

Fonds de recherche du Québec

Nature et Technologies Santé Société et Culture



L'excellence décortiquée : pluralité, diversité et enjeux d'évaluation

Comité intersectoriel étudiant

Juin 2022

Le comité intersectoriel étudiant

Le Comité intersectoriel étudiant (CIE) est un comité statutaire commun aux conseils d'administration des Fonds de recherche du Québec (FRQ) – Nature et technologies (FRQNT), Santé (FRQS) et Société et culture (FRQSC). Son mandat est de conseiller le scientifique en chef du Québec et les conseils d'administration des FRQ en identifiant des stratégies pour favoriser l'accessibilité du financement de la recherche, optimiser le potentiel de la relève ainsi que valoriser son rayonnement et ses impacts dans la société.

Composition

Julie Bernard
Laureline Berthot
Yan Bertrand
Patient Biayi
Asma Bouikni
David Carpentier
Alexandra Cassivi
Sandrine Desforges
Gabrielle Duguay
Ilrick Duhamel
Francis Houde
Mathilde Jutras
Lawrence Labrecque
Anne Xuan-Lan Nguyen
Simone Têtu

Remerciement

Le CIE remercie Annie Montpetit, une ancienne membre du CIE, pour sa contribution importante au dossier et à la rédaction du rapport

Pour joindre le comité : cie@frq.gouv.qc.ca

Table des matières

<i>Le comité intersectoriel étudiant</i>	2
Composition	2
<i>Table des matières</i>	3
<i>Liste d'acronymes</i>	4
<i>Liste des figures</i>	5
<i>Liste des tableaux</i>	5
INTRODUCTION	6
1. Comprendre l'excellence en recherche	8
1.1 L'excellence, un concept consensuel?.....	8
1.2 Diversifier pour mieux exceller	10
1.3 Un changement de culture est nécessaire	11
2. La pluralité des profils de la relève	13
2.1 Les parcours atypiques	13
2.2 Les obstacles à l'EDI liés à l'évaluation standardisée	14
L'intersectionnalité	15
Les femmes	15
Les populations étudiantes autochtones	17
Les personnes et groupes racisés.....	19
Les personnes s'identifiant aux communautés LGBTQ2S+	20
Les étudiantes et étudiants provenant de l'international	21
Les étudiantes et étudiants de première génération.....	23
3. Opérationnalisation de l'excellence: quels critères choisir?	25
3.1 Les méthodes d'évaluation de l'excellence standardisée en recherche	25
3.2 Des critères d'évaluation plus inclusifs	28
La situation au Québec.....	28
La situation au Canada	29
4. Conclusion	30
<i>Annexe 1. Grille d'évaluation harmonisée des Fonds de recherche du Québec pour les bourses d'excellence au doctorat – concours lancés en 2022-2023</i>	31
<i>Annexe 2. Grille harmonisée des trois organismes subventionnaires fédéraux pour les bourses d'excellence au doctorat – concours 2022-2023</i>	32

Liste d'acronymes

CAPRES	Consortium d'animation sur la persévérance et la réussite en enseignement supérieur
CIE	Comité intersectoriel étudiant
CNRTL	Centre national de ressources textuelles et lexicales
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
CRSNG	Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
CSE	Conseil supérieur de l'éducation
DSP	Dialogue Sciences & Politiques
EDI	Équité, diversité et inclusion
EPG	Étudiantes et étudiants de première génération
IRSC	Instituts de recherche en santé du Canada
FRQ	Fonds de recherche du Québec
FRQNT	Fonds de recherche du Québec nature et technologies
FRQS	Fonds de recherche du Québec santé
FRQSC	Fonds de recherche du Québec société et culture
LGBTQ2S+	Lesbienne, gai, bisexuel, transgenre, queer, en questionnement, bispirituel
RCAAQ	Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec
RCE	Réseau des centres d'excellence
RoRI	<i>Research on Research Institute</i>

Liste des figures

FIGURE 1. NOMBRE ET PART D'ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX INSCRITS DANS LE RÉSEAU UNIVERSITAIRE QUÉBÉCOIS D'AUTOMNE 2001-2008 (CSE, 2019)	222
---	-----

Liste des tableaux

TABLEAU 1. CARACTÉRISTIQUES QUI MARQUENT LES CONDITIONS D'ÉTUDES CHEZ LES EPGU ET LES NON-EPGU	233
--	-----

INTRODUCTION

Le profil général de la relève en recherche¹ s'est transformé dans les dernières années pour devenir beaucoup plus diversifié. Cette transformation va de pair avec l'attention grandissante qui est aujourd'hui consacrée aux enjeux de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) dans le milieu universitaire. C'est pour ces raisons que le Comité intersectoriel étudiant (CIE) des Fonds de recherche du Québec (FRQ) s'intéresse, dans le présent rapport, au concept de l'excellence en recherche et à l'arrimage entre son évaluation et la pluralité des profils et parcours étudiants. Plus spécifiquement, le CIE regarde l'impact de certains critères d'évaluation de l'excellence en recherche sur l'accessibilité aux bourses d'excellence pour certains groupes de la relève en recherche.

La conceptualisation de l'excellence en recherche est une problématique récurrente dans les consultations et les travaux menés par le CIE dans les dernières années. En 2015, il s'est d'ailleurs penché sur cette notion dans son rapport intitulé [*La recherche étudiante au Québec : accessibilité, excellence, rayonnement*](#). Quelques problématiques ont alors été identifiées, notamment la définition imprécise de l'excellence en recherche de même que les défis liés à l'établissement de critères inclusifs pour la mesurer.

Le présent rapport propose une réflexion sur la définition de l'excellence en recherche, son opérationnalisation et son évaluation. Plus spécifiquement, il se penche sur l'arrimage entre, d'une part, la pluralité des profils de la relève en recherche et, d'autre part, l'évaluation qui est faite d'une certaine conception de l'excellence. L'idée générale qui se dégage du rapport est que l'on gagne à comprendre l'excellence en recherche dans toute sa complexité et à appréhender son évaluation selon une perspective qui serait plus sensible aux enjeux d'EDI.

Dans l'optique de poursuivre les réflexions entourant l'excellence en recherche, le CIE souhaite permettre à la relève de mieux comprendre les dimensions conceptuelles liées à la notion d'excellence et à son évaluation. Pour ce faire, le présent rapport se divise en trois parties. Dans la première, on présente le concept d'excellence en recherche et les débats qu'il a alimentés. Dans la deuxième partie, on met en lumière certains obstacles à l'équité, à la diversité et à l'inclusion qui sont posés par une évaluation standardisée de l'excellence, puis nous abordons plus en détails des iniquités systémiques affectant des

¹ Dans le cadre de ce rapport, la notion de « relève en recherche » est prise dans un sens large et inclut autant la relève au collégial et au baccalauréat que celle qui est engagée dans un parcours aux cycles supérieurs (maîtrise, doctorat). Elle inclut également la relève postdoctorale.

groupes étudiants spécifiques, soit les femmes, les Autochtones, les groupes racisés, les communautés LGBTQ2S+, les étudiantes et étudiants provenant de l'international, et les étudiantes et étudiants de première génération. Dans la troisième partie, on aborde les défis associés à l'opérationnalisation de l'excellence en recherche. On suggère une réflexion critique sur les critères et les indicateurs qui sont généralement employés.

1. Comprendre l'excellence en recherche

Les perceptions de ce qui constitue un « bon » dossier de recherche teintent fortement l'évaluation de la recherche, notamment celle qui est faite par les pairs et les comités d'évaluation des organismes subventionnaires. Ces perceptions influencent, voire déterminent, les personnes qui seront financées et, par ricochet, facilitent le cheminement académique de ces récipiendaires. Cela leur donne les conditions gagnantes pour bonifier davantage leur dossier de recherche. L'évaluation de la recherche favorise aussi *de facto* certaines traditions, postures épistémologiques, cultures disciplinaires ainsi que des approches méthodologiques particulières au détriment d'autres. Qui plus est, dans un environnement de recherche marqué par la compétitivité, un « bon » dossier de recherche n'est plus suffisant pour se démarquer ; il doit être excellent. De plus, la valorisation de l'excellence en recherche est telle que cette notion a pris le dessus sur celle, plus fondamentale et sous-jacente de la « qualité » de la recherche². En fait, l'excellence constitue aujourd'hui le paradigme dominant dans l'ensemble de l'écosystème de la recherche, incluant les universités et les organismes subventionnaires. Cette notion guide le choix des activités effectuées par les chercheuses et chercheurs, telles que la communication scientifique, l'enseignement, l'application des connaissances et la gestion de la recherche³. Or, qu'est-ce que l'excellence ? Comment mesurer l'excellence en recherche d'un profil étudiant ? Quelles sont les composantes (critères et indicateurs) permettant d'évaluer la qualité d'une recherche ? Ces composantes sont-elles inclusives et prennent-elles en considération la diversité des profils étudiants ?

1.1 L'excellence, un concept consensuel?

Les débats dans le milieu de la recherche entourant l'excellence portent sur le caractère ambigu que l'on attribue à cette notion ainsi que sur les difficultés inhérentes à son évaluation. D'un point de vue lexicographique, en France, le Centre national de ressources textuelles et lexicales (CNRTL) désigne l'excellence comme étant le « caractère de la chose ou de la personne qui correspond, presque parfaitement, à la représentation idéale de sa nature, de sa fonction ou qui manifeste une très nette supériorité dans tel ou tel domaine »⁴. Le CNRTL précise que le terme est utilisé lorsque l'on « compare

² Erika Kraemer-Mbula, Robert Tijssen, Matthew L. Wallace et Robert McLean (2021). *Transformer l'excellence en recherche. Nouvelles idées des pays du Sud Global*. Halfa et African Minds. Copie du livre téléchargeable gratuitement via ce [lien](#).

³ *Ibid*, p.2.

⁴ N.D. (2012). *Excellence* dans Centre national de ressources textuelles et lexicales sous Portail Lexical : Lexicographie. France. Récupéré à <https://www.cnrtl.fr/definition/excellence>

implicitement les composantes, les qualités, les unes par rapport aux autres [...] d'une manière qui met particulièrement en évidence (telle composante, telle qualité) de façon prédominante, essentiellement, par-dessus tout »⁵. Pour sa part, le dictionnaire Larousse définit l'excellence comme le « degré éminent de qualité, de valeur de quelqu'un, de quelque chose dans son genre »⁶. Tijssen⁷ adopte ce sens commun lié à l'excellence en recherche en soutenant qu'elle se rapporte à ce qui « atteint un standard supérieur en recherche ».

Or, qu'est-ce qu'un « standard supérieur » ? Et *qui* définit ce qui peut en constituer un ? Ferretti *et al.*⁸ en viennent à défendre l'idée que l'excellence est un « concept essentiellement controversé »⁹. En règle générale, il existerait un consensus relatif sur sa signification, mais pas sur ses manifestations concrètes. En effet, celui-ci ne peut pas être défini de manière objective ni revêtir un sens unique en raison de sa nature à la fois ouverte et normative. D'où les nombreux débats que la notion d'excellence génère.

Ainsi, une réflexion s'impose : face à l'absence d'une définition consensuelle de l'excellence, mais également dans un contexte où le financement dédié à la recherche est limité, comment devrait-on définir l'excellence en recherche pour être en mesure de l'évaluer ? Cette réflexion va au-delà des spécificités disciplinaires et concerne le milieu de la recherche dans son ensemble. On recense plusieurs réflexions à ce sujet dans la littérature, la plupart traitant des différentes dimensions conceptuelles de l'excellence en recherche. Bien qu'il n'y ait pas non plus de consensus sur ces différentes dimensions, plusieurs s'entendent pour inclure la qualité de la recherche et ses retombées (*impacts*) dans la conceptualisation de l'excellence¹⁰. De plus, il importe de mentionner que les indicateurs inhérents à la scientificité d'un projet de recherche peuvent être évalués dans toutes les disciplines, ce qui est cohérent avec une vision inclusive de l'excellence. Par exemple, le Centre de recherches pour le développement international distingue six éléments conceptuels ressortant au fil du processus de recherche : le mérite scientifique dans la conception de la recherche, l'éthique des méthodes de recherche, l'originalité dans la collecte des données, la pertinence de l'analyse des données, la validité des

⁵ *Ibid.*

⁶ Larousse. *Excellence*. (Page consultée le 5 octobre 2021). Récupéré à <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/excellence/31964>

⁷ Robert Tijssen (2003). *Scoreboards of Research Excellence*. *Research Evaluation*, 12(2), p. 91-103.

⁸ Federico Ferretti, Angela Guimaraes Pereira, Daniel Vértésy et Sjoerd Hardeman (2018). *Research excellence indicators: time to reimagine the 'making of'?*. *Science and Public Policy*, 45(5), p. 731-741.

⁹ Traduction libre de *essentially contested concept*.

¹⁰ Jonathan Grant *et al.* (2010). *Capturing Research Impacts: A review of international practice*. RAND Corporation. Récupéré à https://www.rand.org/pubs/documented_briefings/DB578.html

objectifs et des constatations de la recherche, ainsi que les retombées scientifiques du projet¹¹. En somme, l'excellence est un concept multidimensionnel et polysémique qui ne compte pas sur une définition faisant consensus dans la littérature.

1.2 Diversifier pour mieux exceller

Une autre réflexion doit accompagner celle entourant la définition de l'excellence de la recherche, soit celle portant sur les facteurs systémiques qui participent à l'excellence du milieu de la recherche. En d'autres termes, il importe de comprendre que l'excellence de l'écosystème de la recherche ne dépend pas seulement de l'excellence des individus qui le composent. À cet effet, les travaux de Schwartz *et al.*¹², Powell¹³ et Hofstra *et al.*¹⁴ sont unanimes : la diversité agit comme une véritable force motrice de l'excellence, notamment en stimulant l'innovation. En recherche, cette diversité s'exprime de plusieurs façons. Tout d'abord, la diversité des individus implique la présence d'une variété de profils au sein d'un groupe, que ce soit par exemple par leurs différents parcours, leurs différentes identités, ou leurs différentes expériences. Ces personnes auront acquis des compétences distinctes et exprimeront ainsi des points de vue variés. On retrouve ensuite une diversité de sujets de recherche, tant entre les champs disciplinaires qu'au sein d'une même discipline. Puis, il y a la diversité des perspectives de recherche, incluant par exemple les différentes postures épistémologiques, les différentes approches de recherche, ainsi que les différentes méthodes de collecte et d'analyse des données.

Dans la littérature, les bénéfices d'avoir des équipes de recherche diversifiées sont démontrés: ces équipes créent de meilleurs savoirs, elles sont citées davantage, elles encouragent l'émergence de nouvelles idées et elles sont plus représentatives de la société¹⁵. Ainsi, en se privant de cette variété de perspectives, les équipes de recherche s'en trouvent moins créatives, elles ont plus de difficulté à innover et elles risquent d'avoir plus de difficulté à questionner leurs pratiques de recherche.

¹¹ Ethel Mendez (ND). *Évaluation de l'excellence en recherche. Principaux débats*. Centre de recherches sur le développement international. Récupéré à <https://www.idrc.ca/sites/default/files/2021-04/Brief-Final-French.pdf>

¹² Talia Schwartz, Ann-Gel S. Palermo, Sandra K. Masur, et Judith A. Aberg (2019). *The Science and Value of Diversity: Closing the Gaps in Our Understanding of Inclusion and Diversity*. *The Journal of Infectious Diseases*, 220 (2)2. p.S33–S41.

¹³ Kendall Powell (2018). *The Power of Diversity*. *Nature*, 558. p.19-22.

¹⁴ Bas Hofstra *et al.* (2020). *The Diversity – Innovation Paradox in Science*. *PNAS*, 117 :17. p. 9284-9291.

¹⁵ Les éditeurs du Lancet Group (2019). *The Lancet Group's commitment to gender equity and diversity*. 394. p. 452-453. Récupéré à [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(19\)31797-0/fulltext#articleInformation](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(19)31797-0/fulltext#articleInformation)

Inspiré par les pratiques des grandes entreprises privées, Nivet¹⁶ propose un cadre qui rend compte de l'évolution des pratiques en matière de diversité et d'inclusion au sein des institutions académiques. Celui-ci mentionne que la phase actuellement en émergence reflète une compréhension croissante de l'impact positif de la diversité pour les organisations et le besoin d'arrimer les efforts de promotion de la diversité avec le développement d'une culture d'inclusion. Kraemer-Mbula présente d'ailleurs cette phase comme « une étape essentielle pour la construction des systèmes de recherche »¹⁷. Une réflexion est donc bel et bien entamée sur les bénéfices de la diversité pour le milieu académique et pour celui de la recherche. Il faut que cette réflexion se traduise par des critères d'évaluation de l'excellence inclusifs, c'est-à-dire qui permettent à chaque individu de mettre de l'avant les aspects de son identité, de son parcours, de ses compétences et de ses expériences qu'il considère pertinents dans le cadre de sa recherche. Une telle réflexion doit aussi se traduire par des pratiques d'évaluation de l'excellence en recherche qui soient équitables entre les différents individus et qui mesurent réellement leur potentiel pour la recherche. Comme le montrera ce rapport, un changement de culture est nécessaire puisque certains groupes sont indûment défavorisés par certains critères d'évaluation de l'excellence actuellement utilisés dans le milieu de la recherche.

1.3 Un changement de culture est nécessaire

Un changement de culture visant l'écosystème de la recherche dans son intégralité est essentiel pour en arriver à une évaluation inclusive et équitable de l'excellence en recherche. Plusieurs initiatives ont déjà permis de faire de grands pas en développant des standards et des pratiques qui mènent à une meilleure prise en compte des enjeux de l'EDI dans le milieu de la recherche. Par exemple, les modèles de charte [Athena Swan](#) et le projet [SAGA](#) (UNESCO) sont des initiatives qui abondent dans ce sens. Les premiers visent à donner une reconnaissance aux établissements universitaires selon leurs bonnes pratiques en matière d'EDI. Au Canada, le programme [Dimensions](#) (CRSH, IRSC, CRSNG) invite les établissements d'enseignement canadiens à prendre part à une « transformation du milieu postsecondaire pour accroître l'EDI et contribuer à un changement profond de culture au sein de l'écosystème de la recherche ». Ce programme

¹⁶ Marc A. Nivet (2011). *Diversity 3.0: A necessary systems upgrade*. *Academic Medicine*, 86(12). p. 1487–1489. Récupéré à https://journals.lww.com/academicmedicine/Fulltext/2011/12000/Commentary_Diversity_3_0_A_Necessary_Systems.7.aspx

¹⁷ Erika Kraemer-Mbula (2021). « La diversité du genre et la transformation de l'excellence en recherche ». Dans Kraemer-Mbula *et al.* (2021), *op. cit.*, p.104.

visé à éliminer les obstacles qui touchent notamment les femmes, les peuples Autochtones, les personnes en situation de handicap, les membres de minorités visibles ou de groupes racisés et les personnes issues des communautés lesbienne, gai, bisexuel, transgenre, queer, en questionnement, bispirituel (LGBTQ2S+). Tout comme Athena Swan, sur lequel il est basé, le programme Dimensions reconnaît publiquement les établissements qui s'engagent à promouvoir l'EDI.

Pour leur part, les Réseaux de centres d'excellence (RCE) soulignent que « la participation de toutes les personnes qualifiées, y compris les membres de groupes sous-représentés, est essentielle si le Canada veut compter sur le meilleur savoir-faire en recherche, en développement et en entrepreneuriat pour obtenir des résultats supérieurs, novateurs et percutants »¹⁸. Le programme des RCE s'attend ainsi à ce que les organismes qu'ils financent adoptent les principes d'EDI. Du côté des FRQ, les plans stratégiques 2018-2022 de chacun des trois Fonds prévoient le renforcement de l'EDI en recherche. Cet engagement a mené au développement de la [Stratégie des FRQ en matière d'EDI](#). Leur vision consiste notamment à entrevoir un écosystème de recherche reposant sur « des modèles d'excellence diversifiés et inclusifs, faisant en sorte que la recherche québécoise se démarque par sa qualité, sa pertinence, sa créativité et ses retombées. »

En somme, les discussions relatives à la diversité et l'excellence sont centrales aux réflexions portant sur l'évaluation de la recherche. Au cours de la dernière décennie, la communauté de recherche internationale s'est penchée de manière accrue sur les questions entourant le financement de la recherche de même que sur les pratiques qui peuvent rendre les cultures de recherche plus ouvertes et inclusives¹⁹.

¹⁸ Réseaux de centres d'excellence (2017). *Énoncé des RCE sur l'équité, la diversité et l'inclusion*. Récupéré à https://www.nce-rce.gc.ca/About-APropos/EDI-EDI_fra.asp

¹⁹ Stephen Curry *et al.* (2019), *op cit.*

2. La pluralité des profils de la relève

Au Québec, les profils de la relève en recherche se sont transformés au cours des dernières années. Selon un rapport publié par le Conseil supérieur de l'éducation (CSE)²⁰ en 2013, plusieurs facteurs marquent les parcours académiques de la relève au Québec. Ainsi, l'occupation d'un emploi pendant les études, la conciliation études-famille, les retours aux études, les cheminements à temps partiel et les parcours de formation irréguliers, pour ne citer que ces exemples, ne correspondent pas aux parcours dits linéaires des personnes qui cumulent successivement les diplômes avant d'occuper un emploi. Dans la littérature, on fait généralement référence à la notion de « parcours atypique » pour qualifier ces trajectoires non linéaires, et ce, malgré le fait qu'elles sont assez répandues parmi la relève.

2.1 Les parcours atypiques

Comme mentionné précédemment, les trajectoires d'études de la relève sont diversifiées. Celles-ci découlent d'une combinaison entre les choix individuels et les dynamiques institutionnelles en place²¹. Notamment, plusieurs raisons familiales, personnelles ou professionnelles peuvent amener une personne à interrompre ses études ou à changer de programme d'études. Ces raisons ne sont alors pas liées aux compétences académiques ou au potentiel en recherche de la personne qui prend cette décision, mais ce choix est souvent mal perçu lors de l'évaluation de l'excellence de la personne. En effet, les parcours atypiques sont en inadéquation avec plusieurs indicateurs actuels d'évaluation de l'excellence en recherche (Voir 3. Opérationnalisation de l'excellence: quels critères choisir?). Par exemple, devoir travailler en parallèle à ses études pour subvenir aux besoins de sa famille peut allonger la durée de la scolarité, influencer les résultats scolaires et limiter la productivité en recherche de ces personnes.

Face aux parcours atypiques, les préjugés et biais persistent. Effectivement, les trajectoires qui « dévient » du chemin déjà tracé sont perçues comme un « manque de volonté, d'engagement et d'enthousiasme. »²² Pourtant, les données empiriques

²⁰ Conseil supérieur de l'éducation (2013). *Parce que les façons de réaliser un projet d'études universitaires ont changé...* Récupéré à http://www.specs-csn.qc.ca/site/publications/divers/Conseil-superieur-education/2013-06_projet-etudes-universitaires.pdf

²¹ Pierre Canisius Kamanzi, Annie Pilote, Morgane Uzenat et Sandrine Gris (2019). *La démocratisation des études supérieures à l'aune de la différenciation et de l'individualisation des parcours scolaires au Québec*. L'orientation scolaire et professionnelle, 46(4).

²² Tina Gruosso (2018). *Les universités devraient favoriser les cheminements non linéaires des femmes*. Affaires Universitaires, Section à mon avis. Récupéré à <https://www.affairesuniversitaires.ca/opinion/a-mon-avis/les-universites-devraient-favoriser-les-cheminements-non-lineaires-des-femmes/>

démentent ces préjugés. À titre d'exemple, Vasseur et Van Volkenburg²³, qui s'attardent aux femmes ayant un parcours non-linéaire âgées de 30 ans et plus dans le domaine des sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM), montrent que leur taux de diplomation était trois fois plus élevé que la normale.

Cependant, la pluralité des profils de la relève ne s'arrête pas aux parcours atypiques. En effet, les profils de la relève sont diversifiés à plusieurs autres niveaux. Le statut socioéconomique d'une personne, le niveau de scolarité de ses parents, sa région d'origine, son parcours migratoire, ses besoins particuliers, ou encore son appartenance aux peuples autochtones ne constituent que quelques exemples de facteurs structurels pouvant favoriser ou défavoriser une personne comparativement aux autres. Ces réalités influencent la persévérance et la réussite dans les études universitaires²⁴, tout comme la capacité des personnes à exceller, et donc à obtenir des bourses d'excellence, indépendamment de leurs compétences ou potentiel de recherche.

2.2 Les obstacles à l'EDI liés à l'évaluation standardisée

D'après le CSE, les enjeux d'accès aux études supérieures touchent différents groupes. « Souvent confrontés à des réalités distinctes de celles des personnes au parcours plus linéaire, les étudiantes et étudiants de milieux défavorisés, de première génération, des régions, autochtones, ayant des besoins particuliers ou internationaux doivent bénéficier d'une attention particulière de la part des établissements d'enseignement et des décideurs »²⁵. Il convient donc de s'attarder davantage aux particularités de certains groupes afin d'en arriver à saisir, du moins en partie, comment les obstacles entravant leur capacité à répondre à certains critères d'évaluation de l'excellence en recherche se matérialisent.

Les prochaines sections n'ont pas la prétention de fournir un portrait exhaustif de l'ensemble des barrières à l'EDI, individuelles ou mutuellement construites, dans le milieu de la recherche académique. Il se veut plutôt un tour d'horizon de certains groupes

²³ Liette Vasseur et Heather Vanvolkenburg (2018). *Le cheminement non linéaire des femmes en STIM : les obstacles dans l'actuel système de formation professionnelle*, série IdéesLab de la Commission canadienne pour l'UNESCO. Récupéré à <https://fr.readkong.com/page/le-cheminement-non-lineaire-des-femmes-en-stim-7581714>

²⁴ Conseil supérieur de l'éducation (2019). *Les réussites, les enjeux et les défis en matière de formation universitaire au Québec : Avis au ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur*, Conseil supérieur de l'éducation : Québec. Récupéré à <https://www.cse.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2019/12/50-0521-avis-reussites-enjeux-defis-universitaire.pdf>

²⁵ Conseil supérieur de l'éducation (2019), *op. cit.*, p. 11.

traditionnellement sous-représentés en recherche²⁶ et des inégalités auxquelles ces groupes font face lors de l'évaluation standardisée de l'excellence. En ce sens, nous espérons que la mise en lumière de certaines iniquités nous permettra d'alimenter la discussion sur la définition de l'excellence en recherche pour qu'elle devienne plus ouverte et inclusive afin de permettre un succès des membres de la relève qui ne soit pas dépendant de leur appartenance ou non à des populations dites marginalisées.

L'intersectionnalité

Tout d'abord, il convient de présenter la notion d'intersectionnalité qui peut se glisser dans tous les groupes de la relève étudiante en recherche et qui est d'un intérêt particulier dans le contexte de ce rapport. Les différents travaux de féministes afroaméricaines (voir les travaux de Patricia H. Collins et Kimberlé W. Crenshaw) abordent le sujet de la discrimination, en mettant en relief que le féminisme des femmes blanches de classe moyenne ne trouve pas écho chez certaines femmes noires, malgré le fait que les deux groupes soient composés de femmes. Leurs résultats de recherche peuvent être appliqués à d'autres facteurs (p. ex., âge, genre, orientation sexuelle, handicap) pouvant mener à une certaine forme de discrimination. Il est donc possible de faire partie d'un même groupe (p.ex. femme) ou d'un ensemble de personnes (p.ex. classe moyenne), mais de vivre une réalité différente pour cause d'un élément qui est vécu simultanément (p. ex. orientation sexuelle ou handicap), mais qui est indissociable des autres. C'est l'ensemble de ces facteurs qui construit l'identité qui est propre à un individu et qui peut affecter sa façon de vivre une réalité partagée. Ces différents facteurs s'alimentent mutuellement, tout en étant autonomes. En ce sens, par cette notion d'intersectionnalité, il n'est pas possible d'assumer la réalité d'une personne issue de la relève en recherche uniquement basée sur son appartenance à un seul groupe.

Les femmes

Une étude bibliométrique²⁷ a permis de mettre en valeur certaines disparités qui existent entre les hommes et les femmes tout en soulevant quelques biais qui permettraient d'expliquer ces différences. Cette étude mentionnait que, tout au long de leur carrière, les femmes publient moins que les hommes en plus d'être environ deux fois moins souvent les premières autrices. De plus, il est mentionné que les femmes qui rédigent des

²⁶ Mirijam Fines-Neuschild et Bibiana Pulido (2021). *Repenser les bourses universitaires en fonction de l'équité, la diversité et l'inclusion*. Affaires universitaires, Section À mon avis. Récupéré à <https://www.affairesuniversitaires.ca/opinion/a-mon-avis/repenser-les-bourses-universitaires-en-fonction-de-lequite-la-diversite-et-linclusion/>

²⁷ Vincent Larivière et al. (2013). *Bibliometrics: Global gender disparities in science*. *Nature*, 504, p.211-213.

publications en signant seule, ou encore, qui se retrouvent à être première ou dernière autrice, étaient alors moins fréquemment citées. Ces derniers éléments ont une incidence directe sur la carrière des femmes puisque le nombre de publications et de citations sont des indicateurs habituellement utilisés pour évaluer l'impact de la recherche. Cette situation est préoccupante dans le milieu universitaire, puisque les femmes comptent pour près de la moitié (48 %) des professeures adjointes et professeurs adjoints, alors qu'elles ne comptent que pour 27 % des professeures et professeurs titulaires²⁸.

Les disparités observées entre les hommes et les femmes peuvent être expliquées par plusieurs facteurs qui ont été soulevés dans la littérature. Parmi ceux-ci, les femmes font face à des parcours académique et professionnel qui sont plus fréquemment arrêtés ou mis sur pause due à la maternité, en plus d'assumer habituellement une plus grande part des responsabilités liées aux soins et à l'éducation des enfants^{29,30}. De surcroît, en examinant les subventions de recherche octroyées par le passé, les femmes recevaient en moyenne des montants moins élevés que les hommes³¹, ce qui impacte le recrutement, la productivité ainsi que le rayonnement de la recherche (p. ex., la participation à des congrès). À ceci s'ajoutent les biais inconscients reliés au genre, qui sont difficiles à quantifier, mais qui semblent avoir un impact sur le taux d'acceptabilité des publications rédigées par des femmes³².

Dans la même veine, de mars à avril 2020, soit les premiers mois de la pandémie de la COVID-19, les femmes ont vu leurs taux de soumission diminuer par rapport à la même période l'année précédente³³. Ce constat a été observé également chez les hommes, mais la situation était moins alarmante que pour les femmes³⁴. En étudiant plus en détails ces

²⁸ Association canadienne des professeures et professeurs d'université (2018). *Éducation postsecondaire : qu'en est-t-il de la diversité et de l'équité au sein du corps enseignant?*. Rapport de l'ACCPU. Récupéré à https://www.caut.ca/sites/default/files/diversite_et_equite_au_sein_du_corps_enseignant_de_lacppu_2018-04final.pdf

²⁹ Phyllis L. Carr *et al.* (1998). *Relation of Family Responsibilities and Gender to the Productivity and Career Satisfaction of Medical Faculty*. *Ann Intern Med.*, 129, p.532-538. Récupéré à <https://www.acpjournals.org/doi/abs/10.7326/0003-4819-129-7-199810010-00004>

³⁰ Elissa Z. Cameron, Angela M. White et Meeghan E. Gray (2016). *Solving the Productivity and Impact Puzzle: Do Men Outperform Women, or are Metrics Biased?*. *BioScience*, 66(3), p.245-252.

³¹ Jordi Duch *et al.* (2012). *The Possible Role of Resource Requirements and Academic Career-Choice Risk on Gender Differences in Publication Rate and Impact*. *PLoS ONE*, 7(12), e51332.

³² Robyn M. Borsuk *et al.* (2009). *To Name or Not to Name: The Effect of Changing Author Gender on Peer Review*. *BioScience*, 59(11), p.985-989.

³³ Philippe Vincent-Lamarre, Cassidy R. Sugimoto et Vincent Larivière (2020). *The decline of women's research production during the coronavirus pandemic*. *Nature Index*. Récupéré à <https://www.natureindex.com/news-blog/decline-women-scientist-research-publishing-production-coronavirus-pandemic>

³⁴ *Ibid.*

statistiques, il a été noté que cette diminution est beaucoup plus importante pour les femmes qui signent à titre de première autrice que pour les femmes qui signent à la toute fin. Considérant que plusieurs disciplines ont coutume d’ordonner la position des auteurs et autrices de manière à avoir la personne occupant un poste junior en premier, l’impact de la pandémie serait alors plus important pour les femmes de la relève en recherche. Cette baisse de productivité plus importantes pour les femmes pendant la pandémie est notamment liée à une plus grande prise en charge des responsabilités familiales qui ont été exacerbées par le confinement dans plusieurs pays. La promotion des individus qui se base principalement et exclusivement sur des indicateurs quantitatifs (p. ex., nombre d’articles et de citations, nombre de conférences), semble ainsi contribuer à la reproduction des inégalités de genre dans le milieu de la recherche. Ce modèle limite également la capacité du milieu à être composé d’une plus grande diversité d’individus, dont plusieurs sont excellents, et qui pourraient le faire fructifier davantage.

Les populations étudiantes autochtones

Le Regroupement des centres d’amitié autochtones du Québec (RCAAQ) a identifié certains obstacles vécus par les populations étudiantes autochtones³⁵. Bien que l’ensemble de ces populations étudiantes ne fasse pas nécessairement face à tous les obstacles identifiés³⁶, chacune d’entre elles fait tout de même face à des défis qui leur sont propres. Ces défis peuvent également se cumuler avec d’autres facteurs de vulnérabilité, tels que le genre et l’orientation sexuelle (p.ex. bispirituelle). Il est important de mentionner que les populations étudiantes autochtones sont confrontées à une myriade de circonstances sociales, économiques et géographiques difficiles, qu’elles soient financières ou non, non seulement dans leur accès à l’enseignement supérieur, mais aussi tout au long de leur parcours post-secondaire comme : un soutien financier inadéquat, la distance géographique, les différences linguistiques et culturelles, et les obstacles personnels³⁷³⁸. Au Québec, l’accès équitable des Autochtones aux services publics d’éducation postsecondaire est un enjeu signifiant lorsqu’il est question du rattrapage des inégalités historiques entre Autochtones et non-Autochtones, notamment dans l’obtention d’un diplôme.

³⁵ Regroupement des centres d’amitié autochtones du Québec (RCAAQ) (2020). Favoriser la persévérance et la réussite éducative des étudiants autochtones au postsecondaire. Wendake, RCAAQ.

³⁶ Il serait possible de penser ici à la communauté Wendat donc les facteurs qui seront identifiés sont moindre étant donné sa proximité à des institutions postsecondaires, limitant ici l’éloignement hors de la communauté. Cela étant, cette communauté, comme plusieurs autres, fait aussi face à des enjeux d’ordre systémique.

³⁷ Jing Tian (2012). *Barriers to postsecondary education facing Aboriginal peoples in the North: Spotting the knowledge gaps*.

³⁸ Regroupement des centres d’amitié autochtones du Québec (RCAAQ) (2020). *Op cit*.

De plus, il est essentiel de souligner l'importance de la décolonisation des établissements post-secondaires dans le rattrapage des inégalités historiques entre Autochtones et non-Autochtones quant à l'obtention d'un diplôme³⁹. En ce sens, il faut mettre de l'avant l'autonomie et l'autodétermination des Autochtones en matière d'éducation autochtone, en plus de poser des gestes concrets pour la décolonisation des institutions⁴⁰. Il faut comprendre et considérer ces besoins afin de s'attaquer efficacement aux obstacles socioéconomiques, structurels et institutionnels qui freinent la réussite des Autochtones aux études supérieures et donc leur compétitivité aux programmes de bourses d'excellence.

Il importe d'insister sur le facteur d'éloignement de sa communauté qui est nécessaire pour poursuivre des études universitaires en milieu urbain pour plusieurs membres des populations étudiantes autochtones. L'arrivée en milieu urbain représente un choc culturel qui peut entraîner de l'angoisse et de la peur⁴¹. Par ailleurs, le déménagement en ville provoque une perte de repères et de soutiens communautaires⁴². Le RCAAQ a identifié quatre enjeux qui sont associés à la transition vers une nouvelle ville : l'intégration dans un nouvel environnement socioculturel, les préjugés et le racisme, l'isolement par rapport au réseau familial et le risque de perte identitaire et linguistique.

En plus de l'éloignement géographique, le Consortium d'animation sur la persévérance et la réussite en enseignement supérieur (CAPRES) relevait le manque de soutien, ainsi que le choc intergénérationnel⁴³⁴⁴ comme obstacles potentiels. Même si ces obstacles portent

³⁹ La tenue de commissions d'enquête, telles que la Commission de vérité et réconciliation, l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées ainsi que la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics, tout comme le plus récent rapport du RCAAQ, ont souligné la nécessité de décoloniser les établissements d'enseignement, notamment par le changement des politiques, des pratiques et des curriculums. Voir : RCAAQ (2020). *Op cit.*

⁴⁰ Carole Lévesque *et al.* (2015). *Une synthèse des connaissances sur la réussite et la persévérance scolaires des élèves autochtones au Québec et dans les autres provinces canadiennes*. Cahier Dialog.

⁴¹ *Ibid.*

⁴² *Ibid.*

⁴³ Conseil supérieur de l'éducation (2019), *op. cit.*

⁴⁴ Tout comme l'éloignement de leurs communautés, les pensionnats ont eu impact important sur les communautés autochtones qu'il est impossible de passer sous le silence. Comme mentionné par Guay et Grammond : « les pensionnats n'ont pas réussi à assimiler les enfants autochtones ni à leur donner une éducation qui favorise leur insertion dans la société non autochtone. De plus, les conditions de vie étaient gravement déficientes, causant ainsi la maladie ou la mort de nombreux enfants. Enfin, on a récemment réalisé que les pensionnats avaient été le théâtre d'abus physiques, psychologique et sexuels généralisés. L'expériences des pensionnats n'a pas seulement affectés ceux qui les ont fréquentés [...] Ce sont donc des communautés entières qui ont été affectés, sur plusieurs générations » (p.102). Voir : Christiane Guay et

sur l'accès aux établissements post-secondaires et donc aux études supérieures, ils vont par ricochet affecter l'accès aux bourses d'excellence. Ces obstacles constituent donc un frein important à l'atteinte des indicateurs de performance associés à l'excellence en recherche comme le nombre de publications et les notes. Enfin, sans faire de grossière généralisation, ces personnes présentent souvent des parcours scolaires considérés comme atypiques (p.ex. étudiant de première génération), découlant principalement des obstacles précédemment mentionnés⁴⁵, ce qui peut ajouter au défi de répondre aux critères et indicateurs d'excellence standardisée.

Les personnes et groupes racisés

Parmi les obstacles à l'EDI rencontrés par les personnes et groupes racisés, on compte notamment les questions de représentativité de ces populations dans le milieu universitaire et de la recherche, les disparités dans les conditions de travail ainsi que les enjeux liés à la discrimination. Comme le souligne le diagnostic sur l'EDI de l'Université de Montréal⁴⁶ publié en 2020, il est essentiel de connaître la population étudiante qui fréquente une université afin d'identifier les causes de la sous-représentation de certains groupes. Or, dans le cas des personnes et groupes racisés⁴⁷, les données récoltées lors de l'admission sont souvent parcellaires, ce qui constitue une limite importante à la compréhension des enjeux vécus par cette population. Pourtant, les personnes racisées composent une partie non négligeable de l'effectif étudiant global au Canada. En effet, selon un rapport de 2019 d'Universités Canada⁴⁸, l'effectif étudiant canadien (1^{er}, 2^e et 3^e cycles universitaires) serait composé à 40 % de personnes racisées. De manière similaire, l'*Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire, 2019* de Statistique Canada⁴⁹ a révélé que 39 % des personnes inscrites dans un programme de doctorat au Canada avaient déclaré appartenir à des groupes désignés comme

Sébastien Grammond (2010). *À l'écoute des peuples autochtones ? Le processus d'adoption de la « loi 125 »*. Nouvelles pratiques sociales, 23(1).

⁴⁵Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (2020), *op. cit.*

⁴⁶Marie McAndrew *et al.* (2020). *Équité, diversité et inclusion à l'Université de Montréal : Diagnostic*. Montréal. Récupéré à https://www.umontreal.ca/public/www/images/diversite/documents/EDI-Diagnostic_avril_2020.pdf

⁴⁷ La racialisation est un processus par lequel un groupe en vient à être compris comme constituant une « race biologique ». Voir : Adam Hochman (2019). *Racialization: a defense of the concept*. *Ethnic and Racial Studies*, 42(8). p.1245–1262. Malgré leurs différences, la catégorie « groupes et personnes racisés » est souvent associée à la catégorie « minorités visibles » proposée par Statistique Canada.

⁴⁸ Universités Canada (2019). *Équité, diversité et inclusion dans les universités canadiennes : Rapport sur le sondage national de 2019*. Récupéré à <https://www.univcan.ca/wp-content/uploads/2019/11/equite-diversite-et-inclusion-dans-les-universites-canadiennes-report-sur-le-sondage-national-de-2019-1.pdf>

⁴⁹Statistique Canada (2019, mis à jour en 2020). *Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire, 2019*. Le quotidien. Récupéré à <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200922/dq200922a-fra.htm>

« minorités visibles », alors que cette proportion se situe plutôt à 36 % au Québec. Cette enquête montre aussi que si leur représentation est supérieure à leur représentation dans la population générale (22 % au Canada et 13 % au Québec), celle parmi le corps professoral est inférieure à leur représentation parmi les personnes détenant un doctorat.

Des publications abordent directement les enjeux associés à la discrimination dans les milieux universitaire et de la recherche. Le *Rapport du Comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion (CÉDI) 2019-2020* de l'Université d'Ottawa soutient que « les données révèlent que le racisme est monnaie courante dans le recrutement, la promotion et la rémunération au sein des universités. Les universitaires noirs demeurent tout particulièrement sous-représentés comparativement aux personnes blanches qui détiennent les mêmes qualifications »⁵⁰. Cette affirmation est confirmée par le fait qu'il existe des disparités dans les conditions de travail : les personnes noires au sein du corps professoral universitaire ont un salaire inférieur à la moyenne (-12 %) et des postes plus précaires, indiqué par un taux de chômage (11 %) qui est le plus élevé de tous les groupes de population⁵¹. Au niveau de la relève, un mémoire de maîtrise réalisé dans le contexte québécois montre aussi que les étudiantes et étudiants issus de groupes racisés rencontrent tout au long de leur parcours universitaire des expériences racisantes ainsi que des microagressions⁵².

Les personnes s'identifiant aux communautés LGBTQ2S+

L'Enquête de 2019 sur le corps professoral et les chercheuses et chercheurs de niveau postsecondaire de Statistique Canada a révélé que 13 % des personnes engagées dans des études doctorales s'identifient comme gaies, lesbiennes, bisexuelles, pansexuelles ou appartenant à d'autres minorités sexuelles⁵³. Or, les barrières à l'accès aux bourses

⁵⁰ Comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion de l'APUO-l'Université d'Ottawa (2020). *Rapport du Comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion (CÉDI) de 2019-2020*. Ottawa. p. 3-4. Récupéré à https://www2.uottawa.ca/about-us/sites/g/files/bhrskd336/files/2021-11/2019-2020_edic_report_fra.pdf

⁵¹ Association canadienne des professeures et professeurs d'université (2018). *Éducation postsecondaire : qu'en est-il de la diversité et de l'équité au sein du corps enseignant?*. p. 7-8. Récupéré à https://www.caut.ca/sites/default/files/diversite_et_equite_au_sein_du_corps_enseignant_de_lacppu_2018-04final.pdf

⁵² Véronique Valade (2020). *Parcours d'étudiants racisés à l'université au Québec : le cas d'étudiants montréalais d'origine haïtienne*. Mémoire de maîtrise, Université de Montréal, Faculté des sciences de l'éducation. Récupéré à https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/25701/Valade_Veronique_2020_memoire.pdf?sequence=8&isAllowed=y

⁵³ Statistique Canada, *op. cit.*

d'excellence pour les personnes appartenant aux communautés LGBTQ2S+⁵⁴ ne sont pas évidentes à documenter en raison du peu de données et d'études sur la question. Néanmoins, le rapport diagnostic sur l'EDI de l'Université de Montréal⁵⁵ souligne l'importance d'adapter les services soutenant la réussite aux besoins de la population étudiante s'identifiant dans la diversité sexuelle et de genre. Le rapport souligne qu'au-delà des actions institutionnelles qui visent la reconnaissance de la diversité (utilisation des pronoms, toilettes non genrées), « la connaissance et la prise en compte de leurs besoins spécifiques dans les services offerts aux étudiants apparaissent encore limitées »⁵⁶. Ainsi, l'objectif sous-jacent à cette prise en compte est beaucoup plus large et vise plus particulièrement à favoriser l'attraction, la rétention et la réussite des étudiantes et étudiants LGBTQ2S+ présentant des facteurs de vulnérabilité sur le plan académique, personnel ou social. Parmi les facteurs de vulnérabilité identifiés dans le rapport, on note les enjeux de santé mentale, qui constituent un risque plus élevé pour cette population. Ces facteurs de vulnérabilité peuvent donc entraîner un défi supplémentaire à l'atteinte des métriques d'excellence basées sur des indicateurs quantitatifs. Les microagressions vécues peuvent aussi nuire globalement à leur performance et, par le fait même, à leur persévérance scolaire.

Les étudiantes et étudiants provenant de l'international

Un autre aspect qui marque la transformation des profils académiques de la relève est la place accrue des étudiantes et étudiants provenant de l'international. Selon Statistique Canada⁵⁷, au cours de l'année 2017-2018, près de 15 % de l'effectif des universités canadiennes était composé d'étudiantes internationales et d'étudiants internationaux. Au Québec, leur nombre a connu une hausse de plus de 150 % dans l'ensemble des universités (figure 1) dans les deux dernières décennies. Ces personnes n'ont évidemment pas un profil homogène et sont parfois elles-mêmes caractérisées par des parcours non linéaires.

⁵⁴ Lesbienne, gai, bisexuel, transgenre, *queer*, en questionnement, bispirituel.

⁵⁵ Marie McAndrew *et al.* (2020), *op. cit.*

⁵⁶ Université de Montréal (2020), *op. cit.*, p.24.

⁵⁷ Marc Frenette, Youjin Choi et April Doreleyers (2020). Les effectifs d'étudiants internationaux dans les programmes d'études postsecondaires avant la COVID-19. Statistique Canada. Repéré à <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-626-x/11-626-x2020003-fra.htm>

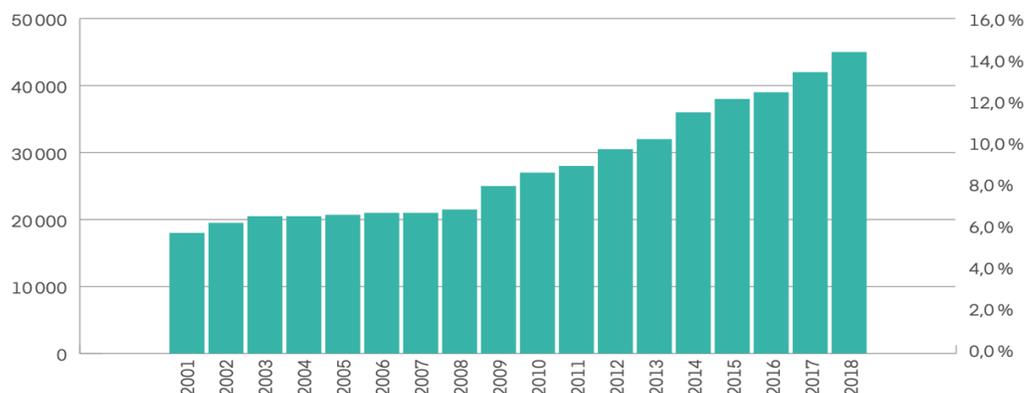


Figure 1. Nombre et part d'étudiants internationaux inscrits dans le réseau universitaire québécois d'automne 2001-2008⁵⁸

Comme documenté dans un rapport produit par le Dialogue Sciences et Politiques (DSP)⁵⁹, l'arrivée dans un nouveau pays permet de vivre de nouvelles expériences, mais pose son lot de défis. Même si ces personnes peuvent être admissibles, sous certaines conditions, à des bourses d'excellence canadiennes, il n'en demeure pas moins que le financement est difficile à obtenir. Le diagnostic sur l'EDI de l'Université de Montréal⁶⁰ montre d'ailleurs, dans les propos recueillis dans le cadre de groupes de discussion, que les étudiantes et étudiants provenant de l'international ont une situation financière plus difficile. Selon le rapport de DSP, « les différences culturelles et les barrières linguistiques peuvent entraver l'intégration dans les équipes de recherche, l'établissement de liens avec les pairs ou les directions de recherche et la compréhension des mécanismes de l'administration universitaire ». Ces difficultés ajoutent un stress supplémentaire à ces populations qui, en plus des défis inhérents à l'intégration dans un nouveau contexte, doivent jongler avec la compétitivité entourant les demandes de financement. Un défi assez courant porte sur la manière dont les évaluateurs et évaluatrices d'une demande de financement tiennent compte des diplômes et relevés de notes d'universités ayant un système de notation différent des universités québécoises et canadiennes⁶¹. En effet, il existe de nombreuses différences entre les cultures scientifiques et universitaires d'un pays à l'autre et il est crucial que les personnes responsables de l'évaluation soient sensibilisées sur celles-ci.

⁵⁸ Conseil supérieur de l'éducation (2019), *op. cit.*

⁵⁹ Dialogue Sciences & Politiques (2021). *Santé mentale : Comment mieux faire?*. Café DSP tenu le 24 janvier 2021 à Montréal. Récupéré à https://95323b55-8978-495d-94dd-ed077c2bade4.filesusr.com/ugd/7fd26f_96b8b527ba624ba1a90dc7b52ff948c2.pdf

⁶⁰ Marie McAndrew *et al.* (2020), *op. cit.*

⁶¹ Les équipes responsables des programmes aux FRQ disposent néanmoins de tableaux d'équivalence pour les systèmes de notations.

Les étudiantes et étudiants de première génération

Une étudiante ou un étudiant est de première génération (EPG) lorsque ni le père ni la mère n'a fréquenté un établissement d'enseignement supérieur. Pour les EPG, les indicateurs quantifiables tels que les publications, les relevés de notes ou la durée des études (temps requis pour diplômer d'un programme) constituent des barrières à l'accès aux bourses d'excellence. Dans leur rapport, Bonin et ses collègues⁶² citent plusieurs études qui démontrent que les étudiantes et étudiants issus de familles à faible capital social, ce qui inclut les EPG mais également les populations étudiantes Autochtones, les familles à faible revenu et les personnes en situation de handicap, sont sous-représentés aux études supérieures et font face à des conditions d'études plus difficiles, ce qui peut mettre en péril leur projet d'étude. Le tableau 1 présente ainsi quelques résultats de trois enquêtes québécoises sur la relève menées auprès d'établissements d'enseignement supérieurs de trois régions du Québec⁶³.

Tableau 1. Caractéristiques qui marquent les conditions d'études entre les personnes de première génération (EPG) celles qui sont d'une génération plus élevée.

Caractéristiques	EPG⁶⁴	Autres
Proportion qui reçoit un soutien financier familial	35 %	56 %
Proportion qui réside chez un membre de la famille pendant les études	26 %	39 %
Proportion qui occupe un emploi en parallèle aux études à l'entrée à l'université	74 %	66 %
Proportion qui travaille plus de 21 heures par semaine	46 %	30 %
Proportion qui assume des responsabilités familiales	23 %	10 %
Proportion qui a interrompu ses études (pause avant d'entrer à l'université)	27 %	18 %
Proportion des personnes dont l'emploi a eu une influence dans la définition du projet d'études (intérêt pour un programme provenant d'un emploi)	26 %	18 %
Taux de diplomation après 5 ans au baccalauréat	72 %	72 %

Les conditions décrites au tableau 1 peuvent entraver la capacité à atteindre les indicateurs quantitatifs de l'excellence comme les bonnes notes ou le nombre de

⁶² Sylvie Bonin, Sophie Duchaine et Marco Gaudreault (2015). *Portrait socioéducatif des étudiants de première génération*. Projet interordres sur l'accès et la persévérance aux études supérieures des étudiants de première génération. Québec.

⁶³ *Ibid.*

⁶⁴ EPG qui fréquente une institution universitaire.

publications. Par exemple, le temps disponible pour étudier est moindre si une personne travaille plus de 21 heures par semaine et ne reçoit aucun soutien financier familial.

En somme, cette section montre que les membres des différents groupes identifiés précédemment (femmes, Autochtones, groupes racisés, communautés LGBTQ2S+, étudiante et étudiant provenant de l'international, ainsi que les EPG) sont désavantagés face aux critères d'excellence en place. Il est important de tenir compte de ces obstacles puisque ceux-ci dissimulent le fait que ces personnes peuvent avoir les compétences requises et le potentiel pour effectuer un parcours fructueux en recherche. Au contraire, elles peuvent avoir développé des compétences complémentaires qui sont fort pertinentes dans la poursuite d'une carrière en recherche et qu'une personne n'ayant pas dû faire face à ces obstacles est moins encline à posséder.

3. Opérationnalisation de l'excellence: quels critères choisir?

Plusieurs jalons ont été franchis pour sensibiliser l'écosystème de la recherche à la nécessité d'adopter une vision diversifiée et inclusive de l'excellence. Pour approfondir cette réflexion, il est essentiel de jeter un regard sur les critères et indicateurs de l'excellence pour la relève en recherche. L'idée n'est pas de faire une analyse exhaustive des programmes de bourses d'excellence pour la relève et de leurs critères d'évaluation, mais plutôt d'aborder quelques changements effectués, au cours des dernières années, par les organismes subventionnaires fédéraux et provinciaux afin de rendre les critères d'évaluation cohérents avec une vision diversifiée et inclusive de l'excellence en recherche.

3.1 Les méthodes d'évaluation de l'excellence standardisée en recherche

Analysant les pratiques d'évaluation responsable en recherche, un rapport du *Research on Research Institute (RoRI)*⁶⁵ souligne quatre grandes problématiques qui perdurent dans le milieu de la recherche et qui sont toutes liées aux méthodes d'évaluation de la recherche :

1. Premièrement, il y a l'application de critères et d'indicateurs d'évaluation très spécifiques de la qualité ou de l'impact de la recherche, d'une manière qui contourne l'objectif originel des incitatifs financiers (produire des recherches de qualité par exemple), crée des pressions insoutenables sur les chercheuses et chercheurs, et exacerbe les problèmes d'intégrité et de reproductibilité de la recherche ;
2. Deuxièmement, la spécificité des critères et des indicateurs d'évaluation a réduit la diversité des missions et des objectifs de la recherche, conduisant les institutions, les chercheuses et les chercheurs à adopter des priorités stratégiques similaires ou à se concentrer sur des travaux moins ambitieux et à faible risque ;
3. Troisièmement, les biais systémiques affectant les chercheuses et les chercheurs qui ne satisfont pas – ou qui choisissent de ne pas satisfaire – aux critères et indicateurs d'évaluation très spécifiques, ou qui ne se conforment pas aux

⁶⁵ Stephen Curry et al. (2020). *The changing role of funders in responsible research assessment: progress, obstacles and the way ahead*. Research on Research Institute. Récupéré à https://rori.figshare.com/articles/report/The_changing_role_of_funders_in_responsible_research_assessment_progress_obstacles_and_the_way_ahead/13227914/1

- parcours professionnels attendus (par exemple de viser une carrière professorale), ont réduit la diversité de la communauté de recherche, ce qui limite sa légitimité (la communauté de recherche n'étant pas représentative de la population générale) ;
4. Finalement, les politiques d'évaluation de la recherche se sont graduellement concentrées sur des éléments mesurables, au détriment de ceux qui sont moins tangibles ou quantifiables, une tendance qui est exacerbée par l'augmentation du nombre de classements des universités se basant sur des critères et indicateurs également biaisés.

L'analyse présentée dans le rapport fait ressortir que les indicateurs quantifiables comme la qualité du relevé de notes et le dossier de publications, supposés mesurer le potentiel académique et en recherche, induisent une pression à la performance qui n'est pas nécessairement liée à la qualité de la recherche. Par exemple, un indicateur souvent utilisé pour évaluer l'impact de la recherche est le nombre de publications. Pourtant, chaque publication n'est pas équivalente en termes de rigueur scientifique, et il existe d'autres modes de diffusion des savoirs qui conviennent mieux à certains types de recherche. Cette pression à publier est largement répandue dans le domaine de la recherche par l'adage du *publish or perish*. Elle constitue un obstacle majeur à l'EDI – pensons aux femmes qui publient généralement moins que les hommes – puisque le nombre de publications ne représente pas le potentiel en recherche d'un individu. Ce critère dévalorise les individus qui ne s'y conforment pas, comme en témoigne son importance dans les processus d'embauche et de promotion.

Comme le mentionnent Kramer-Mbula *et al.*⁶⁶, l'évaluation de l'excellence est « étroitement liée aux facteurs d'impact des revues, aux scores de l'indice de Hirsch, aux sources de financement et aux classements des universités, chacun de ces éléments étant fortement contesté » (p.5). Ces derniers parlent ainsi du « paradigme de l'excellence standardisée » en référence à la normalisation de l'évaluation de la « qualité » d'une recherche par l'utilisation de métriques quantitatives. Or, celles-ci ne mesurent pas directement la qualité de la recherche, remettant ainsi en cause la pertinence de ces indicateurs pour évaluer l'excellence d'une recherche.

Neylon ajoute que l'évaluation de l'excellence favorise « un comportement instrumental plutôt que normatif et fondé sur des valeurs, et se trouve au centre de presque tous les problèmes auxquels est confrontée l'académie occidentale, qu'il s'agisse des questions

⁶⁶ Erika Kraemer-Mbula *et al.* (2021), *op cit.*

de diversité, d'inclusion et de partialité, ou de l'augmentation des fraudes et des malversations. »⁶⁷ Ces réflexions mettent en lumière des enjeux tels que l'accès libre aux données de recherche⁶⁸, l'éthique et l'intégrité⁶⁹, ainsi que l'interdisciplinarité et la recherche collaborative⁷⁰. Les efforts qui sont déployés afin de faire face à ces enjeux évoluent autour de cette idée d'évaluation responsable en recherche et d'évaluation standardisée.

Parallèlement, le pluralisme de l'excellence implique que chaque concours de bourses d'excellence fasse preuve de transparence, tant dans la vision de l'excellence qu'il adopte que dans l'objectif qu'il recherche⁷¹. Il importe donc de clarifier si une évaluation cherche à récompenser les meilleurs résultats, ou encore à mettre en lumière des idées nouvelles ou à « accorder la priorité aux recherches qui répondent à des défis sociétaux ou environnementaux urgents »⁷².

Le Manifeste de Leiden⁷³ pour la mesure de la recherche propose 10 principes en matière d'évaluation de la recherche basée sur les indicateurs. Ces principes visent notamment à s'éloigner des pratiques telles que l'utilisation du « h-index », qui hiérarchise les ouvrages en fonction de leur fréquence de citation par les pairs, et à réduire l'importance accordée aux facteurs d'impacts des revues scientifiques. Dans les faits, le Manifeste de Leiden est né d'un besoin de mieux encadrer l'utilisation des indicateurs bibliométriques, de comprendre les impacts systémiques que ces indicateurs peuvent avoir sur le milieu de la recherche et de les réévaluer régulièrement pour les faire évoluer. Ces principes peuvent servir de pistes de réflexion dans le changement de paradigme vers un processus d'évaluation de l'excellence en recherche qui soit plus inclusif, équitable et transparent. Parmi ces principes, on compte la protection de l'excellence dans les domaines de recherche importants à l'échelle locale, ainsi que la prise en compte des différences entre les disciplines dans les pratiques de publication et de citation.

⁶⁷ Cameron Neylon (2021). « L'excellence en recherche est un programme néocolonial (et ce qui pourrait être fait à ce sujet) ». Dans Erika Kraemer-Mbula *et al.* (2021), *op. cit.*, p.108.

⁶⁸ Mark Hahnel Hook et Ian Calvert (2019). *The Ascent of Open Access*. Digital Science. Récupéré à https://digitalscience.figshare.com/articles/report/The_Ascent_of_Open_Access/7618751

⁶⁹ Janet Metcalfe *et al.* (2020). *Research integrity: a landscape study*. The Careers Research and Advisory Centre. Récupéré à <https://www.ukri.org/wp-content/uploads/2020/10/UKRI-020920-ResearchIntegrityLandscapeStudy.pdf>

⁷⁰ Jonathan Adams (2013). *The fourth age of research*. *Nature*, 497. p. 557-560.

⁷¹ Kraemer-Mbula *et al.* (2021), *op. cit.*

⁷² *Ibid.*, p. 293.

⁷³ Diana Hicks, Paul Wouters, Ludo Waltman, Sarah de Rijcke et Ismael Rafols (2015). « Bibliometrics: The Leiden Manifesto », *Nature*, 520 : 429-431, récupéré à <https://www.nature.com/articles/520429a>

3.2 Des critères d'évaluation plus inclusifs

Au niveau des bourses de formation doctorale, les grilles d'évaluation harmonisées des trois Conseils fédéraux et des FRQ évaluent essentiellement le potentiel de la personne qui effectue une demande de bourse ainsi que la qualité, les impacts et les retombées de la recherche proposée. L'élaboration de ces grilles est basée sur un principe qui permet de voir la candidature de la personne qui soumet une demande de manière holistique, sans mettre trop l'accent sur un indicateur en particulier. Ainsi, la pondération de chaque critère d'évaluation permet de considérer un éventail de sous-critères dans l'évaluation de la personne candidate. Les grilles d'évaluation pour les concours 2022-2023 des bourses de doctorat au fédéral et au provincial sont présentées en annexe 1 et 2 à titre d'appui à la discussion.

La situation au Québec

Du côté des FRQ, la grille met l'accent sur quatre critères, soit le dossier académique, le projet de recherche, la mobilisation sociale et la présentation générale du dossier. Un des éléments les plus intéressants pour valoriser la diversité des candidatures est le sous-critère portant sur la présentation intégrée du parcours. Le Guide d'information⁷⁴ des nouveaux critères d'évaluation indique que ce sous-critère vise à exposer les liens entre la recherche proposée et les expériences acquises, les champs d'intérêt de la personne et son parcours de formation. Il sert donc à montrer comment les expériences vécues, tant académiques, professionnelles et personnelles, ont enrichi l'expérience intellectuelle de la personne candidate et bonifient le projet de recherche. Ce sous-critère s'intègre dans le critère général du dossier académique, qui vaut pour 30% de la note finale. Ainsi, l'utilisation d'indicateurs quantitatifs de performance académique, comme les relevés de notes et le nombre de publications, sont évalués dans une perspective globale, au regard des dimensions qualitatives qui portent sur le parcours de la personne candidate. Il y a donc une reconnaissance explicite de l'apport à la recherche que peut avoir un parcours considéré comme « atypique ».

Par ailleurs, la grille des FRQ tient compte des activités de mobilisation sociale. La personne candidate peut ainsi faire valoir un large éventail d'expériences, que ce soit en matière de vulgarisation scientifique ou encore d'engagements communautaires, associatifs ou citoyens. La dimension temporelle de l'évaluation est pertinente dans une perspective d'EDI. En effet, la personne est amenée, par exemple, à décrire des activités

⁷⁴ FRQ (2021). *Guide d'information Nouveaux critères d'évaluation des programmes de bourses de formation*. Repéré à https://frqnet.frq.gouv.qc.ca/Documents/Guide_ODD_FR.pdf

antérieures ou qui auront lieu au cours de la première année de financement. Comme mentionné précédemment, les étudiantes et étudiants de première génération (EPG), parmi lesquels figurent plusieurs groupes sous-représentés, travaillent en moyenne plus d'heures que les non-EPG, ce qui peut limiter leur capacité d'engagement ou encore leur disponibilité pour effectuer des activités de vulgarisation scientifique. En reconnaissant les activités anticipées, il est possible pour les personnes dont les enjeux de conciliation recherche-travail présentent un défi de mettre de l'avant les engagements qu'elles prendraient si elles étaient financées, donc une fois les conditions d'études améliorées. La dimension anticipative est donc primordiale sous une perspective d'EDI.

Cette inclusion du critère de mobilisation sociale dans la grille d'évaluation des FRQ est cohérente avec la mise en place de programmes de financement permettant à la relève de se familiariser avec le milieu de la recherche, de conduire des activités de vulgarisation scientifique ou encore, de récompenser les initiatives d'entrepreneuriat. Le programme [Dialogue](#) des FRQ et le programme [Accélération Entrepreneur](#) de Mitacs ne sont que deux exemples de ce type d'initiatives. Ces programmes visent l'acquisition de compétences professionnelles multiples, qui pourront être mises à profit dans une carrière académique ou hors des murs de l'université. La relève est donc encouragée à acquérir un éventail de compétences et d'expériences qui s'ajoutent à l'impératif « d'avoir des bonnes notes » et suggèrent un élargissement de la vision de l'excellence et de ses critères d'évaluation. D'où la pertinence de retrouver ce critère dans la grille d'évaluation des demandes de bourse.

La situation au Canada

Du côté du fédéral, la grille est séparée en deux critères, soit les aptitudes et le potentiel en recherche ainsi que les expériences et réalisations pertinentes au sein et à l'extérieur du milieu universitaire. Les aptitudes et le potentiel en recherche sont évalués par une liste de huit indicateurs qui incluent, entre autres, la conduite responsable et éthique de la recherche. La sensibilité à la diversité des systèmes de connaissance des personnes candidates y est aussi valorisée. Tout comme pour les FRQ, la grille utilisée au fédéral tient compte des activités professionnelles, scolaires et parascolaires dans l'évaluation des expériences et réalisations pertinentes. Dans un autre ordre d'idées, les organismes subventionnaires fédéraux permettent aux établissements d'enseignement de soumettre les candidatures des étudiantes et étudiants autochtones en sus des quotas qui leur sont attribués dans le cadre du concours de bourse. Puisque les établissements ne peuvent envoyer en évaluation qu'un nombre prédéterminé de candidatures aux organismes subventionnaires, cela permet de faire en sorte que la totalité des candidatures autochtones soit évaluée.

4. Conclusion

Ce rapport a mis en évidence le caractère non consensuel de la notion d'excellence, de même que certaines lacunes dans la manière dont ce concept est appliqué dans l'évaluation de la recherche. Il ressort de cet état des lieux que des barrières d'accès aux bourses d'excellence existent pour plusieurs sous-groupes de la relève en recherche. Pourtant, il s'avère que la diversité favorise l'excellence de l'écosystème de la recherche et accélère l'innovation dans les équipes de recherche. Il importe donc de travailler à réduire ces barrières d'accès et à rendre le processus d'évaluation de l'excellence plus inclusif et plus équitable.

Ainsi, afin d'évaluer l'excellence en recherche de manière plus responsable, les cadres d'analyse, fondés sur une vision unidimensionnelle de la recherche axée principalement sur des indicateurs quantitatifs, doivent être revus. Compte tenu du caractère inévitablement changeant et multidimensionnel de l'excellence, les approches d'évaluation systémiques s'avèrent pertinentes pour l'apprécier⁷⁵. Pour y arriver, cela implique de mettre en place des critères d'évaluation qui sont ouverts, transparents et équitables⁷⁶ et qui permettent à toute personne d'exposer les éléments qu'elle considère utile pour démontrer l'excellence de sa candidature.

⁷⁵ *Ibid.*

⁷⁶ Robert Tijssen (2021). « Réévaluer l'excellence en recherche : de l'excellentisme à l'évaluation responsable ». Dans Kraemer-Mbula *et al.* (2021), *op. cit.*

Annexe 1. Grille d'évaluation harmonisée des Fonds de recherche du Québec pour les bourses d'excellence au doctorat – concours lancés en 2022-2023

CRITÈRE	SOUS-CRITÈRE
DOSSIER ACADÉMIQUE (30 POINTS)	<ul style="list-style-type: none"> · Relevés de notes et reconnaissance; · Expériences pertinentes; · Capacité à présenter son parcours de façon intégrée.
PROJET DE RECHERCHE (45 POINTS)	<ul style="list-style-type: none"> · Originalité du projet et contribution à l'avancement des connaissances; · Clarté et cohérence de la problématique de recherche; · Pertinence de la méthodologie; · Faisabilité.
MOBILISATION SOCIALE (20 POINTS)	<p>Aptitudes à faire dialoguer la science et la société; Capacité d'engagement; Prise en considération des objectifs de développement durable des Nations-Unies dont l'équité, la diversité et l'inclusion.</p>
PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU DOSSIER (5 POINTS)	

Annexe 2. Grille harmonisée des trois organismes subventionnaires fédéraux pour les bourses d'excellence au doctorat – concours 2022-2023

Critère	Description
Aptitudes et potentiel en recherche (50%)	<p>Indicateurs des aptitudes et du potentiel en recherche :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Qualité de la proposition de recherche <ul style="list-style-type: none"> ○ Questions et objectifs de recherche précis, bien définis et réalistes ○ Description claire et détaillée de la méthodologie proposée ○ Importance des travaux et des contributions prévues à la recherche ● Formation pertinente, telle que la formation universitaire, l'expérience vécue et les enseignements traditionnels; ● Expérience en recherche et réalisations par rapport au niveau d'études, à l'expérience vécue et aux systèmes de connaissances de la candidate ou du candidat; ● Qualité des contributions et mesure dans laquelle elles font progresser le domaine de recherche – publications, brevets, rapports, affiches, résumés, monographies, présentations, travaux de création, produits issus de l'application des connaissances, produits communautaires, etc; ● Exercice d'un bon jugement et esprit critique; ● Conduite responsable et éthique de la recherche, par exemple : études honnêtes et sérieuses; analyse rigoureuse; engagement en matière de sécurité et de diffusion des résultats de la recherche; respect de normes professionnelles; ● Enthousiasme pour la recherche, originalité, esprit d'initiative, autonomie ainsi que participation et sensibilisation appropriées de la communauté; ● Capacité ou potentiel de communiquer clairement et logiquement, par écrit et oralement, des concepts théoriques, techniques ou scientifiques.
Expériences et réalisations pertinentes au sein et à l'extérieur du milieu universitaire (50%)	<p>Indicateurs d'expérience et de réalisations pertinentes au sein et à l'extérieur du milieu universitaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bourses, prix et distinctions (montant, durée et prestige) ● Dossier universitaire : <ul style="list-style-type: none"> ○ Relevés de notes ○ Durée des études antérieures ○ Exigences du programme et cours suivis ○ Charge de cours ○ Classement relatif au sein du programme (si cette information est connue) ● Activités professionnelles, scolaires et parascolaires et collaborations avec des superviseuses et superviseurs, des collègues, des pairs, des étudiantes et étudiants et des membres de la communauté, par exemple : <ul style="list-style-type: none"> ○ Enseignement, mentorat, supervision ou encadrement ○ Gestion de projets ○ Participation à des activités de promotion des sciences ou de la recherche ○ Sensibilisation communautaire, bénévolat ou activités d'engagement citoyen ○ Présidence de comités et organisation de réunions et de conférences ○ Participation aux activités d'un club, d'une société, d'une association ou d'un organisme au sein d'un établissement ou d'un département

Scientifique en chef du Québec

scientifique-en-chef.gouv.qc.ca

Fonds de recherche du Québec

frq.gouv.qc.ca