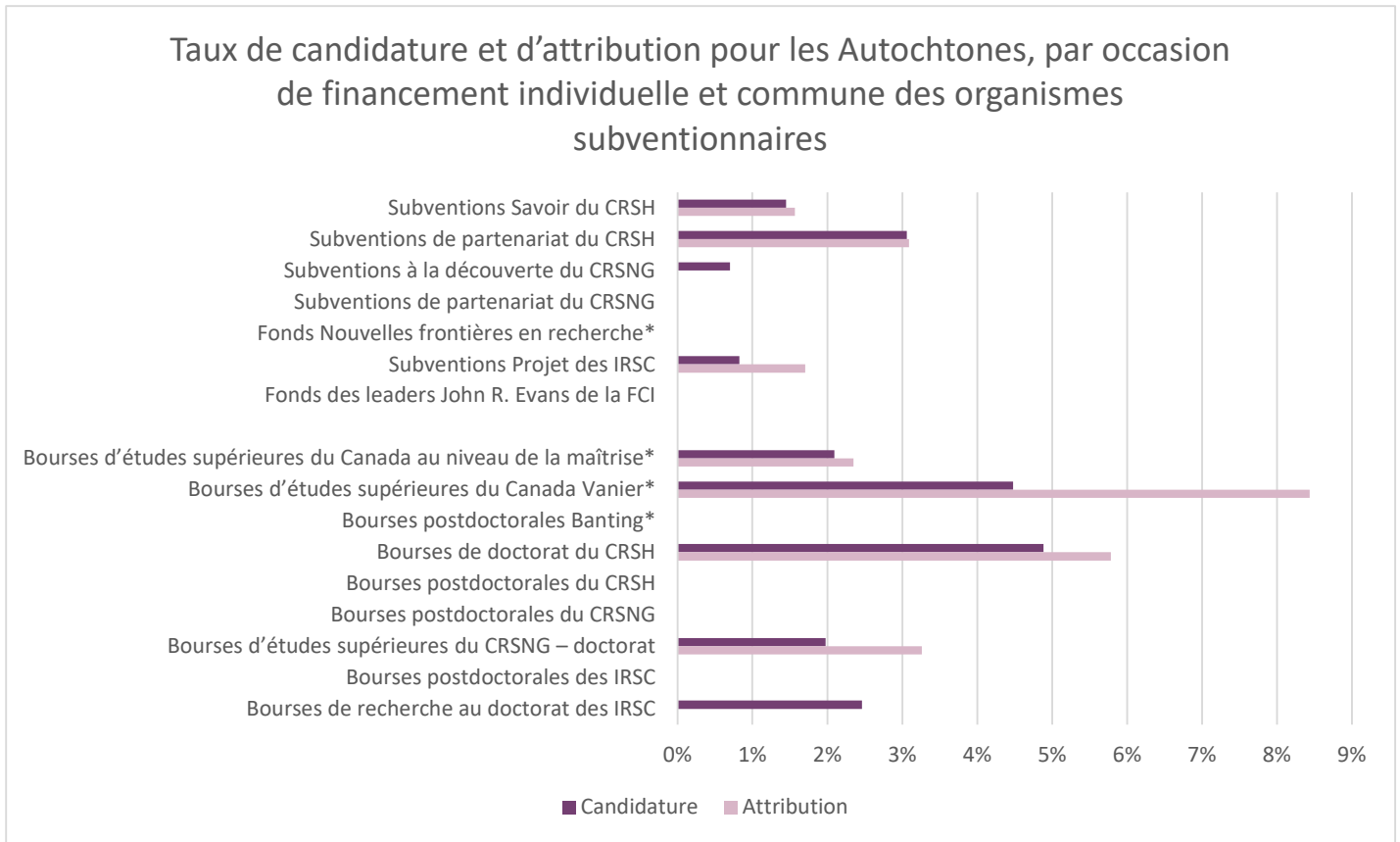
Remarque : Les graphiques 1a à 1d ci-dessous sont des représentations visuelles des données figurant dans le tableau 1a.

Graphique 1a. Taux de candidature et d'attribution pour les femmes, par occasion de financement individuelle et commune des organismes subventionnaires



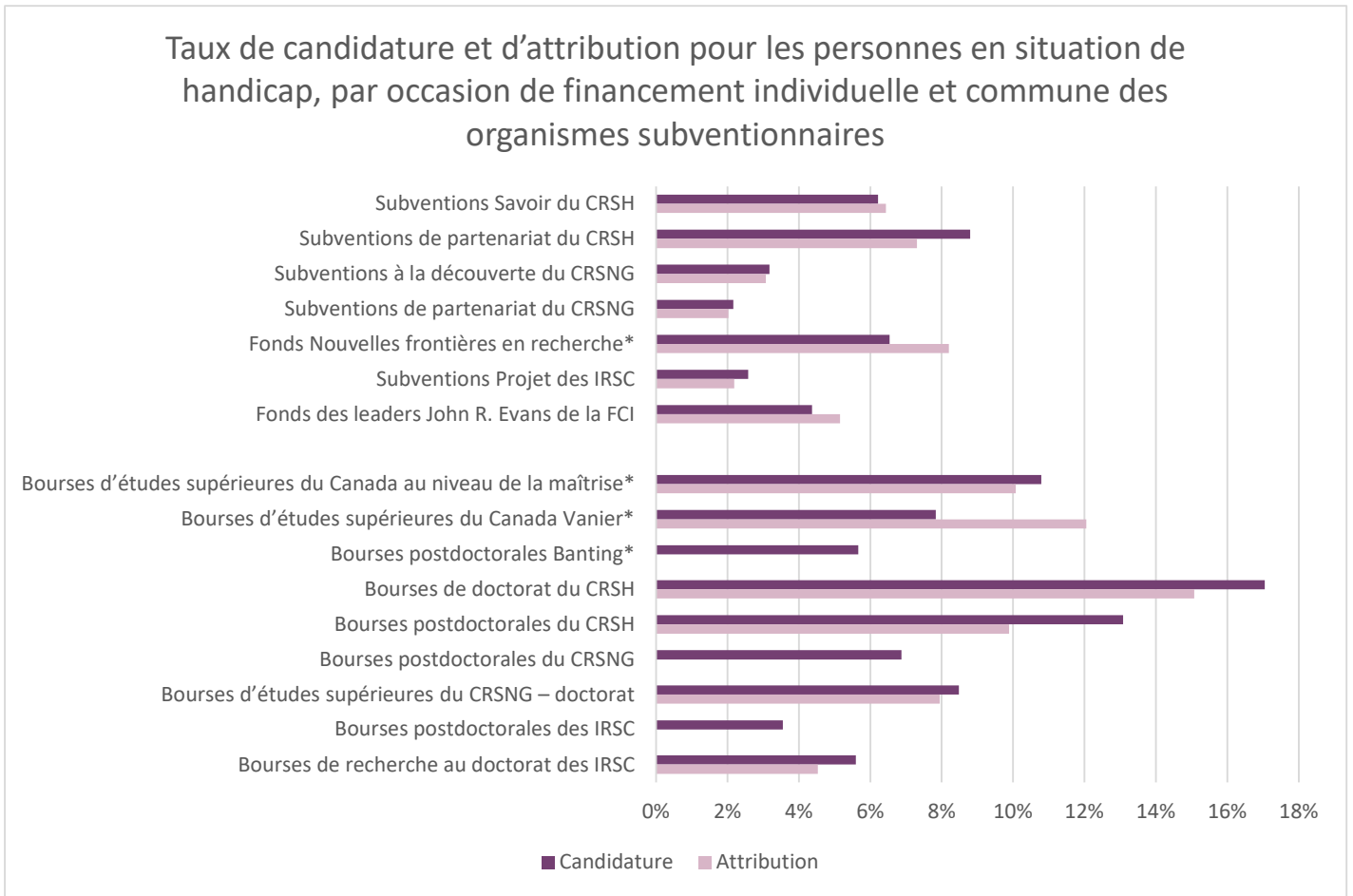
* Occasions de financement interorganismes

Graphique 1b. Taux de candidature et d'attribution pour les Autochtones, par occasion de financement individuelle et commune des organismes subventionnaires



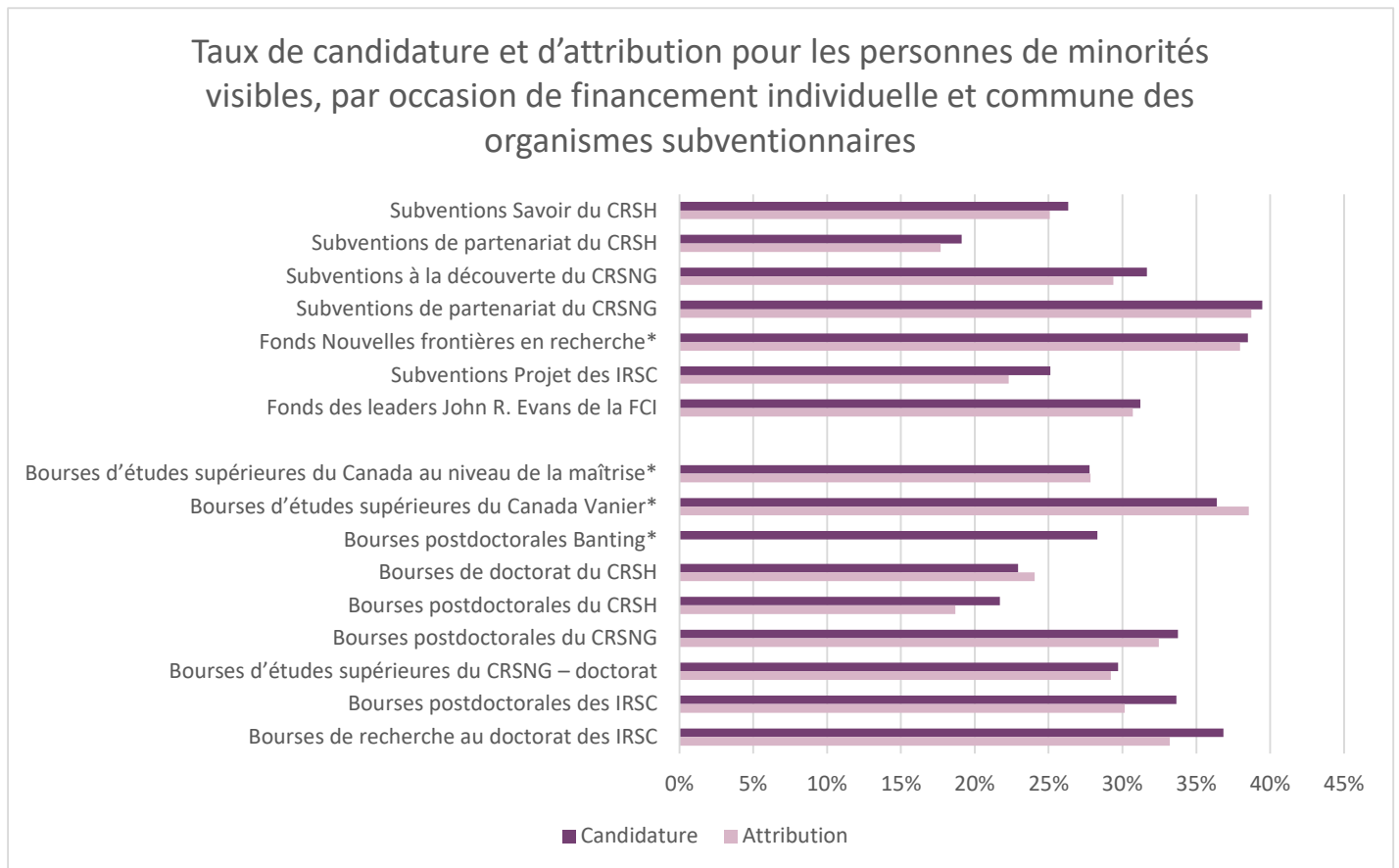
* Occasions de financement interorganismes

Graphique 1c. Taux de candidature et d'attribution pour les personnes en situation de handicap, par occasion de financement individuelle et commune des organismes subventionnaires



*Occasions de financement interorganismes

Graphique 1d. Taux de candidature et d'attribution pour les personnes de minorités visibles, par occasion de financement individuelle et commune des organismes subventionnaires



*Occasions de financement interorganismes

Remarques :

- Le tiret (–) indique que moins de dix réponses ont été obtenues pour cette catégorie.
- Pour le Programme des chaires de recherche du Canada, toutes les personnes qui présentent une candidature doivent soumettre un formulaire de déclaration volontaire dans leur dossier de mise en candidature. Les données présentées dans ce tableau illustrent donc le taux de mises en candidature pour les cycles de l'année visées par le rapport (2022-1 et 2022-2) et la représentation au sein du Programme des chaires de recherche du Canada en mars 2023 pour chaque groupe. Ces données ne peuvent pas servir à calculer les taux d'attribution ou de succès. Pour obtenir d'autres statistiques, consulter le [site Web du Programme des chaires de recherche du Canada](#).
- Les données de mises en candidature pour le Programme des chaires de recherche du Canada représentent le pourcentage de mises en candidature reçues pour tous les cycles de l'année visée par le rapport (2022-1 et 2022-2) dans lesquelles les personnes ayant présenté une candidature ont déclaré faire partie d'un groupe sous-représenté.

- Les données sur la représentation au sein du Programme des chaires de recherche du Canada correspondent au pourcentage de titulaires de chaire en activité en mars 2023 qui déclarent faire partie d'un groupe sous-représenté.

Annexe II – Données sur les chercheuses et chercheurs en début de carrière, tirées des grands concours visant l’attribution de subventions pour des travaux de recherche menés à l’initiative de chercheuses et chercheurs

Chaque organisme subventionnaire a mis à jour ses données, ajoutant au rapport de l’année dernière les chiffres des cycles de concours de 2022 et 2023 pour les grands programmes visant les recherches menées à l’initiative des chercheuses et chercheurs, en fonction du montant des subventions engagées au moment de l’offre. Veuillez consulter l’Annexe des données des années précédentes pour les données de 2014 à 2021.

Les IRSC ont inclus les données du Programme de subventions Projet, qui s’est amorcé en 2016.

Le CRSNG a inclus les données du programme de subventions à la découverte. Les suppléments Tremplin vers la découverte, instaurés en 2018, sont inclus pour 2020-2022.

Le CRSH a inclus séparément les données de deux occasions de financement. Le premier tableau montre les données des subventions de développement Savoir, qui ont débuté en 2011, alors que le second montre les données des subventions Savoir, inaugurées en 2012.

La FCI a inclus les données du Fonds des leaders John-R.-Evans.

Instituts de recherche en santé du Canada

Les subventions Projet visent à soutenir les chercheuses et chercheurs, où qu’elles et ils en soient dans leur carrière, pour la conception et la réalisation de projets de recherche en santé et de vulgarisation des connaissances, tout en cernant les idées ayant le plus grand potentiel d’avancement des connaissances fondamentales ou appliquées en santé, des soins, des systèmes de santé et (ou) des résultats. Il y a deux concours par année (printemps et automne). La valeur et la durée de chaque subvention sont proportionnelles aux exigences de la recherche proposée et varient en fonction du domaine de recherche, de l’approche adoptée et de la portée; elles n’ont pas de plafond à proprement parler.

Les IRSC utilisent le terme « chercheuse ou chercheur en début de carrière » pour désigner les personnes qui, au moment de leur demande, occupent un poste de recherche indépendant à temps plein depuis cinq ans (60 mois) ou moins, à l’exclusion des congés. La validité de ce statut n’a été vérifiée que pour les concours de subventions Projet. Dans le cadre du Programme ouvert de subventions de fonctionnement, en 2014 et en 2015, étaient considérées comme des chercheuses ou chercheurs en début de carrière les personnes qui avaient obtenu leur plus récent diplôme moins de cinq ans avant la demande. Le budget global des concours prévoit une enveloppe de financement distincte pour les chercheuses et chercheurs en début de carrière, assurant ainsi à ce groupe un taux de réussite au moins égal au pourcentage des demandes qu’il présente. Les processus de concours et d’évaluation par les pairs pour ce groupe sont pleinement intégrés au concours, de sorte que les étapes demeurent les mêmes pour toutes et tous.

Graphique 1. Taux de succès (lignes) et montant moyen des subventions (colonnes) des Instituts de recherche en santé du Canada pour les chercheuses et chercheurs en début de carrière et les chercheuses et chercheurs établis dans le cadre du Programme de subventions Projet, de 2018 à 2022

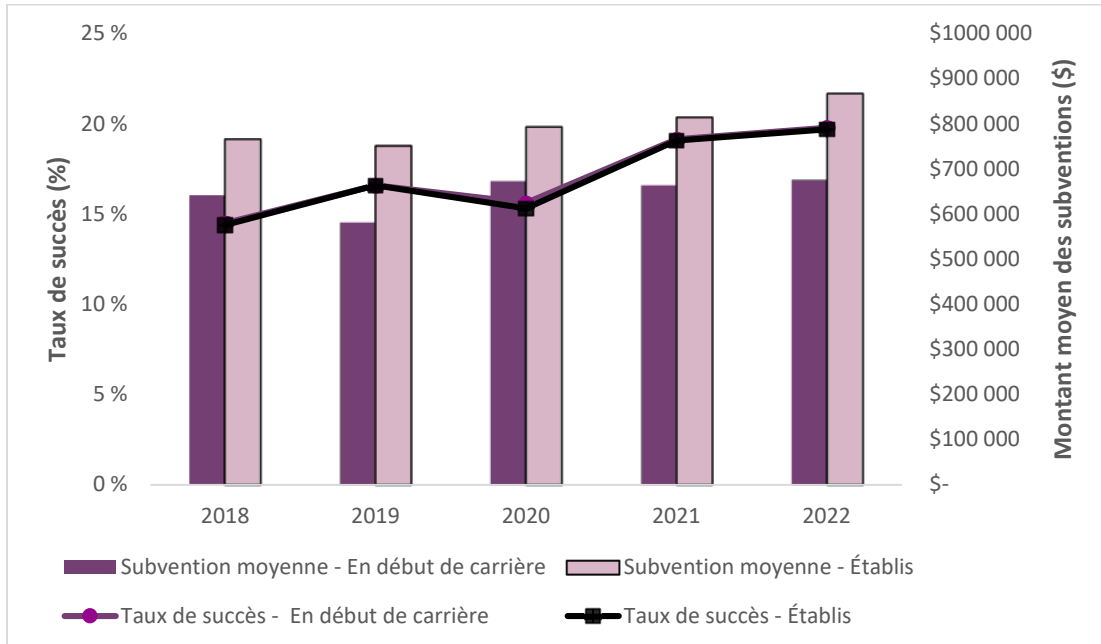


Tableau des Instituts de recherche en santé du Canada

Programme de subventions Projet	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de demandes – Chercheuses et chercheurs en début de carrière	1 130	1 016	1 121	1 139	1 091
Nombre de demandes – Total	5 117	4 629	4 489	4 395	3 994
Pourcentage du nombre total de demandes	22,1 %	21,9 %	25,0 %	25,9 %	27,3 %
Taux de succès – Chercheuses et chercheurs en début de carrière	14,5 %	16,6 %	15,6 %	19,1 %	19,8 %
Taux de succès – Chercheuses et chercheurs établis	14,4 %	16,6 %	15,3 %	19,1 %	19,7 %
Subvention moyenne – Chercheuses et chercheurs en début de carrière	641 404 \$	581 139 \$	673 052 \$	663 380 \$	676 640 \$

Subvention moyenne – Chercheuses et chercheurs établis	765 262 \$	750 253 \$	792 275 \$	813 471 \$	866 234 \$
Fonds totaux du Programme ouvert de subventions de fonctionnement et du programme de subventions Projet attribués – Chercheuses et chercheurs en début de carrière	105 190 260 \$	98 212 527 \$	117 784 111 \$	144 616 856 \$	146 154 293 \$
Fonds totaux du Programme ouvert de subventions de fonctionnement et du programme de subventions Projet attribués	545 981 020 \$	547 613 842 \$	526 597 846 \$	649 782 320 \$	640 774 125 \$
Pourcentage des fonds attribués aux chercheuses et chercheurs en début de carrière	19,3 %	17,9 %	22,4 %	22,3 %	22,8 %
Subvention moyenne (par année) – Chercheuses et chercheurs en début de carrière	145 751 \$	140 158 \$	155 533 \$	152 109 \$	157 370 \$
Subvention moyenne (par année) – Chercheuses et chercheurs établis	169 984 \$	166 980 \$	174 951 \$	179 988 \$	188 533 \$
Fonds totaux du Programme ouvert de subventions de fonctionnement et du programme de subventions Projet attribués – Chercheuses et chercheurs en début de carrière (par année)	23 903 223 \$	23 686 639 \$	27 218 346 \$	33 159 544 \$	33 992 000 \$
Fonds totaux du Programme ouvert de subventions de fonctionnement et du programme de subventions Projet attribués (par année)	121 814 153 \$	123 707 806 \$	117 492 829 \$	144 932 544 \$	141 644 083 \$
Pourcentage des fonds attribués aux chercheuses et chercheurs en début de carrière	19,6 %	19,1 %	23,2 %	22,9 %	24,0 %

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie

Les subventions à la découverte du CRSNG appuient des programmes de recherche continus ayant des objectifs à long terme plutôt qu'un seul projet ou une seule série de projets à court terme. Elles sont accordées pour une période de cinq ans. Il y a un concours par année, et les chercheuses et chercheurs n'ont droit qu'à une demande ou subvention à la fois. Les titulaires d'une subvention à la découverte active doivent attendre la dernière année de leur financement avant de présenter une nouvelle demande.

Les personnes soumettant une demande sont réparties en deux catégories : les chercheuses et chercheurs en début de carrière et les chercheuses et chercheurs établis. De 2014 à 2016, la première englobait les personnes soumettant une demande dans les deux ans suivant l'obtention de leur premier poste universitaire admissible et ne possédant aucune expérience précédente à titre de chercheuse ou chercheur autonome, en milieu universitaire ou autre. La période d'admissibilité a été augmentée à trois ans en 2017 et à cinq ans en 2019. Elle a aussi pu être ajustée ponctuellement au fil des ans pour tenir compte de circonstances spéciales ayant entraîné des retards justifiables (maladies, congés parentaux, etc.).

Bien que les demandes des chercheuses et chercheurs en début de carrière soient évaluées en fonction des trois mêmes critères de sélection que celles des chercheuses et chercheurs établis, force est de reconnaître que les personnes soumettant une demande tôt dans leur carrière n'ont peut-être pas autant contribué à la formation que les autres. C'est pourquoi le CRSNG utilise un seuil de qualité différent pour le financement des chercheuses et chercheurs en début de carrière, s'assure que le taux de succès global de ces derniers atteint au moins 50 p. 100 et propose des ressources supplémentaires aux titulaires de subvention de ce groupe, notamment :

- un supplément annuel de 5 000 \$;
- le supplément Tremplin vers la découverte, instauré en 2018, qui prend la forme d'une subvention ponctuelle de 12 500 \$;
- la possibilité, depuis 2017, pour les chercheuses et chercheurs en début de carrière qui préparent une seconde demande de subvention à la découverte de faire prolonger d'un an leur subvention active, pour le même montant.

L'augmentation, par rapport aux années précédentes, des fonds attribués aux chercheuses et chercheurs en début de carrière en 2018 et par la suite s'explique par les suppléments Tremplin vers la découverte et l'année additionnelle de financement. En plus du Programme de subventions à la découverte, le CRSNG verse des fonds à de nombreux programmes de financement à la découverte, dont beaucoup soutiennent les chercheuses et chercheurs en début de carrière.

Figure 2. Taux de succès (lignes) et montant moyen des subventions (colonnes) du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie pour les chercheuses et chercheurs en début de carrière et les chercheuses et chercheurs établis dans le cadre du Programme de subventions à la découverte, de 2018 à 2022

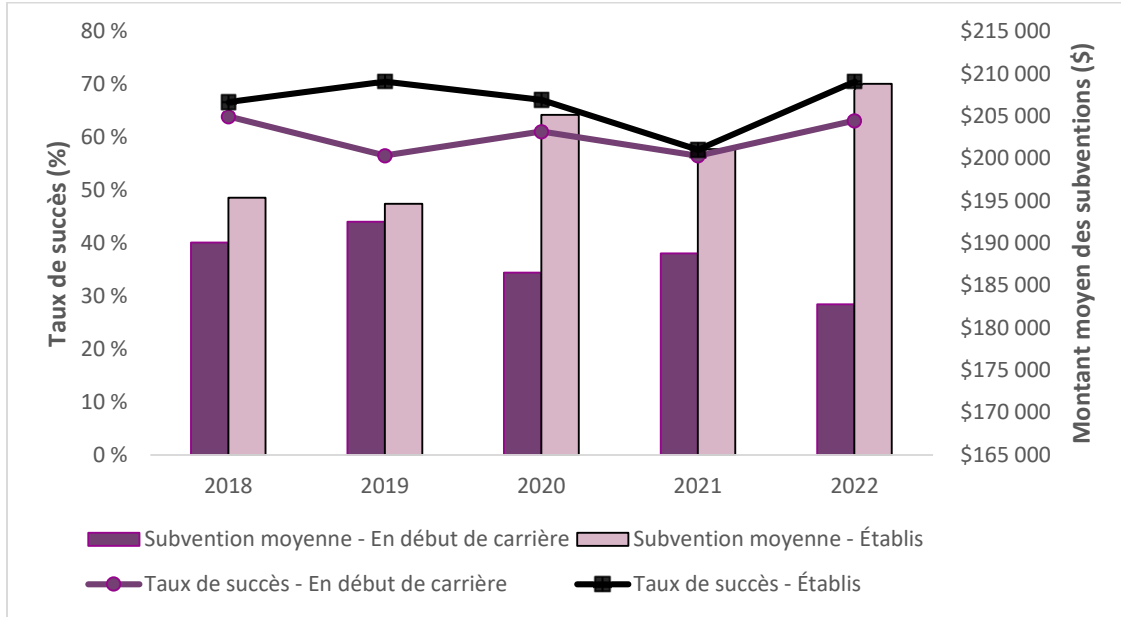


Tableau du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie

Subventions à la découverte	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de demandes – Chercheuses et chercheurs en début de carrière	677	882	889	866	837
Nombre de demandes – Total	3 213	3 404	3 372	2 008	2 518
Pourcentage du nombre total de demandes	21,1 %	25,9 %	26,4 %	43,1 %	33,2 %
Taux de succès – Chercheuses et chercheurs en début de carrière	64,0 %	56,6 %	61,1 %	56,6 %	63,2 %
Taux de succès – Chercheuses et chercheurs établis	66,7 %	70,6 %	67,1 %	57,7 %	70,6 %
Subvention moyenne – Chercheuses et chercheurs en début de carrière	190 094 \$	192 549 \$	186 540 \$	188 798 \$	182 804 \$

Subvention moyenne – Chercheuses et chercheurs établis	195 366 \$	194 672 \$	205 158 \$	201 134 \$	208 830 \$
Fonds totaux du Programme de subventions à la découverte attribués – Chercheuses et chercheurs en début de carrière	82 310 534 \$	96 081 926 \$	101 291 334 \$	92 510 996 \$	96 703 082 \$
Fonds totaux du Programme de subventions à la découverte attribués	412 869 600 \$	442 598 291 \$	443 084 989 \$	225 058 041 \$	344 375 947 \$
Pourcentage des fonds attribués aux chercheuses et chercheurs en début de carrière	19,9 %	21,7 %	22,9 %	41,1 %	28,1 %
Subvention moyenne (par année) – Chercheuses et chercheurs en début de carrière	32 099 \$	32 508 \$	31 509 \$	31 883 \$	30 884 \$
Subvention moyenne (par année) – Chercheuses et chercheurs établis	40 355 \$	40 071 \$	41 032 \$	40 227 \$	41 766 \$
Fonds totaux du Programme de subventions à la découverte attribués – Chercheuses et chercheurs en début de carrière (première année de la subvention)	13 898 839 \$	16 221 571 \$	17 108 139 \$	15 622 666 \$	16 337 597 \$
Fonds totaux du Programme de subventions à la découverte attribués (première année de la subvention)	82 179 749 \$	87 547 244 \$	85 466 870 \$	42 132 075 \$	65 872 170 \$
Pourcentage des fonds attribués aux chercheuses et chercheurs en début de carrière	16,9 %	18,5 %	20,0 %	37,1 %	24,8 %

Conseil de recherches en sciences humaines

Les subventions de développement Savoir visent à appuyer les étapes initiales de nouvelles recherches. Les demandes ont trait à des projets de recherche et peuvent être soumises par une chercheuse seule ou un chercheur seul ou par une équipe de recherche. La subvention de développement Savoir a une valeur maximale de 75 000 \$ et est versée sur une période d'un à deux ans.

Cette occasion de financement est offerte à deux catégories de chercheuses ou chercheurs : les chercheuses et chercheurs émergents et les chercheuses et chercheurs établis. Les chercheuses et chercheurs émergents (ou leur équipe) peuvent soumettre des projets qui perfectionnent et poussent plus loin les travaux accomplis dans le cadre de leurs études supérieures et (ou) qui s'inscrivent dans la continuité de leur trajectoire de recherche générale. Les chercheuses et chercheurs établis, quant à eux, doivent se pencher sur une nouvelle question de recherche ou sur des approches distinctes de leurs recherches précédentes ou en cours. Le statut de chercheuse émergente ou chercheur émergent est validé pour les subventions de développement Savoir, et au moins 50 p. 100 des fonds sont réservés aux demandes présentées par ce groupe. La catégorie de chercheuse émergente ou chercheur émergent se substitue à celle de chercheuse ou chercheur en début de carrière dans le cadre des subventions de développement Savoir.

En présentant sa demande, la chercheuse émergente ou le chercheur émergent doit être en mesure de démontrer qu'aucune demande à laquelle il participait à titre de chercheuse principale ou chercheur principal ou de directrice de projet ou directeur de projet n'a été retenue pour une subvention du CRSH, du CRSNG ou des IRSC. De plus, elle ou il doit satisfaire à au moins l'un des critères suivants :

- avoir obtenu son diplôme du grade le plus élevé au maximum six ans avant la date limite du concours (date d'obtention du premier doctorat pour les besoins du CRSH);
- avoir occupé un poste permanent ou menant à la permanence dans un établissement d'enseignement postsecondaire pendant moins de six ans;
- avoir occupé un poste d'enseignement postsecondaire, mais jamais un poste menant à la permanence (dans un établissement qui offre de tels postes);
- avoir dû interrompre ou retarder considérablement sa carrière pour des raisons de santé ou familiales au cours des six dernières années.

Les subventions Savoir appuient l'excellence en sciences humaines en finançant des recherches à long terme menées à l'initiative des chercheuses et chercheurs. Les demandes ont trait à des projets de recherche et peuvent être soumises par une chercheuse seule ou un chercheur seul ou par une équipe de recherche. Les subventions Savoir peuvent atteindre de 7 000 \$ à 100 000 \$ par année pour une période de deux à cinq ans, jusqu'à concurrence de 400 000 \$. Il y a deux volets de financement, qui sont fonction de l'envergure du projet proposé :

- volet A pour les demandes de 7 000 \$ à 100 000 \$;
- volet B pour les demandes de 100 000 \$ à 400 000 \$.

Tant les chercheuses et chercheurs émergents que les chercheuses et chercheurs établis sont admissibles aux subventions Savoir. Il n’y a pas d’enveloppe budgétaire réservée aux chercheurs et chercheurs émergents puisque le volet chercheuses et chercheurs émergents des subventions de développement Savoir leur est destiné. Le statut de chercheuse émergente ou chercheur émergent ou de chercheuse ou chercheur en début de carrière n’est pas validé dans le cadre des subventions Savoir. La catégorie de chercheuse émergente ou chercheur émergent se substitue à celle de chercheuse ou chercheur en début de carrière. Les candidates et candidats ayant obtenu leur diplôme du grade le plus élevé moins de six ans avant la date limite du concours sont considérés comme étant en début de carrière.

Les taux de succès des subventions de développement Savoir et des subventions Savoir dans l’année du concours de 2018 et au cours des années subséquentes ont augmenté par rapport aux moyennes historiques du programme en raison du financement accru du gouvernement à partir de 2018.

Graphique 3. Taux de succès (lignes) et montant moyen des subventions (colonnes) du Conseil de recherches en sciences humaines pour les chercheuses et chercheurs en début de carrière et les chercheuses et chercheurs établis dans le cadre des subventions de développement Savoir, de 2018 à 2022

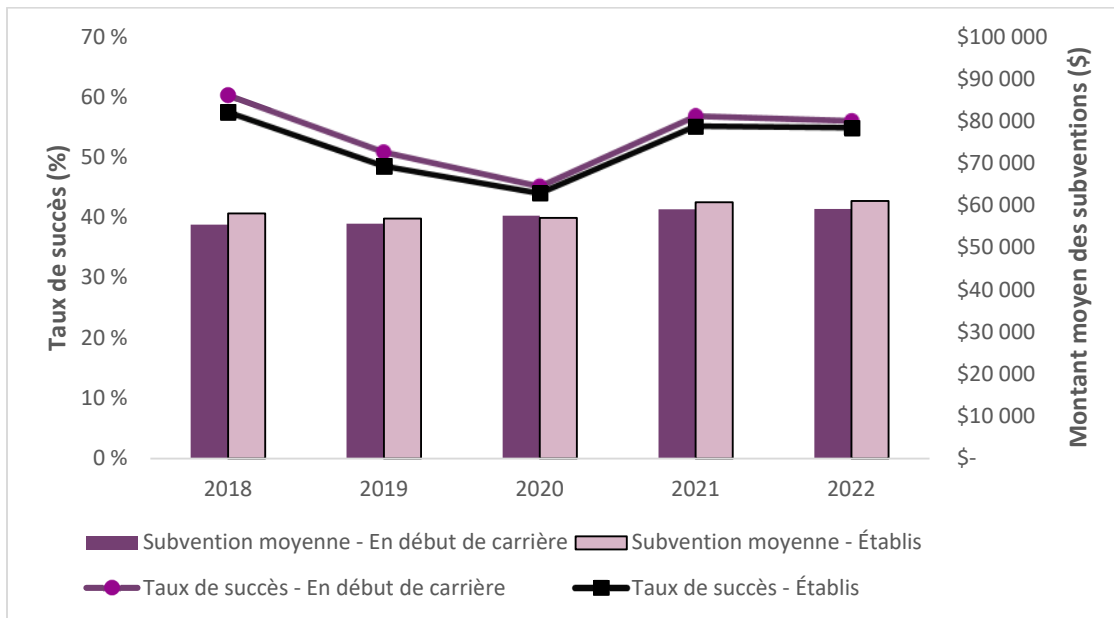


Tableau du Conseil de recherches en sciences humaines

Total	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de demandes – Chercheures et chercheurs en début de carrière	1 000	884	960	905	791
Nombre de demandes – Total	2 675	2 493	2 681	2 288	2 138
Pourcentage du nombre total de demandes	37,4 %	35,5 %	35,8 %	37,9 %	37,0 %
Fonds totaux des subventions de développement Savoir et des subventions Savoir attribués – Chercheures et chercheurs en début de carrière	39 941 520 \$	29 049 725 \$	30 550 140 \$	36 237 645 \$	34 713 561 \$
Fonds totaux des subventions de développement Savoir et des subventions Savoir attribués	139 711 962 \$	122 615 958 \$	129 715 263 \$	143 453 836 \$	131 503 792 \$
Pourcentage des fonds attribués aux chercheures et chercheurs en début de carrière	28,6 %	23,7 %	23,6 %	25,3 %	26,4 %
Subventions de développement Savoir					
Nombre de demandes – Chercheures et chercheurs en début de carrière	798	739	782	751	658
Nombre de demandes – Total	1 139	1 128	1 256	1 175	1 055
Pourcentage du nombre total de demandes	70,1 %	65,5 %	62,3 %	63,9 %	62,4 %
Taux de succès – Chercheures et chercheurs en début de carrière	60,3 %	50,9 %	45,3 %	56,9 %	56,1 %
Taux de succès – Chercheures et chercheurs établis	57,5 %	48,6 %	44,1 %	55,2 %	54,9 %
Subvention moyenne – Chercheures et chercheurs en début de carrière	55 434 \$	55 694 \$	57 567 \$	59 089 \$	59 193 \$

Subvention moyenne – Chercheuses et chercheurs établis	58 087 \$	56 849 \$	57 050 \$	60 776 \$	61 053 \$
Fonds totaux attribués – Chercheuses et chercheurs en début de carrière	26 663 844 \$	20 940 988 \$	20 378 648 \$	25 231 168 \$	21 842 324 \$
Fonds totaux des subventions de développement Savoir attribués	38 048 922 \$	31 685 401 \$	32 302 006 \$	39 452 804 \$	35 151 966 \$
Pourcentage des fonds attribués aux chercheuses et chercheurs en début de carrière	70,1 %	66,1 %	63,1 %	64,0 %	62,1 %
Subvention moyenne (par année) – Chercheuses et chercheurs en début de carrière	28 016 \$	27 950 \$	28 995 \$	29 787 \$	30 077 \$
Subvention moyenne (par année) – Chercheuses et chercheurs établis	29 419 \$	29 482 \$	28 805 \$	31 188 \$	30 873 \$
Fonds totaux attribués aux chercheuses et chercheurs en début de carrière (par durée moyenne des subventions)	13 543 093 \$	10 512 432 \$	10 232 683 \$	12 674 951 \$	11 040 846 \$
Fonds totaux des subventions de développement Savoir attribués (par durée moyenne des subventions)	19 324 171 \$	15 984 153 \$	16 237 526 \$	19 891 917 \$	17 757 491 \$
Pourcentage des fonds attribués aux chercheuses et chercheurs en début de carrière	70,1 %	66,1 %	63,1 %	64,0 %	62,1 %
Subventions Savoir					
Nombre de demandes – Chercheuses et chercheurs en début de carrière	202	145	178	154	133
Nombre de demandes – Total	1 536	1 365	1 425	1 213	1 083
Pourcentage du nombre total de demandes	13,2 %	10,6 %	12,5 %	12,7 %	12,3 %
Taux de succès – Chercheuses et chercheurs en début de carrière	47,5 %	43,4 %	41,0 %	48,1 %	54,1 %

Taux de succès – Chercheuses et chercheurs établis	47,3 %	46,1 %	44,2 %	53,2 %	51,3 %
Subvention moyenne – Chercheuses et chercheurs en début de carrière	138 309 \$	128 710 \$	139 336 \$	148 736 \$	178 767 \$
Subvention moyenne – Chercheuses et chercheurs établis	140 072 \$	147 108 \$	158 334 \$	165 177 \$	171 418 \$
Fonds totaux attribués – Chercheuses et chercheurs en début de carrière	13 277 676 \$	8 108 737 \$	10 171 492 \$	11 006 477 \$	12 871 237 \$
Fonds totaux des subventions Savoir attribués	101 663 040 \$	90 930 557 \$	97 413 257 \$	104 001 032 \$	96 351 826 \$
Pourcentage des fonds attribués aux chercheuses et chercheurs en début de carrière	13,1 %	8,9 %	10,4 %	10,6 %	13,4 %
Subvention moyenne (par année) – Chercheuses et chercheurs en début de carrière	36 524 \$	34 498 \$	37 947 \$	40 403 \$	44 898 \$
Subvention moyenne (par année) – Chercheuses et chercheurs établis	36 316 \$	37 422 \$	40 267 \$	41 296 \$	42 573 \$
Fonds totaux attribués aux chercheuses et chercheurs en début de carrière (par durée moyenne des subventions)	3 521 152 \$	2 155 487 \$	2 719 850 \$	2 961 743 \$	3 286 273 \$
Fonds totaux attribués (par durée moyenne des subventions)	26 605 122 \$	23 338 470 \$	24 729 810 \$	26 425 472 \$	24 305 357 \$
Pourcentage des fonds attribués aux chercheuses et chercheurs en début de carrière	12,8 %	8,7 %	10,4 %	10,6 %	13,4 %

Fondation canadienne pour l'innovation

Le Fonds des leaders John-R.-Evans vise à aider les établissements à attirer et à maintenir en poste les chercheurs et chercheurs du meilleur calibre en leur procurant l'infrastructure de recherche essentielle nécessaire pour demeurer ou devenir des chefs de file dans leur domaine. Il permet aussi aux établissements de créer des offres concurrentielles de soutien à la recherche par le financement d'installations et le financement partiel de l'entretien et du fonctionnement, qui s'ajoutent au soutien aux coûts directs de la recherche apporté par les organismes partenaires (Programme des chaires de recherche du Canada et Programme des chaires d'excellence en recherche du Canada, CRSH et CRSNG).

Les universités canadiennes, les hôpitaux de recherche affiliés et les instituts de recherche reconnus comme admissibles par la FCI peuvent présenter une demande au Fonds des leaders John-R.-Evans si, au cours des trois dernières années, ils ont reçu en moyenne au moins 200 000 \$ par an en financement des trois organismes fédéraux subventionnaires (CRSH, CRSNG et IRSC). Les candidates et candidats associés à la demande doivent à la fois :

- être des leaders innovateurs reconnus ou avoir démontré un potentiel d'excellence dans le ou les domaines de recherche proposés;
- être engagés, ou sur le point de l'être, dans un projet de recherche ou de développement technologique qui est original, de grande qualité et conforme aux normes internationales;
- être titulaires d'une charge professorale à temps plein ou en voie d'être recrutés par l'établissement pour un tel poste dans un secteur d'importance stratégique.

Graphique 4. Taux de succès (lignes) et montant moyen des subventions (colonnes) de la FCI pour les chercheuses et chercheurs en début de carrière et les chercheuses et chercheurs établis dans le cadre du Fonds des leaders John-R.-Evans, de 2018 à 2022 (année financière d'attribution de la subvention)

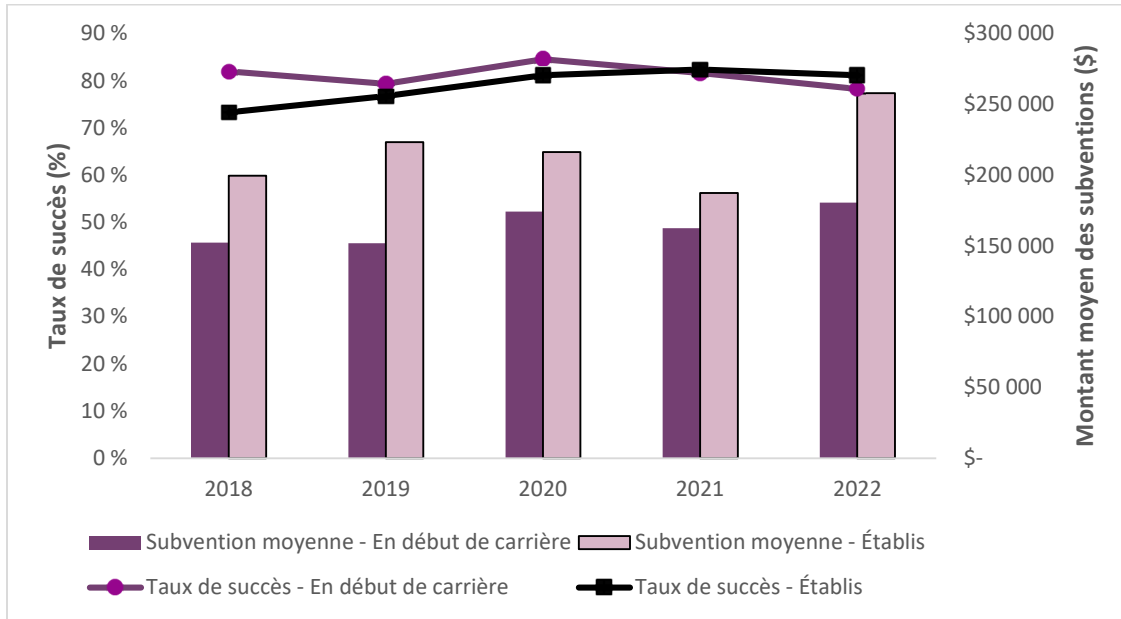


Tableau de la Fondation canadienne pour l'innovation

Fonds des leaders John-R.-Evans	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de demandes – Chercheuses et chercheurs en début de carrière**	283	334	273	300	327
Nombre de demandes – Total	452	665	464	522	614
Pourcentage du nombre total de demandes	62,6 %	50,2 %	58,8 %	57,5 %	53,3 %
Taux de succès – Chercheuses et chercheurs en début de carrière	82,0 %	79,3 %	84,6 %	81,7 %	78,3 %
Taux de succès – Chercheuses et chercheurs établis	73,4 %	76,7 %	81,2 %	82,4 %	81,2 %
Subvention moyenne – Chercheuses et chercheurs en début de carrière	152 209 \$	151 889 \$	174 267 \$	162 407 \$	180 646 \$

Subvention moyenne – Chercheuses et chercheurs établis	199 564 \$	223 418 \$	216 270 \$	187 337 \$	257 877 \$
Fonds totaux du Fonds des leaders John-R.-Evans attribués – Chercheuses et chercheurs en début de carrière	35 312 473 \$	40 250 531 \$	40 255 643 \$	39 789 797 \$	46 245 309 \$
Fonds totaux du Fonds des leaders John-R.-Evans attribués	60 058 409 \$	96 998 760 \$	73 777 455 \$	74 072 384 \$	106 330 609 \$
Pourcentage des fonds attribués aux chercheuses et chercheurs en début de carrière	58,8 %	41,5 %	54,6 %	53,7 %	43,5 %

Note de bas de page *

La FCI définit le CEC comme une chercheuse ou un chercheur qui, au moment de la demande, a occupé un poste de recherche indépendant à temps plein pendant une période de moins de 5 ans ou qui occupera un poste dans un avenir proche après avoir reçu la bourse.

Le CEC a été identifié en fonction des algorithmes suivants :

En 2020-2021 et avant : l'écart entre l'année d'obtention du premier doctorat en cours de carrière et l'année de soumission de la proposition est inférieur à 10 ans

En 2021-2022 (et années subséquentes) : l'écart entre la date d'entrée en fonction dans un premier poste lié à la recherche et la date de soumission de la proposition est inférieur à cinq ans.

**En moyenne, de un à trois pour cent des données sur les candidates et candidats ont été exclus car des valeurs étaient manquantes.