

Éliminer les obstacles systémiques à la participation des femmes en science

Appel à propositions

Le programme Fondements pour l'innovation du Centre de recherches pour le développement international (CRDI) du Canada lance un appel à propositions de recherche pour cerner et éliminer les obstacles systémiques qui empêchent une plus grande participation des femmes, ainsi que d'autres groupes sous-représentés¹, aux domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), dans les secteurs public et privé des pays à faible revenu et à revenu intermédiaire (PFR-PRI).

Les obstacles systémiques dans le domaine des STIM sont des conditions attribuables aux pratiques, aux politiques, aux cultures et aux valeurs institutionnelles qui, implicitement ou explicitement, contraignent l'habileté des institutions² à attirer, à recruter, à promouvoir et à maintenir en poste des femmes scientifiques et d'autres groupes dans les domaines des STIM où ces groupes sont sous-représentés.

Des recherches poussées sur les choix, les possibilités et les cheminements de carrière dans les domaines des STIM, au sein des pays à revenu élevé, ont permis de cerner divers obstacles qui empêchent les femmes de réaliser leur plein potentiel en science. De plus, des données probantes ont aidé les institutions et organismes actifs dans les domaines des STIM à élaborer des initiatives et dispositifs plus efficaces, le cas échéant, afin de réduire ou éliminer les obstacles d'ordre systémique, ceux sur lesquels ces institutions peuvent et doivent agir.

À l'heure actuelle toutefois, dans les PFR-PRI il n'existe aucune compréhension semblable de la façon dont les cultures et les valeurs, les pratiques et les politiques des institutions peuvent affecter la participation et la réussite des femmes et celle d'autres groupes sous-représentés en science. Des données probantes sont pourtant nécessaires, afin que les PFR-PRI puissent développer pleinement leur capital humain dans les domaines des STIM, ceci en améliorant la diversité et l'égalité des sexes dans l'enseignement des sciences et au sein des divers secteurs de leur économie. Des recherches sont donc nécessaires pour identifier et analyser les initiatives déjà mises en œuvre, ainsi que leurs résultats jusqu'à ce jour, et pour connaître les initiatives sur le point d'être mises de l'avant. Quelles autres approches novatrices pourraient l'être pour en retirer des apprentissages et/ou leur éventuelle mise à l'échelle au sein d'institutions spécifiques, ou encore afin d'inspirer de plus larges communautés à faire de même, dans les PFR-PRI?

Le présent appel vise à produire des données probantes sur les PFR-PRI, à documenter des situations de statu quo ou des initiatives progressistes, récentes ou courantes dans ces pays, ainsi qu'à y appuyer des mesures novatrices pouvant contribuer à l'avancement des Objectifs de développement durable (ODD)

¹ Groupes - tel que définis par leur sexe, leur âge, leur appartenance religieuse, ethnique ou linguistique, ou certains handicaps d'ordre physiologique ou autre – dont les taux de participation dans des domaines des STIM sont nettement inférieurs au poids de ces mêmes groupes au sein de la population globale de référence (normalement celle du pays).

² Dans le cadre du présent appel, le terme «institution» est également synonyme d'«organisme».

précis, tels que l'ODD 5 (atteindre l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles), l'ODD 10 (réduire les inégalités au sein des pays et entre eux), et l'ODD 9 (industrie, innovation et infrastructure).

Objectifs de l'appel

L'appel met en évidence l'engagement du CRDI à soutenir des projets de recherche d'envergure visant les objectifs suivants :

(a) réunir de solides données probantes en provenance de PFR-PRI et portant sur la nature des obstacles d'ordre systémique et leurs effets sur la participation des femmes et de groupes sous-représentés à des entreprises scientifiques;

(b) réunir de solides données probantes en provenance de PFR-PRI et portant sur les résultats obtenus jusqu'à ce jour au moyen d'interventions intentionnelles, mises en œuvre par des institutions spécifiques et visant à atténuer ou à éliminer des contraintes d'ordre systémique à une plus grande participation des femmes et d'autres groupes sous-représentés, ainsi qu'à accroître la diversité au sein du personnel en sciences; et

(c) permettre aux institutions - tant celles qui sont proactives que celles qui l'ont moins été jusqu'à maintenant - de concevoir, mettre en œuvre et faire le suivi d'approches et d'interventions innovantes, afin d'apprendre de celles-ci et surmonter plus efficacement les obstacles à une pleine participation des femmes et d'autres groupes sous-représentés dans les domaines des STIM.

Détails de l'appel à propositions

Montant total des fonds disponibles pour le présent appel : au moins 2,8 millions de dollars canadiens

Contribution du CRDI au budget de chaque proposition : entre 200 000 et 500 000 CAD

Nombre de projets susceptibles de recevoir une subvention: entre 5 et 14

Durée des projets : jusqu'à 60 mois, selon le type de proposition (se reporter à la section du présent appel qui s'intitule « Quels sont les types de propositions admissibles? ».)

Date butoir pour le dépôt des dossiers complets: 15 août 2019 à 17 h (HNE)

Contexte et justification

L'UNESCO estime que globalement moins de 30 % des chercheurs sont des femmes; là où les données sont disponibles, on constate que la sous-représentation d'autres groupes est plus prononcée. Dans bon nombre de pays, le pourcentage de femmes dans le domaine des STIM est inférieur à leur taux global car les femmes dans ces pays s'intéressent encore moins aux sujets liés aux STIM que les hommes. Il semble que, d'un point de vue statistique et dans bon nombre de contextes culturels, les sujets liés aux STIM, à l'exception notable des sciences de la vie, sont des disciplines dominées par les hommes; ces disciplines ne réussissent pas à attirer ou à retenir les étudiantes et les professionnelles, d'où le fait que ce sont les hommes qui tendent à y occuper les postes décisionnels les plus élevés. Quant aux femmes qui poursuivent une carrière dans les domaines des STIM, leur nombre tend à diminuer au fur et à mesure que l'on s'élève dans les échelons de carrière; cette situation découle du fait que les femmes et les filles

sont confrontées à un large éventail d'obstacles tout au long de leurs études et de leur carrière, lesquels contribuent au phénomène souvent dénommé de « tuyau percé ».

Les femmes et autres groupes absents dans le domaine des sciences constituent le plus vaste réservoir de créativité et d'intellect non exploité dans les PFR-PRI. La sous-représentation de ces groupes n'est pas uniquement un enjeu lié aux droits de la personne; en effet, elle devient de plus en plus un enjeu lié au capital humain pour les économies nationales et l'industrie en particulier. Alors que les technologies perturbatrices ont des répercussions sur un nombre croissant de secteurs, des rapports récents indiquent que les emplois féminins tendent à se concentrer dans des catégories occupationnelles vulnérables à ces perturbations, tandis que les femmes sont sous-représentées dans les secteurs à potentiel de croissance plus élevé. De plus, dans les secteurs à forte croissance, les femmes accusent une baisse importante de leur taux de participation tout au long de leur parcours, entre les niveaux de débutante et de cadre supérieur; et donc, moins de femmes réussissent à faire figure de modèles qui puissent inspirer la gènte féminine montante. De plus, une main-d'œuvre en mal de diversité à tous les niveaux mine la capacité d'une industrie à innover et à profiter d'occasions qui lui permettraient d'accélérer sa croissance. Des données probantes indiquent également qu'un leadership en « manque de femmes » préjudicie aux marges nettes et au rendement des entreprises.

Plusieurs stratégies ont été mises en place pour s'attaquer à la sous-représentation des femmes et d'autres groupes dans les domaines des STIM. Certaines d'entre elles visent seulement à grossir le poids numérique de ces groupes au sein des effectifs dans les domaines des sciences (notamment grâce aux quotas, au développement des compétences et au renforcement de la confiance en soi chez les individus), sans pour autant s'attaquer aux obstacles d'ordre structurel auxquels ces groupes sont confrontés, fondés sur des préjugés sexo-spécifiques ou autres profondément ancrés dans les systèmes et pratiques des institutions. Ces préjugés souvent ne font que refléter des inégalités et préjugés plus largement répandus au sein de la société ambiante. Toutefois, au cours de la dernière décennie, un nombre croissant d'institutions à différents niveaux de juridiction se sont penchées sur les causes profondes responsables du manque de diversité dans les domaines des STIM, ainsi que sur la façon dont des changements au plan des politiques institutionnelles peuvent favoriser une plus grande égalité entre les sexes et une plus grande diversité.

Des obstacles d'ordre systémique affectent non seulement les milieux d'emploi (la gouvernance; le recrutement des ressources humaines; l'évaluation du rendement et la rémunération; la sécurité), mais aussi les établissements d'enseignement supérieur, là où la pédagogie peut devenir un puissant vecteur de discrimination. Les inscriptions aux programmes de STIM stagnent depuis quelque temps dans bon nombre de régions du monde, tandis que, dans bon nombre de secteurs et de spécialités, l'écart se creuse entre, d'une part, les compétences recherchées et les postes offerts sur le marché et, d'autre part, le nombre de diplômés employables et les compétences acquises par ceux-ci. La pression s'accroît auprès des établissements de niveau supérieur pour qu'ils réexaminent la façon dont les sujets liés aux STIM sont enseignés, ainsi que la façon dont la recherche est menée dans le monde universitaire; comment les sujets liés aux STIM dialoguent avec d'autres domaines du savoir et les besoins de la société ambiante; comment les étudiants en STIM peuvent acquérir des ensembles de compétences plus diversifiés afin de les préparer à un monde du travail en évolution rapide.

Par exemple, depuis une dizaine d'années on accorde plus d'attention à l'intégration des arts libéraux et créatifs (p. ex. la littérature; les arts visuels et de la scène; les sciences humaines et sociales) à la

recherche et à l'enseignement universitaires en STIM. Cette intégration des STIAM (sciences, technologies, ingénierie, arts et mathématiques)³ est mobilisée pour augmenter le recrutement et le maintien des femmes et des filles, ainsi que des personnes appartenant à d'autres groupes sous-représentés, dans les domaines des STIM; pour améliorer l'employabilité des diplômés en STIM; pour promouvoir la diversité et la créativité au sein des équipes professionnelles de R et D; et pour rendre les innovations plus efficaces et bénéfiques, d'un point de vue social et culturel. Les premières données probantes sur les bienfaits des approches STIAM en milieu universitaire proviennent principalement de l'expérience des pays à revenu élevé (Goldman et coll., 2016; National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, 2018; Rabalais, 2014). On sait que des universités situées dans des pays à revenu intermédiaire ont également mis de l'avant des approches du type STIAM en pédagogie et recherche, mais nous en savons encore très peu sur l'importance de ces initiatives et leurs effets dans ces pays et ailleurs.

Le présent appel est une occasion pour les établissements d'enseignement supérieur dans les PFR-PRI de systématiser et partager leur récente expérience avec de nouvelles approches visant une plus grande diversité et une plus grande inclusion au niveau du leadership, des équipes de recherche et des populations étudiantes, afin d'en tirer des leçons. Ces expériences comprennent, entre autres, celles de facultés d'éducation visant renforcer les capacités des enseignants pour l'adoption de telles approches à divers niveaux du système éducationnel.

Exemples de questions et de problèmes de recherche

Des exemples de problèmes et de questions de recherche susceptibles de faire l'objet de propositions pour le présent appel comprennent, sans toutefois s'y limiter, les éléments suivants :

- **Le leadership et les structures de pouvoir** : Quelles sont les politiques déjà mises en place pour promouvoir la diversité dans les STIM? Quels en sont les résultats jusqu'à ce jour? Quelle a été l'approche utilisée par les organes directeurs des institutions œuvrant dans le domaine des STIM pour faire progresser l'égalité entre les sexes? Comment les institutions s'assurent-elles que les groupes sous-représentés font partie des organes directeurs? Comment peuvent-elles s'assurer que le fardeau de diversifier les institutions dans les STIM ne surchargera pas les rares représentants de minorités occupant des postes décisionnels dans les STIM, mais que plutôt cette tâche sera largement partagée et fera office de barème d'excellence pour toute l'institution?
- **Emploi et carrières** : Quelles sont les politiques déjà instaurées pour favoriser le recrutement et la rétention, l'avancement et la rémunération équitable des groupes sous-représentés dans les STIM (p. ex. les mesures positives, les quotas et les occasions de financement qui ciblent les femmes et d'autres groupes)? Quels en sont les résultats jusqu'à ce jour? Comment les institutions œuvrant dans les STIM luttent-elles contre les préjugés implicites dans la prise de décisions nuisibles au recrutement et à l'avancement des femmes et d'autres groupes sous-

³ Les approches en matière de STIAM visent à intégrer, s'il y a lieu, des processus de réflexion et des compétences définis au sens large comme étant « humanistes », « artistiques » et liés à la conception dans les activités d'apprentissage et de recherche en STIM (la pensée critique, la créativité, la résolution de problème, l'initiative, l'interdisciplinarité, les communications, le sentiment d'empathie, la pertinence sociale et l'éthique, ainsi que l'esthétique).

représentés? Quelles sont les mesures prises par les institutions œuvrant dans les STIM afin de permettre à leurs étudiants et à leurs employés de concilier leurs responsabilités professionnelles et celles d'ordre familial (p. ex. allocation de garde d'enfant, modalités de travail souples, congé parental)? Quelles sont les dispositifs mis en place pour s'assurer que les congés parentaux ne préjudicient point au recrutement et à l'avancement professionnel des femmes scientifiques? Quel type de soutien est offert aux femmes et à d'autres groupes sous-représentés dans les STIM, tant au début de leur carrière en sciences que pour leur assurer un cheminement de carrière qui soit continu (p. ex. intégration, formation, mentorat)?

- **Sécurité et harcèlement** : Quelles sont les politiques déjà instaurées pour créer des milieux de travail qui soient inclusifs, accessibles et sécuritaires dans les domaines des STIM? Quels en sont les résultats? Comment les institutions engagées dans les STIM protègent-elles leurs étudiants et leurs employés contre l'intimidation, le harcèlement (incluant le harcèlement sexuel) et la violence? Comment ces institutions s'assurent-elles que les campus, les laboratoires et les bureaux sont accessibles et sécuritaires pour les femmes et d'autres groupes sous-représentés, y compris les personnes atteintes de handicaps? Quelles sont les approches utilisées pour rendre les milieux de travail inclusifs, afin que chaque personne s'y sente à l'aise et sente qu'elle fait partie de l'équipe; comment les institutions créent-elles un milieu de travail qui convienne à différents styles, approches et objectifs de travail?
- **Approches innovantes pour la formation et la recherche** :
 - **Programmes d'études souples** : Quels sont les programmes d'études souples ou les programmes hybrides, par exemple ceux qui combinent des sujets liés aux STIM et des sujets liés aux Arts libéraux ou créatifs, déjà mis à l'essai ou établis par des institutions spécifiques, y compris des espaces permettant aux étudiants diplômés ou non d'intégrer à leur programme d'études des cours et d'autres activités liés aux domaines des STIM et aux Arts? Jusqu'à maintenant, quelles en sont les répercussions sur l'inclusion et la diversité des étudiants, sur les compétences supplémentaires acquises par les étudiants ou renforcées chez ces derniers, et sur l'employabilité des diplômés?
 - **Diplômes novateurs** : Quelles sont les initiatives déjà mises à l'essai ou intégrées d'emblée par des institutions spécifiques, comme par exemple un diplôme d'études officiel consacré aux STIM ou des programmes menant à un diplôme ou à des diplômes conjoints, en éducation ou dans d'autres domaines? Comment ces initiatives ont-elles été conçues, mises à l'essai, suivies et évaluées? Quels en sont les résultats sur l'inclusion et la diversité? Jusqu'à maintenant, quelles en ont été les répercussions plus larges sur la pédagogie au sein de l'institution?
 - **Enseignement et mentorat** : Quelles sont les initiatives déjà menées par des institutions spécifiques pour former les professeurs universitaires dans les domaines des STIM ou d'autres pédagogies qui soient plus efficaces pour attirer ou motiver les étudiantes et d'autres groupes sous-représentés? Quelles sont les initiatives déjà mises de l'avant pour former, évaluer et récompenser les professeurs pour leur acquisition de compétences et leur usage de pratiques novatrices dans l'enseignement et la recherche dans les STIM? Quels ont sont les résultats jusqu'à maintenant?

- **Utilisation des données et des données probantes :**
 - **Systèmes de données :** Les institutions œuvrant dans les STIM ont-elles des mécanismes en place pour recueillir des données sur l'égalité des sexes et la diversité? Ont-elles défini des objectifs en matière de diversité et d'égalité des sexes? Quels sont les dispositifs mis en place pour faire le suivi de ces objectifs? Dans quelle mesure les données recueillies par l'institution sur la diversité et l'égalité des sexes en son sein sont-elles divulguées et examinées ouvertement?
 - **Intégration des initiatives pilotes :** De quelle façon les données probantes tirées des initiatives pilotes en matière de recherche et de pédagogie ont-elles été utilisées de façon objective et non-discriminatoire afin de réformer les programmes, de perfectionner les compétences des enseignants et dûment récompenser le corps professoral; afin d'évaluer différemment le rendement des étudiants, les demandes de subvention à la recherche ou les manuscrits soumis pour publication; afin de recruter et promouvoir l'avancement des scientifiques professionnels(les)? Ces changements peuvent avoir exigé de la part des institutions concernées une étroite collaboration avec d'autres secteurs (milieu universitaire, secteur des politiques, société civile, secteur privé) afin que ces nouvelles approches puissent répondre aux besoins du marché du travail local ou régional.

Quels types d'institution dans les PFR-PRI sont passibles de recherche par l'institution présentant la proposition?

Les ministères de l'éducation; les ministères des sciences et de la technologie; les organes de coordination nationaux de l'enseignement supérieur; les organismes nationaux d'accréditation et les agences de cotation pour les programmes d'études supérieures; les organismes nationaux de perfectionnement professionnel pour les professeurs; les organismes subventionnaires de la recherche scientifique; les fondations nationales de recherche; les revues scientifiques; les associations professionnelles et les académies des sciences nationales; les institutions d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP); les universités (facultés, écoles, départements); les instituts de recherche; les unités de recherche scientifique au sein des organismes privés et publics dans divers secteurs de l'économie (les ressources naturelles et l'énergie, le transport et les infrastructures, l'agriculture et l'environnement, l'industrie et le développement économique, les ressources humaines et le développement des compétences, etc.).

Quels types de propositions sont admissibles?

Type 1 - Propositions de recherche sur des situations de statu quo : Cerner et caractériser des politiques et pratiques institutionnelles qui n'encouragent pas délibérément la diversité et l'inclusion; vérifier leur incidence sur le recrutement, le maintien en poste et l'avancement des femmes et d'autres groupes en éducation et en recherche dans les domaines des STIM. Quels sont les obstacles et où se situent-ils? Comment ceux-ci affectent-ils la participation des femmes et d'autres groupes sous-représentés? Quels sont les obstacles qui relèvent des institutions visées par la recherche proposée? Qu'est-ce qui a empêché ces institutions de résoudre ces obstacles, et comment pourrait-on les surmonter de façon plus efficace? (**Jusqu'à 36 mois, et un maximum de 200 000 CAD**)

Type 2 - Propositions de recherche sur des interventions progressistes existantes : Cerner et caractériser les pratiques et les politiques institutionnelles déjà instaurées par l'institution, ou les institutions, afin d'encourager délibérément la diversité et l'inclusion; ainsi que leurs résultats sur le recrutement, le maintien en poste et l'avancement des femmes et d'autres groupes en enseignement et en recherche dans les domaines des STIM. Quels sont les progrès déjà réalisés au plan des capacités pour permettre à ces institutions concernées de surmonter des obstacles spécifiques? Quels en ont été les résultats jusqu'à ce jour? (Jusqu'à 36 mois, et un maximum de 200 000 CAD)

Type 3 - Propositions de recherche-action pour de nouvelles interventions visant à améliorer des situations actuelles (de statu quo ou progressistes): En plus de caractériser la situation actuelle (point de départ), concevoir et mettre en œuvre de nouvelles interventions pour améliorer significativement la capacité des institutions à recruter, à maintenir et à promouvoir la participation des femmes et d'autres groupes en enseignement et recherche dans les domaines des STIM; faire le suivi des résultats initiaux de ces nouvelles interventions et réfléchir sur les suites de celles-ci à plus longue échéance (Jusqu'à 60 mois, un maximum de 500 000 CAD)

IMPORTANT : Dans le cas de ces trois types de propositions, la recherche doit être proposée et dirigée par une institution de recherche **indépendante**. Les institutions publiques ou privées qui œuvrent dans les domaines des STIM et sont préoccupées par ces questions (ou qui mènent déjà des projets pilotes pertinents) sont vivement invitées à identifier et contacter une institution de recherche indépendante qui pourra présenter au CRDI une proposition permettant d'examiner l'expérience de l'institution concernée. Des études comparant des expériences institutionnelles tirées de différents contextes (institutions distinctes ou divers types d'institutions, ou alors différents pays ou domaines des STIM) revêtent un intérêt certain. Dans le cas des propositions de type 3, la subvention pourrait soutenir, dès que justifiée, une collaboration avec des institutions ou des experts dont l'expérience pourra profiter aux institutions souhaitant élaborer de nouvelles interventions.

Qui peut présenter une proposition?

Les institutions ou consortiums à forte présence dans les pays admissibles à faible revenu et à revenu intermédiaire (voir l'annexe A pour la liste des pays admissibles) et remplissant les conditions suivantes sont invités à présenter une proposition.

Type d'institution : La recherche proposée peut être menée par une institution de recherche, un consortium de recherche, ou un organisme non gouvernemental possédant de solides capacités de recherche. L'institution ou le groupe d'institutions doivent être indépendants de la ou des institutions devant faire l'objet de la recherche proposée. Les bailleurs de fonds, les organismes des Nations Unies, les organismes multilatéraux, les chercheurs indépendants ainsi que les sociétés d'experts-conseils à but lucratif ne sont pas admissibles au présent appel à propositions.

Collaboration : L'institution candidate principale doit avoir son siège dans un PFR-PRI, mais des institutions situées dans des pays à revenu élevé peuvent également participer à titre de collaboratrices, dans le cadre de la proposition. Dans le cas de consortiums, la priorité sera accordée à ceux dirigés par une institution située dans un PFR-PRI. Le CRDI accordera la préférence aux propositions qui démontrent une étroite collaboration entre la ou les institutions de recherche indépendantes qui présentent la

proposition et les institutions dont l'expérience fera l'objet de la recherche; la proposition doit être accompagnée d'une déclaration officielle de la part des institutions à l'étude, signifiant leur accord et leur appui à l'égard de la recherche proposée, ainsi que leur engagement à donner suite à ses conclusions et recommandations, selon les besoins.

Régions visées par la recherche : l'Amérique latine et les Caraïbes, l'Asie et l'Afrique subsaharienne (surtout l'Afrique de l'Ouest)

À noter : Tous les récipiendaires potentiels de fonds du CRDI doivent obtenir et soumettre au CRDI une autorisation officielle de leur Gouvernement pour leur projet de recherche, avant de pouvoir recevoir des fonds du CRDI. Cette autorisation officielle doit parvenir au CRDI dans un délai maximal de 90 jours suivant l'offre de subvention par le CRDI, après quoi le CRDI se réserve le droit d'annuler son offre.

Directives de présentation des propositions et échéancier

Les dossiers de candidature doivent être présentés en ligne au plus tard le 15 août 2019, à 17 h (HNE), et doivent l'être en anglais ou en français. Les dossiers incomplets ou reçus après la date butoir ne seront pas examinés. Un dossier complet comprend les éléments suivants :

- Une proposition de recherche complète, laquelle devra être présentée à l'aide du formulaire de demande en ligne (directives figurant ci-dessous).
- Jusqu'à trois (3) échantillons de travaux démontrant la capacité de l'équipe à exécuter avec rigueur des travaux de recherche sur le sujet proposé, ainsi qu'à intégrer dans cette recherche une analyse sexo- spécifique (télécharger des publications ou des documents PDF à la fin du formulaire de demande).
- Un budget approximatif, y compris une ventilation des coûts par poste budgétaire effectuée à l'aide du [modèle de budget du CRDI](#). Remplir tous les onglets, sauf l'onglet Sommaire qui sera rempli automatiquement. Une fois que vous avez complété le formulaire du budget et que celui-ci ait été dûment signé, vous devez le sauvegarder en tant que document PDF et le joindre à votre demande. Pour obtenir une liste des dépenses admissibles, veuillez consulter les « [Lignes directrices du CRDI pour les dépenses de projet admissibles](#) ». Pour obtenir des renseignements généraux, veuillez consulter les « [Lignes directrices générales en matière de financement](#) ».
- Jusqu'à quatre curriculums vitae de membres de l'équipe de recherche (chaque CV ne peut compter plus de deux pages).
- Une déclaration d'intérêt officielle, signifiant l'engagement de la ou des institutions qui feront l'objet de la recherche à appuyer celle-ci et à donner suite à ses constatations et recommandations, le cas échéant.

L'échéancier du concours comporte les étapes suivantes :

- Lancement de l'appel à propositions le 17 juin 2019
- Soumission au CRDI de questions relatives à l'appel, de la part d'institutions intéressées, au plus tard le 5 août.
- Les dossiers complets seront acceptés au plus tard le 15 août.
- Le CRDI informe les candidats retenus – au plus tard le 11 octobre.
- Les projets financés commenceront au début de 2020.
- Un atelier de lancement des projets réunira possiblement les coordonnateurs de projet en mars 2020.

Critères d'évaluation

Les demandes seront évaluées en fonction des critères suivants :

Critères d'évaluation	Pondération (%)
Pertinence <ul style="list-style-type: none">• L'harmonisation de la proposition avec les objectifs de l'appel.• Une démonstration claire que les travaux proposés portent sur des enjeux cruciaux et des questions qui intéressent ou préoccupent la ou les institutions faisant l'objet de la recherche.	25
Qualité et rigueur <ul style="list-style-type: none">• Une description claire du problème et de son contexte.• Des hypothèses et des questions de recherche claires.• La pertinence et la rigueur de la méthodologie proposée.• L'intégration des aspects de diversité et d'égalité des sexes (intersectionnalité)⁴ dans la définition et la démarche du projet, y compris la collecte et l'analyse des données.• Le caractère innovant de la recherche (p. ex. en ce qui concerne la démarche, les partenariats ou les extrants).	25
Stratégie pour la mise à profit des résultats de recherche <ul style="list-style-type: none">• Des plans crédibles pour la mise à profit des résultats de recherche.• Des preuves selon lesquelles l'équipe est en mesure de produire des résultats qui soient pertinents au contexte.• La qualité et la faisabilité de la stratégie proposée pour la diffusion et l'utilisation des connaissances issues du projet.	25

⁴ L'intersectionnalité examine la façon dont les sexo-spécificités recoupent d'autres identités telles que la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge, la parentalité, l'emplacement géographique et les déficiences d'ordre physiologique ou mental.

<ul style="list-style-type: none"> • L'intégration de considérations relatives à la diversité et à l'égalité des sexes (intersectionnalité) au niveau des impacts escomptés et leur durabilité dans le temps. • Des plans clairs pour impliquer les parties concernées par le projet, y compris la ou les institutions qui feront l'objet de la recherche, afin qu'ils puissent donner suite à ses constatations et recommandations. 	
<p>Compétences de l'équipe de recherche</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les antécédents des membres de l'équipe de recherche, y compris les extraits de leurs travaux reconnus soit à l'échelle mondiale soit au plan régional (p. ex. des publications à comité de lecture ou l'équivalent dans un domaine pertinent), et leur capacité de mener à bien des projets de recherche. • Les atouts de l'organisme de recherche et de l'équipe du projet, y compris sa capacité à réunir et coordonner un éventail de disciplines pertinentes. • L'intégration de considérations relatives à la diversité et à l'égalité des sexes dans la répartition de responsabilités parmi les membres de l'équipe, selon les besoins du contexte local ou national de la recherche. • Une stratégie claire pour réaliser le projet et en partager les droits avec les partenaires du projet. 	25
Total	100 %

Lignes directrices pour la présentation des propositions

Votre proposition doit contenir les renseignements ci-dessous :

Titre du projet

Pays visé par la recherche

Durée du projet (en mois)

Budget total du projet (en CAD)

Montant de subvention demandé au CRDI (en CAD)

Type de proposition : Indiquer s'il s'agit d'une proposition de **type 1** - des propositions de recherche sur des situations de statu quo; d'une proposition de **type 2** - des propositions de recherche sur des interventions progressistes existantes; ou d'une proposition de **type 3** - des propositions de recherche-action pour de nouvelles interventions visant à améliorer les situations actuelles (de statu quo ou progressistes).

Résumé de projet (maximum de 500 mots)

- Définir le type de proposition, les enjeux et les défis qui seront abordés, les objectifs et les questions de recherche, l'impact et les résultats attendus, ainsi que la méthodologie de recherche et la stratégie envisagée pour en diffuser les extraits et en mettre à profit les résultats.

Renseignements sur les candidats

- Institution de recherche principale (nom et adresse, type d'institution) et chercheur principal (nom, titre, adresse de courriel et numéro de téléphone)
- Institution(s) partenaire(s) (noms et adresses, personne(s)-ressource(s) (nom, titre, adresse de courriel et numéro de téléphone). Une institution partenaire est une institution qui participe au projet et assumera des responsabilités précises dans le cadre du projet.
- Institution(s) qui fera/feront l'objet de la recherche (noms et adresses) et personne-ressource (nom, titre, adresse de courriel et numéro de téléphone)

Contexte et justification (maximum de 800 mots)

- Décrire les enjeux et/ou les défis précis dont le projet proposé traitera, en rapport avec les objectifs de l'appel.
- Énoncer clairement les objectifs, les questions et les hypothèses liés à la recherche.

Pertinence (maximum de 500 mots)

- Expliquer l'importance de la recherche proposée; en quoi elle enrichira les connaissances et/ou le savoir-faire à l'échelle locale et/ou de façon plus globale; et à quel point pourrait-elle s'avérer novatrice en ce qui concerne sa démarche, ses partenariats ou ses extrants.

Approche et méthodologie (maximum de 1 000 mots)

- Définir, expliquer et justifier l'approche méthodologique globale, ainsi que les méthodes spécifiques qui seront utilisées.
- Expliquer comment les aspects liés à l'égalité des sexes et à la diversité (intersectionnalité) seront intégrés à la conception ou la démarche du projet, y compris la collecte et l'analyse des données. Les équipes de recherche sont encouragées à consulter au besoin des experts externes ou à des institutions plus expérimentées, tout au long du projet.

Résultats et extrants escomptés (maximum de 600 mots)

- Identifier des extrants et des résultats concrets escomptés, et commenter l'applicabilité des résultats de recherche attendus du projet.
- Expliquer comment des considérations liées à l'égalité des sexes et à la diversité (intersectionnalité) seront intégrées au niveau des résultats et des extrants escomptés, ainsi qu'au niveau des impacts escomptés et leur durabilité dans le temps.
- Cette section doit clairement décrire un parcours des incidences du projet (soit les activités prévues, les extrants et résultats escomptés à brève échéance, ainsi que les résultats visés sur les moyens et long termes, dont leur contribution à des Objectifs de développement durables précis).

Utilisation des résultats de la recherche (maximum de 600 mots)

- Décrire vos plans pour la mise à profit des résultats de la recherche (échange et utilisation des savoirs), y compris le(s) public(s) cible(s), votre collaboration avec les principales parties prenantes (dont les institutions qui feront l'objet de la recherche), votre niveau d'engagement auprès de ces parties prenantes au fil du projet, et l'approche que vous utiliserez pour échanger information et savoirs avec celles-ci.
- Décrire l'approche proposée pour faire le suivi du cheminement du projet et en apprécier les répercussions.

Composition de l'équipe du projet (maximum de 400 mots)

- Décrire la composition de l'équipe du projet, l'expertise de ses membres et la répartition des responsabilités parmi ceux-ci/celles-ci.
- Expliquer dans quelle mesure les considérations liées à l'égalité des sexes et à la diversité seront prises en compte pour assigner les responsabilités au sein de l'équipe, selon les besoins du contexte local ou national.
- Commenter la capacité de l'organisme et de l'équipe à réaliser le projet avec succès et à en partager les droits avec les partenaires du projet.

Gestion des défis et des risques (maximum de 400 mots)

- Identifier les principaux défis (par ex. le temps consacré par les membres de l'équipe, la faisabilité du calendrier, la collaboration avec d'autres acteurs, l'utilisation des résultats de la recherche) et risques (par ex. la disponibilité de certaines expertises) que vous anticipez lors de l'exécution des travaux, et décrire comment vous aborderez ces défis et risques afin de les éviter ou en atténuer l'impact sur le succès du projet.
- Souligner les domaines d'expertise et les compétences que vous considérez nécessaire de renforcer au sein de l'équipe, dans le cadre du projet.

Considérations d'ordre éthique (maximum de 500 mots)

- Décrire brièvement quelles sont les mesures d'ordre éthique auxquelles votre organisme s'engage afin de préserver la liberté de consentement, ainsi que, le cas échéant, la protection de l'identité et la confidentialité des informations fournies par les sujets qui seront impliqués dans cette recherche.

À noter : Tous les récipiendaires potentiels de fonds du CRDI doivent obtenir et soumettre au CRDI l'approbation officielle de leur proposition de recherche par l'organe d'éthique de la recherche compétent (national ou universitaire).

Remarque importante : Toutes les propositions retenues devront respecter la [Politique de libre accès du CRDI](#), l'[Énoncé des principes des données ouvertes du CRDI](#), les [Principes du CRDI en matière d'éthique de la recherche](#), ainsi que les [Conditions de l'accord de subvention du CRDI](#).

Annexe A : Liste des pays ou territoires admissibles

Les coûts de participation d'organismes et de chercheurs situés dans les pays ou les territoires énumérés ci-dessous peuvent être couverts par les dépenses budgétaires admissibles. Pour les collaborateurs du projet situés dans des pays non inclus dans la liste ci-dessous, ceux-ci devront couvrir les coûts de leur participation au moyen de sources de financement autres que le CRDI.

Remarque : Les petits États insulaires ainsi que d'autres pays à faible revenu et à revenu intermédiaire ayant une population inférieure à un million d'habitants ne figurent pas sur cette liste. Les personnes provenant de ces pays peuvent être admissibles si leur organisme d'attache est affilié à un système universitaire d'envergure régionale.

<ul style="list-style-type: none"> • Afghanistan* • Algérie • Angola • Argentine • Bangladesh • Bénin • Bhoutan • Bolivie • Botswana • Brésil • Burkina Faso • Burundi* • Cambodge • Cameroun • République centrafricaine* • Tchad* • Colombie • Congo (Brazzaville) • Costa Rica • Cuba • République démocratique du Congo (Kinshasa)* • République dominicaine • Équateur • Togo • Tunisie • Turquie • Ouganda • Égypte • El Salvador 	<ul style="list-style-type: none"> • Guinée équatoriale • Éthiopie • Gabon* • Gambie • Ghana • Guatemala • Guinée • Guinée-Bissau • Guyane • Haïti • Honduras • Inde • Indonésie • Côte d'Ivoire • Jamaïque • Jordanie • Kenya • Laos • Liban • Lesotho • Liberia • Madagascar • Malawi • Malaisie • Mali • Venezuela* • Vietnam • Cisjordanie* et Gaza 	<ul style="list-style-type: none"> • Mauritanie • Maurice • Mexique • Mongolie* • Maroc • Mozambique • Myanmar* • Namibie • Népal • Nicaragua • Niger • Nigéria • Pakistan • Panama • Papouasie-Nouvelle-Guinée • Paraguay • Pérou • Philippines • Rwanda • Sénégal • Sierra Leone • Afrique du Sud • Sri Lanka • Swaziland • Soudan du Sud • Tanzanie • Thaïlande • Zambie • Zimbabwe*
--	---	--

*Les dossiers impliquant des collaborateurs de recherche situés dans ces pays sont admissibles; toutefois ces dossiers pourraient devoir être soumis à un examen supplémentaire au sein du CRDI avant de pouvoir être approuvés.