

PROMOUVOIR L'EXCELLENCE EN RECHERCHE

EXAMEN MENÉ PAR UN GROUPE D'EXPERTS INTERNATIONAL
À L'ÉGARD DES PRATIQUES D'ÉVALUATION PAR LES PAIRS AU
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES DU
CANADA

**RAPPORT AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES
HUMAINES DU CANADA**

Décembre 2008

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	1
LISTE DES RECOMMANDATIONS DU GROUPE	6
PRÉFACE	11
INTRODUCTION	12
Mandat.....	12
Mise en œuvre du mandat	12
Organisation du présent rapport	14
PARTIE 1. DÉCLARATION GÉNÉRALE DU GROUPE ET OBSERVATIONS CLÉS	16
1.1 Déclaration générale	16
PARTIE 2. SÉLECTION DES PAIRS	23
2.1 Appréciateurs externes	23
2.1.1 Évaluation des appréciateurs externes.....	24
2.1.2 Sélection des appréciateurs externes	25
2.1.3 Acceptation d’agir en tant qu’appréciateur externe	27
2.1.4 Recommandations relatives aux appréciateurs externes	28
2.2 Membres des comités de sélection	28
2.2.1 Évaluation des membres des comités	29
2.2.2 Sélection des membres des comités	30
2.2.3 Acceptation de siéger en tant que membre d’un comité	35
2.2.4 Recommandations liées à la sélection des membres des comités	37
2.3 Présidents des comités	38
2.3.1 Évaluation des présidents	38
2.3.2 Sélection des présidents des comités.....	38
2.3.3 Acceptation d’agir comme président.....	39
2.3.4 Recommandation liée à la sélection des présidents	39
PARTIE 3. INSTRUCTIONS ET DIRECTIVES	40
3.1 Instructions et soutien à l’intention des candidats	40
3.1.1 Recommandation liée aux instructions et au soutien à l’intention des candidats.....	41
3.2 Instructions à l’intention des pairs	41
3.2.1 Instructions à l’intention des appréciateurs externes.....	41
3.2.2 Recommandation liée aux instructions à l’intention des appréciateurs externes.....	42
3.2.3 Instructions à l’intention des membres des comités de sélection avant les réunions	42
3.2.4 Exigences en matière de lecture	44
3.2.5 Règles portant sur l’échange d’information	45
3.2.6 Recommandations liées aux instructions destinées aux comités avant les réunions	46
3.3 Gestion des conflits d’intérêts	47
3.3.1 Recommandation liée aux règles en matière de conflits d’intérêts.....	48

PARTIE 4.	DÉLIBÉRATION ET PRISE DE DÉCISION PAR LES PAIRS.....	49
4.1	Traitement collectif des dossiers	51
4.1.1	Tenue des dossiers.....	51
4.1.2	Classement et discussion des propositions.....	52
4.1.3	Recommandations liées au traitement des dossiers.....	53
4.2	Programme de recherche versus réalisations en recherche	54
4.2.1	Recommandation liée aux critères d'évaluation	55
4.3	Propositions provenant d'une équipe ou d'un seul chercheur.....	55
4.4	Décisions sur les budgets.....	56
4.4.1	Recommandation liée au montant accordé et à la gestion budgétaire.....	59
4.5	Questions interdisciplinaires et multipartites.....	59
4.5.1	Recommandations liées à l'évaluation des questions interdisciplinaires et multipartites.....	61
4.6	Rétroaction fournie aux candidats.....	62
4.6.1	Recommandation liée à la rétroaction fournie aux candidats	64
4.7	Programmes de bourses.....	64
4.7.1	Recommandation liée au programme des bourses doctorales.....	66
PARTIE 5.	QUESTIONS DE POLITIQUE	67
5.1	Propositions provenant de nouveaux chercheurs.....	67
5.1.2	Recommandation liée aux jeunes chercheurs.....	70
5.2	Propositions provenant des candidats des petites universités.....	70
5.2.1	Recommandation liée aux propositions provenant des petites universités	72
5.3	Financement de la recherche inédite, à risque élevé.....	73
5.3.1	Recommandation liée au soutien de la recherche transformatrice à risque élevé	74
PARTIE 6.	SURVEILLANCE ET CONTRÔLE DE LA QUALITÉ	75
6.1	Discussions de « politique » au sein des comités de sélection	75
6.1.1	Recommandation liée aux discussions de « politique » des comités	76
6.2	Les observateurs.....	76
6.2.1	Recommandations liées aux observateurs.....	77
6.3	Le processus d'appel	77
6.3.1	Recommandation liée au processus d'appel.....	78
PARTIE 7.	LES AGENTS DE PROGRAMME ET LEUR RÔLE ESSENTIEL.....	79
7.1.1	Recommandations liées aux agents de programme.....	82
CONCLUSION.....		84
SONDAGE		85
RÉFÉRENCES.....		86
ANNEXES		88

SOMMAIRE

Le mandat du Groupe d'experts international [ci-après « le groupe »] consistait à « évaluer la qualité et l'intégrité des pratiques d'évaluation par les pairs du CRSH ».

Pour mettre en œuvre son mandat, le groupe a analysé une énorme quantité de documents, a mené des entrevues auprès d'évaluateurs pairs, d'agents de programme et de gestionnaires, et a effectué un sondage Web auprès du corps professoral en sciences humaines des universités canadiennes. Le Groupe a aussi tenu compte des expériences liées aux systèmes d'évaluation par les pairs américains, australiens, britanniques et allemands. Ces expériences ont éclairé les recommandations du Groupe tout au long du rapport.

Le Groupe a échangé d'innombrables courriels, et a tenu trois réunions, soit le 7 juillet, le 15 octobre et le 12 décembre 2008.

D'entrée de jeu, à la partie 1 du rapport, le groupe souhaite unanimement faire la déclaration suivante :

Le processus d'évaluation par les pairs du Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) correspond, dans l'ensemble, aux pratiques exemplaires et aux normes internationales les plus élevées. Il s'agit d'un système qui fonctionne bien et dont les fondements sont très solides.

Les observations cruciales de ce rapport et toutes les recommandations visent à s'assurer que ce système demeure viable et efficace, et qu'il soit amélioré de manière à maintenir sa haute réputation à l'échelle internationale, parmi les meilleurs organismes subventionnaires.

La partie 2 examine les pratiques du CRSH en matière de sélection des pairs – c.-à-d., les appréciateurs externes, les membres des comités de sélection et leurs présidents. Il s'agit d'un enjeu crucial, puisque la qualité des pairs et leur rendement constituent la pierre angulaire de tout le processus.

Élargir le bassin des pairs potentiels, alléger et faciliter leur travail en passant le plus rapidement possible aux technologies numériques et en ligne, et mieux reconnaître publiquement leurs contributions, voilà qui semble autant de moyens nécessaires et pratiques d'améliorer le taux d'acceptation des chercheurs participant à l'évaluation par les pairs (recommandations 1 à 10; voir la liste complète à la page 82).

La partie 3 porte sur les instructions et les directives fournies aux pairs avant les réunions de sélection.

En général, le CRSH indique très clairement ses attentes de la part des différents groupes de pairs, et il doit être félicité de certaines innovations qu'il a mises en œuvre, telles que la « téléconférence de calibrage de la notation » mise en œuvre dans certains de ses programmes.

Parmi ses conclusions, le groupe a souligné que ce que l'on attend des membres des comités de sélection et de leurs présidents, en ce qui a trait à l'ampleur de la lecture des propositions,

n'est pas compris de la même façon par tous et nécessite des instructions plus claires. Par ailleurs, en matière de gestion des conflits d'intérêts, le laxisme n'est certainement pas un problème au CRSH. En fait, les nombreuses règles rigoureuses qui sont uniformément appliquées pourraient gagner à être révisées. Il pourrait s'agir ici d'un cas de suradministration défensive, qui ajoute considérablement au fardeau lié à la constitution des comités et au recrutement d'évaluateurs acceptables (recommandations 11 à 19).

La partie 4 examine les aspects du processus de sélection, comment les comités délibèrent et prennent des décisions finales, et comment ils préparent la rétroaction à l'intention des candidats. Il s'agit, bien sûr, de la phase cruciale du processus d'évaluation par les pairs. Les évaluations externes constituent une contribution majeure à ce processus, mais les appréciateurs externes portent un jugement sur la qualité intrinsèque d'une seule proposition. Ce sont les membres pairs du comité de sélection qui doivent évaluer, dans un contexte concurrentiel, le mérite, la qualité et l'importance relatives d'une proposition de recherche, par rapport à un vaste éventail d'autres propositions. C'est dans ces conditions qu'ils ont le dernier mot.

En termes de justice et d'équité, ce segment du processus d'évaluation par les pairs semble en général bien géré et dans le souci du travail bien fait.

Le passage à un processus entièrement électronique facilitera la tâche des membres des comités et la tenue plus uniforme et ordonnée des dossiers. On devrait débattre des dossiers d'après leur classement, et non par ordre alphabétique, comme c'est le cas dans certains comités. De plus, en général, il n'est pas nécessaire que tous les membres d'un comité discutent en détail des dossiers, lorsque les lecteurs attirés en conviennent et qu'aucun autre membre du comité de sélection n'est dissident. La discussion devrait être axée sur les dossiers classés dans la moyenne, et sur ceux au sujet desquels les évaluateurs ne sont pas d'accord (recommandations 20 à 23).

En ce qui a trait à la série de critères à appliquer à l'évaluation des propositions, le groupe est d'avis que l'utilisation de ratios rigides (60/40) devrait sérieusement être remise en question. Le CRSH vise à soutenir les propositions dont l'excellence est incontestable et qui donneront probablement des résultats de recherche novateurs et de qualité élevée. Les antécédents, en soi, ne devraient pas permettre à quiconque de recevoir une autre subvention de recherche. Le Groupe est d'avis que la qualité de la proposition de recherche, son originalité et son importance potentielle (sur le plan de la recherche ou autrement) devrait toujours recevoir une attention prioritaire. Les antécédents devraient toujours venir en second lieu, permettant aux évaluateurs pairs de décider si le candidat a démontré sa capacité d'assumer la direction de la recherche et de la mener à bien (recommandation 24).

Les discussions portant sur les budgets présentés dans les propositions occupent une part considérable du temps des réunions des comités de sélection. L'interprétation des instructions, les initiatives prises et les décisions rendues relativement aux budgets sont loin d'être uniformes d'un comité à l'autre. Dans de nombreux organismes, les comités d'évaluation par les pairs se prononcent exclusivement sur la qualité et la faisabilité des propositions de recherche. En effet, il s'agit du domaine où ils possèdent une compétence indéniable; c'est à cet égard qu'ils sont des pairs. Dans ces organismes, ce sont des spécialistes du personnel (dans certains cas, conseillés sur les spécificités en matière de coût par des chercheurs chevronnés dans différentes disciplines ou divers domaines de recherche) qui prennent les décisions finales sur le montant à accorder, conformément aux décisions de politique prises

par la direction de l'organisme. Le CRSH devrait envisager une telle approche. Il n'est jamais acceptable que les décisions d'un comité aient une incidence sur les politiques, comme l'établissement des règles budgétaires (recommandation 25).

En ce qui a trait à l'évaluation des propositions ayant une approche ou un contenu interdisciplinaire, le groupe ne comprend pas bien pourquoi le comité 15 (études interdisciplinaires et multidisciplinaires) serait nécessaire. La vaste majorité des chercheurs en sciences humaines qui ont répondu au sondage ont déclaré que leur recherche est interdisciplinaire et qu'ils font, en fait, parvenir leurs propositions à d'autres comités « disciplinaires ». En effet, à l'heure actuelle, étant donné la façon dont la recherche évolue dans tous les domaines, et même si un chercheur peut être associé à une discipline donnée, l'établissement de frontières disciplinaires n'est pas à l'ordre du jour. Bien au contraire, des efforts devraient être déployés pour choisir comme membres, dans le cas de tous les comités de sélection, des pairs ayant prouvé qu'ils possèdent une vaste compréhension de l'évolution de la recherche dans leur domaine (recommandation 26). Quant aux programmes multipartites, il est manifeste que les problèmes à résoudre relèvent moins des attributs ou du comportement des évaluateurs pairs que de la nécessité de se doter de politiques mieux définies et acceptées par les organismes subventionnaires (recommandation 27).

La rétroaction fournie aux candidats est une partie essentielle du processus ainsi que de sa réussite et de son équité perçues. La façon dont elle est présentement gérée crée un énorme fardeau pour les comités de sélection et les agents de programme. Il serait possible d'alléger la charge de travail des pairs et du personnel, tout en améliorant la rétroaction (recommandation 28).

Enfin, le groupe met sérieusement en doute la pratique de recourir à deux voies parallèles pour assurer la présélection des demandes de bourses doctorales. Il en résulte que le processus n'est pas le même pour tous. De plus, dans le cas des candidats qui doivent d'abord suivre la voie universitaire, les différences des cultures organisationnelles et opérationnelles des différentes universités entraînent nécessairement une réelle hétérogénéité du traitement et ajoutent ainsi une autre couche d'opacité. Enfin, comme certains cadres universitaires interrogés l'ont souligné, il n'est pas toujours facile, au niveau local, de protéger le processus contre « les préjugés au sein des facultés et les politiques institutionnelles » (recommandation 29).

La partie 5 porte sur trois enjeux de politique : le financement des jeunes chercheurs, le financement des candidats provenant des petites universités et le financement de la recherche novatrice à risque élevé.

Au CRSH, comme dans le cas de tous les organismes subventionnaires, le taux de réussite des nouveaux chercheurs est considérablement plus faible que celui des chercheurs chevronnés, comme on peut s'y attendre. La volonté de maintenir un canal de recherche pleinement actif et de financer adéquatement la nouvelle génération de chercheurs constitue fondamentalement un enjeu de politique, et il incombe au conseil d'administration du CRSH d'établir des objectifs et des règles à cet égard. Le fardeau des décisions pertinentes ne devrait pas incomber aux comités de sélection. Leur rôle est d'évaluer la qualité et la faisabilité des propositions de recherche, et non d'établir des objectifs et de prendre des décisions sur le taux de réussite. La même répartition des responsabilités s'applique dans le cas des propositions provenant des chercheurs des petites universités. Dans les deux cas, les institutions ont aussi

des responsabilités à exercer et des rôles à jouer – pour mieux former et soutenir leurs chercheurs (recommandations 30 et 31).

Le financement de la recherche inédite à risque élevé constitue actuellement une question particulièrement préoccupante pour tous les principaux organismes subventionnaires du monde. L'expérience internationale nous a appris que la reconnaissance des propositions très originales et à risque élevé, surtout à une époque de vive concurrence et de faible taux de réussite, n'est pas à son meilleur dans les programmes réguliers. Elle pourrait être mieux atteinte au moyen d'initiatives stratégiques spécifiques (recommandation 32).

La partie 6 examine les divers arrangements pour assurer régulièrement la surveillance et le contrôle de la qualité au CRSH.

Il s'agit certainement de l'un des domaines où le CRSH doit être vivement félicité. En effet, l'organisation a ici fait preuve de véritable innovation – en établissant, par exemple, la pratique des discussions en matière de politique par les comités de sélection ou en créant son groupe d'« observateurs » au sein des comités de sélection. Les suggestions du Groupe visent essentiellement à optimiser et à généraliser ce type d'initiatives (recommandations 33 à 36).

La partie 7 concerne les agents de programme et leur rôle essentiel pour assurer la qualité du processus d'évaluation par les pairs.

Le Groupe a reçu le commentaire suivant : « De bons agents de programme valent leur pesant d'or. ». Il abonde pleinement en ce sens. Le respect de la communauté des chercheurs envers le CRSH dépend grandement de la qualité du travail de ses agents de programme. En effet, leur contribution devrait certainement être reconnue publiquement.

Les agents de programme doivent non seulement être excellents dans l'exercice de leurs responsabilités administratives et procédurales, mais ils doivent aussi acquérir et maintenir une profonde compréhension du domaine intellectuel en évolution auquel ils participent. Il s'agit d'une exigence difficile, et c'est pourquoi la qualité de ces agents de programme devrait constamment être, et demeurer, l'une des priorités absolues du CRSH.

Le Groupe est d'avis que les agents d'un programme de subventions de recherche appartiennent à une nouvelle profession en émergence. Elle nécessite des attestations universitaires et des capacités de gestion, ce qui positionne ces professionnels plus près du monde des chercheurs que de celui de la bureaucratie gouvernementale. Pour se conformer aux normes et aux pratiques internationales, les nouveaux candidats à ces fonctions devraient détenir un doctorat. Toutefois, ce n'est pas suffisant. Pour leur permettre d'effectuer leurs tâches complexes, ces agents doivent aussi acquérir des compétences considérables en gestion et en administration, faire preuve d'efficacité dans les questions procédurales et de fonctionnement multitâche, et avoir la capacité d'organiser et de procéder de manière ordonnée.

Il incombe maintenant aux organismes subventionnaires, comme le CRSH, d'établir une structure de carrière à l'intention de ces nouveaux professionnels, où ils pourront progresser et trouver une satisfaction et une gratification personnelles au fil des ans (recommandations 37 à 39).

Dans sa conclusion, le groupe réitère son constat global, à savoir que le processus d'évaluation par les pairs au CRSH correspond, dans l'ensemble, aux pratiques exemplaires et aux normes internationales les plus élevées. Il s'agit d'un système qui fonctionne bien et dont les fondements sont très solides.

Il souligne aussi que l'idée maîtresse de toutes ses recommandations en est une à trois volets, qui peut être résumée ci-après sous trois messages clés interreliés :

1. Alléger la charge de travail des évaluateurs pairs, et encourager ainsi que mieux reconnaître leurs efforts et ceux des agents de programme.
2. Établir une distinction claire entre les enjeux relevant d'une prise de décision en matière de politique et du conseil d'administration du CRSH, de ceux qui devraient demeurer adéquatement attribués aux évaluateurs pairs.
3. Rendre tous les processus le plus publics et transparents possible pour la communauté des chercheurs, afin d'améliorer la compréhension des activités du CRSH et de maintenir la confiance et la cote d'estime.

LISTE DES RECOMMANDATIONS DU GROUPE

RECOMMANDATION 1. Élargir et enrichir le bassin des appréciateurs externes spécialisés.

- Mobiliser régulièrement les universités (vice-recteurs à la recherche et doyens), les sociétés savantes et les organisations professionnelles, afin qu'elles recommandent le nom de candidats pouvant agir à titre d'appréciateurs externes.
- Établir des contacts avec des organismes subventionnaires étrangers et échanger avec eux des outils de recherche afin d'identifier des appréciateurs, et déterminer leur volonté d'échanger des listes d'appréciateurs spécialisés intéressés et chevronnés.

RECOMMANDATION 2. Maintenir et améliorer la qualité des évaluations externes.

- Inviter les comités de sélection à porter à l'attention des agents de programme les appréciateurs externes à être exclus en raison de la piètre qualité de leurs évaluations.
- Fournir en ligne des évaluations modèles aux appréciateurs externes.

RECOMMANDATION 3. Alléger et faciliter le travail des appréciateurs externes.

- Généraliser l'utilisation des outils électroniques pour effectuer les évaluations.
- Continuer d'utiliser des formulaires normalisés dans le cas des évaluations externes.

RECOMMANDATION 4. Conserver et récompenser les appréciateurs externes.

- Reconnaître annuellement, par lettre adressée aux universités et personnalisée, les contributions de leur corps professoral aux évaluations externes, et inciter les universités à mieux assumer activement une responsabilité et une reconnaissance institutionnelles à l'égard de cette fonction.
- Inviter les excellents appréciateurs externes, après deux ou trois ans de service, à devenir officiellement membres du « Collège international des évaluateurs spécialisés du CRSH » et à continuer d'agir à titre d'évaluateurs.
- Améliorer la rétroaction à l'intention des appréciateurs externes par l'échange électronique automatisé des évaluations d'autres appréciateurs rendues anonymes, et par l'envoi d'information sur l'issue de la(des) proposition(s) qu'ils ont évaluée(s).

RECOMMANDATION 5. Accroître la transparence de la sélection et du rôle des appréciateurs externes.

- Rendre publics, sur le site Web du CRSH, les critères de sélection des appréciateurs externes, leurs responsabilités et leurs tâches.
- Publier chaque année, sur le site Web du CRSH, la liste des appréciateurs externes des concours antérieurs.
- Publiciser, sur le site Web du CRSH, la composition du « Collège international des évaluateurs spécialisés du CRSH ».

RECOMMANDATION 6. Afin d'accroître les taux d'acceptation des comités de sélection et de réduire le roulement, diminuer la charge de travail des membres, réduire le nombre de jours consacrés au travail en comité à Ottawa et réviser les règles en matière de conflit d'intérêts.

Pour la mise en œuvre, voir les recommandations 17, 20, 21, 22, 24 et 28 ci-après.

RECOMMANDATION 7. Prolonger à cinq ans, non nécessairement consécutifs, la durée normale du mandat des membres des comités de sélection.

RECOMMANDATION 8. Récompenser et conserver les membres des comités.

- Inciter les universités à accepter, à titre de tâche administrative, la participation aux comités de sélection du CRSH et, par conséquent, à libérer de tâches administratives les membres de leur corps professoral qui siègent à ces comités.
- Inviter les membres des comités, après deux ans d'excellent service, à devenir officiellement membres du nouveau « Collège international des évaluateurs spécialisés du CRSH » et à continuer d'agir à titre d'évaluateurs.

RECOMMANDATION 9. Rendre davantage publics et transparents la sélection et le rôle des membres des comités de sélection.

- Rendre publics, sur le site Web du CRSH, les critères de sélection des membres des comités, leurs responsabilités et leurs tâches.
- Publiciser, sur le site Web du CRSH, la composition du « Collège international des évaluateurs spécialisés du CRSH ».

RECOMMANDATION 10. Rendre plus explicites, transparents et publics les critères et le processus de sélection des présidents.

RECOMMANDATION 11. Afficher sur le site Web du CRSH, pour chaque programme, des exemples de propositions remarquables ayant obtenu une bourse ou une subvention.

RECOMMANDATION 12. Rendre publiques, sur le site Web du CRSH, les instructions à l'intention des apprécieurs externes, et élargir l'utilisation de formulaires normalisés à tous les programmes faisant intervenir des apprécieurs externes.

RECOMMANDATION 13. Pour faciliter la consultation, compléter les manuels de référence à l'intention des membres des comités par un document de deux pages résumant de façon schématique les responsabilités, les mesures à prendre et les règles à suivre.

RECOMMANDATION 14. Élaborer, de concert avec des présidents chevronnés, un manuel à l'intention des présidents, reposant sur les pratiques exemplaires en matière de présidence des réunions des comités de sélection.

RECOMMANDATION 15. Continuer d'utiliser les réunions annuelles destinées aux présidents pour expliquer les politiques et les règlements, mais mettre aussi l'accent sur ce qui est spécifiquement attendu de la part des présidents et sur les pratiques exemplaires en matière de tenue des réunions des comités de sélection.

RECOMMANDATION 16. Appliquer à tous les programmes la pratique qui consiste à tenir une téléconférence d'instructions et de calibrage de la notation avec tous les membres avant la réunion du comité.

RECOMMANDATION 17. Préciser et clarifier, dans les manuels et autres instructions, les obligations des membres et des présidents des comités de sélection en ce qui a trait à la lecture et à l'analyse des propositions.

- Les membres qui agissent à titre de lecteurs désignés d'une série de propositions doivent lire ces dossiers avec soin et leur accorder une note d'après leurs constats analytiques détaillés.
- Les membres doivent aussi lire avec soin le sommaire de toutes les autres propositions présentées à leur comité.
- Les présidents doivent lire le sommaire de toutes les propositions présentées à leur comité. Ils doivent aussi lire en entier les dossiers classés dans la moyenne (appelés 4-A), en raison des notes que les lecteurs désignés leur ont attribuées, et qui, par conséquent, doivent être discutés en profondeur par tous les membres du comité.

RECOMMANDATION 18. Clarifier et rendre publiques, sur le site Web du CRSH et dans la documentation destinée aux membres des comités, les directives s'appliquant à la divulgation et à la discussion de l'information ne figurant pas dans les propositions.

RECOMMANDATION 19. Continuer de faire preuve de vigilance en matière de conflit d'intérêts, mais réviser les règlements pertinents afin d'assurer un processus d'évaluation par les pairs efficace.

RECOMMANDATION 20. Mettre en œuvre, le plus rapidement possible, le dépôt électronique des propositions, des évaluations externes ainsi que des rapports et de la notation des lecteurs des comités, de même que la tenue en réseautage et sur le Web des dossiers des réunions des comités.

RECOMMANDATION 21. Mettre en œuvre, le plus tôt possible, à l'intention des lecteurs des comités, des formulaires électroniques normalisés, semblables à ceux des appréciateurs externes, permettant une notation détaillée en fonction de critères et prévoyant des cases réservées aux commentaires.

RECOMMANDATION 22. Fournir aux comités des directives uniformes sur les procédures de discussion et de prise de décision relatives aux propositions, y compris :

- le classement de toutes les propositions d'après les notes préliminaires des lecteurs désignés;
- dans le cas des subventions ordinaires de recherche, une discussion portant uniquement sur les propositions :
 - auxquelles les lecteurs ont attribué une note les situant dans la moyenne (c'est-à-dire, parmi la tranche de 50 p. 100 des propositions ayant obtenu une note inférieure aux meilleures propositions qui devraient être subventionnées (tranche supérieure de 15 p. 100), et supérieure aux propositions ayant obtenu la plus faible note et qui ne devraient pas être subventionnées (tranche inférieure de 35 p. 100);
 - au sujet desquelles les notes des lecteurs diffèrent considérablement;
 - au sujet desquelles d'autres membres du comité expriment un désaccord en ce qui a trait aux notes des lecteurs (ce qu'on appelle les dossiers « signalés »).

RECOMMANDATION 23. Accroître la transparence et rendre publiques les règles précédentes à être mises en œuvre par les comités de sélection au moment de discuter des propositions et de rendre une décision finale à leur égard.

RECOMMANDATION 24. Éliminer les règles de ratio 60/40. Aviser les comités de sélection du fait que le CRSH vise à soutenir des propositions dont l'excellence est incontestable et que, par conséquent, la qualité de la proposition de recherche, son originalité et son importance potentielle devraient toujours avoir la priorité absolue au moment de la prise de décision. Les antécédents, à eux seuls, ne devraient pas permettre à quiconque de recevoir une autre subvention de recherche.

RECOMMANDATION 25. Réviser les politiques du CRSH sur le rôle des comités de sélection relativement aux questions budgétaires, et mettre en œuvre de nouvelles pratiques nécessitant une décision de la part du personnel spécialisé dans ce domaine, et établir clairement la distinction entre les compétences d'évaluation par les pairs et les décisions de politique.

RECOMMANDATION 26. Abolir le comité 15 sur les subventions ordinaires de recherche (SOR), et habiliter tous les comités, y compris tous les comités SOR, à évaluer les propositions sortant des frontières de leur discipline.

RECOMMANDATION 27. En collaboration avec d'autres organismes subventionnaires canadiens, explorer des politiques favorisant la recherche et facilitant l'évaluation par les pairs des propositions aux interfaces des responsabilités respectives de ces organismes. Procéder à la mise en œuvre en ayant d'abord recours à un programme pilote.

RECOMMANDATION 28. Afin de réduire la charge de travail des comités de sélection et des agents de programme, maintenir et simplifier les rapports destinés à tous les candidats.

- Transmettre aux candidats les formulaires normalisés remplis par les appréciateurs externes, ainsi que ceux remplis par les lecteurs des comités de sélection (voir la recommandation 21 ci-dessus).
- Communiquer aux candidats, sur un formulaire normalisé, le sommaire de la position du comité de sélection, lorsqu'elle diffère de celle des lecteurs et que la décision est défavorable.
- Dans tous les cas, transmettre ces formulaires en les accompagnant d'une lettre normalisée : a) expliquant le processus général d'évaluation par les pairs; b) mettant l'accent sur le fait que le comité de sélection est entièrement responsable de la décision finale, et non les appréciateurs externes ou les lecteurs du comité à eux seuls; et c) rappelant au candidat que la décision du comité à l'égard de sa proposition est le résultat d'un concours.

RECOMMANDATION 29. Éliminer le stade de sélection universitaire dans le cas du programme des bourses de doctorat.

RECOMMANDATION 30. Énoncer des objectifs de politique clairs en ce qui a trait aux jeunes chercheurs et, en bout de ligne, établir des taux de réussite cibles et définir des mécanismes pour financer les demandes des nouveaux chercheurs que le comité de sélection a évaluées favorablement.

RECOMMANDATION 31. Traiter les enjeux liés aux propositions des chercheurs provenant des petites universités, en tant que domaine de responsabilité politique, partagé avec

les institutions, et en bout de ligne, adopter et mettre en œuvre des règles et des mécanismes complémentaires en matière de prise de décision.

RECOMMANDATION 32. Explorer la possibilité de créer un programme pilote exclusivement dédié au soutien de la recherche transformatrice et inédite à risque élevé, ouvert à tous les domaines des sciences humaines. Établir à cet égard des règles d'évaluation par les pairs et des mécanismes de sélection spécifiques.

RECOMMANDATION 33. Améliorer la rétroaction et la réaction en temps opportun aux rapports sur les discussions de « politique » des comités de sélection.

RECOMMANDATION 34. Examiner la possibilité d'élargir la présence d'observateurs à d'autres programmes.

RECOMMANDATION 35. Inviter les observateurs diligents à devenir officiellement membres du « Collège international des évaluateurs spécialisés du CRSH » et à continuer d'agir à titre d'observateurs.

RECOMMANDATION 36. Maintenir le processus d'appel aussi transparent que possible, rendre publique, chaque année à l'avance, la composition du comité d'appel et s'assurer de rendre une décision rapide dans le cas de tous les appels.

RECOMMANDATION 37. Recruter des agents de programme permanents et réduire au minimum le nombre d'agents de programme temporaires.

- Annoncer plus largement les possibilités d'emploi, au-delà des cercles gouvernementaux, dans les publications savantes et dans les facultés universitaires.
- Se conformer aux normes internationales en constante évolution et recruter des professionnels détenant un doctorat.
- Viser à recruter des professionnels possédant une combinaison adéquate de formation universitaire formelle de haut niveau, une compréhension des activités de recherche ainsi que des capacités et des aptitudes en organisation et en gestion.
- Maintenir concurrentielle la structure des salaires des agents de programme afin d'attirer et de conserver un personnel de qualité.

RECOMMANDATION 38. Définir, à l'intention des agents de programme, une structure de carrière où ils pourront progresser.

- Poursuivre le développement d'un programme de formation destiné aux nouveaux agents de programme.
- Maintenir et soutenir l'élargissement des compétences des agents de programme en recherche et en science.
- Encourager les agents de programme, qui travaillent déjà dans le système, à acquérir et à développer des compétences en gestion et d'autres aptitudes.
- Récompenser et reconnaître publiquement le rendement exceptionnel.

RECOMMANDATION 39. Rendre davantage publics et transparents le rôle et les responsabilités des agents de programme au CRSH, ainsi qu'encourager et soutenir les interactions avec la communauté des chercheurs.

PRÉFACE

Messieurs Gaffield et Kierans,

J'ai l'immense plaisir de vous communiquer le rapport du Groupe d'experts international à l'égard des pratiques d'évaluation par les pairs au Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH). Les membres du Groupe ont été très impressionnés par le système d'évaluation par les pairs du CRSH. Même si nous formulons plusieurs recommandations d'amélioration, nous en sommes venus à la conclusion que ce système remplit déjà ses fonctions de façon remarquable. L'administration du CRSH devrait être félicitée de son professionnalisme et de ses normes élevées, qui sont conformes aux pratiques internationales d'évaluation par les pairs.

Je profite de l'occasion pour remercier les personnes qui ont joué un rôle essentiel dans la préparation du présent rapport :

- les membres du Groupe dont le remarquable éventail d'expertise et d'expérience nous a permis d'examiner le système d'évaluation par les pairs du CRSH de manière comparative. Chaque membre a apporté de nombreuses contributions substantielles à nos délibérations et a façonné nos conclusions de manière importante. Leur efficacité et leur sens de l'humour ont grandement facilité mon rôle en tant que présidente du Groupe.
- Camille Limoges, coordinatrice du Groupe, qui a synthétisé notre pensée avec grande compétence et a dirigé l'important effort de collecte des données (y compris la tenue de nombreuses entrevues) qui a alimenté notre travail. Sa propre expertise dans le domaine de l'évaluation par les pairs a profondément influencé le rapport et nos conclusions.
- François Simard, et ses collègues du personnel du CRSH qui ont aidé Camille Limoges dans la collecte et le traitement des données. Leur travail illustre parfaitement le remarquable professionnalisme du CRSH.
- Marilyn Taylor, vice-présidente, Subventions et Bourses, au CRSH, pour le formidable soutien qu'elle nous a procuré tout au long de notre travail, tout en exerçant une parfaite discrétion.

Nous espérons que vous trouverez ce rapport utile et qu'il répond à vos attentes.

Veillez agréer l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Michèle Lamont, présidente du Groupe d'experts international à l'égard des pratiques d'évaluation par les pairs au Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
et

Robert I. Goldman, professeur en Études européennes ainsi qu'en Sociologie et en Études africaines et afro-américaines, Harvard University

INTRODUCTION

Mandat

Le mandat du Groupe d'experts [ci-après « le groupe »] a été défini, par décision du conseil d'administration du CRSH, de la manière suivante :

« Dans le cadre de ses priorités stratégiques à l'appui de son objectif en matière de qualité, le CRSH crée un Groupe d'experts composé de personnes reconnues internationalement et hautement respectées pour leur connaissance et leur expertise sur les processus d'évaluation par les pairs¹.

Le Groupe évaluera la qualité et l'intégrité des pratiques d'évaluation par les pairs du CRSH, notamment :

- les principes et les approches servant à concevoir des processus appropriés d'évaluation par les pairs, y compris la sélection des évaluateurs et des comités de sélection relativement aux différents types de programmes de subventions et de bourses;
- la pertinence et l'application des critères d'évaluation par les pairs;
- l'adéquation et la qualité générale des directives fournies aux appréciateurs externes et aux comités de sélection;
- le traitement des propositions interdisciplinaires et multipartites;
- le rôle et l'utilité des observateurs et des autres activités de surveillance;
- la pertinence des politiques et des pratiques pour protéger l'intégrité du processus d'évaluation par les pairs (par ex., politique en matière de conflits d'intérêts, politique en matière de confidentialité, pratiques régissant les membres qui pourraient être des candidats, qualité du suivi documentaire des décisions);
- les conseils sur les tendances internationales en émergence à examiner en matière d'évaluation par les pairs. »

Mise en œuvre du mandat

Pour mettre en œuvre son mandat, le groupe a reçu une documentation complète sur les programmes de subventions et de bourses du CRSH (ressources, demandes et résultats); les instructions fournies aux candidats, aux appréciateurs externes, aux membres et aux présidents des comités de sélection; les caractéristiques du processus d'évaluation par les pairs de chaque programme; ainsi que les tâches et les responsabilités des agents de programme.

Pour compléter cette documentation, 53 entrevues ont été menées auprès d'appréciateurs externes, de présidents et de membres de comités de sélection, d'observateurs, d'agents de programme, de gestionnaires et de membres du conseil d'administration, ainsi qu'auprès de représentants d'associations et/ou d'institutions. Des questions ouvertes ont été fournies aux répondants à l'avance. Certaines entrevues ont eu lieu en personne à Ottawa, les autres par téléphone, chacune durant entre 40 et 80 minutes (voir le Tableau 1 ci-après).

¹ Pour obtenir la liste des membres du Groupe, voir l'annexe 1 du présent rapport.

Tableau 1 : Répartition des entrevues

Appréciateurs externes	6
Membres des comités de sélection	14
Présidents des comités de sélection	11
Observateurs	2
Agents de programme	9
Gestionnaires et conseil d'administration du CRSH	8
Associations et institutions	3

Science-Metrix a aussi mené, pour le compte du Groupe d'experts, un sondage Web auprès du corps professoral en sciences humaines d'universités canadiennes, durant dix semaines, d'août à octobre de cette année. Plus de 6 000 questionnaires ont été remplis et analysés (voir le Tableau 2 ci-après).

Tableau 2 : Échantillonnage du sondage Web sur le processus d'évaluation par les pairs du CRSH

Nombre de courriels obtenus/recueillis* (a)	19 826
Nombre de courriels de non-livraison (b)	2 169
Population sondée : nombre de répondants potentiels (c=a-b)	17 657
Questionnaires remplis (d)	6 224
Taux de réponse (d/c)	35,2 %
Marge d'erreur*	1,31 %

* Calcul en fonction d'un taux de réponse de 50 % (c.-à-d., 50 % oui / 50 % non); taux de confiance de 99 %

Le Groupe a tenu trois réunions. Les deux premières ont eu lieu en personne à Montréal, la troisième par téléconférence.

Toutes les réunions ont été menées à huis clos, à l'exception du début de la première réunion, tenue le 7 juillet, qui a commencé par une discussion sur le mandat, tenue par le président du CRSH et deux de ses vice-présidents. Cette première réunion a porté sur la mise en œuvre du mandat, les constats préliminaires et les demandes de renseignements, suivie des premières analyses de la documentation.

La deuxième réunion, le 15 octobre, était centrée sur la discussion d'une ébauche de rapport des constats et sur une première formulation de recommandations, en utilisant (en plus du matériel écrit fourni par le CRSH) l'analyse des entrevues et certains résultats préliminaires du sondage.

Lors de sa dernière réunion, le 12 décembre, le groupe a discuté de l'ébauche finale de son rapport, l'a modifiée et l'a approuvée.

Organisation du présent rapport

L'objet du présent rapport est de fournir une évaluation des règles, du processus et des pratiques d'évaluation par les pairs du CRSH.

« L'évaluation par les pairs est la pratique par laquelle la valeur de la recherche est évaluée par *des personnes possédant* la compétence éprouvée de formuler un jugement.² »

L'évaluation par les pairs vise à améliorer la qualité de la recherche, en écartant les propositions moins intéressantes et en repérant celles qui sont les plus prometteuses et novatrices. Il arrive toutefois que, même lorsque le processus d'évaluation par les pairs est efficace, de nombreux programmes de recherche qui pourraient être intéressants demeurent sans soutien à cause de la rareté des ressources. C'est effectivement le cas au CRSH.

Le présent rapport adopte une approche générique, plutôt que de procéder programme par programme – démarche qui donnerait lieu à de nombreuses répétitions. Cependant, il prête attention à d'importantes spécificités de certains programmes en ce qui a trait à l'évaluation par les pairs. Il allie, à chaque étape, les principaux constats du Groupe et, en bout de ligne, ses recommandations d'amélioration.

L'évaluation et les recommandations reposent, en partie, sur une approche comparative qui tient compte des systèmes d'évaluation par les pairs américains, australiens, britanniques et allemands.

La partie 1 énonce la position du Groupe sur l'importance de ses constats en ce qui a trait au processus d'évaluation par les pairs du CRSH; elle fournit aussi de l'information contextuelle de nature générale.

La partie 2 examine les pratiques du CRSH en matière de sélection des pairs aux fins d'évaluation des propositions et d'octroi des subventions et des bourses de recherche, ainsi que de sélection des présidents des comités de sélection.

La partie 3 porte attention aux instructions et aux directives fournies aux apprécieurs externes, aux membres des comités de sélection et aux présidents de ces derniers avant les réunions des comités de sélection.

La partie 4 se penche sur certains aspects du processus d'octroi proprement dit, c'est-à-dire la façon dont les comités délibèrent et prennent des décisions finales et, enfin, fournissent une rétroaction aux candidats.

La partie 5 porte sur les enjeux de politique qui peuvent influencer sur le processus d'évaluation par les pairs et que le conseil d'administration du CRSH devrait examiner.

² British Academy (2007), p. ix.; c'est nous qui soulignons. Pour obtenir une analyse comparative des systèmes d'évaluation par les pairs de l'Allemagne, de la Suisse et du Danemark, voir Stefan Hornbostel, Dagmar Simon (eds.), *Wie viel (In-)Transparenz is notwendig? Peer Review Revisited*, IFQ-Working Paper n° 1, décembre 2006.

La partie 6 traite des divers arrangements pour assurer la surveillance régulière du processus d'évaluation par les pairs du CRSH, y compris les discussions et les recommandations en matière de politique des comités de sélection, le rôle des observateurs et le processus d'appel.

La partie 7 concerne les multiples tâches des agents de programme et leur rôle essentiel pour assurer la qualité du processus d'évaluation par les pairs.

Dans ses conclusions, le groupe énonce son évaluation globale finale du processus d'évaluation par les pairs du CRSH et attire brièvement l'attention sur une série de recommandations.

PARTIE 1. DÉCLARATION GÉNÉRALE DU GROUPE ET OBSERVATIONS CLÉS

1.1 Déclaration générale

En novembre 2007, le CRSH a publié *Définir nos orientations*, énonçant ses stratégies pour 2008-2010.

« Comme il est de sa responsabilité d'encourager et d'appuyer une excellence de niveau international dans le domaine des sciences humaines au Canada, le CRSH s'est donné pour objectif d'accroître la qualité de la recherche et de la formation ainsi que l'appui qu'il leur offre. Afin de sélectionner les meilleurs chercheurs et les meilleures idées, il poursuit son engagement de mettre en œuvre un processus d'évaluation de calibre mondial basé sur le mérite. »

Le CRSH entend promouvoir « une excellence de classe mondiale » – l'un des principes articulés dans la stratégie des sciences et de la technologie du gouvernement du Canada, *Réaliser le potentiel des sciences et de la technologie au profit du Canada*, publiée en mai 2007.

La stratégie fédérale indique que « la sélection des projets de recherche de classe internationale repose sur un processus concurrentiel alimenté par les développements internationaux. » Elle souligne aussi la nécessité de maintenir « un environnement de saine concurrence pour s'assurer que le financement appuie les meilleures idées »³.

La stratégie souligne aussi que « les trois conseils subventionnaires canadiens se distinguent actuellement l'un de l'autre par la mesure dans laquelle ils font appel à des experts internationaux pour sélectionner des projets de classe internationale à financer, par le caractère concurrentiel de leurs examens de subvention et par la forme et le niveau de soutien offert. Ces différences nécessitent un examen attentif en vue de déterminer les meilleures pratiques assurant que le financement public appuie des niveaux internationaux d'excellence en recherche »⁴.

Ces meilleures pratiques reposent essentiellement sur le processus d'évaluation par les pairs comme l'indiquent, par exemple, les récents rapports de la Royal Society of London⁵ et de la British Academy :

[Traduction]

« L'évaluation par les pairs fait l'objet de critiques, qui allèguent qu'elle est coûteuse et chronophage et qu'elle a un préjugé défavorable envers l'innovation. Aucune de ces critiques n'est entièrement dénuée de fondement, mais le groupe de travail a conclu qu'il n'existait pas de meilleure solution de rechange et que les critiques portaient sur des lacunes de la pratique, plutôt que sur le principe d'évaluation par les pairs. [...] Dans le cas des subventions, le processus d'évaluation par les pairs demeure essentiel pour déterminer le bon travail.⁶ ».

³ *Réaliser le potentiel des sciences et de la technologie au profit du Canada* (2007), p. 11.

⁴ *Réaliser le potentiel des sciences et de la technologie au profit du Canada* (2007), p. 72.

⁵ Royal Society (1995), p. 2-3.

⁶ British Academy (2007), p. ix.

Un pair peut être un universitaire ou non. Il ne s'agit pas d'une question de statut professionnel, mais plutôt de connaissance pertinente et de jugement équilibré.

L'évaluation par les pairs vise à produire les meilleures connaissances scientifiques possibles. Elle concerne la critique et elle tente de tirer le maximum des personnes dont l'éthos doit être essentiel. C'est le meilleur moyen de garantir l'atteinte des objectifs énoncés dans la stratégie canadienne des sciences et de la technologie.

À cet égard, en tout premier lieu, le groupe souhaite unanimement indiquer ici que le processus d'évaluation par les pairs du CRSH correspond, dans l'ensemble, aux pratiques exemplaires et aux normes internationales les plus élevées.

En effet, le CRSH doit être félicité de son rendement en ce qui a trait au maintien de l'équité et de l'intégrité de son processus d'évaluation par les pairs.

Il s'agit d'un système qui fonctionne bien et dont les fondements sont très solides.

Bien entendu, aucun processus de ce genre n'est jamais pleinement optimal, et il y a toujours place à l'amélioration.

C'est pourquoi il doit être clair pour le lecteur, d'entrée de jeu, que toutes les observations et recommandations formulées par le groupe dans le présent rapport visent essentiellement à s'assurer que ce système, qui fonctionne déjà bien, demeure viable et efficace. Elles découlent des leçons tirées de l'expérience d'autres pays, et suggèrent des façons d'améliorer encore davantage ce système et son fonctionnement.

À cet égard, et comme le présent rapport l'indiquera clairement dans ses recommandations :

- 1) Dans les cas où le groupe recommande le plus grand nombre de changements, c'est surtout parce que le souci louable du CRSH envers l'excellence en matière d'évaluation par les pairs peut, parfois, surcharger les ressources humaines spécialisées et imposer aux acteurs de l'évaluation par les pairs, en particulier les membres des comités de sélection et les agents de programme, des charges de travail et des fardeaux qui pourraient ne pas être viables à plus longue échéance et exercer une pression sur le système, à un point qui pourrait être critique.
- 2) D'autres changements importants sont également suggérés. Ils visent à mieux différencier les pratiques relevant du processus d'évaluation par les pairs proprement dit. Il s'agit donc d'établir une distinction entre, d'une part, l'évaluation de la qualité et de l'importance de la recherche et, d'autre part, les processus et les enjeux relevant de la prise de décision politique (par exemple, l'établissement de taux de réussite cibles ou la définition de règles spéciales pour soutenir les jeunes chercheurs ou les candidats provenant des petites institutions).

1.2 Sommaire de l'information contextuelle

Le CRSH soutient plus de 5 400 membres du corps professoral à temps plein et 3 800 étudiants des cycles supérieurs qui sont les meilleurs et les plus concurrentiels du pays. En appliquant un processus d'évaluation par les pairs rigoureux, le CRSH subventionne environ 20 % du corps professoral à temps plein dans ses domaines, et 7 % des étudiants à temps plein des cycles supérieurs au Canada.

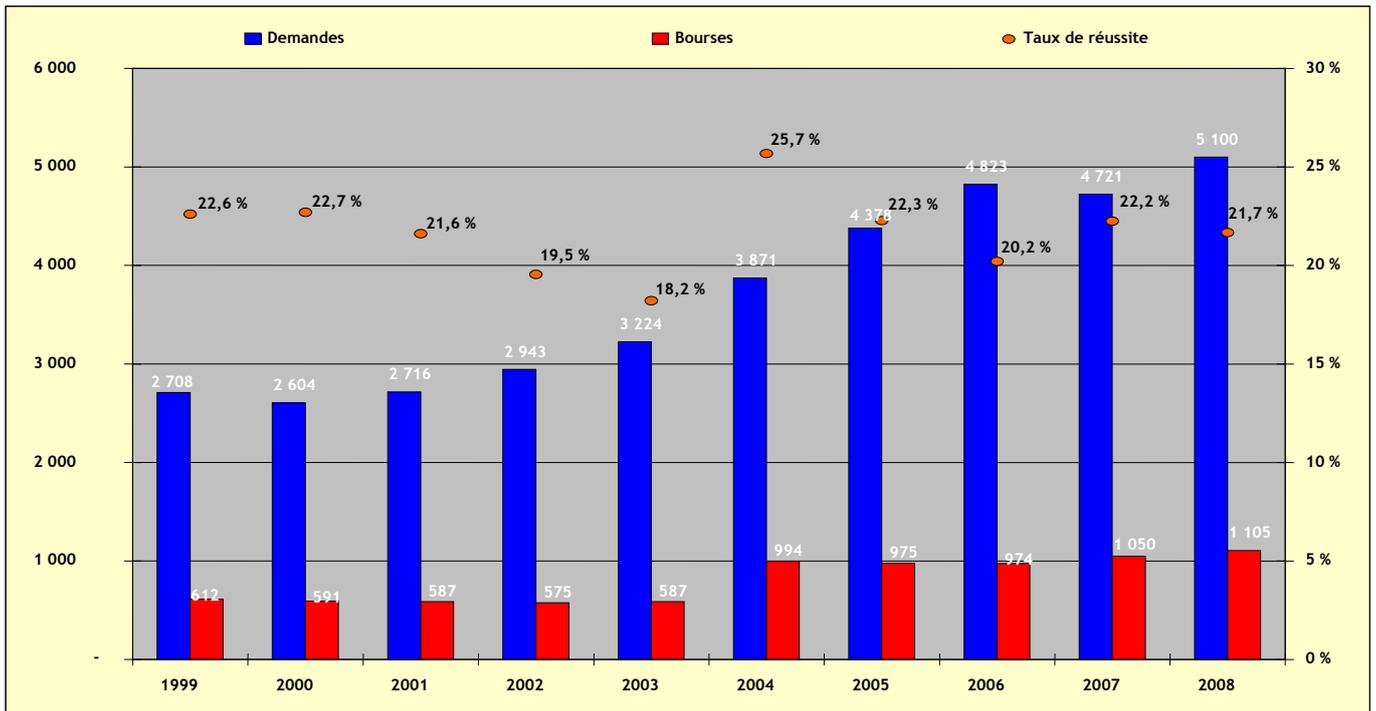
Les comités de sélection du CRSH sont composés de chercheurs en milieu universitaire et, le cas échéant, d'experts provenant de l'extérieur du milieu universitaire. Ces comités sélectionnent les demandes applicables aux programmes du CRSH par un rigoureux processus indépendant d'évaluation par les pairs. Chaque année, entre 350 et 400 chercheurs et experts canadiens et internationaux se portent bénévoles pour siéger à ces comités de sélection. Ensemble, ils évaluent plus de 9 000 propositions de recherche et de bourses, et formulent des recommandations, d'après l'excellence académique et d'autres critères clés, quant aux projets à financer. Environ 5 000 autres experts canadiens et internationaux fournissent des évaluations écrites à l'égard des propositions afin d'aider les comités de sélection à prendre une décision.

En 2008-2009, le budget prévu du CRSH en ce qui a trait aux subventions et aux bourses totalisait près de 250 millions de dollars (excluant les deux programmes des coûts indirects [314 millions de dollars] et le Programme des Chaires de recherche du Canada [59 millions de dollars]).

Pour 2007-2008, les dépenses estimatives s'élevaient à 128 millions de dollars dans le cas des subventions de recherche, et à 100,2 millions de dollars dans le cas des bourses et du Programme de bourses d'études supérieures du Canada. D'autres sommes ont été affectées à la diffusion, soit 13,4 millions de dollars, aux Réseaux de centres d'excellence (RCE), soit 11,8 millions de dollars, et aux Chaires de recherche du Canada, soit 59,2 millions de dollars.

Ces dernières années, l'investissement gouvernemental dans le CRSH a permis de soutenir un nombre accru de remarquables étudiants au doctorat.

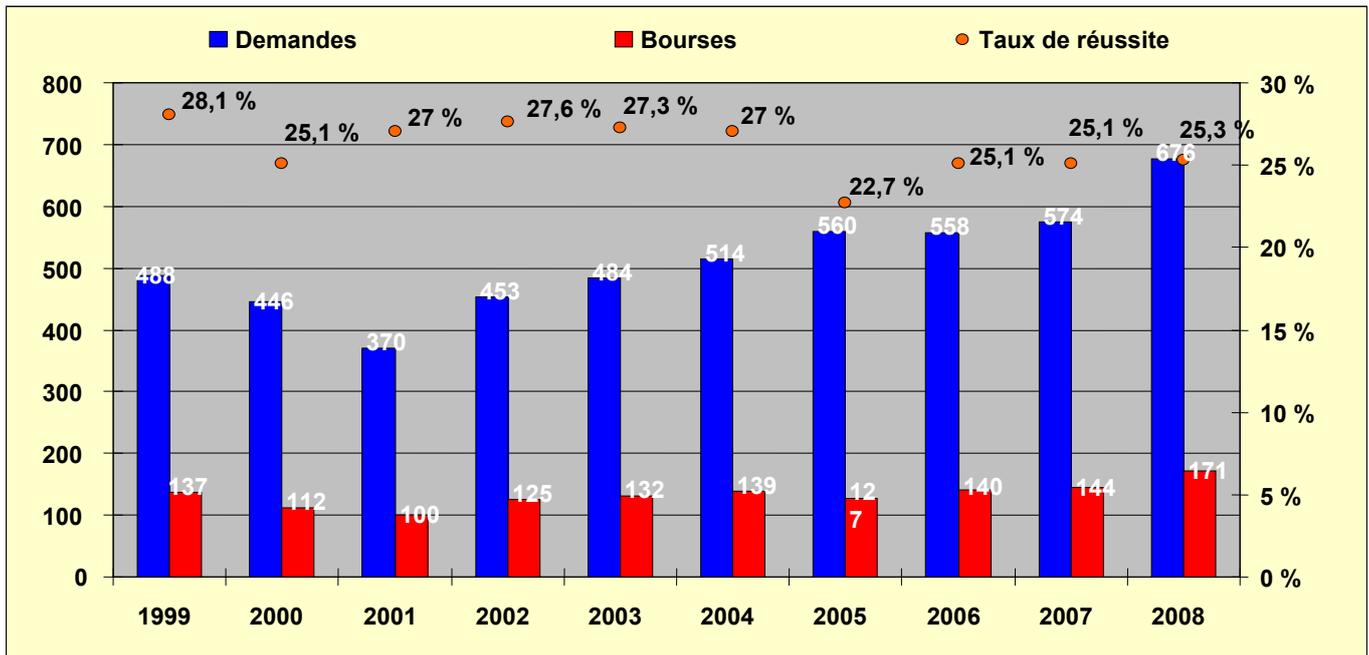
Graphique 1 : Nombre de demandes et taux de réussite des programmes de bourses de doctorat et de bourses, 1999-2008



Source : CRSH, *L'année en chiffres : dépenses et résultats des concours : 1998-1999 à 2007-2008*, p. 45.

Toutefois, ce n'est pas le cas au niveau postdoctoral, où le taux de réussite a oscillé, au cours de la dernière décennie, entre 23 et 28 p. 100 et est demeuré à près de 25 p. 100 de 2006 à 2008.

Graphique 2 : Nombre de demandes et taux de réussite des bourses postdoctorales, 1999-2008



Source : CRSH, *L'année en chiffres : dépenses et résultats des concours : 1998-1999 à 2007-2008*, p. 46.

La situation ne s'est pas non plus améliorée de façon homogène dans le cas des subventions de recherche, comme le montre clairement le tableau suivant.

Tableau 3 : Dépenses par type de recherche, 2000-2008

Année	Recherche définie par le chercheur*	Recherche stratégique**
2000	47 541 \$	21 969 \$
2001	52 731 \$	22 544 \$
2002	62 787 \$	15 335 \$
2003	71 207 \$	18 592 \$
2004	79 156 \$	19 953 \$
2005	87 247 \$	25 251 \$
2006	93 287 \$	26 332 \$
2007	84 877 \$	36 898 \$
2008	85 252 \$	37 310 \$

Source : Pour 2000-2007, les chiffres sont tirés de CRSH, *L'année en chiffres : dépenses et résultats des concours : 1998-1999 à 2007-2008*, p. 11-12.

Pour 2008 : Chiffres tirés de : www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20082009/me-bd/pub/ME-312_f.asp

*Subventions ordinaires de recherche et Grands travaux de recherche concertée

**Subventions de recherche stratégique, initiatives conjointes, subventions liées à l'économie sociale, Alliances de recherche universités-communautés, Fonds d'initiatives internationales et initiatives de développement de la recherche. L'Initiative de la nouvelle économie et les subventions de mobilisation des connaissances ne sont pas incluses.

Cette évolution du financement se reflète dans les taux de réussite, qui sont devenus très problématiques (voir le Tableau 4 ci-après), surtout dans le principal programme du CRSH – les subventions ordinaires de recherche (voir le graphique ci-après).

Tableau 4 : Taux de réussite par type de recherche, 2000-2008

Année	Subventions ordinaires de recherche	Subventions stratégiques*
2000	42 %	45 %
2001	41 %	40 %
2002	41 %	55 %
2003	41 %	33 %
2004	43 %	34 %
2005	40 %	32 %
2006	40 %	32 %
2007	33 %	46 %
2008	33 %	Non encore disponible

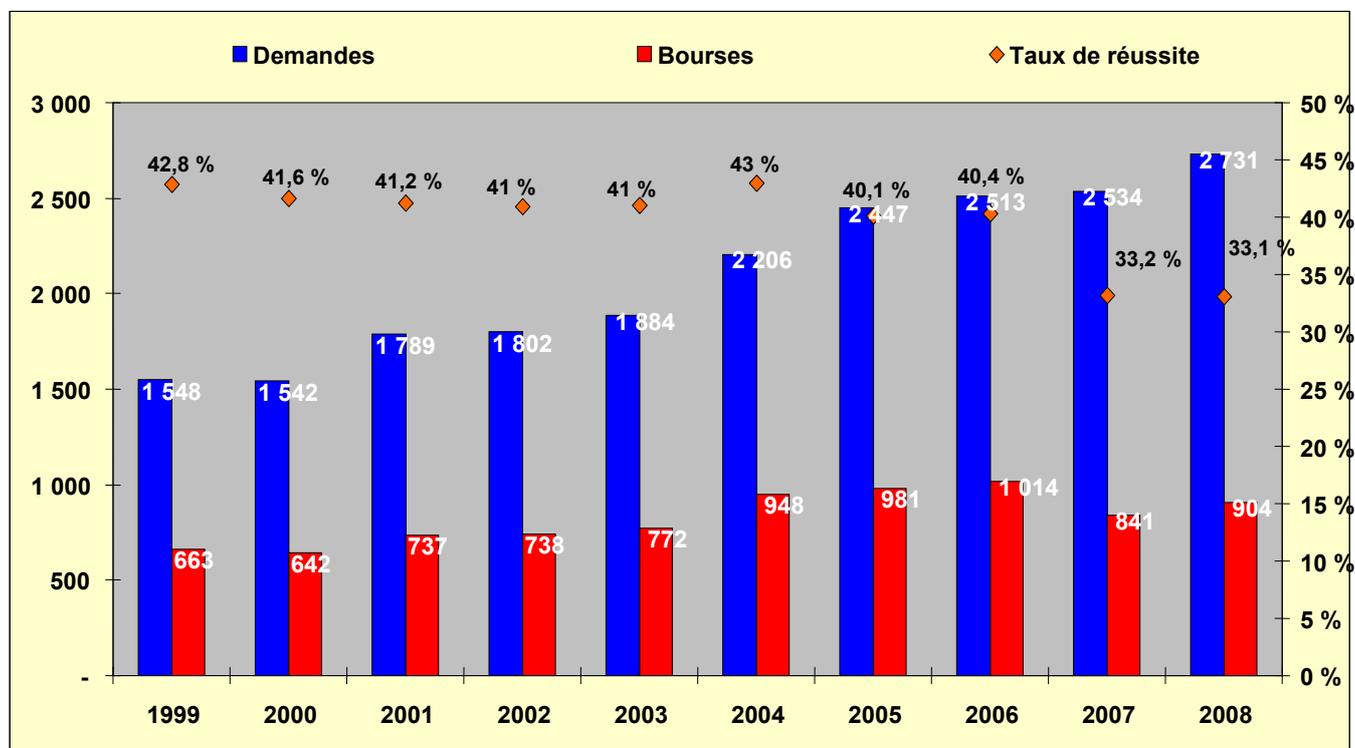
Source :

Subventions ordinaires de recherche : *CRSH, L'année en chiffres : dépenses et résultats des concours : 1998-1999 à 2007-2008*, p. 47.

Subventions stratégiques : données internes du CRSH. Le taux de réussite a été calculé au moyen du nombre total de subventions demandées, divisé par le nombre total de subventions octroyées.

* Subventions de recherche stratégique, initiatives conjointes, subventions liées à l'économie sociale, Alliances de recherche universités-communautés, Fonds d'initiatives internationales, initiatives de développement de la recherche, Impact du savoir dans la société et subventions de sensibilisation du public. L'Initiative de la nouvelle économie et les subventions de mobilisation des connaissances ne sont pas incluses.

Graphique 3 : Nombre de demandes et taux de réussite des subventions ordinaires et recherche, 1999-2008



Source : *CRSH, L'année en chiffres : dépenses et résultats des concours : 1998-1999 à 2007-2008*, p. 48.

Bien entendu, l'évolution des investissements dans les programmes et les taux de réussite cibles sont respectivement des enjeux de politique et des responsabilités du CRSH et du gouvernement. Ils demeurent hors de la portée du processus d'évaluation par les pairs et, par conséquent, du présent rapport.

Toutefois, il est manifeste que les niveaux de financement et les taux de réussite ont un impact sur la gestion des programmes ainsi que sur le degré de confiance des candidats. Ils créent aussi des pressions sur le processus d'évaluation par les pairs, du moins de façon indirecte. Ceci se reflète, par exemple, dans leur volonté d'exercer les fonctions exigeantes et chronophages d'évaluation et de sélection, et dans la mesure où ils sentent qu'ils sont redevables au système.

Le processus d'évaluation par les pairs n'est pas isolé de l'évolution des investissements nationaux en recherche. Voilà pourquoi nous avons fourni cette présentation sommaire de ce contexte.

PARTIE 2. SÉLECTION DES PAIRS

Le CRSH subventionne la recherche et la formation par un vaste éventail de programmes nécessitant une diversité de processus d'évaluation par les pairs et de caractéristiques de sélection des pairs (voir l'annexe 2).

Cette sélection est un élément crucial du processus d'évaluation. En effet, l'identification adéquate des pairs en est la pierre angulaire. Essentiellement accompli par l'équipe d'agents de programme, ce recrutement des pairs constitue une tâche énorme et très exigeante.

La variété des programmes du CRSH nécessite chaque année la participation volontaire de plus de 500 membres au sein des comités et de plusieurs milliers d'appréciateurs externes (environ 6 000 uniquement dans le cas du programme de subventions de recherche). Ces appréciateurs, dont l'expertise doit, dans chaque cas, correspondre de près à la proposition qu'ils examinent, jouent un rôle essentiel en transmettant des évaluations de ces propositions aux comités de sélection.

Un sondage mené au Royaume-Uni en 2006 a montré que « 93 p. 100 des chercheurs universitaires croient que le système d'évaluation par les pairs en vaut largement la peine, malgré tous les efforts qu'il nécessite »⁷. Toutefois, un peu moins de 50 p. 100 des experts consultés peuvent accepter l'invitation du CRSH d'agir à titre d'appréciateurs externes ou de membres d'un comité de sélection. Chaque année, près de 15 000 pairs potentiels doivent d'abord être identifiés, puis contactés.

Il s'agit certainement d'une tâche de taille, et le CRSH doit être félicité du fait qu'il réussit, malgré ces obstacles, à assurer un processus d'évaluation par les pairs qui est, selon les normes internationales, d'une qualité éminemment élevée.

Ces dernières années, on a beaucoup écrit sur l'« épuisement du processus d'évaluation par les pairs ». On affirme que nombreux systèmes d'évaluation par les pairs dans le monde « croulent sous leur propre poids ». Le Groupe a porté énormément d'attention à cet enjeu. Bon nombre de nos recommandations visent précisément à prévenir cette situation et à maintenir en bonne santé le système du CRSH en rationalisant certains processus, en allégeant certains fardeaux et règlements, et en rendant plus attrayante la participation des pairs.

2.1 Appréciateurs externes

Les pairs sont « des personnes possédant la compétence éprouvée de formuler un jugement »⁸. Même si tous et chacun ne s'en rendent pas pleinement compte, les appréciateurs externes, parce qu'ils sont sélectionnés un à un d'après leur expertise précise pour évaluer la valeur d'un programme de recherche donné, les antécédents, le projet ou la proposition, sont des pairs par excellence. Les choisir est une tâche d'une importance extrême pour assurer une évaluation par les pairs crédible. Inversement, les appréciateurs externes doivent être très conscients du rôle clé qu'ils sont appelés à jouer et devraient agir de façon responsable.

En général, dans le cas des propositions liées aux subventions ordinaires de recherche (SOR), on s'attend à ce que le comité de sélection ait en main, au moment où il se réunit, au moins

⁷ Cité dans British Academy (2007), p. 20.

⁸ British Academy (2007), p. ix. C'est nous qui soulignons.

deux évaluations externes, mais pas plus de trois. L'une de ces évaluations est normalement fournie par un appréciateur étranger. Dans le cas des Grands travaux de recherche concertée (GTRC) ou des programmes thématiques, on peut compter jusqu'à cinq évaluations externes ou plus pour examiner toutes les dimensions importantes d'une proposition comportant des contributions interdisciplinaires et, la plupart du temps, des interactions avec des partenaires extérieurs au milieu universitaire. Dans ce type de cas, il se peut que les personnes ayant « la compétence éprouvée de formuler un jugement » ne soient pas toutes des universitaires. De nouveau, la notion de pairs fait référence à un domaine de compétence partagée entre un candidat et un appréciateur, et à la capacité intellectuelle, n'impliquant pas nécessairement l'identification d'une profession ou d'un statut professionnel.

2.1.1 Évaluation des appréciateurs externes

Le sondage Web du CRSH a montré que les chercheurs comprennent bien le rôle clé des appréciateurs externes. Ils considèrent que leur choix est extrêmement important, voire davantage que celui des membres des comités de sélection⁹. Leur niveau de satisfaction à l'égard des appréciateurs externes est également plus élevé qu'envers les membres des comités¹⁰.

Les entrevues menées auprès des membres des comités de sélection et de leurs présidents ont montré, comme on pouvait s'y attendre, un large éventail d'avis sur la qualité et l'utilité des évaluations externes fournies¹¹. La plupart d'entre eux semblent estimer que même si « de nombreuses évaluations sont loin d'être parfaites, les comités apprennent à s'accommoder de cette situation¹² » (membre d'un comité SOR).

Selon un haut gestionnaire du CRSH, « la qualité des appréciateurs externes dépend surtout des agents de programme et de leur diligence ». La variation de la qualité des évaluations externes fournies à un comité du CRSH, comme c'est aussi le cas des autres organismes subventionnaires, repose largement sur l'expérience de l'agent de programme ainsi que sur la formation, les outils, la supervision organisationnelle et le soutien dont bénéficient les nouveaux agents, de même que sur la clarté des instructions données aux appréciateurs externes.

L'utilisation de formulaires normalisés par les appréciateurs a, selon les membres et les présidents des comités interrogés, grandement amélioré la pertinence et l'utilité des évaluations externes.

⁹ Q. 25a et 25b.

¹⁰ Q. 32a et 32b.

¹¹ « Les évaluations externes sont aussi utiles qu'elles pourraient l'être » (président d'un comité SOR). « L'utilité des appréciateurs externes est mitigée; certains appréciateurs européens ont tendance à être beaucoup trop brefs et ne présentent que peu d'éléments avec lesquels travailler » (membre d'un comité). « Certains sont consciencieux, d'autres moins; certains n'apportent pas de valeur tellement élevée au comité. Cette situation prévaudra, quoi qu'il en soit. La seule façon d'exercer un contrôle est de ne pas avoir recours à ces personnes » (membre d'un comité). « L'utilité des évaluations est très variable. Pour avoir siégé à des comités de revues, des comités de promotion, j'ai vu que le problème est universel. Ce n'est pas un problème particulier au CRSH. En plus, les universitaires sont habitués à « dealer » avec ça. Il faut surtout des membres de comité qui ont beaucoup d'expérience. Ceux qui ont vu et vécu peuvent en tirer les leçons » (président d'un comité).

¹² Membre d'un comité. Il arrive aussi, cependant, que certains appréciateurs induisent en erreur un comité. Un exemple concret d'une telle situation a récemment été porté à l'attention de l'administration du CRSH. Deux propositions ont été critiquées par des appréciateurs externes (et, à cause de cela, ont été pénalisées par des comités de sélection, semble-t-il) parce qu'elles n'avaient pas cité des travaux spécifiques, qu'ils jugeaient essentiels et cruciaux, travaux qui, cependant, n'avaient pas encore été publiés, dont l'un même un an plus tard.

2.1.2 Sélection des appréciateurs externes

Le refus de participer est un problème auquel font face tous les organismes. Les excellents évaluateurs sont très en demande; ils ne s'engagent qu'envers un nombre limité d'évaluations chaque année, et ils doivent être contactés suffisamment tôt pour accomplir la tâche efficacement et en temps opportun.

Depuis 2008, on demande, sur une base volontaire, aux candidats aux subventions ordinaires de recherche de faire parvenir un bref avis d'intention avant le 15 août (deux mois avant la date limite de la remise des propositions complètes, soit le 15 octobre). Cette mesure aide probablement les agents de programme à communiquer plus tôt avec de potentiels appréciateurs externes, ainsi qu'avec les membres des comités de sélection, ayant l'expertise appropriée.

Pour accomplir sa tâche de façon optimale, un agent de programme doit utiliser, en plus des bases de données et des outils spécialisés existants, comme Google Scholar, le plus vaste réseau possible de contacts. Il y a beaucoup à gagner de la contribution des chercheurs et des autres experts à la constitution de banques de noms de personnes respectées pour leur connaissance, leur équité et leur sens du devoir envers la communauté des chercheurs.

Cependant, les entrevues ont aussi montré que de nombreux membres et présidents de comité ne s'attendent pas à être contactés pour aider à identifier des appréciateurs externes potentiels, et ils ne considèrent pas toujours cette éventualité de façon positive. Ils estiment très souvent que cette responsabilité incombe à l'agent de programme et craignent une contamination du processus s'ils interviennent. Ils sont d'avis qu'il n'est pas approprié qu'un comité ou certains de ses membres prennent à part à la sélection des appréciateurs externes : « Il est préférable de laisser le choix des appréciateurs à l'agent de programme; s'il éprouve des difficultés, il peut demander des suggestions au président. Toutefois, il faut éviter que le président du programme recommande uniquement des collègues aux vues similaires. » Le processus d'évaluation par les pairs est effectivement mieux garanti si l'on maintient une saine distance entre les appréciateurs externes et les membres du comité qui utiliseront leurs rapports. Toutefois, l'apport de noms à une banque générale d'experts n'enfreint certainement pas ce principe¹³.

Certaines attitudes reflètent la crainte que le processus puisse être corrompu par des conflits d'intérêts. Il s'agit d'un enjeu sur lequel nous reviendrons à plusieurs reprises.

Le CRSH doit être félicité de sa volonté de maintenir la pureté du processus et d'avoir mis en œuvre des règles très rigoureuses pour prévenir les possibles problèmes de conflits d'intérêts. En fait, il se peut que le CRSH exagère à cet égard et crée des pressions et des tensions inutiles relativement à ses processus. Il est parfois préférable de tenir compte des effets potentiels des conflits d'intérêts et de bénéficier de l'un des meilleurs experts, que d'éviter tous les conflits et de juger une proposition sans l'aide de la meilleure expertise.

Dans le cas des appréciateurs externes, comme le montre le tableau ci-après, la volonté du CRSH de vouloir éviter tous les conflits d'intérêts possibles dans une année donnée se traduit par l'exclusion d'un grand nombre d'experts.

¹³ Il s'agit, par exemple, du résultat d'un sondage mené en Allemagne en 2005, lorsque la German Research Foundation a modifié considérablement son système d'évaluation par les pairs. Voir Hornbostel et Meike Olbrecht, *Peer Review in der DFG: Die Fachkollegiaten*, iFQ-Workin Paper n°2, novembre 2007, p. 27-28.

Tableau 5 : Nombre d'évaluateurs potentiels exclus en raison d'un conflit d'intérêts, nombre de conflits d'intérêts par dossier, subventions ordinaires de recherche, concours 2008

Comité		Nombre total de demandes (n)	Nombre moyen de nouvelles demandes liées à un conflit d'intérêts*	Nombre moyen de conflits d'intérêts institutionnels par dossier(n)**	Nombre moyen de conflits d'intérêts liés à la paternité par dossier(n)***	Nombre total moyen de conflits d'intérêts par dossier(n)
1	Études anciennes et religieuses	104	3	4	3	10
5	Linguistique	82	3	5	22	30
7	Économie	140	3	4	17	24
9	Géographie	132	3	5	29	36
10	Psychologie 1	125	3	5	37	45
15	Études pluridisciplinaires	122	3	6	29	38
17	Éducation 2	120	3	6	32	41
19	Littérature 2	132	3	3	12	18
20	Études sur la santé	122	3	8	45	56
21	Gestion 1	82	3	5	25	33

Remarque 1 :

* Selon les directives actuelles, une demande ne peut pas être évaluée deux fois par le même expert. Par conséquent, deux appréciateurs potentiels sont exclus dans le cas de chaque nouvelle demande (nombre moyen de nouvelles demandes X 2).

** Une demande ne peut pas être évaluée par un chercheur affilié à la même institution qu'un membre de l'équipe ayant présenté la demande. Nous avons présumé une moyenne de deux conflits d'intérêts institutionnels dans le cas des chercheurs réguliers, de quatre dans le cas des nouveaux chercheurs (deux relativement à l'institution d'où ils sont diplômés, et deux relativement à leur affiliation actuelle), et de deux dans le cas de chaque membre supplémentaire de l'équipe.

*** Nombre moyen de co-auteurs distincts dans le cas de tous les membres de l'équipe au cours des six dernières années.

Remarque 2 :

Pour des raisons pratiques, les conflits d'intérêts qui suivent n'ont pas été inclus aux statistiques :

- conflits d'intérêts liés aux appréciateurs potentiels exclus à la demande du candidat;
- conflits d'intérêts liés aux relations entre institutions, y compris les Chaires de professeurs invités;
- conflits d'intérêts liés à une affiliation ou réseaux d'un institut de recherche;
- conflits d'intérêts liés à des co-chercheurs et à des collaborateurs qui sont de nouveaux chercheurs;
- conflits d'intérêts liés aux membres d'équipe ayant présenté une demande dans le cadre du même concours.

Dans le cas du principal programme du CRSH, les SOR, moins de 40 p. 100 des appréciateurs externes sont affiliés à une institution postsecondaire canadienne. À cet égard, le processus d'évaluation par les pairs du CRSH est déjà fortement international en ce qui a trait à sa composition. De nouveau, le CRSH doit être félicité de cette pratique qui garantit les normes élevées qu'il veut maintenir en matière d'évaluation par les pairs.

Tableau 6 : Nationalité des appréciateurs et taux de réponse à l'égard des subventions ordinaires de recherche, concours 2008

Pays	Volonté d'évaluer		Incapacité d'évaluer		Nombre d'appréciateurs sollicités		Volonté d'évaluer
	N	%	N	%	N	%	
Canada	2 585	43	2 928	39	5 513	41	47
É.-U.	1 999	34	3 156	42	5 155	38	39
R.-U.	521	9	532	7	1 053	8	50
Autre	852	14	865	12	1 717	13	50
Total	5 957	100	7 481	100	13 438	100	44

2.1.3 Acceptation d'agir en tant qu'appréciateur externe

Malgré le fait que bon nombre des appréciateurs externes interrogés ont souligné, comme l'a indiqué l'un deux, ce qui suit :

« Ce n'est pas une tâche si exigeante. Bien sûr, il faut lire et penser, mais il s'agit d'un processus gratifiant, puisque vous apprenez. Cette tâche comporte sa propre récompense. Je ne fais pas uniquement mon devoir; c'est également instructif lorsque la proposition est brillante et comporte de grandes idées. Ce processus ne présente aucune difficulté particulière; il est clair et simple. »

ou

« Cela fait partie de nos tâches, cela fait partie de nos responsabilités; c'est quand même aussi informatif sur les recherches en train de se faire; on voit comment la recherche se développe dans notre domaine. »

Il reste que, comme l'a montré le Tableau 5, l'acceptation d'agir en tant qu'appréciateur externe demeure très faible, même parmi les Canadiens.

Certaines solutions ont été suggérées. Par exemple, les universités doivent mieux reconnaître les contributions de leur corps professoral lorsque ses membres agissent en tant qu'appréciateurs. Sur un autre plan, un système en ligne faciliterait la tâche et augmenterait les chances de rendre ces évaluations aussi utiles que possible¹⁴.

Enfin, nous soulignons une critique formulée par de nombreux appréciateurs : contrairement à leur expérience auprès d'autres organismes subventionnaires internationaux, ils trouvent frustrant de n'obtenir que si peu de rétroaction du CRSH une fois leur tâche accomplie¹⁵.

¹⁴ Le rapport de la British Academy que nous avons cité plus tôt souligne : « La communication électronique signifie maintenant que l'évaluation par les pairs peut être plus facilement un processus international, pouvant élargir l'éventail et le *nombre* d'évaluateurs. » (p. 5).

¹⁵ « On nous remercie, mais on ne sait pas ce qui se passe ensuite; on l'apprend par la bande. On peut évidemment aller sur le site, mais ce serait beaucoup de travail; il faudrait au moins nous dire quand les résultats apparaissent sur le site web. » « Il n'y a aucune rétroaction une fois la tâche accomplie; je ne sais pas si la proposition que j'ai évaluée a été subventionnée; j'aimerais le savoir; j'aimerais aussi en savoir davantage sur la manière dont l'évaluation est utilisée, de même que ce que les autres appréciateurs ont dit. » Ceci se fait dans les autres organismes. Voir, par exemple, le rapport du British Council (p. 23) sur la pratique du Comité permanent des conseils européens de recherche scientifique : « (lorsque les décisions finales d'octroi sont prises) d'envoyer aux appréciateurs une copie des commentaires de tous les autres appréciateurs relativement à cette proposition (sous forme anonyme) ainsi qu'une lettre les informant du résultat final. Cette initiative comporte un certain nombre d'objectifs : améliorer la rétroaction envers les appréciateurs et aider les appréciateurs à développer leurs compétences en matière d'évaluation par les pairs. »

2.1.4 Recommandations relatives aux appréciateurs externes

RECOMMANDATION 1. Élargir et enrichir le bassin des appréciateurs externes spécialisés.

- Mobiliser régulièrement les universités (vice-recteurs à la recherche et doyens), les sociétés savantes et les organisations professionnelles, afin qu'elles recommandent le nom de candidats pouvant agir à titre d'appréciateurs externes.
- Établir des contacts avec des organismes subventionnaires étrangers et échanger avec eux des outils de recherche afin d'identifier des appréciateurs, et déterminer leur volonté d'échanger des listes d'appréciateurs spécialisés intéressés et chevronnés.

RECOMMANDATION 2. Maintenir et améliorer la qualité des évaluations externes.

- Inviter les comités de sélection à porter à l'attention des agents de programme les appréciateurs externes à être exclus en raison de la piètre qualité de leurs évaluations.
- Fournir en ligne des évaluations modèles aux appréciateurs externes.

RECOMMANDATION 3. Alléger et faciliter le travail des appréciateurs externes.

- Généraliser l'utilisation des outils électroniques pour effectuer les évaluations.
- Continuer d'utiliser des formulaires normalisés dans le cas des évaluations externes.

RECOMMANDATION 4. Conserver et récompenser les appréciateurs externes.

- Reconnaître annuellement, par lettre adressée aux universités et personnalisée, les contributions de leur corps professoral aux évaluations externes, et inciter les universités à mieux assumer activement une responsabilité et une reconnaissance institutionnelles à l'égard de cette fonction.
- Inviter les excellents appréciateurs externes, après deux ou trois ans de service, à devenir officiellement membres du « Collège international des évaluateurs spécialisés du CRSH » et à continuer d'agir à titre d'évaluateurs.
- Améliorer la rétroaction à l'intention des appréciateurs externes par l'échange électronique automatisé des évaluations d'autres appréciateurs rendues anonymes, et par l'envoi d'information sur l'issue de la(des) proposition(s) qu'ils ont évaluée(s).

RECOMMANDATION 5. Accroître la transparence de la sélection et du rôle des appréciateurs externes.

- Rendre publics, sur le site Web du CRSH, les critères de sélection des appréciateurs externes, leurs responsabilités et leurs tâches.
- Publier chaque année, sur le site Web du CRSH, la liste des appréciateurs externes des concours antérieurs.

Publiciser, sur le site Web du CRSH, la composition du « Collège international des évaluateurs spécialisés du CRSH ».

2.2 Membres des comités de sélection

Les comités de sélection ont la responsabilité de fournir des recommandations finales au CRSH sur la qualité des propositions présentées aux fins de financement. La sélection des membres de ces comités est donc de la plus haute importance.

Au CRSH, ce processus de sélection est complexe et est dirigé par l'agent de programme sous la supervision de la gestion. Il s'agit d'équilibrer une variété de critères (type et taille des institutions, représentation régionale, sexe, compétences linguistiques, couverture des disciplines/spécialités, etc.). Ces nombreuses contraintes, ainsi que les règles très rigoureuses

en vigueur pour éviter jusqu'à l'apparence de conflits d'intérêts, font en sorte que la constitution de tels comités est une tâche très exigeante. Chaque année, certains des meilleurs chercheurs, même parmi ceux qui souhaitent vivement siéger à un comité de sélection, doivent être exclus, bien qu'ils puissent être sollicités pour examiner des propositions à titre d'appréciateurs externes.

2.2.1 Évaluation des membres des comités

Néanmoins, les entrevues (ainsi que le sondage sur le Web) ont montré que le travail des comités de sélection du CRSH est grandement apprécié dans la communauté des chercheurs : seulement 16 p. 100 des répondants ont mis en doute la sélection des membres des comités ayant évalué leur(s) demandes(s)¹⁶, et compte tenu des faibles taux de réussite, ce résultat est éloquent.

Voilà qui est en accord avec le point de vue d'un ancien haut dirigeant du CRSH, qui a déclaré en entrevue que « très peu de membres sont frivoles ou n'ont pas fait leurs devoirs. Certains étaient parfois dépassés; mais tous s'impliquaient. » De plus, un administrateur universitaire qui a pris part à des comités thématiques a souligné qu'il était très impressionné « par l'expertise déployée ainsi que par la présence et la participation de personnes très qualifiées ». Voilà qui semble aussi confirmé par des observateurs : « Le rendement des membres du comité est élevé. Dans l'ensemble, ils sont enthousiastes et accomplissent un bon travail [...] ils veulent être équitables et octroyer le plus grand nombre possible de subventions, parce que la qualité est élevée. »

Le Groupe est pleinement en accord avec ces appréciations.

En 2008, 22 experts provenant d'autres pays ont siégé en tant que membres d'un comité de sélection SOR (il y en aura au moins 24 en 2009), et quelque 15 autres étaient membres d'un comité GTRC ou d'un comité thématique (environ 8 p. 100 de tous les membres d'un comité de sélection).

Cette augmentation du nombre de membres internationaux en 2008 était, en quelque sorte, un projet-pilote.

Bien que les personnes interrogées n'estiment pas toutes qu'il s'agit d'une initiative nécessaire, elle est toutefois jugée favorable. Selon les termes utilisés par une personne ayant présidé un comité SOR et ayant siégé au conseil d'administration du CRSH, « en vérité, j'ai suffisamment confiance en la communauté canadienne pour classer les propositions. Mais je considère qu'il s'agit d'une validation internationale importante pour le profil politique du CRSH. Toutefois, nous obtenons déjà cela au moyen des appréciateurs externes. »

Les entrevues menées à l'intention du Groupe, ainsi qu'un sondage effectué par un agent de programme du CRSH auprès des membres internationaux de l'an dernier, ont montré que cette expérience est mondialement très positive, mais qu'elle nécessite des explications préliminaires plus complètes ou systématiques, des instructions et du soutien¹⁷.

¹⁶ Q. 32b : Très insatisfaits : 5,5 %; Insatisfaits : 10,9 %.

¹⁷ « La présence d'un membre international était intéressante. Il était formidable, mais il a dû modifier énormément sa notation. Il était beaucoup trop généreux; il a dû réduire toutes ses notes. Cependant, il était sensible aux différences culturelles, apprenait rapidement et contribuait beaucoup à la discussion sur le contenu et la méthode des propositions » (membre, SOR). « Parfois, il semble très difficile pour eux [membres internationaux] de comprendre nos critères et de les appliquer. Cette situation est gérable, mais requiert plus

2.2.2 Sélection des membres des comités

La nouvelle pratique, qui consiste à faire parvenir à l'avance un avis d'intention de demander une subvention de recherche au bureau du CRSH, devrait désormais donner plus de temps pour équilibrer la composition des comités et choisir leurs nouveaux membres en fonction de la variété des propositions présentées.

Selon un autre gestionnaire, « la constitution de bons comités est une tâche difficile. Il faut faire preuve de diligence raisonnable. Lorsque l'agent de programme est chevronné, de meilleures listes de candidats sont produites, incluant des membres ayant une grande étendue de connaissances et de la maturité. « La sélection requiert une attention soutenue. Certains agents de programme utilisent des contacts dans la communauté à bon escient. Je ne suis pas certain qu'il s'agit d'un processus normal, c'est-à-dire généralisé. Le CRSH aurait peut-être besoin d'améliorer ce volet. »

Comme dans le cas de la sélection des appréciateurs externes, les présidents et les membres des comités ont un point de vue partagé en ce qui a trait à leur rôle lorsqu'il s'agit de suggérer des noms d'éventuels membres des comités. La plupart des présidents interrogés préfèrent ne pas être impliqués¹⁸. Cependant, ils ne s'objecteraient pas à la suggestion de noms aux fins de comités ultérieurs.

d'attention et de temps. Il est clair que de bons chercheurs provenant du Royaume-Uni ou de l'Australie apportent une contribution différente, ce qui est souhaitable » (président, GTRC). « J'ai parlé avec quelques-uns d'entre eux à la pause-café. Ils étaient vraiment impressionnés par le processus du CRSH. Toutefois, certains n'avaient pas vraiment fait leurs devoirs et ne devraient pas être invités l'an prochain » (président, SOR).

¹⁸ « J'ai été contacté pour suggérer des noms de membres de comité à l'agent de programme. Je pense qu'il s'agit d'une pratique utile, parce que c'est lorsque vous êtes actifs dans le domaine que vous connaissez des gens, les bonnes personnes » (entrevue, membre d'un comité SOR). « Les présidents ne devraient pas recommander un membre. Cela mènerait au népotisme » (comité – bourses postdoctorales). « Je n'ai pas été consulté sur le choix des membres et des appréciateurs, et je préfère ne pas l'être. Un grand danger, c'est « l'*advocacy* ». Cela deviendrait trop incestueux » (président, GTRC). « C'est le rôle du CRSH, pas celui des membres ou des présidents de comités; attention aux jeux de préférence et copinages ! » (président, SOR). « Je n'ai jamais été consultée sur la composition de mon comité et c'est mieux ainsi. La présidente doit rester neutre; il est important que les membres sachent qu'elle n'est pas impliquée dans le choix des membres » (présidente, SOR).

Critères de sélection

Comme il est mentionné plus tôt, les critères de sélection des membres des comités sont diversifiés et complexes. Selon les termes d'un agent de programme très chevronné qui nous a fait parvenir une note après avoir été rencontré en entrevue :

« Il existe un certain nombre de déterminants que l'on peut examiner chez un éventuel membre d'un comité :

- un solide dossier de publications avec comité de lecture;
- une participation antérieure à un comité du CRSH ou à un autre type de comité de sélection universitaire;
- une expérience de rédaction auprès d'une revue avec comité de lecture;
- des antécédents de demandes accueillies et de gestion de subvention;
- des antécédents d'évaluation de demandes du CRSH en tant qu'appréciateur;
- de l'expérience dans l'organisation d'ateliers et de conférences;
- bilinguisme;
- compétences s'intégrant à la mosaïque d'expertises représentée au sein du comité;
- dans le cas d'un bon nombre de programmes stratégiques, comme les Initiatives de développement de la recherche (IDR) et le Fonds d'initiatives internationales (FII), le candidat doit avoir la perspective pluridisciplinaire nécessaire pour évaluer la vaste variété des propositions disciplinaires et pluridisciplinaires présentées dans le cadre de ces programmes; cette caractéristique est des plus importantes, puisque la majorité des programmes stratégiques ne comportent aucun appréciateur externe (en partie à cause du simple fait que l'organisme ne dispose pas de la main-d'œuvre adéquate qui se consacrerait au processus chronophage qui consiste à trouver des appréciateurs experts : par exemple, il n'est surprenant de trouver des agents de la division des subventions stratégiques en train de gérer quatre comités de sélection et une charge de 250 dossiers. De plus, il serait extrêmement chronophage de trouver des appréciateurs ayant la perspective pluridisciplinaire nécessaire dans certains programmes, alors qu'il est déjà extrêmement difficile de trouver les membres requis des comités relativement à ces mêmes programmes. Enfin, un programme comme les IDR comporte cinq critères spécifiques pour évaluer les éléments constitutifs initiaux de la recherche qui permettront à une équipe pluridisciplinaire de chercheurs chevronnés de juger un projet IDR selon ces conditions; à la différence des IDR, les subventions ordinaires de recherche portent sur des projets disciplinaires à maturité et de pointe, qui requièrent l'expertise d'un comité disciplinaire et les conseils d'appréciateurs externes.

Lorsqu'il crée un comité, l'agent de programme doit s'assurer qu'il est bien équilibré en termes de région, langue, sexe, représentation internationale et pluridisciplinarité. Dans certains cas, il se peut que le comité doive aussi être de nature multisectorielle, étant donné les objectifs du programme en question. Voilà qui ajoute aux déterminants énumérés ci-dessus, et fait en sorte que la création d'un comité est une tâche très complexe et une question d'équilibre très délicat qui nécessite beaucoup de préparation et un très solide jugement de la part de l'agent de programme. »

Certains des critères mentionnés ici ont manifestement trait aux programmes thématiques, plutôt qu'au programme SOR, par exemple, mais l'approche demeure largement la même.

Couverture disciplinaire

Dans l'ensemble, les membres et les présidents s'entendent en général sur le fait que la couverture des disciplines ou des spécialités requises est bien gérée dans leur propre comité.

Cependant, certains soulignent que, en raison des règles strictes du CRSH en matière de conflits d'intérêts (voir ci-après), il arrive que, lorsqu'un membre doit sortir de la salle, le niveau d'expertise pour évaluer un dossier donné devienne beaucoup plus faible. Cette situation se produit souvent, étant donné qu'un membre est exclu des délibérations chaque fois qu'une proposition provenant de son université est évaluée. La redondance permet parfois des décisions plus solides, mais la taille du comité doit aussi demeurer gérable¹⁹.

Lorsqu'un très grand nombre de propositions est examiné, comme dans le cas d'un comité de bourses postdoctorales, la couverture d'experts constitue un véritable défi.

Certains comités SOR sont plus strictement disciplinaires; d'autres incluent des domaines connexes et des propositions provenant de disciplines quelque peu différentes (voir la liste à l'annexe 7); d'autres encore sont davantage interdisciplinaires, leurs propositions tombant entre deux disciplines ou combinant deux disciplines ou plus, comme dans le cas du comité SOR sur les études interdisciplinaires et pluridisciplinaires, et des comités thématiques qui sont, à proprement parler, de nature interdisciplinaire.

La nécessité d'une couverture diversifiée peut aussi varier selon la dynamique d'une discipline. L'un des répondants a souligné que « en linguistique, il y a eu un changement rapide au cours des cinq dernières années, surtout en ce qui a trait aux méthodes. Un écart peut se créer entre les jeunes chercheurs et les chercheurs plus âgés. Il existe un écart générationnel. Environ le tiers des propositions proviennent des jeunes chercheurs; les autres, de chercheurs plus âgés. Toutefois, le comité a besoin de l'expertise de personnes qui comprennent la gestion d'un projet de recherche. C'est rarement le cas des nouveaux venus. »

Les jeunes chercheurs en tant que membres

En fait, en ce qui a trait aux jeunes chercheurs, certains pensent que leur présence au sein des comités est essentielle, « bien que pour la plupart d'entre eux, certaines dimensions des propositions comportent des difficultés spéciales : pour certains, l'évaluation des curriculum vitae est problématique, tandis que pour d'autres, c'est le budget et, dans d'autres cas, leur expertise est tout simplement trop étroite » (membre d'un comité SOR). Dans la même veine, un ancien haut fonctionnaire du CRSH estime que « dans le cas des professeurs adjoints, il est probablement trop tôt dans leur carrière de chercheurs pour qu'ils soient membres d'un comité, à cause de l'étendue des propositions que les comités doivent examiner. » Cependant, un observateur a insisté sur le fait qu'il est « important d'avoir un équilibre de chercheurs chevronnés et de nouveaux chercheurs; attention de ne pas dévaluer la contribution des jeunes chercheurs à un comité. »

Cet enjeu semble moins controversé dans le cas des comités des bourses doctorales et postdoctorales, mais requiert aussi une certaine prudence :

¹⁹ Il arrive aussi que, dans certains domaines, très peu de chercheurs déposent une proposition chaque année. Les langues slaves ont été mentionnées à titre d'exemple. Il est difficile d'avoir des experts membres du comité. Voilà pourquoi l'étendue des connaissances des membres et, en particulier, les évaluations externes sont alors des plus importantes. Selon un membre d'un comité SOR : « L'ouverture à d'autres disciplines, la souplesse interdisciplinaire, la capacité d'écoute sont des qualités essentielles pour jouer correctement son rôle en comité ».

« Le choix des membres au niveau doctoral a fonctionné extrêmement bien. Vous pouvez obtenir un mélange de membres chevronnés et de jeunes membres, au niveau doctoral, parce que les jeunes chercheurs ont en général terminé leur doctorat. Mais il est vraiment nécessaire d'avoir un bon nombre de chercheurs chevronnés, surtout dans le cas des bourses postdoctorales, parce que les nouveaux chercheurs ont des attentes trop élevées; ils sont souvent trop durs envers les dossiers postdoctoraux. Parfois, les jeunes membres sont trop engagés » (président d'un comité sur les bourses postdoctorales).

« Les jeunes chercheurs doivent absolument siéger au sein de certains comités, mais non tous les comités. Les nouveaux chercheurs ont tendance à être enthousiastes. [...] Les chercheurs plus âgés ont souvent une idée de ce qui peut être accompli. Toutefois, il n'est pas aussi évident que les jeunes chercheurs sont nécessairement plus ouverts envers la recherche transformationnelle et risquée. Certains chercheurs plus âgés sont aventureux. D'autres sont très conservateurs, dans la plus pure tradition, mais d'autres sont vraiment de véritables entrepreneurs. Cela varie et ce n'est pas une question d'âge. Les jeunes chercheurs ont tendance à s'interroger davantage, mais pas nécessairement à contester davantage » (agent de programme, bourses).

Certains comités de programme requièrent en général des types spéciaux de membres. Les présidents semblent être satisfaits :

« Le comité est composé de chercheurs et d'administrateurs universitaires, par exemple des doyens et vice-doyens : c'est la bonne composition; dans notre cas, il n'y a pas d'autres types de membres externes souhaitables » (président d'un comité GTRC).

« Selon les propositions présentées, nos besoins peuvent varier; par exemple : une personne autochtone ou connaissant la recherche autochtone; ceci peut s'appliquer à d'autres domaines. Nous devons nous assurer d'être équitables dans ces circonstances. Si une personne est très intéressée ou active dans un domaine, elle peut être très influente au sein d'un comité, systématiquement trop positive ou trop négative, ce qui peut être vraiment dommageable. Le choix des bonnes personnes est essentiel » (président d'un comité ARUC).

Compétences linguistiques

La plupart des personnes interrogées estiment qu'un certain degré de bilinguisme est crucial, c'est-à-dire un niveau du moins suffisant pour lire la documentation et suivre les discussions durant les travaux du comité. Chaque membre peut utiliser la langue dans laquelle il est le plus à l'aise. À cet égard, on estime en général que le CRSH fait mieux que tout autre organisme comparable, même au Canada.

Cependant, cette exigence demeure contraignante. Elle exclut, par exemple, certains grands chercheurs qui, bien qu'ils puissent agir en tant qu'appréciateurs externes des propositions qu'ils peuvent lire, ne peuvent pas siéger à un comité de sélection.

Il y a parfois des exceptions, qui nécessitent que le président ou l'agent de programme agisse en tant qu'interprète, résumant la discussion pendant les réunions. C'est une situation rare qui n'est certainement pas idéale. Ceci dit, les entrevues montrent que les observateurs, les présidents et les membres des comités considèrent en général qu'il s'agit d'un véritable enjeu,

mais aussi d'un aspect des travaux du comité qui est raisonnablement bien géré²⁰. De plus, étant donné les taux de réussite très similaires des propositions provenant de chercheurs choisissant de communiquer avec le CRSH, en français ou en anglais, le groupe est d'avis qu'il ne semble pas que le bilinguisme soit un problème majeur.

Les membres étrangers

Comme il est mentionné plus tôt, depuis 2007, des chercheurs étrangers ont été plus systématiquement invités à devenir membres d'un comité de sélection, et cette initiative s'est révélée positive.

Nos interlocuteurs qui ont siégé à des comités de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI), qui s'appuie largement sur les collaborateurs internationaux et les membres des comités pour mener à bien ses évaluations, ont été impressionnés par la qualité du travail accompli dans ces circonstances, ainsi que par la légitimité et la crédibilité qu'elle confère aux décisions de financement.

Pour reprendre les mots d'un haut responsable d'une association de recherche canadienne, « le processus de la FCI montre les avantages de l'internationalisation. En un sens, il décharge les chercheurs canadiens et valide le processus; il élève aussi la barre du niveau de validation.²¹ »

En effet, bon nombre apprécie la présence de membres étrangers au sein des comités de sélection comme moyen d'élargir la visibilité du CRSH, ainsi que des chercheurs canadiens, en établissant un réseau plus intensif avec d'excellents chercheurs provenant de l'étranger.

Stabilité/roulement

Les membres des comités qui ont siégé une première année de manière utile et efficace sont invités à siéger une deuxième et une troisième année. La durée d'un mandat est en général de trois ans. « C'est le nombre optimal d'années pour siéger à un comité : vous désirez obtenir une certaine continuité, qu'au moins la moitié des membres reviennent » (membre d'un comité SOR).

Comme le montre le Tableau 7 ci-après, il y a toutefois un roulement très élevé.

²⁰ « La langue n'est pas vraiment un problème. Les gens s'efforcent de ne pas siéger à un comité s'ils ne sont pas suffisamment à l'aise dans l'autre langue. Chacun devrait utiliser la langue dans laquelle il est le plus à l'aise » (président, comité sur les bourses postdoctorales). « Il est difficile pour moi de suivre la conversation; je suis heureux de ne pas avoir un trop grand nombre de dossiers français à évaluer cette année » (membre, SOR). « Il est probablement plus facile de constituer des comités bilingues. Il est à espérer que les membres des comités se sentent de plus en plus à l'aise à cet égard. Je me souviens de collègues que je jugeais idéaux comme membres d'un comité de sélection, mais qui n'étaient pas bilingues. Dans la mesure où vous pouvez vous débrouiller, c'est OK. Il suffit de comprendre; vous n'avez pas à vous exprimer dans cette langue » (président, SOR).

²¹ Un autre haut gestionnaire nous a indiqué : « À la FCI, j'ai vu des gens de Harvard, Princeton, MIT, etc., qui accomplissaient leur tâche; voilà qui envoie un puissant message. Jusqu'à 50 p. 100 des membres internationaux me semblent acceptables. » D'autres (y compris certains gestionnaires du CRSH) pensent toutefois que « les membres internationaux peuvent être une lame à deux tranchants; s'ils sont en trop grand nombre, vous perdez la culture nationale, l'expertise sur la pertinence géographique, etc. ».

Tableau 7 : Membres des comités canadiens et étrangers qui reviennent siéger, subventions ordinaires de recherche, 2008-2009

Comité	Nombre total de membres en 2008		Nombre de membres revenant siéger en 2009	
	Canadiens	Étrangers	Canadiens	Étrangers
410-01	6	0	1	0
410-02	11	1	5	0
410-03	9	0	4	0
410-05	6	1	2	1
410-07	12	1	5	0
410-08	9	1	7	0
410-09	8	1	3	1
410-10	8	1	2	1
410-12	11	1	2	0
410-15	9	1	3	0
410-16	8	1	1	1
410-17	8	1	3	0
410-18	7	1	0	0
410-19	8	1	3	0
410-20	12	1	5	1
410-21	7	1	2	0
410-22	5	1	2	1
410-23	8	1	1	0
410-24	10	1	4	1
410-25	6	1	2	0
410-26	9	1	2	0
410-27	7	1	3	1
410-28	9	1	6	1
410-29	7	0	2	0
Total (n)	200	21	70	9
Total (%)	100	100	35	43

Ce roulement excessif ne provient pas des personnes ayant joué leur rôle correctement. Il dépend plutôt des chercheurs en congé autorisé ou sabbatique, ou devenant en conflits d'intérêts parce qu'ils ont présenté une proposition évaluée cette année-là. De nouveau, le CRSH a des règles très rigoureuses en matière de conflits d'intérêts, de sorte qu'une personne n'est pas autorisée à siéger à un comité au cours de l'année où elle présente une demande de subvention, tandis que dans le cas des autres organismes, il est jugé suffisant qu'un membre quitte la salle lorsque le comité traite son dossier.

Un roulement élevé signifie un nombre élevé de membres moins chevronnés, et peut expliquer l'excessif « épuisement de l'évaluation par les pairs ». Le fardeau diminue généralement avec les années d'expérience, et la stabilité des comités justifie aussi une plus grande permanence.

2.2.3 Acceptation de siéger en tant que membre d'un comité

« L'épuisement de l'évaluation par les pairs » a fait couler beaucoup d'encre et a alimenté bon nombre de discussions, au Canada comme à l'étranger. C'est en effet le cas au CSRH.

Les données de 2009 indiquent que, pour recruter les nouveaux membres nécessaires pour combler les postes de 23 des 24 comités SOR (voir l'annexe 8) et les 111 postes de membre vacants, 441 personnes ont dû être contactées. À l'exception du comité sur la linguistique, où

les trois chercheurs contactés ont accepté d'y siéger, le pourcentage des refus n'est jamais inférieur à 33 p. 100 et grimpe jusqu'à 92 p. 100. En effet, le taux de refus médian est de 73 p. 100. Ceci implique un énorme fardeau de travail ingrat pour les agents de programme, et plaide en faveur de pratiques qui réduiraient considérablement le taux de roulement des comités et augmenteraient leur stabilité. Il ne fait aucune doute que ceci implique une sérieuse pression sur le système d'évaluation par les pairs, et qu'il s'agit d'un enjeu qui doit être examiné en priorité.

Selon un ancien haut gestionnaire du CRSH : « La culture de l'intendance et de la générosité est sans doute plus solide dans certains autres organismes. Il existe peut-être deux facteurs : de faibles taux de réussite faisant en sorte que les personnes en cause se sentent moins redevables au CRSH de leur carrière, et une communication insuffisante ou inadéquate au bas de l'échelle. Je sais que, dans certains autres organismes, des membres des comités visitent chaque communauté du Canada, dans un domaine donné, sur une période de trois ans. C'est extrêmement efficace pour se faire connaître et acquérir un sentiment d'appartenance à la communauté. Bien sûr, il faut parfois limiter les dégâts, même s'il s'agit du moindre de deux maux. C'est très efficace. »

Nous avons déjà remarqué qu'une proportion élevée des personnes approchées ne peuvent pas ou ne veulent pas agir à titre d'appréciateur externe. Comme nous le verrons ci-après, la charge de travail est beaucoup plus lourde dans le cas des membres des comités de sélection. Ils peuvent avoir à lire de près et à évaluer plus de 30 propositions détaillées, et à lire, autant que faire se peut, les autres 70 dossiers ou plus dont il sera question à la réunion du comité. Dans le cas des SOR, cette réunion peut durer entre trois et cinq jours, et exige de se rendre et de séjourner à Ottawa. Certains membres interrogés ont estimé que, chaque année, ils doivent consacrer au moins deux semaines et demie à ces tâches. Voilà qui est effectivement extrêmement exigeant.

De plus, comme il est mentionné plus tôt dans le cas des appréciateurs externes, cette fonction est très rarement reconnue au niveau institutionnel, et seulement quelques grandes universités acceptent de diminuer la charge d'enseignement en reconnaissance des services rendus à la communauté des chercheurs et à l'intérêt public. Elle n'est presque jamais reconnue au niveau institutionnel aux fins de promotion ou d'affectation.

Cet aspect de la situation n'est pas propre au Canada. Dans son récent rapport, la British Academy, par exemple, a souligné : « Chaque université qui reçoit des fonds publics devrait accepter l'obligation d'encourager ses chercheurs à s'engager dans ces activités, reconnaissant que l'évaluation par les pairs est une partie essentielle du tissu de la vie universitaire. » En effet, chaque université devrait encourager son corps professoral à participer à l'évaluation par les pairs, et alléger les tâches administratives des personnes qui acceptent de siéger à un comité de sélection.

Les membres d'un comité de sélection ne sont pas rémunérés pour leurs services au CRSH, à moins qu'ils s'agissent de travailleurs autonomes ou provenant du secteur privé, et que leur participation entraînerait des coûts financiers personnels.

Dans le cas des chercheurs étrangers invités à être membres d'un comité de sélection, puisque 12 des 22 qui ont siégé l'an dernier ont aussi accepté plus récemment de répondre à un

questionnaire, nous comprenons mieux leur situation difficile²² : « Les membres internationaux ont trouvé leur expérience extrêmement enrichissante et intéressante. Ils ont été impressionnés par la qualité de l'évaluation par les pairs au CRSH et ont fait l'éloge du processus de sélection. Par ailleurs, ils ont souligné que la charge de travail était extrêmement lourde. Si certains ont aimé l'expérience de sélection et ne s'attendaient pas à recevoir des honoraires, la plupart des membres internationaux ont exprimé du découragement en raison de l'absence de fonds pour les rémunérer. »

Le Groupe est d'avis que, dans la situation présente de stress financier, il ne semble pas approprié de réduire les subventions pour offrir une rémunération aux membres des comités de sélection. De plus, l'expérience d'autres pays n'indique pas, quoi qu'il en soit, qu'une rémunération des membres des comités de sélection améliorerait considérablement la situation²³. Enfin, le groupe est aussi fortement d'avis que l'allègement de la charge de travail des membres des comités, le fait de leur fournir une meilleure rétroaction et le recours à des récompenses symboliques importantes demeurent plus prometteurs comme avenues efficaces et appropriées. La collaboration intellectuelle internationale prend actuellement énormément d'ampleur dans l'Union européenne, et les chercheurs sont incités à élargir leur réseautage international. Le CRSH aurait peut-être avantage à explorer, de concert avec les autorités de l'Union européenne, des moyens de faciliter la collaboration à cet égard.

La réduction de la charge de travail (voir ci-après les sections 3.2.4, 4.1, 4.4 et 4.6) et une meilleure reconnaissance institutionnelle et davantage publique des services rendus pourraient encourager les membres des comités à siéger pendant cinq ans. Le processus en bénéficierait grandement; il en résulterait une stabilité et une uniformité accrues des travaux des comités, et il ne serait plus nécessaire de recruter un si grand nombre de nouveaux membres chaque année. Ces cinq années de service pourraient être interrompues pendant une année donnée, lorsqu'un membre est également candidat et, par conséquent, ne peut pas siéger au comité de sélection pertinent.

2.2.4 Recommandations liées à la sélection des membres des comités

RECOMMANDATION 6. Afin d'accroître les taux d'acceptation des comités de sélection et de réduire le roulement, diminuer la charge de travail des membres, réduire le nombre de jours consacrés au travail en comité à Ottawa et réviser les règles en matière de conflit d'intérêts.

Pour la mise en œuvre, voir les recommandations 17, 20, 21, 22, 24 et 28 ci-après.

RECOMMANDATION 7. Prolonger à cinq ans, non nécessairement consécutifs, la durée normale du mandat des membres des comités de sélection.

RECOMMANDATION 8. Récompenser et conserver les membres des comités.

- Inciter les universités à accepter, à titre de tâche administrative, la participation aux comités de sélection du CRSH et, par conséquent, à libérer de tâches administratives les membres de leur corps professoral qui siègent à ces comités.

²² Synthèse des réponses de *International Members Participation in the 2008 Standard Research Grants Adjudication*, [document interne du CRSH], 12 juin 2008, deux pages.

²³ Voir, par exemple, le sondage allemand; Hornbstel et Obrecht (2007), p. 16-20.

- Inviter les membres des comités, après deux ans d'excellent service, à devenir officiellement membres du nouveau « Collège international des évaluateurs spécialisés du CRSH » et à continuer d'agir à titre d'évaluateurs.

RECOMMANDATION 9. Rendre davantage publics et transparents la sélection et le rôle des membres des comités de sélection²⁴.

- Rendre publics, sur le site Web du CRSH, les critères de sélection des membres des comités, leurs responsabilités et leurs tâches.
- Publiciser, sur le site Web du CRSH, la composition du « Collège international des évaluateurs spécialisés du CRSH ».

2.3 Présidents des comités

Bien que les entrevues aient montré que, parmi les personnes qui ont occupé cette fonction, il existe un vaste éventail d'interprétations des responsabilités en jeu (et nous reviendrons sur cette question plus loin), chacun sait que les présidents ont un rôle clé à jouer pour assurer la qualité et l'intégrité des délibérations ainsi que la prise de décision pendant les réunions des comités de sélection. C'est effectivement le cas de tous les organismes subventionnaires.

2.3.1 Évaluation des présidents

Il ne semble pas que les fonctions et le rendement des présidents aient fait l'objet d'analyses et de rapports d'évaluation spécifiques au CRSH.

Il semble que les présidents dysfonctionnels aient été l'exception. Selon les agents de programme interrogés (d'après leur jugement), seulement deux ou trois des quelque 24 présidents des récentes années ont été faibles dans leur fonction de présidence. Au contraire, la plupart des présidents semblent très bons ou excellents (rendement qui s'améliore souvent avec l'expérience) et, selon les présidents interrogés, tous ont apprécié cette responsabilité, malgré l'importante charge de travail qu'elle comporte.

2.3.2 Sélection des présidents des comités

Le processus de sélection des présidents des comités n'est pas entièrement explicite. Comme plus d'un président l'ont indiqué lors des entrevues : « Comment ai-je été choisi pour être président? Je n'en ai aucune idée; j'ai reçu un courriel de l'agent de programme, j'ai répondu à quelques questions et j'ai dit oui; j'ai présumé avoir été choisi en raison des évaluations externes antérieures que j'ai rédigées et parce que j'ai reçu des subventions. »

Néanmoins, les critères de sélection des présidents semblent généralement compris de la même façon, d'après nos entrevues. Il s'agit d'un mélange d'habiletés, d'expérience et de personnalité.

²⁴ Il convient de citer ici un avis exprimé lors d'une entrevue relativement au fondement de ces recommandations : « Je suggérerais que nous devons devenir de plus en plus transparents quant au processus de sélection des membres de ces comités. Les comités de sélection, peut-on lire dans la documentation, « sont nommés par le CRSH ». Certes, mais quel est au juste le processus? Nous faisons énormément confiance aux agents de programme qui ont en général prouvé qu'ils étaient très compétents. Toutefois, je ne suis pas certain que notre communauté comprend bien le rôle des agents de programme. [...] Les manuels de formation des agents de programme ne figurent pas sur le Web. Serait-il utile d'avoir de l'information de ce type sur le Web? »

Un observateur chevronné a ainsi résumé les caractéristiques d'un bon président : « Le président doit pouvoir résumer les échanges, faire progresser les membres du comité, les garder centrés sur la tâche, leur faire respecter les règles et les règlements, appliquer pleinement les critères, et assurer l'équité et l'uniformité. »

Il s'agit en général de chercheurs principaux qui ont déjà siégé à ce comité de sélection (mais pas toujours), et ils doivent vraiment être fonctionnels dans les deux langues (ce qui semble presque toujours être le cas).

Le président est choisi par l'agent de programme responsable d'un comité donné, qui a vu ses membres en action au cours des années précédentes et qui connaît la réputation des différents chercheurs. La supervision par la gestion semble être exercée en proportion de l'expérience et des antécédents de l'agent de programme.

2.3.3 Acceptation d'agir comme président

Bien que les personnes ayant agi à titre de président aient apprécié leur expérience, le recrutement des présidents s'est révélé une tâche très difficile.

D'après l'information fournie par un agent de programme chevronné (chef d'équipe), le taux de refus est d'environ 65 p. 100. Ce problème devient parfois criant, parce que le bassin de candidats potentiels est beaucoup plus petit que dans le cas des membres des comités.

2.3.4 Recommandation liée à la sélection des présidents

RECOMMANDATION 10. Rendre plus explicites, transparents et publics les critères et le processus de sélection des présidents.

PARTIE 3. INSTRUCTIONS ET DIRECTIVES

Les différentes phases du processus de sélection dans le cas du principal programme de subventions du CRSH – les subventions ordinaires de recherche (SOR) – sont illustrées à l'annexe 3 du présent rapport.

On constate des variations dans les processus adoptés à l'égard de certains programmes thématiques (où, par exemple, une étape supplémentaire peut être nécessaire, dans certains cas, pour évaluer la pertinence ou l'importance sociale des propositions avant la prise de décision du comité de sélection). C'est également le cas des programmes de bourses, où les lettres d'évaluation des professeurs sont remplacées par des évaluations provenant d'appréciateurs externes.

Toutefois, la logique générale de l'évaluation par les pairs demeure la même dans le cas de tous les programmes du CRSH. Lorsque des différences ont une importance, elles seront précisées dans les parties suivantes du présent rapport, qui adoptent une approche générique reposant principalement sur les analyses et les constats applicables au programme SOR.

3.1 Instructions et soutien à l'intention des candidats

La clarté de la documentation sur les programmes et les directives spécifiques à l'intention des candidats ont fait l'objet d'une attention croissante et de nouvelles mesures au CRSH²⁵.

Les agents de programme se déplacent chaque année dans tout le Canada, rencontrant « des administrateurs universitaires du CRSH » – localement responsables des services de recherche – ainsi que des groupes de chercheurs et d'éventuels candidats. Dans certains cas, lorsqu'un nouveau programme est lancé, il est arrivé que des chercheurs de premier plan ayant participé à la définition du programme, comme ce fut le cas il y a quelques années pour les études autochtones, soient invités à faire des présentations dans certaines universités.

Les entrevues ont indiqué que les évaluateurs et les présidents sont en général d'accord sur la pertinence, la qualité et la clarté des instructions et des directives à l'intention des candidats.

Cependant, il semble que parfois, lorsque de nouveaux programmes ont été lancés rapidement, la documentation envoyée aux institutions et aux candidats potentiels manquait de précision²⁶. De plus, dans certaines institutions, où le soutien aux nouveaux chercheurs est encore en voie de développement, les candidats potentiels peuvent avoir besoin de mieux comprendre comment assurer le succès d'une proposition. Il a été suggéré à plusieurs reprises que des modèles de propositions figurent sur le site Web du CRSH pour chaque programme. Il s'agit effectivement d'une pratique adoptée par certains organismes subventionnaires.

²⁵ Voir Science-Metrix (2005).

²⁶ D'après une entrevue avec le président d'un comité sur les programmes stratégiques : « De l'information a été envoyée, définissant le programme aux candidats, mais nous avons alors obtenu des choses vraiment étranges. [...] Parfois nous avons l'impression qu'il s'agit simplement d'une mauvaise compréhension, et c'est beaucoup de travail pour l'agent de programme de communiquer à nouveau avec les candidats et de leur fournir des explications. Beaucoup de temps, d'énergie et d'enthousiasme se perdent; peut-être qu'une meilleure préparation et une meilleure gestion permettraient à chacun d'épargner du temps et des efforts. » Le président d'un comité GTRC a aussi souligné que la définition de ce programme dans les documents du CRSH « semble encourager le gigantisme et l'inflation. Cela n'aide pas les candidats... ».

Concevoir un budget réaliste et adéquat semble un véritable défi pour certains chercheurs, surtout dans le cas des nouveaux venus et, de nouveau, dans les universités offrant peu de soutien institutionnel²⁷.

Bon nombre des personnes interrogées ont souligné que les universités ont des responsabilités envers leurs chercheurs, surtout les plus jeunes sans expérience pratique dans l'obtention de subventions. Le Groupe partage pleinement cet avis.

Les compétences rédactionnelles nécessaires pour obtenir une subvention, en particulier en ce qui a trait aux objectifs de recherche réalistes, à la clarté théorique, au bien-fondé de la méthodologie, à la précision et au réalisme du budget, doivent être apprises. Ce que le CRSH peut faire à cet égard est limité, comme bon nombre de répondants l'ont souligné, et à juste titre. Certaines universités soutiennent vraiment leurs chercheurs. Faisant appel à des membres de leur corps professoral ayant agi en tant qu'appréciateurs et membres d'un comité de sélection au CRSH, certaines ont même établi des « comités-sosies » pour aider les chercheurs à améliorer leurs propositions. Ces exercices aident les candidats à comprendre, en termes vraiment pratiques, ce que représentent les processus d'évaluation externe et d'évaluation par un comité. Le CRSH ne peut pas assumer cette responsabilité à l'échelle du pays, mais il pourrait fournir des outils utiles pour soutenir les institutions dans leur développement de saines pratiques à cet égard.

3.1.1 Recommandation liée aux instructions et au soutien à l'intention des candidats

RECOMMANDATION 11. Afficher sur le site Web du CRSH, pour chaque programme, des exemples de propositions remarquables ayant obtenu une bourse ou une subvention.

3.2 Instructions à l'intention des pairs

3.2.1 Instructions à l'intention des appréciateurs externes

Nous avons souligné plus tôt le rôle crucial et nécessaire des appréciateurs externes. Pour bien accomplir leur travail, ces pairs doivent recevoir des indications très claires sur les besoins et les attentes du CRSH. Cela ne semble pas être toujours le cas. Voilà pourquoi des instructions et des directives à l'intention des appréciateurs externes, ainsi que les niveaux de satisfaction des comités de sélection utilisant leurs rapports d'évaluation, doivent sans cesse être surveillés et, en bout de ligne, améliorés.

Un formulaire normalisé, comportant des instructions, est fourni aux appréciateurs externes, mais uniquement dans le cas du programme SOR. Pour tous les autres programmes nécessitant des évaluations externes (quelques-uns n'en ont pas besoin), des instructions ne sont fournies que par l'agent de programme.

On nous a indiqué (information fournie par un agent de programme et un chef d'équipe) que, avant la mise en place de ces formulaires SOR il y a trois ans, de nombreuses évaluations

²⁷ La présidente d'un comité thématique a suggéré, lors de son entrevue, que les directives devraient être très spécifiques sur la question du budget. Elle a aussi mentionné avoir récemment participé, aux États-Unis, à un institut de six semaines, subventionné par la National Science Foundation, où l'un des cours les plus appréciés portait sur la préparation d'un budget. Il lui a semblé que des ateliers itinérants sur le budget pourraient se révéler une initiative très productive à envisager.

intégraient des commentaires recyclés provenant d'évaluations effectuées dans d'autres circonstances. Les évaluations étaient de longueur très différentes, et leur qualité extrêmement inégale, ce qui créaient de très graves problèmes aux comités.

Ces formulaires semblent très bien reçus par les chercheurs et les institutions (« cas vraiment rare relativement aux initiatives de ce type du CRSH » a commenté un responsable universitaire), et l'on considère généralement que la qualité et l'utilité des évaluations ont, par conséquent, grandement augmenté. Les appréciateurs externes interrogés confirment cette appréciation.

3.2.2 Recommandation liée aux instructions à l'intention des appréciateurs externes

RECOMMANDATION 12. Rendre publiques, sur le site Web du CRSH, les instructions à l'intention des appréciateurs externes, et élargir l'utilisation de formulaires normalisés à tous les programmes faisant intervenir des appréciateurs externes.

3.2.3 Instructions à l'intention des membres des comités de sélection avant les réunions

On ne naît pas « membre d'un comité d'évaluation par les pairs ». Certains organismes subventionnaires semblent oublier cette vérité fondamentale et élémentaire. En effet, la British Academy a récemment déclaré : « Nous avons été frappés par le peu d'attention portée à la formation en matière d'évaluation par les pairs.²⁸ »

Le Groupe est heureux de signaler que ce n'est pas le cas du CRSH. Des directives et un soutien efficaces sont effectivement fournis aux membres des comités de sélection, et des mesures sont prises avant les réunions des comités pour assurer la qualité et l'équité des évaluations et de la prise de décision.

Directives à l'intention des membres et des présidents des comités

Un manuel fourni aux membres et aux présidents des comités de sélection, de l'information sur le CRSH, les principes de la sélection (y compris des règles sur la confidentialité, les conflits d'intérêts, l'éthique et l'intégrité en recherche, la politique de non-discrimination ainsi que les appels et les plaintes), le rôle et le fonctionnement des comités de sélection, les spécificités du programme pertinent, l'admissibilité des demandes, le processus d'évaluation et de sélection proprement dit (y compris les critères et la notation) et l'examen des propositions budgétaires. Lors des entrevues, les membres et les présidents des comités étaient tous d'accord sur l'utilité de ces instructions, bien que bon nombre d'entre eux estimaient qu'elles représentaient un fort volume de lecture²⁹.

Dans le cas des présidents, des réunions d'information se tiennent en décembre et en janvier, et ils sont invités à y prendre part pour en savoir davantage sur ce qu'on attend d'eux. C'est également l'occasion de rencontrer en personne l'agent de programme avec lequel ils travailleront. Les présidents interrogés réagissent très favorablement à ces initiatives. Toutefois, ces réunions sont essentiellement axées sur les questions de politique, le processus

²⁸ British Academy (2007), p. 24.

²⁹ Par exemple : « Les documents, les instructions du CRSH sont très complets, peut-être trop, mais toute l'information est là » (président d'un comité SOR). « Le manuel d'instructions pour jouer le rôle de président est beaucoup trop volumineux : on ne lit pas tout cela; en tout cas, il faudrait trouver moyen de résumer l'essentiel sur une page : responsabilités et conseils sur la gestion de la chose » (autre président d'un comité SOR).

administratif, les règles et les règlements, et bon nombre de présidents ont suggéré que l'on porte plus d'attention à la conduite des réunions des comités de sélection et aux pratiques exemplaires en matière de présidence. En effet, certains présidents chevronnés ont même mentionné qu'ils seraient heureux de collaborer avec des responsables du CRSH pour concevoir de tels éléments de formation³⁰.

Téléconférence préliminaire

Dans le cas de certains programmes, des téléconférences préliminaires ont lieu pour répondre aux questions et, au besoin, mieux expliquer les règles et les critères aux membres des comités de sélection. Voilà qui est grandement apprécié³¹.

Pour certains programmes, la téléconférence sert surtout à calibrer la notation de chaque critère applicable aux propositions que les membres du comité de sélection doivent lire et évaluer. Un nombre limité de propositions (en général trois) sont sélectionnées par le président et l'agent de programme du comité, et sont évaluées par tous les membres du comité avant la téléconférence, où les notes sont alors comparées et discutées. Cet exercice de calibrage, qui ne se limite pas à échanger de l'information sur la notation, fournit une forme d'orientation fort appréciée par tous les participants que nous avons interrogés³². Cet exercice ne semble systématique que dans le cas des comités de sélection SOR, GTRC et sur les revues savantes.

Formation spécifique à l'intention des membres internationaux

La rétroaction reçue des membres internationaux l'an dernier, dans le cas des comités de sélection SOR, fournit un aperçu de leurs besoins en termes d'encadrement³³ : « Les membres internationaux ont trouvé la téléconférence très utile. Ils ont formulé quelques suggestions : améliorer nos directives en matière d'évaluation des demandes collectives, afin d'expliquer plus clairement dans le manuel des membres des comités qui est considéré être un appréciateur interne. »

« On a souligné qu'il serait utile que tous les membres internationaux aient une séance d'orientation fournissant de l'information sur les différents organismes/établissements qui accordent des subventions aux chercheurs au Canada. L'information portant sur le contexte universitaire et l'environnement de recherche canadiens serait aussi très utile. De plus,

³⁰ National Institutes of Health a affiché sur son site Web un document de « pratiques exemplaires » à l'intention de ses évaluateurs scientifiques et de ses présidents. Il fournit, en moins de quatre pages, les éléments essentiels de la sélection des présidents, leurs responsabilités avant et pendant les réunions, la logistique et les procédures des réunions que doivent suivre les présidents et, enfin, leurs responsabilités après les réunions.

³¹ « Nous avons d'abord un appel conférence nous expliquant ce que nous devons faire. L'agent de programme fournit l'échelle de notation des dossiers et des explications aux membres des comités, qui doivent s'y conformer. L'organisation au CRSH, comparativement à ce qui se fait ailleurs, est vraiment exceptionnelle » (président d'un comité postdoctoral).

³² « L'appel conférence est très utile et important. L'un des membres ne pouvait être présent; lorsque nous nous sommes rencontrés par la suite, c'est la notation de ce membre qui différait le plus des autres » (président, SOR). « La conférence téléphonique préalable a pour la calibration une fonction extrêmement importante; elle fournit un cadre de référence. C'est une sorte de cours de formation : avec l'agent de programme, le président choisit trois dossiers : un fort, un moyen et un faible. Tous les membres lisent les trois dossiers et donnent leurs notes. En conférence, on discute des écarts. Une erreur cependant dans la façon de procéder : l'exercice a lieu au mois de janvier; les gens reçoivent des piles de dossiers et commencent à les travailler, mais la séance de calibration vient ensuite, c'est trop tard; il faudrait commencer la calibration beaucoup plus tôt avec quelques dossiers qui seraient les seuls envoyés d'abord; ensuite, ils recevraient les grosses piles de documents » (président, SOR).

³³ « Synthèse des réponses de *International Members Participation in the 2008 Standard Research Grants Adjudication* » (document interne du CRSH) 12 juin 2008, deux pages.

l'importance de la formation/supervision des étudiants au Canada devrait être soulignée dans le document d'orientation. »

3.2.4 Exigences en matière de lecture

La charge de travail des membres des comités est considérable. Pour les nouveaux membres des comités de sélection, la tâche peut parfois sembler assez décourageante. Les entrevues ont montré qu'au moins deux enjeux sont ici soulevés : premièrement, la charge de travail; et, deuxièmement, la nature exacte des exigences en matière de lecture :

« La tâche semble énorme lorsque les boîtes arrivent. La première fois, je n'avais pas pris conscience du fait que je n'avais pas à lire tous les dossiers. Je n'avais pas pris conscience que je n'avais pas à le faire, à moins d'être président du comité. À l'exception des dossiers que vous devez lire avec soin et évaluer, il suffit de lire les résumés » (membre d'un comité SOR).

« Chaque lecteur avait plus de 30 dossiers à évaluer. Le nombre de dossiers français fait une différence; il me faut plus de temps pour les lire. Je consacre à cette tâche tout mon temps libre. Une année, notre comité s'est rencontré à Ottawa pendant une semaine complète; dans le cas d'un autre comité, une autre année, notre rencontre a duré trois jours » (membre d'un comité SOR).

« La première année, mon comité a reçu 220 demandes. Malgré un excellent président et un formidable agent de programme, ce fut un comité difficile dès le départ. Ce fut en fait, une expérience négative. J'ai cru que le processus était compromis. L'année suivante, j'ai accepté de présider le comité, à la condition qu'il soit divisé en deux » (président d'un comité SOR).

En fait, certains membres ou présidents d'un comité nous ont dit, lors des entrevues, que l'on ne devrait pas assigner plus de 20 à 25 dossiers à un lecteur principal, et que l'on ne devrait pas s'attendre à ce que les autres lecteurs examinent sérieusement plus de 60 à 70 dossiers. Voilà qui semble raisonnable.

Dans le cas des programmes thématiques ou stratégiques, la situation est souvent très semblable à celle des comités SOR. Un programme, comme Alliances de recherche universités-communautés (ARUC), est jugé plus sélectif, mais certaines années, nous avons eu plus de 100 demandes. La charge de travail n'est pas si différente » (président d'un comité ARUC).

Comme nous l'avons souligné, la charge de travail est fort probablement un facteur important du taux élevé de refus de siéger à un comité et de « l'épuisement de l'évaluation par les pairs ».

Ces dernières années, le nombre de comités de sélection SOR s'est accru, totalisant 24 cette année. La structure de ces comités pourrait être examinée plus à fond, mais sans oublier que les comités trop petits et trop spécialisés ne cadrent pas avec la tendance clairement démontrée par les chercheurs eux-mêmes envers les programmes de recherche interdisciplinaires, et risquent d'encourager l'inertie, plutôt que des comportements transformateurs et plus risqués.

La question de la charge de travail est liée à celle de l'étendue des connaissances et de la compréhension de chaque proposition requises de la part de tous les membres d'un comité de sélection donné. À cet égard, les entrevues ont révélé que le comportement varie beaucoup, et

que ce que l'on attend de chaque membre d'un comité n'est pas compris de façon uniforme et sans ambiguïté.

En effet, les manuels à l'intention des membres des comités n'exigent pas spécifiquement que les membres lisent toutes les demandes soumises à leur comité³⁴. Un agent de programme nous a dit que « en général, on demande que les membres lisent au moins les résumés des dossiers dont ils ne sont pas lecteurs A ou B. Dans le cas des très grands comités, on ne peut s'attendre à plus. La situation est différente dans le cas des petits comités. En général, cette question est soulevée à la réunion des présidents et au moment de la téléconférence de calibrage. » Quoiqu'il en soit, même dans les comités de petite taille, la pratique n'est pas uniforme³⁵.

Un membre de la haute direction du CRSH nous a affirmé en entrevue que « les présidents devraient lire avec soin au moins tous les dossiers de la « zone grise »; « c'est-à-dire ceux qui représentent des cas limites en termes de probabilité d'être subventionnés, étant donné les notes qu'ils ont reçues de la part des lecteurs assignés avant la réunion. Voilà qui n'est certainement pas compris de tous. Lors d'une entrevue, un président a souligné que son travail consiste à gérer la réunion, les échanges entre les membres, et à obtenir que la discussion se termine par un consensus : « C'est ma tâche : je dois m'assurer que les travaux du comité se font, et ce, de façon équitable; toutefois, je ne sais rien des propositions; je n'en lis aucune » (président d'un comité SOR).

Le Groupe estime que les obligations de lecture des membres des comités de sélection sont si fondamentales dans la conduite de l'évaluation par les pairs qu'elles doivent être clairement énoncées, et que leur mise en œuvre doit ensuite être surveillée.

3.2.5 Règles portant sur l'échange d'information

Les manuels fournis aux comités sont clairs en ce qui a trait à la confidentialité, et nous n'avons décelé aucun problème en matière de respect de la confidentialité lors de notre examen du processus d'évaluation par les pairs au CRSH.

Toutefois, il y a peut-être un autre aspect de la gestion de l'information, que n'abordent pas les manuels, qui exigerait une attention particulière. En effet, quelques entrevues ont révélé de l'ambiguïté dans l'esprit de certaines personnes participant au processus d'évaluation par les

³⁴ Voir, par exemple, le *Manual for Adjudication Committee Members* – novembre 2007 – p. 18-19.

³⁵ « J'aimerais avoir plus de temps pour lire les propositions; parfois, les membres du comité aimeraient les examiner toutes, mais ce n'est pas possible; nous devons nous fier quelque peu aux autres membres. Voilà pourquoi nous avons un comité, et les lecteurs A et B qui font une lecture et une évaluation en profondeur et font rapport au comité. C'est alors mon travail, en tant que président, de m'assurer que nous avons une véritable discussion ouverte, au besoin. Les membres peuvent avoir des points de vue différents, qui ne sont pas nécessairement ceux des lecteurs A ou B; vous devez consulter le comité et obtenir un consensus. C'est un très bon processus » (président, programme thématique). « Le système avec les lecteurs A et B qui font rapport au comité, suivis d'une éventuelle discussion de tout le comité, fonctionne bien; les autres membres lisent peut-être les sommaires; 25 à 30 dossiers, c'est déjà assez lourd et compliqué. Mais lors de la discussion, les lecteurs doivent être « challengés » par le président quand il y a ambiguïté; c'est important de poser des questions pour lancer la discussion; la discussion se fait, pas vraiment générale avec la participation de tous les membres la plupart du temps, mais c'est OK » (président d'un comité SOR).

pairs en ce qui a trait aux règles s'appliquant à l'information à être considérée légitime au moment de discuter d'un dossier³⁶.

Interrogé à ce sujet lors d'une entrevue, un membre de la haute direction du CRSH a fortement souligné que « seule l'information fournie par les candidats dans leurs propositions devrait être examinée par les appréciateurs et les membres des comités de sélection, ce qui exclut tout autre type d'information sur le candidat et sa proposition, dont les acteurs du processus d'évaluation par les pairs pourraient connaître à partir d'une autre source. Si une situation exceptionnelle fait en sorte qu'un appréciateur ou un membre d'un comité de sélection se sent moralement obligé de divulguer de l'information ne figurant pas dans la proposition, il ne devrait pas en parler librement, mais devrait d'abord consulter le président ou l'agent de programme qui, en bout de ligne, pourrait vouloir consulter la gestion sur la manière de gérer cette situation. » Il me semble qu'il s'agit de l'attitude appropriée, et que des directives correspondantes devraient être ajoutées aux manuels.

3.2.6 Recommandations liées aux instructions destinées aux comités avant les réunions

RECOMMANDATION 13. Pour faciliter la consultation, compléter les manuels de référence à l'intention des membres des comités par un document de deux pages résumant de façon schématique les responsabilités, les mesures à prendre et les règles à suivre.

RECOMMANDATION 14. Élaborer, de concert avec des présidents chevronnés, un manuel à l'intention des présidents, reposant sur les pratiques exemplaires en matière de présidence des réunions des comités de sélection.

RECOMMANDATION 15. Continuer d'utiliser les réunions annuelles destinées aux présidents pour expliquer les politiques et les règlements, mais mettre aussi l'accent sur ce qui est spécifiquement attendu de la part des présidents et sur les pratiques exemplaires en matière de tenue des réunions des comités de sélection.

RECOMMANDATION 16. Appliquer à tous les programmes la pratique qui consiste à tenir une téléconférence d'instructions et de calibrage de la notation avec tous les membres avant la réunion du comité.

RECOMMANDATION 17. Préciser et clarifier, dans les manuels et autres instructions, les obligations des membres et des présidents des comités de sélection en ce qui a trait à la lecture et à l'analyse des propositions.

³⁶ « L'information ne figurant pas dans la proposition, sur une personne, un rendement, etc., ne devrait pas être permise; cette situation se produit, bien que dans peu de cas; la demande devrait suffire » (membre d'un comité SOR). « Je n'ai jamais vu de cas où de l'information non appropriée a été soumise au comité. Si les membres du comité sont bien choisis, ils s'en tiendront aux faits. [...] Mais le plus sûr, c'est de se concentrer sur l'information des propositions. Les présidents doivent réaffirmer cette règle » (président d'un comité SOR). « En ce qui a trait à l'information, nous devrions nous en tenir au dossier. J'ai entendu ceci, j'ai entendu cela, ce n'est pas vérifiable. Quelques éléments se sont ajoutés, mais le président a souligné qu'ils ne figuraient pas dans le dossier et ne pouvaient pas être pris en compte. Il avait raison » (membre d'un comité SOR).

- Les membres qui agissent à titre de lecteurs désignés d'une série de propositions doivent lire ces dossiers avec soin et leur accorder une note d'après leurs constats analytiques détaillés.
- Les membres doivent aussi lire avec soin le sommaire de toutes les autres propositions présentées à leur comité.
- Les présidents doivent lire le sommaire de toutes les propositions présentées à leur comité. Ils doivent aussi lire en entier les dossiers classés dans la moyenne (appelés 4-A), en raison des notes que les lecteurs désignés leur ont attribuées, et qui, par conséquent, doivent être discutés en profondeur par tous les membres du comité.

RECOMMANDATION 18. Clarifier et rendre publiques, sur le site Web du CRSH et dans la documentation destinée aux membres des comités, les directives s'appliquant à la divulgation et à la discussion de l'information ne figurant pas dans les propositions.

3.3 Gestion des conflits d'intérêts

Le Groupe veut ici, d'entrée de jeu, énoncé que le laxisme en matière de gestion des conflits d'intérêts n'est vraiment pas un problème au CRSH.

Les règles en matière de conflits d'intérêts reçoivent beaucoup d'attention au CRSH. Elles sont énoncées dans les manuels, et tous les apprécieurs et les membres des comités de sélection, même les observateurs, doivent signer un document officiel à cet égard³⁷.

Les conflits d'intérêts semblent être gérés de manière rigoureuse, et nous ne sommes au courant d'aucun cas d'appel où la décision d'un membre d'un comité de sélection aurait été renversée en raison d'un conflit d'intérêts. En fait, s'il existe un problème, probablement défensivement produit pour prévenir ou contrer les critiques, c'est la surgestion du processus.

Il ne fait aucun doute que la gestion des conflits d'intérêts est de la plus haute importance pour garantir la justice et l'équité de l'évaluation par les pairs et de la prise de décision, et pour préserver la crédibilité du processus et de l'institution. Le laxisme n'est pas admissible ici, mais par contre, il ne faut pas exagérer; remettre en question l'efficacité du système et la contribution de certains des pairs les plus qualifiés irait à l'encontre du but recherché.

Le Groupe est d'avis que les conflits d'intérêts sont très bien gérés au CRSH. En fait, il se pourrait qu'il en fasse trop. Ce point de vue s'appuie sur divers faits, tels que les pratiques citées en exemples dans les notes explicatives au bas du Tableau 5, à la partie 2 du présent

³⁷ « Les conflits d'intérêts sont gérés avec la précision d'une horloge » (entrevue, président d'un comité SOR). « À mon avis, les conflits d'intérêts ne sont jamais un enjeu. Les directives sont claires. Les gens agissent correctement. [...]. Il ne s'agit pas d'un enjeu important » (président d'un comité SOR et, par la suite, membre du conseil d'administration). « Les conflits d'intérêts sont très bien gérés. Lors des réunions du comité sur les bourses postdoctorales, vous devez quitter au moment de l'examen des dossiers de votre faculté. Vous ne pouvez pas évaluer les dossiers de votre université. Il en va de même du comité sur les bourses doctorales. Dans la correspondance, on vous demande de déclarer les conflits. Je l'ai fait dans le cas d'un étudiant qui avait échoué avec moi et avait quitté pour une autre université. Le CRSH est très scrupuleux à cet égard » (président, comité sur les bourses postdoctorales). « L'agent de programme connaît très bien le milieu universitaire, qui a travaillé avec qui, etc. Les membres des comités n'en savent parfois pas autant que lui à ce sujet. Au Canada, il s'agit d'une communauté très proche; où tracer la ligne? Exclure les personnes appartenant à la même faculté, OK; mais, lorsqu'il s'agit d'une grande université, les gens ne se connaissent peut-être pas. Je pense que c'est excessif. Le manuel détaille bien ce qu'est un conflit d'intérêts. Les présidents doivent avoir une certaine latitude en matière d'interprétation et ne pas appliquer les règles de manière trop mécanique » (président d'un comité ARUC).

rapport, énonçant les multiples raisons justifiant l'exclusion automatique d'un expert comme appréciateur externe, ou la règle excluant un membre d'un comité de sélection d'une discussion, et même de la salle, lorsqu'une proposition provenant de son université est examinée (alors que, dans la plupart des organismes, ce n'est le cas que lorsque l'on discute de la propre proposition d'un membre³⁸), ou encore, la pratique exigeant même des observateurs qu'ils quittent la salle lorsqu'un comité discute d'une proposition présentée par un chercheur de leur université³⁹.

Tout compte fait, le groupe est d'avis qu'une mise en application trop rigoureuse de règles bureaucratiques défensives pour préserver l'intégrité et la pureté du processus au CRSH pourrait être sur le point d'affaiblir le système qu'elle entend préserver.

Il ne faut pas oublier, et il s'agit d'un principe reconnu pour être efficace et largement respecté à l'échelle internationale, que le fait de faire appel à l'honneur personnel des chercheurs est plus susceptible de garantir un comportement responsable que la rationalité bureaucratique et l'application aveugle de règles automatiques. Il est bien connu des responsables d'organismes dans le monde que les plus graves abus de confiance ne sont pas si facilement évitables et ne découlent pas du positionnement institutionnel officiel d'experts, mais plutôt de formes de conflit plus difficiles à déceler⁴⁰ ou d'un manque de jugement⁴¹, heureusement rares.

Dans un contexte « d'épuisement de l'évaluation par les pairs » où la grande complexité des propositions exige les meilleures évaluations possibles par les experts les plus chevronnés, et où les taux de refus sont devenus alarmants, tout organisme doit s'assurer que les appréciateurs et les membres des comités de sélection les plus appropriés sur le plan intellectuel ne sont pas exclus pour des raisons formalistes. En prenant le plus grand soin de garantir l'objectivité et l'intégrité, il faut se rappeler que certains objectifs sont le mieux atteints, non pas au moyen de règles bureaucratiques, mais plutôt en faisant appel à l'honnêteté, au sens de l'honneur et, surtout au bon sens.

3.3.1 Recommandation liée aux règles en matière de conflits d'intérêts

RECOMMANDATION 19. Continuer de faire preuve de vigilance en matière de conflit d'intérêts, mais réviser les règlements pertinents afin d'assurer un processus d'évaluation par les pairs efficace.

³⁸ Au CRSH, une personne qui présente une proposition au CRSH, une année donnée, ne peut pas participer au processus d'évaluation par les pairs dans le cas de ce programme, cette année-là.

³⁹ Un observateur ne participe d'aucune manière à aucune discussion, et demeure silencieux en tout temps lorsqu'il visite un comité. De plus, un observateur, de même que tout appréciateur externe ou membre d'un comité de sélection, doit signer un formulaire par lequel il s'engage à respecter la confidentialité.

⁴⁰ « Sur les conflits d'intérêts, il faut continuer à faire très attention; il y a des gens qui ne comprennent pas suffisamment l'étendue de ce qui n'est pas permis. [...] Dans un cas, un membre s'est découvert en conflit d'intérêts beaucoup trop tard. L'agent de programme doit contacter chaque membre individuellement pour les forcer à vérifier. Pas seulement un « e-mail » de groupe. Je vois ça comme un des rôles cruciaux de l'agent de programme; le président doit travailler en équipe avec lui » (président, GTRC).

⁴¹ « J'ai été marqué par une expérience, parce j'étais alors beaucoup plus jeune, lorsqu'un chercheur plus âgé a été très critique envers un jeune chercheur et me semblait en conflit. [...] Le CRSH est très précis en matière de déclaration des conflits, et a aussi, ces dernières années, invité les chercheurs à déclarer les appréciateurs pouvant être problématiques » (membre d'un comité SOR et, par la suite, membre d'un comité sur les programmes stratégiques).

PARTIE 4. DÉLIBÉRATION ET PRISE DE DÉCISION PAR LES PAIRS

De nouveau, et cela mérite sans aucun doute d'être répété, le groupe en est arrivé à la conclusion générale que la qualité, l'équité et la crédibilité du processus d'évaluation par les pairs au CRSH sont incontestablement conformes aux normes internationales les plus élevées. Toutefois, au CRSH, comme dans le cas de tout autre organisme subventionnaire, il s'agit d'un processus humain, donc améliorable.

Les activités examinées dans cette quatrième partie du présent rapport portent essentiellement sur des enjeux où des améliorations sont atteignables et souhaitables, tels que :

- assurer une charge de travail plus gérable et moins chronophage dans le cas des membres des comités et des agents de programme;
- établir une meilleure distinction entre les responsabilités relevant du processus d'évaluation par les pairs et celles qui appartiennent plutôt à la prise de décision en matière de politique;
- adopter un nouveau mécanisme organisationnel;
- adapter les critères afin de permettre une meilleure évaluation.

La phase du processus d'évaluation par les pairs qui est examinée dans les sections suivantes, lorsque le comité de sélection se réunit, est cruciale. C'est la phase où l'on procède à une évaluation finale et à la prise de décisions sur ce qui est excellent et mérite d'être financé d'après l'examen des propositions.

Les évaluations externes sont une contribution majeure à ce processus, comme nous l'avons déjà souligné, mais les appréciateurs externes jugent de la qualité intrinsèque d'une seule proposition. Ce sont les membres pairs du comité de sélection qui devront évaluer, dans un contexte concurrentiel, le mérite, la qualité et l'importance d'une proposition de recherche, comparativement à un large éventail d'autres propositions. C'est dans ces conditions qu'ils ont le dernier mot.

De plus, les discussions du comité sont tout particulièrement pertinentes ici, surtout dans les domaines où il existe des paradigmes contradictoires. Ceci est effectivement confirmé par ce que l'on connaît sur le comportement des membres des comités de sélection en sciences humaines⁴².

Dans le cas des programmes ayant adopté la pratique de tenir une téléconférence avant la notation des propositions, un nouveau membre d'un comité obtient de l'information importante sur ses responsabilités personnelles et les différents aspects du processus. Toutefois, les détails de la réunion, la nature des procédures et le comportement attendu de la part de chaque membre peuvent demeurer quelque peu imprécis. La National Science Foundation aux États-Unis est à tester une vidéo simulant une réunion, laquelle est disponible sur son site Web. Il s'agit d'une initiative que le CRSH pourrait utilement reproduire, tant pour aider les nouveaux membres des comités que pour contribuer à un processus plus transparent.

⁴² Lamont (2009).

Lorsqu'un comité de sélection se réunit, le président en a la responsabilité, et l'agent de programme exerce un rôle de soutien. Tous les répondants estiment que le rôle du président est un élément clé pour assurer la réussite du comité, et qu'il peut s'agir d'une expérience très frustrante lorsqu'un président n'assume pas ses responsabilités avec compétence.

Ces rôles sont probablement le mieux décrits dans les mots de ceux qui ont assumé avec succès ces fonctions.

Dans le cas des présidents :

« En tant que président, je suis là pour m'assurer que le travail est fait et bien fait, de manière équitable. Il est essentiel de respecter les délais, mais il est encore plus important de s'assurer que toute discussion nécessaire ait lieu, de façon exhaustive, et que chaque personne devant y contribuer participe. C'est mon travail de résumer la discussion et d'obtenir un consensus. L'agent de programme seconde le président en lui indiquant ce qui doit être fait, si j'oublie un élément; il s'assure aussi que de bonnes notes sont prises relativement à chaque demande. Cela fonctionne bien » (président d'un comité SOR).

« Le président doit maintenir le cap, faire preuve de respect et axer les membres sur les enjeux » (président, comité thématique).

Tous les présidents considèrent que le fait de s'assurer que tous les membres du comité y participent constitue une responsabilité clé, accordant une attention spéciale à la contribution des nouveaux membres :

« Je commence par expliquer aux membres du comité pourquoi nous sommes là. [...] Les jeunes universitaires participent parfois à un comité parce que c'est un honneur et qu'ils espèrent obtenir un peu de mentorat et apprendre. Il est important d'avoir des vétérans et un bon président les rend plus à l'aise. Je prends le temps de discuter avec eux pendant les pauses et d'aider à clarifier les choses. C'est un très bon processus en bout de ligne » (président, comité thématique)⁴³.

Dans une note mentionnée plus tôt, en tant que complément à son entrevue, un agent de programme chevronné nous a décrit le rôle spécifique d'un agent de programme au moment où le comité de sélection se réunit :

« Au moment de la réunion du comité de sélection, le président dirige le comité et ses délibérations. En tant que secrétaire du comité, l'agent de programme a plusieurs tâches importantes à accomplir. Dans cette capacité, il propose des solutions possibles lorsque les délibérations du comité deviennent difficiles, d'après son expérience au sein de nombreux autres comités. Il « surveille » aussi les délibérations afin de s'assurer que la sélection s'effectue de manière rigoureuse, d'après les critères et uniquement sur ce qui est présenté dans la demande devant le comité; il ne permet aucune discussion sans rapport avec le sujet. De plus, il s'assure que les membres du comité quittent la salle lorsqu'ils sont en conflit avec une demande faisant l'objet d'une discussion. En outre, il agit en tant que personne-ressource du comité,

⁴³ Déclaration similaire : « Les membres nouveaux au début prennent difficilement la parole; c'est la force du président du comité que de faire parler tous ceux qui ont quelque chose à contribuer. [...] Le rôle du président est d'assurer une grande rigueur, une discussion disciplinée, de cadrer la discussion et de garder le temps. Il doit favoriser l'ouverture, s'assurer que l'on revient sérieusement aux dossiers difficiles, « borderline ». Le président doit faire en sorte que le comité comprend bien les enjeux de chaque demande; il doit aussi éviter les manifestations de dogmatisme théorique » (membre d'un comité SOR).

fournissant de l'information sur la politique, les règles et les règlements du CRSH. Qu'il suffise de dire que l'agent de programme doit accomplir ses tâches avec tact, diplomatie et un bon sens de l'humour.

Au moment de la réunion du comité de sélection, l'agent de programme s'assure que le comité fournit une solide rétroaction sur les demandes. Il a besoin de cette rétroaction afin d'articuler un procès-verbal qui fournira au candidat un résumé satisfaisant de l'évaluation de sa demande par le comité. Par conséquent, il n'hésitera pas à demander au comité des renseignements supplémentaires, s'il juge nécessaire de fournir au candidat une rétroaction plus approfondie relativement à l'évaluation des critères. »

4.1 Traitement collectif des dossiers

4.1.1 Tenue des dossiers

À l'heure actuelle, sauf dans le cas de certaines expériences pilotes, les membres des comités manipulent des boîtes contenant d'énormes classeurs qu'ils reçoivent à domicile ou au bureau, et qu'ils transportent ou retournent à Ottawa pour leur propre usage pendant la semaine que dure la réunion de sélection.

Bien que, dans d'autres pays et aussi au Canada, certains organismes sont entièrement passés aux demandes électroniques (certains il y a dix ans) et utilisent exclusivement des documents numériques, ce n'est pas encore le cas au CRSH.

Les entrevues ont montré que, dans les comités où des CD ont été utilisés, plutôt que des propositions sur papier, les opinions diffèrent quant aux avantages d'utiliser cet outil⁴⁴. Même si presque tous les universitaires en sciences humaines utilisent un ordinateur pour effectuer du traitement de texte, des envois par courriel et de la navigation sur le Web, la plupart d'entre eux ne font pas un usage personnel plus poussé des nouveaux outils électroniques, et un grand nombre d'entre eux n'ont pas recours aux techniques de défilement rapide, d'écrans partagés, de raccourcis de recherche, etc. Ils devront être aidés et soutenus par le CRSH.

L'expérience ailleurs montre que, lorsque la tenue électronique des propositions, des formulaires d'évaluation et des pointages est mise en place, en utilisant les capacités du Web et du réseautage dans le cadre des réunions, les gens s'habituent rapidement aux nouvelles méthodes et les apprécient. Le CRSH devrait passer à l'électronique.

⁴⁴ « Nous avons travaillé avec des CD; chacun a estimé que cela fonctionnait extrêmement bien; le chiffrier électronique était constamment projeté et immédiatement corrigé; toutes les orientations nécessaires étaient présentes. Cela a fonctionné de façon excellente » (président d'un comité SOR). « Les dossiers électroniques, ce sera la façon écologique de procéder; d'autant plus que le système marche très bien » (président d'un comité SOR). « Notre comité était en projet pilote sur CD; rester fixé à l'ordinateur pendant des heures, c'est difficile, dur pour les yeux, dur pour la pose du corps. [...] La plupart des gens sont habitués. J'étais négative au début; ensuite, on nous a expliqué les moyens de travailler avec plusieurs fenêtres, etc. [...] Si on maintient les CD, ça va demander une formation particulière; il y a des trucs à communiquer, des méthodes à donner; etc. Au moins, le CRSH devrait suggérer une méthode pour travailler efficacement. L'avantage de l'électronique, c'est que ça permet de mettre ses commentaires en ligne, pour l'agente de programme et pour tout le monde » (membre d'un comité SOR).

4.1.2 Classement et discussion des propositions

Avant la réunion du comité, les lecteurs font parvenir leurs notes préliminaires, faisant une évaluation d'après les divers critères. « Ceci permet la création d'un chiffrier électronique, où les demandes sont classées dans un ordre préliminaire servant de fondement aux délibérations du comité.⁴⁵ »

La tyrannie des classeurs

À partir de là, les comités ne procèdent pas tous de la même façon. Certains discutent des propositions suivant l'ordre alphabétique des noms des chercheurs principaux, quelles que soient les notes obtenues. D'autres comités commencent par discuter des propositions dont la note figure parmi les plus faibles (en ordre alphabétique ou selon le classement des notes, ceci varie, de nouveau, d'un comité à l'autre), et d'autres encore commencent par les meilleures notes. Tous les comités accordent une attention spéciale aux propositions qui obtiennent des notes préliminaires se situant dans la moyenne, car il s'agit de dossiers limites qui pourraient ou non être subventionnés, selon les notes finales que le comité décidera collectivement d'attribuer à chacune de ces propositions. Il semble que, au moins dans un comité, on discute en premier des propositions présentées par les nouveaux chercheurs dans chacun des groupes (faibles notes, notes élevées, notes dans la moyenne)⁴⁶.

Dans un des comités SOR, le président, de concert avec l'agent de programme, a pris la décision d'examiner les propositions, en partant des plus faibles notes jusqu'aux plus élevées. Le comité n'a pas suivi l'ordre alphabétique : « Nous voulons comparer des pommes avec des pommes. Si nous adoptons l'ordre alphabétique, il devient plus difficile de demeurer cohérent.⁴⁷ »

Dans un comité sur les bourses postdoctorales, selon un président interrogé, « au moment de la réunion, nous examinons d'abord la liste alphabétique des dossiers dont les évaluations comportent trois ou quatre points de différence (notes attribuées par trois différents lecteurs par dossier). Nous discutons simplement de tous les dossiers. Nous examinons en premier les dossiers comportant des anomalies. »

Certains interlocuteurs sont fortement en faveur de la méthode choisie par leur comité, d'autres pas. La pratique de certains comités peut varier quelque peu d'une année à l'autre.

La préférence accordée à l'approche alphabétique (par opposition à la procédure accordant la préférence au classement selon les notes) est une pratique commode reproduisant l'ordre dans lequel les propositions sont réparties dans les nombreux classeurs, d'entrée de jeu. Le fait de parcourir chaque classeur dans l'ordre économise du temps et des efforts physiques. Cependant, cela semble injustifiable, étant donné ce que l'on sait sur l'épistémologie de l'évaluation, de la classification et du classement par comparaison. Le passage aux dossiers électroniques réseautés apportera une solution à ce borbier.

Il s'agit d'un enjeu nécessitant des directives explicites et un comportement plus cohérent d'un comité à l'autre.

⁴⁵ Note provenant d'un agent de programme.

⁴⁶ Entrevue avec un membre d'un comité SOR.

⁴⁷ Président d'un comité SOR.

Discussion et notation finale

La discussion d'un dossier commence toujours par les rapports des lecteurs affectés à ce dossier. Ils sont au nombre de deux dans le cas du programme SOR, par exemple, et de trois dans celui des bourses; il peut y avoir un nombre plus élevé de lecteurs dans des circonstances exceptionnelles, dans le cas des programmes thématiques (voir le tableau de l'annexe 2).

Lorsque les lecteurs sont tous d'accord, la discussion est en général très brève, sauf si le dossier a été « signalé » par un membre du comité, qui peut avoir remarqué un élément que les lecteurs n'ont pas vu, ou qui n'est pas convaincu par les rapports et est en quelque sorte en désaccord avec eux. Dans ce cas, ou lorsque les évaluations des lecteurs divergent, une discussion s'ensuit et le comité peut en arriver à une décision sur les notes finales, lesquelles diffèrent de la notation initiale proposée par les lecteurs désignés.

« Deux lecteurs font rapport au comité; l'ampleur de la participation des autres membres dépend du dossier. En général, le premier lecteur donne beaucoup de détails; le second apporte des éléments complémentaires. Si les deux lecteurs sont satisfaits, il s'ensuit en général une très brève discussion, à moins qu'un membre du comité soulève un problème. Toutefois, lorsqu'il y a un débat entre les lecteurs, le comité s'implique beaucoup plus. L'évaluation est un art, et non une science; une forme d'art analytique » (extrait de l'entrevue d'un membre chevronné d'un comité SOR).

La conduite des discussions proprement dites semble, en général, une partie très bien gérée du processus.

C'est, pour ainsi dire, en ce qui a trait à l'établissement de l'ordre du jour de la discussion et à la décision sur l'ordre approprié de l'examen collectif des différentes propositions, en fonction des notes préliminaires reçues de la part des lecteurs désignés, qu'il faudrait définir de nouvelles directives.

Dans l'ensemble, et le groupe a gardé à l'esprit cet élément dans toutes ses recommandations, il faudrait faire le maximum, sans compromettre d'aucune façon la qualité de la prise de décision, pour rationaliser le processus, réduire la charge de travail et diminuer le temps que les membres d'un comité doivent passer à Ottawa.

4.1.3 Recommandations liées au traitement des dossiers

RECOMMANDATION 20. Mettre en œuvre, le plus rapidement possible, le dépôt électronique des propositions, des évaluations externes ainsi que des rapports et de la notation des lecteurs des comités, de même que la tenue en réseautage et sur le Web des dossiers des réunions des comités.

RECOMMANDATION 21. Mettre en œuvre, le plus tôt possible, à l'intention des lecteurs des comités, des formulaires électroniques normalisés, semblables à ceux des appréciateurs externes, permettant une notation détaillée en fonction de critères et prévoyant des cases réservées aux commentaires.

RECOMMANDATION 22. Fournir aux comités des directives uniformes sur les procédures de discussion et de prise de décision relatives aux propositions, y compris :

- le classement de toutes les propositions d'après les notes préliminaires des lecteurs désignés;

- dans le cas des subventions ordinaires de recherche, une discussion portant uniquement sur les propositions :
 - auxquelles les lecteurs ont attribué une note les situant dans la moyenne (c'est-à-dire, parmi la tranche de 50 p. 100 des propositions ayant obtenu une note inférieure aux meilleures propositions qui devraient être subventionnées (tranche supérieure de 15 p. 100), et supérieure aux propositions ayant obtenu la plus faible note et qui ne devraient pas être subventionnées (tranche inférieure de 35 p. 100);
 - au sujet desquelles les notes des lecteurs diffèrent considérablement;
 - au sujet desquelles d'autres membres du comité expriment un désaccord en ce qui a trait aux notes des lecteurs (ce qu'on appelle les dossiers « signalés »).

RECOMMANDATION 23. Accroître la transparence et rendre publiques les règles précédentes à être mises en œuvre par les comités de sélection au moment de discuter des propositions et de rendre une décision finale à leur égard.

4.2 Programme de recherche versus réalisations en recherche

Les directives et les manuels du CRSH, en ce qui a trait au programme de subventions, sont très clairs quant au cadre d'évaluation général. Toute proposition comporte deux composantes : 1) le dossier des réalisations de recherche; et 2) le programme de recherche.

Le dossier des réalisations en recherche est défini comme étant « les contributions tangibles du candidat au développement, au progrès et à la transmission des connaissances en sciences humaines ». L'accent est mis sur la plus récente période d'activité de six ans. Dans le cas des chercheurs réguliers, on s'attend à obtenir un compte rendu des cinq contributions les plus importantes de la carrière d'un candidat, identifiées par celui-ci.

Les programmes de recherche sont également très clairement définis. « Les programmes de recherche se définissent par leurs objectifs généraux pour l'avancement des connaissances et peuvent comporter plusieurs projets entrepris sur une période de trois ans ou plus. Par conséquent, le CRSH n'attend pas des chercheurs qu'ils soumettent des descriptions détaillées de leurs méthodologies dans l'espace limité qui leur est alloué, car celles-ci peuvent changer au cours de la recherche.⁴⁸ » En effet, en vue d'atteindre les objectifs d'un programme de recherche, « des méthodes et des approches particulières sont élaborées, adoptées et modifiées au fur et à mesure que la recherche progresse et que des résultats sont produits et diffusés. »

Cependant, certains de nos informateurs ont indiqué dans leur entrevue que certains comités s'attendent néanmoins à la présentation d'une méthodologie plutôt détaillée. Il s'agit d'une question qui nécessiterait peut-être d'être clarifiée et exigerait une orientation plus spécifique dans les instructions aux évaluateurs pairs.

Les évaluateurs attribuent une note de 1 à 6 à chacune des deux composantes; une note minimale de 3 relativement à chaque composante est requise pour se qualifier en vue d'obtenir une subvention.

⁴⁸ *Guide des membres de comités de sélection, Programme des subventions ordinaires de recherche*, novembre 2007, p. 23.

À l'heure actuelle, dans le cas des chercheurs réguliers, une pondération de 60 p. 100 doit être attribuée aux réalisations en recherche, et de 40 p. 100, à la description du programme de recherche. Dans le cas des nouveaux chercheurs, la pondération est de 60/40 ou de 40/60 respectivement, « selon le ratio qui produira la note globale la plus favorable ».

Le Groupe estime que les évaluations par les pairs devraient tenir compte de ces deux aspects : le programme de recherche et les antécédents. Cependant, l'utilisation d'une pondération rigide (60/40) devrait être sérieusement remise en question. Le CRSH vise à soutenir des propositions dont l'excellence est incontestable, et qui sont susceptibles de produire des résultats de recherche novateurs et de haute qualité.

Les réalisations en recherche, en soi, ne devraient pas donner droit à quiconque de recevoir une autre subvention de recherche. Ils devraient uniquement permettre au comité de sélection de décider si les résultats passés et l'expérience démontrent que le chercheur est clairement en mesure de mener à bien un programme de recherche évalué comme étant excellent. Voilà aussi pourquoi des propositions excellentes, mais très complexes, ne devraient pas être subventionnées, si les demandeurs n'ont pas démontré qu'ils possèdent l'expérience et la capacité nécessaires pour maîtriser et gérer une telle complexité.

Le Groupe est d'avis que la qualité de la proposition de recherche, son originalité et son importance potentielle (sur le plan de la recherche ou autrement) devraient toujours retenir l'attention en premier. Les réalisations en recherche devraient toujours venir en second, permettant aux évaluateurs de décider si le candidat a démontré la capacité de diriger la recherche et de la mener à bien.

Le fait d'accorder la priorité à la qualité des propositions encourage une recherche inédite et novatrice, et favorise un « marché » intellectuel plus ouvert. Le fait d'accorder un second rôle aux réalisations, se limitant à une vérification de la faisabilité, peut contrer l'inertie intellectuelle et encourager les jeunes chercheurs à présenter des propositions réalistes.

4.2.1 Recommandation liée aux critères d'évaluation

RECOMMANDATION 24. Éliminer les règles de ratio 60/40. Aviser les comités de sélection du fait que le CRSH vise à soutenir des propositions dont l'excellence est incontestable et que, par conséquent, la qualité de la proposition de recherche, son originalité et son importance potentielle devraient toujours avoir la priorité absolue au moment de la prise de décision. Les antécédents, à eux seuls, ne devraient pas permettre à quiconque de recevoir une autre subvention de recherche.

4.3 Propositions provenant d'une équipe ou d'un seul chercheur

Au cours des entrevues que nous avons menées, un bon nombre d'interlocuteurs ont exprimé des préoccupations relativement à l'évaluation des propositions d'équipe versus les demandes provenant d'un seul chercheur. Certains ont affirmé avoir trouvé difficile d'évaluer la qualité des propositions d'équipe, et d'autres ont estimé que les propositions provenant d'un seul chercheur, surtout en sciences humaines, n'étaient pas évaluées à leur juste valeur.

En ce qui a trait à l'évaluation des propositions d'équipe, les directives du CRSH semblent toutefois très claires. Une équipe ne reçoit qu'une seule note en ce qui a trait aux réalisations en recherche. « Cette note reflète l'évaluation du comité à l'égard des réalisations en recherche de chaque membre de l'équipe en relation avec l'importance de leurs rôles respectifs dans la recherche (comme le décrit la demande). Le statut du chercheur principal

détermine le poids relatif attribué aux notes générales applicables aux réalisations en recherche et au programme de recherche.⁴⁹ »

Cependant, il semble que les questions soulevées ici ne découlent pas exclusivement, ni même principalement, de complexités techniques. Elles semblent plutôt considérablement liées à la crainte de faire preuve d'iniquité envers les chercheurs individuels, et également envers certains domaines de recherche.

Les données disponibles montrent que, pendant quatre ans, de 2005 à 2008, les taux de réussite ont été, dans l'ensemble, exactement les mêmes : 37 p. 100 dans le cas des candidats en solo et des demandes d'équipe (voir le tableau à l'annexe 9).

Les données montrent aussi que, même si c'était peut-être vrai il y a quelques années, les sciences humaines ne sont pas la chasse gardée des chercheurs travaillant en solo. En effet, parmi les cinq comités SOR qui affichent des taux de réussite supérieurs à 40 p. 100 dans le cas de la recherche en équipe, on trouve la philosophie et la linguistique ainsi que l'un des deux comités sur la littérature.

Voilà qui concorde avec ce que nous savons sur l'évolution des publications en sciences humaines ces récentes années⁵⁰.

4.4 Décisions sur les budgets

Les manuels du CRSH à l'intention des comités de sélection accordent beaucoup d'attention aux questions budgétaires⁵¹, et les entrevues montrent aussi que c'est sans aucun doute le cas. Les discussions sur les budgets présentés dans les propositions occupent une part substantielle du temps des réunions des comités. On a aussi porté à notre attention, et nous l'illustrons ci-après, que différents comités adoptent parfois des attitudes très différentes en ce qui a trait aux questions budgétaires.

D'après les manuels, « pendant les réunions, les comités déterminent quelles propositions méritent de recevoir un appui financier et recommandent un budget pour chacune d'entre elles. Après les réunions, le personnel du CRSH calcule le budget (enveloppe budgétaire) affecté à chaque comité en se fondant sur la somme totale attribuée au programme et sur la somme globale recommandée. [...] Le personnel du CRSH attribue à chaque demande le plein montant de la subvention recommandée en commençant par celle qui a reçu la note la plus élevée jusqu'à épuisement des fonds assignés au comité. [...] De légers rajustements sont apportés aux budgets des divers comités pour accorder le plein montant recommandé aux demandes au point d'épuisement des fonds disponibles. »

L'évaluation des budgets est souvent estimée ne pas être une tâche facile :

« L'évaluation des budgets est l'une des principales difficultés au CRSH. Dans le cas des SOR, certaines personnes gonflent le budget. Dans le cas de notre comité [comité thématique], il me semble que les budgets sont très honnêtes. Toutefois, les budgets devraient être examinés très sérieusement. Les directives devraient être très

⁴⁹ Voir *Guide des membres des comités de sélection, Programme de subventions ordinaires de recherche*, novembre 2007, p. 21 et p. 24.

⁵⁰ Voir Larivière, Lebel et Lemelin (2004), p. 15, Tableau 6.

⁵¹ Voir, par exemple, la section VIII, p. 27-30, du *Guide des membres des comités de sélection, Programme de subventions ordinaires de recherche*, novembre 2006.

spécifiques, de sorte que la comparaison des budgets puisse se faire plus facilement » (président, comité thématique).

« [Les projets ARUC] peuvent être très complexes; il s'agit davantage de consortium que de projets. La gestion est ici cruciale [...] et il en va de même des finances et des budgets. L'évaluation de la complexité budgétaire devrait être confiée à des experts du CRSH. Les comités devraient avoir uniquement la responsabilité d'identifier ce qui semble problématique. Par exemple, ce qui est légitime comme frais de déplacement étant donné la nature du projet » (président d'un comité ARUC).

Dans d'autres cas, où la tâche semblait plus facile, des décisions ont été prises par le comité sur diverses questions :

« Nous n'avons eu aucune difficulté à évaluer le budget. Les membres antérieurs ont été très utiles. Nous avons évalué un certain nombre d'étudiants des cycles supérieurs, les coûts de matériel informatique et de logiciels, les frais raisonnables de déplacement et de participation à des conférences, et nous avons établi des règles. Nous avons ensuite lu chaque budget et avons apporté des coupures. Nous avons tenu compte de la situation des petites universités. En ce qui a trait aux étudiants, nous n'avons pas autorisé plus d'un doctorat et plus d'une maîtrise, à moins qu'une exception soit très bien justifiée. [...] Ces règles ont été appliquées de manière uniforme, mais il se peut qu'un ou deux cas nous aient échappé » (président d'un comité SOR).

Quoi qu'il en soit, bon nombre de nos interlocuteurs ont souligné que l'évaluation et la réduction des budgets ne représentent pas la tâche que les évaluateurs universitaires accomplissent le mieux, et que ce n'est pas le travail des évaluateurs pairs de tenter de microgérer à l'avance les budgets de subventions :

« Ce que l'on attend de nous, en fait, c'est que nous procédions à des coupures, et c'est ce que nous faisons. Nous le faisons de notre mieux, mais j'ai toujours l'impression que ce n'est pas notre travail. Bon nombre d'entre nous ont une connaissance limitée du coût de ceci ou de cela. Certains affirment pouvoir le faire; c'est peut-être le cas, je ne le sais pas. Faire des coupures budgétaires est une tâche bien différente de celle qui consiste à comprendre les réalisations passées dans le domaine de la recherche et les plans du projet de recherche. Nous essayons d'accomplir cette tâche avec beaucoup de sérieux et de rigueur; nous y accordons énormément de soin, mais je ne suis pas vraiment à l'aise avec cette tâche » (membre d'un comité SOR).

« Il n'y a pas de doute que le comité est le mieux placé pour juger de la valeur intellectuelle d'une demande, mais il devrait passer beaucoup moins de temps sur le détail des budgets. On passe un temps énorme à faire des calculs de boutiquiers. Il y a des petits comptables dans certains comités. C'est le chercheur qui est le mieux placé pour réorganiser éventuellement son budget quand il aura reçu sa subvention. Le CRSH n'est d'ailleurs qu'un contributeur parmi d'autres; il y a aussi des fonds qui peuvent aussi venir de l'université, qui peuvent venir d'une chaire, qui peuvent venir d'une fondation, de contrats, etc. Une fois l'argent donné, comme chercheur, tu fais au mieux de tes connaissances et selon tes besoins; c'est d'ailleurs ce qui est prévu dans les règles du CRSH » (membre d'un comité SOR).

Un comité fait de son mieux pour être cohérent, au moins au cours d'une année donnée. Cependant, il est manifeste que l'interprétation des instructions, les initiatives prises et les décisions rendues à l'égard des budgets sont loin d'être cohérentes d'un comité à l'autre. Bon nombre de nos interlocuteurs étaient très conscients de ce fait :

« Un comité procède au classement sans comprendre clairement où sera tirée la ligne en matière de financement. Cela fonctionne extrêmement bien en termes de gestion des comités. Toutefois, nous devrions avoir une déclaration publique claire sur le fonctionnement du processus. Je sais que ce n'est pas géré de la même façon dans tous les comités. Par exemple, le comité sur l'économie a parfois agi de manière très stratégique. Dans d'autres comités, ce ne fut pas du tout le cas » (président d'un comité SOR).

En effet, un membre très chevronné d'un comité SOR sur l'économie a déclaré :

« La discussion sur le budget n'est pas tellement utile. Il est préférable d'effectuer des coupures plus générales, à la condition d'avoir suffisamment d'argent pour effectuer la recherche. On pourrait appliquer le même pourcentage de coupures à tous les projets. Pour être honnête, le mieux serait d'examiner en détail le budget de toutes les propositions. Cependant, nous ne pouvons le faire. C'est une illusion. Il est préférable d'apporter des coupures globales. Les comités ont adopté ces deux méthodes à des moments différents. Le plus souvent, nous avons eu des discussions sur la nécessité de garder ceci, d'enlever cela; nous avons plus rarement appliqué un pourcentage de coupures. Parmi les économistes, il y a un plus grand consensus en faveur d'un pourcentage de coupures. Nous, les économistes, sommes radins de toute façon.⁵² »

Dans les présentes circonstances, a déclaré un observateur chevronné, « avec le nombre beaucoup plus élevé de candidats, et un budget qui n'augmente pas, l'objectif est d'atteindre un certain taux de réussite. [...] Certains comités examinent quelles coupures peuvent être apportées, tout en maintenant l'intégrité de la recherche; certains appliquent un pourcentage de coupures; c'est rare, mais cela se produit; [...] à l'heure actuelle, les budgets sont plus directement coupés par les comités que c'était le cas il y a quelques années; c'est peut-être OK; à un moment donné, il sera nécessaire de revenir à des analyses plus poussées et à des coupures effectuées par le personnel. »

Dans l'ensemble, il est très clair que, dans le cas des questions budgétaires, il est nécessaire de rétablir un certain ordre dans la conduite du travail des comités. Le Groupe tient à déclarer fermement que les décisions en matière de politique et l'évaluation par les pairs appartiennent à deux domaines de responsabilité très différents.

Dans de nombreux organismes, les comités d'évaluation par les pairs se prononcent exclusivement sur la qualité et la faisabilité des propositions de recherche. En effet, il s'agit du domaine où ils ont une compétence indéniable; c'est à cet égard qu'ils sont des pairs.

Dans ces organismes, ce sont des experts du personnel (dans certains cas, conseillés sur les spécificités en matière de coût par des chercheurs chevronnés dans différentes disciplines ou divers domaines de recherche) qui prennent les décisions finales quant au montant accordé, d'après les décisions en matière de politique prises par la direction de l'organisme.

Le CRSH devrait envisager une telle approche. Les membres des comités de sélection pourraient, de façon utile, attirer l'attention sur les besoins ou les anomalies budgétaires d'une proposition, ce qui est approprié, mais les décisions empiétant sur les politiques, comme

⁵² En ce qui a trait aux coupures paramétriques, le président d'un comité SOR a fait le commentaire suivant : « En faisant ça, les économistes ont porté leur taux de succès à 60 %, malgré la règle de 40 % donnée par la direction, peut-être parce que c'est très utile de pouvoir dire qu'on détient une subvention du CRSH ».

l'établissement des règles budgétaires, ne devraient jamais être tolérées. De plus, il serait préférable que la décision finale quant au montant accordé relève des experts des questions budgétaires.

Voilà qui allègerait aussi la charge de travail des comités de sélection, diminuerait la durée du séjour à Ottawa aux fins des réunions, et permettrait aux membres de se concentrer plus intensivement sur la tâche appropriée.

Un comité d'évaluation par les pairs peut certainement formuler des recommandations favorables à des changements en matière de politique, mais les décisions en matière de politique devraient entièrement relever du conseil d'administration du CRSH, qui peut, bien sûr, avant de rendre une décision, mener toute consultation qu'il juge appropriée. Voilà qui s'applique certainement aux budgets et aux questions budgétaires. Ceci devrait être très clair.

Il semble aussi qu'il faille clarifier certains aspects plus opérationnels du travail des comités de sélection ainsi que la nature exacte des responsabilités que l'on attend de leurs membres en tant qu'évaluateurs pairs, y compris à l'égard des éléments budgétaires des propositions.

4.4.1 Recommandation liée au montant accordé et à la gestion budgétaire

RECOMMANDATION 25. Réviser les politiques du CRSH sur le rôle des comités de sélection relativement aux questions budgétaires, et mettre en œuvre de nouvelles pratiques nécessitant une décision de la part du personnel spécialisé dans ce domaine, et établir clairement la distinction entre les compétences d'évaluation par les pairs et les décisions de politique.

4.5 Questions interdisciplinaires et multipartites

L'un des résultats frappant de notre sondage Web est qu'un très grand nombre de répondants considèrent leurs activités de recherche comme étant largement interdisciplinaires. En fait, une petite minorité s'estime confinée à une seule discipline. Voilà qui concorde avec la dimension de plus en plus collaborative de la recherche à l'échelle internationale, dans tous les domaines, y compris les sciences humaines.

Lors de son entrevue, un administrateur universitaire a indiqué : « Le sol bouge sous nos pieds dans les universités, et à moins de se trouver à Harvard ou dans un autre établissement de recherche fortuné, et de créer des centres et des instituts de recherche universitaires et de ne pas se préoccuper de l'atrophie des facultés, parce qu'il serait trop délicat de les transformer, la tâche devient difficile. Il est donc quelque peu étrange de constater qu'un comité SOR est appelé « interdisciplinaire » lorsque l'on voit tout ce qui se passe. »

Programme de subventions ordinaires de recherche

Dans le cas des SOR, certains comités de sélection semblent plus rigoureusement disciplinaires (économie, philosophie); d'autres réunissent des disciplines quelque peu connexes (sciences politiques et administration publique); d'autres encore sont plus éclectiques et couvrent des domaines d'expertise très différents (danse et histoire de l'art et musicologie, ou communication et études de la condition féminine). Le comité 15 est spécifiquement identifié comme étant un comité sur les « études interdisciplinaires et multidisciplinaires ». En fait, ce comité peut être choisi par certains candidats pour de mauvaises raisons, de sorte que leur proposition ne sera pas examinée par un autre comité qu'ils estiment ne pas être en mesure de l'évaluer.

Le Groupe comprend mal pourquoi le comité 15 serait nécessaire, lorsque la vaste majorité des chercheurs interrogés en sciences humaines déclarent que leur recherche est interdisciplinaire et font parvenir leurs propositions à d'autres comités soi-disant « disciplinaires ». En effet, à l'heure actuelle, étant donné la manière dont la recherche s'effectue dans tous les domaines, bien qu'un chercheur puisse être associé à une discipline principale, le respect des frontières disciplinaires n'est pas à l'ordre du jour. Il serait erroné d'entretenir la notion que les comités devraient idéalement exhiber une composition purement disciplinaire. Bien au contraire, on devrait s'efforcer de choisir, comme pairs dans ces comités, des chercheurs ayant fait preuve d'une vaste compréhension de l'évolution de la recherche dans leur domaine.

Programmes thématiques et stratégiques

Parallèlement au programme SOR, le CRSH compte un vaste éventail d'autres programmes stratégiques ou thématiques ainsi que des initiatives conjointes, qui sont tous de nature fortement interdisciplinaire. Leur gestion nécessite une certaine variété, mais ils reposent tous, à juste titre, sur les décisions découlant d'une évaluation par les pairs.

Dans le cas de certains programmes stratégiques, une lettre d'intention est requise et évaluée en premier lieu, puis une proposition complète est présentée. En général, l'évaluation comporte alors une rencontre entre le comité et les candidats. Ces vastes projets, qui réunissent de nombreux chercheurs et différents organismes, comportent une importante composante de gestion. Les capacités de l'équipe à cet égard doivent aussi être évaluées, et non uniquement la qualité de la science.

Une personne qui a œuvré à la haute direction du CRSH a estimé que « certains aspects des programmes stratégiques sont très bons, d'autres problématiques. Les membres gouvernementaux des comités ne sont pas toujours aussi solides et efficaces que les universitaires. Néanmoins, dans ces programmes, il est nécessaire d'obtenir la participation des utilisateurs. Les universitaires peuvent imaginer ce dont les utilisateurs ont besoin, tandis que les utilisateurs savent ce dont ils ont besoin. À cet égard, je miserais plutôt sur ces derniers. Nous avons donc vraiment besoin des utilisateurs dans ce cas. Toutefois, certains ont une piètre compréhension de la recherche et de ce qui est requis pour passer de A à Z. Certains des meilleurs siègent aux comités ARUC. Le choix des membres est un élément clé, ainsi que le choix du président. Les comités des programmes stratégiques représentent un défi plus grand que les comités SOR; il faut s'assurer d'avoir une vaste étendue de connaissances. Les membres qui ne sont pas issus du milieu universitaire ne devraient pas faire de commentaires sur la qualité de la science, mais se limiter à la pertinence et à l'engagement. »

Le président d'un comité ARUC a aussi souligné que ce type de programme est « très différent des SOR » et que, dans le cas de programmes comme les ARUC, on devrait examiner la nécessité de travailler davantage à mieux définir les critères. « Certains critères englobent beaucoup d'éléments sous une seule catégorie. Par exemple, la gestion des projets ARUC peut être très complexe; il s'agit davantage d'un consortium que d'un projet. La gestion est ici cruciale; toutefois, il s'agit uniquement d'une sous-catégorie. [...] Dans un consortium, les contributions financières de certains participants sont très importantes pour démontrer que les organisations communautaires ont adopté le projet. Les meilleurs projets ont très bien couvert cette question. Nous pensons que cela montre à quel point ils sont bien préparés, même au premier stade. De nouveau, la situation est très différente de celle des SOR. »

Programmes multipartites

Le fonctionnement des comités qui évaluent les propositions des chercheurs travaillant aussi avec d'autres organismes subventionnaires, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG) ou les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), et qui réunissent des évaluateurs provenant de différentes compétences, en particulier dans le domaine de la santé, a suscité beaucoup de commentaires, exprimant parfois un certain degré de malaise ou d'inquiétude.

Par exemple, pour reprendre les termes d'un membre d'un comité de sélection, « la santé représente un défi. La culture des IRSC est différente. » En effet, c'est surtout dans le domaine de la santé que des préoccupations ont été exprimées. Un membre d'un comité SOR nous a dit : « Il est parfois difficile de siéger à un comité sur la santé. Les disciplines cliniques et la sociologie pure ou l'économie ont une manière très différente d'envisager les situations. Chose certaine, ce fut également amusant et OK; lorsqu'il y a un échange ouvert, on s'amuse énormément. Cependant, la situation peut devenir désagréable dans un mauvais groupe de personnes. Quelques membres du Groupe ont connu cette expérience avec les IRSC. Les deux cultures sont vraiment différentes, mais celle du CRSH devait ici l'emporter. »

Le président d'un comité ARUC n'était clairement pas à l'aise avec le nombre croissant de « demandes en santé ». Il estimait que cette situation « découlait de problèmes aux IRSC » et il s'est plaint du fait que « n'importe quoi peut être défini ou redéfini en tant qu'enjeu social ».

« Un gestionnaire nous a dit que, lorsqu'une personne passe d'un conseil à un autre, elle est souvent mal traitée, même s'il s'agit d'un éminent chercheur. Ce problème sévit des deux côtés. Le personnel doit déployer énormément de travail pour accomplir cette tâche et comprendre pourquoi les comités ont de la difficulté à évaluer ces propositions. C'est l'une de mes *bêtes noires*. »

Une partie des difficultés découle d'un manque d'expérience de travail dans ce type de contextes multipartites. Cependant, dans l'ensemble, il peut s'agir davantage d'une question d'objectifs de programme et de procédures encore trop mal définis et/ou de zones grises persistantes entre les organismes.

Un membre du conseil d'administration du CRSH a déclaré en entrevue : « En ce qui a trait aux projets entre conseils, des progrès ont été accomplis l'an dernier. Une structure appropriée est nécessaire entre le CRSNG et le CRSH. La gestion doit être très explicite sur les procédures en place. Nous devons régler la question de savoir si les demandes en santé devraient relever du CRSH ou des IRSC. »

Le Groupe partage cet avis. Dans ce cas-ci, les problèmes semblent découler moins des aspects philosophiques ou techniques de l'évaluation par les pairs, que de la nécessité de mieux définir la politique nécessaire pour gérer les interfaces des organismes subventionnaires et en arriver à une entente à cet égard.

4.5.1 Recommandations liées à l'évaluation des questions interdisciplinaires et multipartites

RECOMMANDATION 26. Abolir le comité 15 sur les subventions ordinaires de recherche (SOR), et habiliter tous les comités, y compris tous les comités SOR, à évaluer les propositions sortant des frontières de leur discipline.

RECOMMANDATION 27. En collaboration avec d'autres organismes subventionnaires canadiens, explorer des politiques favorisant la recherche et facilitant l'évaluation par les pairs des propositions aux interfaces des responsabilités respectives de ces organismes. Procéder à la mise en œuvre en ayant d'abord recours à un programme pilote.

4.6 Rétroaction fournie aux candidats

La rétroaction fournie aux candidats est, en général, perçue comme un élément important de transparence⁵³.

Tous les candidats à une subvention de recherche du CRSH reçoivent une copie anonyme de toutes les évaluations externes utilisées par les comités de sélection. Ils reçoivent aussi un rapport sur les conclusions du comité de sélection et sur la décision relative à leur proposition.

Les chercheurs qui échouent présentent très souvent une nouvelle demande, et certains d'entre eux sont retenus et font même partie des chercheurs qui reçoivent régulièrement une subvention. C'est ce que montrent les deux tableaux suivants⁵⁴.

⁵³ British Academy (2007), p. 22.

⁵⁴ La légère différence entre le total des demandes de 2002 et de 2003 est liée au traitement des dossiers inadmissibles.

Tableau 8 : Résultats de la tranche inférieure de 35 % ayant refait une demande l'année suivante, subventions ordinaires de recherche, cohortes : 2002-2007

Cohorte	Nombre de candidats de la tranche inférieure de 35 % (A)	Nombre de candidats de la tranche inférieure de 35 % (A) ayant refait une demande l'année suivante (B)	Nombre de candidats ayant refait une demande (B) se trouvant dans la tranche supérieure de 40 % l'année suivante	
			n	%
2002	639	294	72	24 %
2003	671	352	86	24 %
2004	780	407	84	21 %
2005	866	430	110	26 %
2006	891	444	81	18 %
2007	896	386	81	21 %

Remarque : Aucun commentaire des comités en 2006 relativement à la tranche inférieure de 35 p. 100.

Ce tableau montre effectivement, pour chaque cohorte annuelle de chercheurs qui se sont classés dans la tranche inférieure de 35 p. 100 de 2002 à 2007, le pourcentage de ceux qui ont refait une demande l'année suivante et se sont alors classés dans la tranche supérieure de 40 p. 100.

Lorsque l'on examine les candidats aux subventions ordinaires de recherche, dont les propositions se sont classées dans la tranche inférieure de 35 p. 100 et n'ont pas été financées en 2002 (631 propositions refusées) et en 2003 (659 propositions refusées), on constate que 29,7 p. 100 d'entre eux ont depuis reçu une subvention ordinaire de recherche, et que 3,3 p. 100 ont été financés deux fois (voir le Tableau 9).

Tableau 9 : Nombre de subventions ordinaires de recherche reçues au cours des cinq années suivantes dans le cas des chercheurs principaux classés dans la tranche inférieure de 35 p. 100 en 2002 et en 2003

Cohorte	Tranche inférieure de 35 %	0 SOR	1 SOR	2 SOR
2002	631	438	179	14
	100 %	69 %	28 %	2 %
2003	659	441	196	22
	100 %	67 %	30 %	3 %

Ces deux tableaux montrent que le fait qu'une proposition ne soit pas retenue dans le cadre d'un concours n'implique aucunement que le candidat est exclu de manière définitive du groupe des chercheurs « réguliers ». Bon nombre refont une demande, et une proportion importante d'entre eux réussissent et deviennent des chercheurs subventionnés.

Certains interlocuteurs de nos entrevues, surtout des responsables universitaires, ont souligné que, dans ces cas, la rétroaction du comité du CRSH (en fournissant des commentaires utiles) a souvent grandement aidé les candidats.

Comme ce processus est actuellement mené par le CRSH, la fourniture d'une rétroaction aux candidats est devenue très exigeante et représente une part importante de la charge de travail

des comités. Les membres des comités peuvent devoir commenter, de façon détaillée, plus de 100 propositions pendant leurs réunions. C'est l'une des responsabilités du président de s'assurer que l'agent de programme a toute l'information dont il a besoin pour faire rapport clairement et fidèlement des délibérations du comité relativement à chaque dossier. Par la suite, l'agent de programme consacre de nombreuses semaines à la rédaction de ces rapports.

En bout de ligne, on devrait en arriver à un meilleur équilibre entre la transparence et l'utilité par la rétroaction fournie aux candidats, et le caractère raisonnable de la charge de travail liée à l'évaluation par les pairs.

Les responsables et le corps professoral des universités doivent aussi garder à l'esprit que la formation des candidats à ce chapitre n'est pas une responsabilité des organismes subventionnaires. Cette responsabilité doit demeurer institutionnelle. Le CRSH devrait encourager les universités à tenir, à l'intention de leurs jeunes chercheurs, des sessions d'information et de formation sur la rédaction de solides propositions.

4.6.1 Recommandation liée à la rétroaction fournie aux candidats

RECOMMANDATION 28. Afin de réduire la charge de travail des comités de sélection et des agents de programme, maintenir et simplifier les rapports destinés à tous les candidats.

- Transmettre aux candidats les formulaires normalisés remplis par les apprécieurs externes, ainsi que ceux remplis par les lecteurs des comités de sélection (voir la recommandation 21 ci-dessus).
- Communiquer aux candidats, sur un formulaire normalisé, le sommaire de la position du comité de sélection, lorsqu'elle diffère de celle des lecteurs et que la décision est défavorable.
- Dans tous les cas, transmettre ces formulaires en les accompagnant d'une lettre normalisée : a) expliquant le processus général d'évaluation par les pairs; b) mettant l'accent sur le fait que le comité de sélection est entièrement responsable de la décision finale, et non les apprécieurs externes ou les lecteurs du comité à eux seuls; et c) rappelant au candidat que la décision du comité à l'égard de sa proposition est le résultat d'un concours.

4.7 Programmes de bourses

Le processus d'évaluation des demandes de bourses présentées par les étudiants diffère considérablement du processus lié aux propositions visant à obtenir une subvention (voir les annexes 2, 5 et 6).

Dans le cadre de son analyse des documents, de la conduite des entrevues et de l'examen des résultats du sondage, le groupe n'a pas perçu, relativement à ces programmes, des problèmes liés au processus d'évaluation par les pairs relevant directement du CRSH. Le traitement de ces milliers de demandes semble s'effectuer de manière équitable et efficace. Toutefois, cela ne signifie pas qu'il faille relâcher la surveillance de ces processus.

Il est manifeste que les taux de réussite des candidats sont très faibles dans le cas des bourses postdoctorales, mais il s'agit d'un enjeu de politique du CRSH (et, bien sûr, d'une question de financement gouvernemental), et non d'une question liée à l'évaluation et au processus d'évaluation par les pairs.

Dans le cas des bourses doctorales, où des étudiants non inscrits dans une université canadienne présentent directement leur demande au CRSH, ceux qui étudient au Canada voient d'abord leur demande évaluée par leur propre université. Il incombe à chaque université d'effectuer une première évaluation et un premier classement afin de ne faire parvenir au CRSH que les demandes ayant survécu à ce premier triage, d'après un quota prédéterminé par chaque université.

Le Groupe estime que cette situation semble préoccupante. L'existence de deux voies parallèles pour assurer une présélection des demandes implique que le processus n'est pas le même pour tous. De plus, dans le cas des candidats qui doivent d'abord passer par l'évaluation universitaire, les différences entre les cultures organisationnelles et opérationnelles des universités impliquent nécessairement un minimum d'hétérogénéité dans le traitement, et parfois, ajoute une couche d'opacité. Enfin, comme nous l'ont souligné des responsables universitaires interrogés, il n'est pas toujours facile, au niveau local, de préserver le processus contre « les préjugés au sein des facultés et les politiques institutionnelles ». En effet, dans certaines universités, on nous a affirmé qu'on conseille aux étudiants de prendre une année sabbatique avant de déposer une demande afin de contourner le système interne de sélection.

Le fait de rapatrier tout le processus d'évaluation des demandes de bourses doctorales pourrait tripler le nombre de dossiers que recevrait le CRSH aux fins d'évaluation (voir le tableau ci-après).

Tableau 10 : Demandes de bourses doctorales présentées aux institutions et évaluées par un comité de sélection du CRSH, 2005-2008

Année	Total des demandes reçues par les universités	Demandes examinées par les comités de sélection du CRSH	
		#	%
2008	4 248	1 553	37 %
2007	3 943	1 494	38 %
2006	4 028	1 537	38 %
2005	3 872	1 549	40 %

Bien entendu, le groupe, qui a souligné à plusieurs reprises dans le présent rapport la nécessité de réduire la charge de travail des évaluateurs pairs et des agents de programme participant aux programmes subventionnaires de recherche, ne peut ignorer ici que, pour la division responsable de gérer le programme des bourses au CRSH, cette nouvelle approche entraînerait une importante charge de travail supplémentaire.

Si de nouveaux comités de sélection applicables aux bourses étaient établis, ce rapatriement n'entraînerait pas de fardeau accru pour chaque évaluateur. Cela pourrait nécessiter l'embauche d'autres coordonnateurs du programme des bourses.

Enfin, il importe aussi de ne pas oublier que les comités de sélection des bourses doctorales utilisent la téléconférence dans le cadre de leurs réunions, de sorte que la logistique supplémentaire demeurerait plus simple que dans le cas des comités se réunissant pendant des jours à Ottawa.

4.7.1 Recommandation liée au programme des bourses doctorales

RECOMMANDATION 29. Éliminer le stade de sélection universitaire dans le cas du programme des bourses de doctorat.

PARTIE 5. QUESTIONS DE POLITIQUE

Dans cette partie du rapport, nous examinons trois questions nécessitant une clarification des responsabilités et la prise de mesures.

Les deux premières sections portent respectivement sur les taux de réussite des jeunes chercheurs et des candidats provenant des petites universités. Les entrevues que nous avons menées font clairement ressortir qu'il s'agit de questions délicates dans certains segments de la communauté des chercheurs.

Il semble en général compris que les comités de sélection tiendront compte, dans leurs délibérations et leurs décisions, dans chaque cas, de la situation de ces chercheurs. Les entrevues ont montré que c'est loin d'être uniformément le cas.

De plus, comme nous l'avons déjà souligné à plusieurs reprises, l'évaluation par les pairs vise à prendre des décisions en évaluant d'abord la qualité d'une proposition de recherche et l'importance potentielle de ses résultats et, en second lieu, si la proposition est estimée avoir du mérite et pouvoir être financée, sa faisabilité sous la direction d'un candidat donné.

Les enjeux, tels que les taux de réussite des jeunes chercheurs et des candidats provenant des petites universités, doivent faire l'objet d'une prise de décision cohérente, et il est préférable de les aborder et de les traiter en tant que questions de politique.

Il en va de même de l'objet de la troisième section ci-après, c'est-à-dire s'assurer que les propositions de recherche à risque élevé obtiennent le soutien dont elles ont besoin.

5.1 Propositions provenant de nouveaux chercheurs

D'après les règles du CRSH, les candidats présentant une proposition en tant que nouveaux chercheurs doivent démontrer qu'ils n'ont jamais déposé une demande ayant été retenue, en tant que chercheur principal ou directeur de projet, dans le cadre des subventions ordinaires de recherche (SOR), des Grands travaux de recherche concertée (GTRC) ou des subventions stratégiques du CRSH.

De plus, ils doivent satisfaire à au moins un des critères suivants :

1. avoir acquis leur grade le plus élevé pas plus de cinq ans avant la date limite du concours (le CRSH ne tient compte que de la date d'achèvement du premier doctorat);
2. avoir occupé un poste universitaire permanent ou menant à la permanence pendant moins de cinq ans;
3. avoir occupé un poste universitaire, mais jamais un poste menant à la permanence (dans le cas des institutions qui offrent des postes menant à la permanence);
4. avoir vu leur carrière interrompue ou retardée de manière importante pour des raisons familiales.

Au cours de notre travail sur le terrain dans le cadre du présent rapport, nous avons été exposés à des points de vue très différents sur la situation des nouveaux chercheurs.

D'une part, on nous a dit, par exemple :

« La réponse aux propositions de recherche des jeunes chercheurs est un problème très grave, l'un des plus graves que nous avons, d'après ce que j'entends ici [à mon université] et à [notre association de recherche]. [...] Un nombre énorme de jeunes chercheurs sont découragés, démoralisés. Nous devrions sonner l'alarme. Le système n'est pas conçu pour les desservir. Les taux de réussite sont assez faibles dans le cas des SOR, et c'est démoralisant pour les jeunes chercheurs. Il est difficile d'inciter nos chercheurs à présenter une proposition. On nous répond qu'il s'agit d'une tâche futile. C'est un problème très grave. Une solution, et je ne suis pas certain que ce soit la meilleure, serait de consacrer aux jeunes chercheurs un montant ou de créer des comités spéciaux. [...] Nous avons besoin de créer des règles du jeu plus équitables. Si leurs propositions sont mélangées à celles des chercheurs chevronnés, la tendance qui consiste à récompenser les chercheurs d'après leur curriculum vitae se poursuivra. La communauté serait peut-être mieux desservie par un programme distinct. Cette situation est urgente. »

D'autre part, d'autres interlocuteurs ont catégoriquement maintenu que cette situation n'était pas problématique, du moins dans leur domaine d'activité à titre d'évaluateurs pairs :

« L'évaluation des jeunes chercheurs n'est pas problématique. Le CRSH assure une évaluation souple. [...] Les résultats montrent qu'ils sont bien traités » (membre d'un comité SOR).

« Le sort fait aux jeunes chercheurs au CRSH n'a rien de problématique. Les taux sont corrects, équivalents à ce qu'ils sont pour les autres chercheurs. Quand on examine en comité un projet de jeune chercheur, on tient compte de sa situation. On n'est pas super exigeants pour les CV. Par ailleurs, j'aurais tendance à leur donner moins, pas plus de 100 000 \$ pour trois ans et plutôt subventionner un plus grand nombre » (membre d'un comité SOR et d'un comité stratégique).

« Les jeunes chercheurs? Il ne fait aucun doute qu'il y a une bonne place pour les jeunes chercheurs. Le comité tient compte de leur situation, et nous obtenons de très bonnes propositions de leur part. Nous en finançons un grand nombre, nous procurons un très bon soutien. Au contraire, certains chercheurs chevronnés voient leur proposition rejetée parce qu'elle n'inclut aucune véritable recherche participative » (président, comité thématique).

« Les nouveaux chercheurs sont équitablement traités. Nos discussions en comité garantissent ça : les taux de succès sont 50-50 entre nouveaux chercheurs et chercheurs établis; le critère 60-40 fonctionne très bien » (membre d'un comité SOR).

Les données justifient-elles cette sérénité? Le tableau suivant fait état d'une situation diversifiée. Les comités ne se comportent pas tous de la même manière. L'an dernier, dans le cas de trois comités, les taux de réussite étaient légèrement plus élevés dans le cas des nouveaux venus que dans celui des chercheurs réguliers (comités 12, 17 et 27). Dans dix autres comités, les taux de réussite étaient plus de 20 p. 100 moins élevés dans le cas des jeunes chercheurs.

Tableau 11 : Taux de réussite SOR par comité, nouveaux chercheurs et chercheurs réguliers, 2008-2009

Comité	Nouveaux chercheurs	Chercheurs réguliers
1	21 %	37 %
2	36 %	40 %
3	22 %	41 %
5	11 %	47 %
7	15 %	47 %
8	31 %	39 %
9	25 %	39 %
10	16 %	39 %
12	32 %	31 %
15	30 %	42 %
16	28 %	37 %
17	30 %	29 %
18	20 %	38 %
19	20 %	42 %
20	26 %	37 %
21	20 %	40 %
22	16 %	48 %
23	19 %	45 %
24	23 %	47 %
25	18 %	37 %
26	21 %	44 %
27	29 %	27 %
28	20 %	28 %
29	28 %	52 %
TOTAL	23 %	40 %

D'un point de vue purement d'évaluation, il se peut qu'il ne soit pas anormal que les jeunes chercheurs affichent des taux de réussite plus faibles. Pour reprendre les termes d'un gestionnaire et chercheur chevronné, « ce que nous observons, c'est que les chercheurs réguliers représentent une petite minorité de la cohorte des professeurs en sciences humaines des universités canadiennes. Un tri s'est effectué au fil des ans. Si vous obtenez toujours une subvention, vous êtes très bon, vous êtes une vedette. Dans les nouvelles cohortes, chacun est très bien formé, en général beaucoup mieux que les plus anciens, mais vous êtes alors en concurrence avec les chercheurs étoiles réguliers dont j'ai fait mention, et contre vos jeunes collègues si bien formés; il semble donc vraiment normal que le taux de réussite soit plus faible parmi les jeunes chercheurs que parmi les chercheurs réguliers. » En effet, si l'on tient exclusivement compte du point de vue d'un système fonctionnel d'évaluation par les pairs, c'est le cas. Pour augmenter le nombre de jeunes chercheurs subventionnés, et il s'agit ici d'une décision de politique, il serait sûrement nécessaire d'établir des règles ou des mesures particulières.

De nouveau, le président d'un comité SOR, qui affirme que son comité « a toujours pris très soin d'être juste envers les jeunes chercheurs », admet que « il est plus difficile pour un nouveau chercheur d'obtenir une subvention » et ajoute « que cela reflète simplement le fait

que les nouveaux chercheurs sont encore en apprentissage; leur réussite dépend aussi de l'institution d'où ils proviennent et de la qualité du soutien qu'ils reçoivent; je pense que, dans notre comité, nous avons géré adéquatement cette situation. »

Toutefois, ce type de considérations soulève une question cruciale, une question de politique fondamentale : ce processus normal est-il sein pour l'avenir de la recherche en sciences humaines au Canada?

Il ne s'agit pas d'une question liée à l'évaluation par les pairs. Il incombe au CRSH de prendre position sur cet enjeu et de décider s'il établira de nouvelles règles. Celles-ci pourraient, par exemple, une fois le travail des comités de sélection terminé, accorder un avantage aux propositions provenant de jeunes chercheurs, de sorte qu'ils recevraient des subventions et ne figureraient pas parmi les propositions qui, actuellement, sont considérées « 4-A » (pouvant faire l'objet d'une subvention, mais non subventionnées).

Ceci dit, il reste que, comme un observateur l'a souligné au cours d'une entrevue, « certaines universités ont manifestement leur part de responsabilité relativement à ces échecs : elles incitent de jeunes chercheurs à envoyer prématurément des propositions au CRSH, ne leur procurent aucun soutien au cours de la phase préparatoire, ne se soucient pas de déterminer s'ils sont trop ambitieux et blâment alors tous et chacun de leurs propres attitudes irresponsables. » Il faudrait peut-être rappeler à certaines universités leurs responsabilités.

5.1.2 Recommandation liée aux jeunes chercheurs

RECOMMANDATION 30. Énoncer des objectifs de politique clairs en ce qui a trait aux jeunes chercheurs et, en bout de ligne, établir des taux de réussite cibles et définir des mécanismes pour financer les demandes des nouveaux chercheurs que le comité de sélection a évaluées favorablement.

5.2 Propositions provenant des candidats des petites universités

Selon certains agents de programme et présidents interrogés, leur comité a pour pratique de « signaler » les dossiers provenant des chercheurs des petites universités, de sorte que les membres du comité puissent tenir compte de certaines spécificités de l'environnement du candidat.

Nous avons remarqué lors de nos entrevues que les présidents et les membres des comités sur les programmes thématiques ou stratégiques sont généralement convaincus que les chercheurs des petites universités sont traités de façon très équitable.

« Les petites universités et les universités en périphérie sont aussi bien subventionnées que les grandes. Nous ne faisons aucune distinction quant à savoir si la capacité de recherche est présente et si les propositions sont bonnes. En fait, certains collèges et certaines petites universités l'emportent dans le cas des initiatives de base si, par exemple, ils enseignent des langues autochtones » (président, comité thématique).

« Parfois, les petites universités ont plus que leur chance au CRSH; les comités sont plus généreux envers les petites universités (et on leur a demandé de l'être). De plus, au fil des ans, j'ai constaté que certains collèges communautaires reçoivent des subventions; un grand nombre sont plutôt dynamiques, faisant bonne figure et étant bien organisés. Ils ont parfois plusieurs propositions. [...] N'oubliez pas que certaines personnes sont bien connues et présentent des propositions très médiocres. Nous ne les

finançons pas uniquement parce qu'elles sont célèbres » (président d'un comité ARUC).

« J'ai presque l'impression d'un préjugé favorable, c'est-à-dire que de nombreuses personnes prennent la défense des petites institutions contre les plus grandes, où l'on estime, bien que ce soit injuste, que celles-ci pourraient toujours trouver de l'argent ailleurs. [...] Des projets très imaginatifs et faisables découlent de cette situation » (président, comité thématique).

« Souvent, presque dans tous les cas, on a dans notre programme des demandes de groupes d'universités. Donc souvent on trouve des gens de plus petites universités. On ne se pose donc pas le même genre de question que pour les SRO. Il n'est évidemment pas nécessaire pour avoir une décision favorable d'avoir une petite université dans la demande. On se demande est-ce la bonne équipe, est-ce qu'elle est assez complète, avec l'expertise nécessaire pour le genre de question que l'on se propose d'examiner? La taille de l'université comme telle n'a pas d'importance, mais on en trouve dans plusieurs projets » (président d'un comité GTRC).

Toutefois, le portrait semble différent dans le cas des comités SOR. Bon nombre des personnes que nous avons rencontrées en entrevue pensaient qu'il fallait reconnaître que l'évaluation des propositions provenant des petites institutions étaient bel et bien problématique, et certaines ont indiqué que les principes n'étaient peut-être pas si clairs ou qu'ils n'étaient pas appliqués uniformément. Cependant, elles ne partageaient pas le même point de vue en ce qui a trait à l'attitude ou à la politique à adopter.

« Les universités en périphérie, oui, ça pose problème. Souvent les membres de comité viennent de grands centres et ne comprennent pas la situation des chercheurs dans les petites universités. Je suis dans une grande université, mais je connais des personnes dans de petites universités. Il devrait y avoir des critères différents ou une application différente des critères pour les chercheurs des petites universités. Même si le CRSH le dit, il y a chaque année, il y a toujours des membres qui ne le font pas. Il n'y a pas de critère spécifique qui attire l'attention là-dessus. On devrait toujours s'assurer que quelqu'un vient d'une petite université. Dans mon comité, ce n'est pas toujours le cas » (président d'un comité SOR)⁵⁵.

« Les petites universités et les universités en périphérie constituent une véritable difficulté. Le comité fait de son mieux, mais nous évaluons des projets. Nous avons eu l'impression que nous pourrions accorder des points supplémentaires aux candidats provenant des petites universités » (président d'un comité SOR).

« Pour les petites universités comme la mienne il n'existe pas au comité de souci particulier. Un bon chercheur dans une petite université va réussir, sûr, mais il n'a pas le même soutien. Il devrait y avoir un bonus, des points acquis au départ. [...] Que quelqu'un vienne d'une petite université, ce n'est pas signalé à l'attention du comité; il faut compter sur la vigilance des lecteurs. Le président et l'agent de programme ne se préoccupent pas de cela » (président d'un comité SOR).

« Je présume que les chercheurs provenant des petites universités devraient obtenir quelques points d'avance afin de tenir compte de cette situation. [...] Nous n'avons

⁵⁵ Toutefois, une personne ayant occupé une fonction à un haut niveau administratif au CRSH a déclaré que, au sein des comités de sélection, « les petites universités et les universités régionales ont une écoute équitable, sauf lorsqu'un membre d'une petite université, qui siège à un comité, manque de confiance et en fait trop. Il en va parfois de même de certains jeunes chercheurs siégeant à un comité. »

pas résolu le problème du traitement des propositions provenant des petites universités » (membre d'un comité SOR).

« Les petites universités sont problématiques, mais ce problème ne sera pas résolu. La difficulté réside dans le fait que, dans une petite université, vous devez travailler deux fois plus, et c'est difficile pour la recherche. Il y a moins de mobilité au Canada qu'aux États-Unis : là où vous commencez, c'est là où vous finissez. Ce n'est pas le travail du CRSH de résoudre cette question. Le seul moyen de solutionner cette situation est de prévoir un plus grand nombre de subventions. Ou de plus petites subventions. Les petites universités obtiendraient alors un plus grand nombre de subventions » (membre d'un comité SOR).

De l'avis d'une personne rencontrée en entrevue, qui a siégé à différents comités et au conseil d'administration du CRSH, et qui a également œuvré à titre de président d'un comité SOR et d'administrateur d'une université, « la problématique des petites universités est beaucoup liée aux efforts déployés par un vice-recteur donné afin que ses gens demandent des subventions du CRSH. La situation peut alors être difficile, parce que le taux de réussite est faible, que les demandes ne sont pas de haute qualité et que les candidats n'ont pas reçu une formation suffisante sur la manière d'obtenir des subventions. [...] Il ne fait aucun doute que les jeunes chercheurs de certaines universités ont beaucoup plus de soutien que dans d'autres universités. Cependant, je détesterais que nous nous attardions longuement sur la taille des universités. »

Un haut dirigeant du CRSH nous a souligné : « Si vous êtes professeur dans une petite université, de nombreux éléments jouent contre vous lorsque vous désirez faire subventionner votre recherche : la pression exercée afin que vous consacriez beaucoup de temps à votre tâche d'enseignant, charge de travail administrative et liée aux comités, peu ou pas d'étudiants de niveau doctoral et postdoctoral, etc. Nous avons eu de nombreuses discussions avec ces universités. Les provinces peuvent aider en participant au soutien financier de la recherche universitaire. Au Québec, en Colombie-Britannique et en Alberta, cela fait vraiment une différence. Cela va bien au-delà du CRSH. »

Le Groupe est d'avis que la même philosophie s'applique dans le cas des candidats provenant des petites institutions, que dans celui des jeunes chercheurs. Le taux de réussite des petites universités et des universités régionales est d'abord et avant tout une question de politique, s'il en est, et il n'appartient pas au Groupe d'en décider.

La création d'un système de quotas ou d'une compensation quelconque relativement à un désavantage institutionnel perçu doit demeurer une décision de politique. Il n'appartient pas aux évaluateurs pairs de se prononcer sur cette question ou de prendre des décisions ponctuelles.

De nouveau, la position adéquate est de s'attendre, de la part des évaluateurs pairs, à une solide évaluation de la qualité de la proposition et de sa faisabilité.

5.2.1 Recommandation liée aux propositions provenant des petites universités

RECOMMANDATION 31. Traiter les enjeux liés aux propositions des chercheurs provenant des petites universités, en tant que domaine de responsabilité politique, partagé avec les institutions, et en bout de ligne, adopter et mettre en œuvre des règles et des mécanismes complémentaires en matière de prise de décision.

5.3 Financement de la recherche inédite, à risque élevé

Les chercheurs canadiens produisent déjà une part importante de la documentation mondiale en sciences humaines.

Les outils bibliométriques, reposant essentiellement sur des articles publiés dans des revues savantes, sont beaucoup moins fiables dans le cas des domaines couverts par le CRSH que dans celui des sciences de la santé, des sciences naturelles ou du génie. De nombreux facteurs expliquent cette insuffisance, tels que le rôle central des livres en sciences humaines, la forte orientation nationale et la forte pertinence de la recherche dans ces domaines ainsi que la production d'une documentation plus polyglotte⁵⁶.

En gardant ceci à l'esprit, surtout l'élément linguistique, il demeure toutefois significatif que le Canada se classe troisième au monde dans l'échange d'articles publiés dans des revues de prestige, produisant environ 6 p. 100 de la documentation (comparativement à un peu plus de 4 p. 100 dans toutes les autres disciplines scientifiques, en santé, en sciences naturelles et en génie), immédiatement après les États-Unis et le Royaume-Uni⁵⁷. Les chercheurs canadiens sont également bien intégrés et appréciés dans les réseaux internationaux, et quelque 25 p. 100 de leurs articles sont rédigés de concert avec des chercheurs d'autres pays.

Depuis de nombreuses années, les taux de réussite des propositions présentées au CRSH sont assez faibles, ce qui montre que le processus est devenu extrêmement concurrentiel. Résultat : le CRSH ne peut soutenir qu'environ que 20 p. 100 des chercheurs canadiens à un moment donné. La qualité du processus d'évaluation par les pairs au CRSH, alliée à ce degré de concurrence, devrait permettre à tous de croire qu'aucune proposition médiocre n'est subventionnée. Bien au contraire, la solide présence d'auteurs canadiens dans les revues internationales de prestige ajoute de la crédibilité à ce point de vue.

Cependant, cela ne signifie pas nécessairement que le soutien subventionnaire à la recherche novatrice, inédite à risque élevé est déjà optimal. En effet, la vive concurrence et les faibles taux de réussite ne favorisent pas particulièrement la prise de risques. Cette situation a été observée ailleurs. Aux États-Unis, par exemple, on estime que « les pressions concurrentielles ont incité les chercheurs à présenter des demandes plus conservatrices, et nous devons trouver des moyens d'encourager la prise de risques et l'innovation, et de s'assurer que nos sections d'étude sont réceptives aux demandes novatrices »⁵⁸.

On observe une situation similaire au Canada. Il ne fait aucun doute que l'originalité figure parmi les critères d'évaluation des programmes de recherche, mais les directives fournies aux membres des comités de sélection ne lui accordent pas une place très importante⁵⁹. De plus, les opinions divergent quant au succès qu'obtient le CRSH en matière de promotion et de soutien de la recherche potentiellement transformatrice et plus risquée. En fait, certains se

⁵⁶ Hicks (1999). Voir aussi Archambault *et al.* (2005), p. 149-158; Lamont et Mallard (2003), p. 15; Fondation européenne de la science (2006), p. 23.

⁵⁷ Le penchant en faveur de l'anglais est évident ici. Il ne fait aucun doute que les populations de chercheurs beaucoup vastes de l'Allemagne ou de la France, par exemple, génèrent beaucoup plus de documents de recherche en sciences humaines que le Canada. Néanmoins, tout indique que le Canada produit des travaux d'érudition de haute qualité, étant donné la sélection de revues figurant dans les bases de données bibliométriques internationales.

⁵⁸ Scarpa (2006).

⁵⁹ Voir, par exemple, le *Guide des membres des comités de sélection, Programme de subventions ordinaires de recherche*, novembre 2006, p. 22.

demandent même s'il serait approprié que le CRSH aille dans cette direction, du moins dans le cadre du programme SOR :

« Je crois que nous ne sommes pas du tout en mesure de récompenser les propositions fortement originales à risque élevé. [...] Pour encourager ces projets de manière responsable, il faudrait le faire essentiellement au moyen de subventions spéciales, et non du programme SOR. Les comités SOR ne sont pas un endroit adéquat pour traiter ce type de propositions, et n'ont pas été établis à cette fin. Ce travail devrait plutôt relever des comités sur les subventions stratégiques ou d'un financement spécial » (président d'un comité SOR)⁶⁰.

D'après un gestionnaire chevronné, « le soutien aux propositions portant sur les sciences transformatrices se heurte à des obstacles dans certains domaines [...] où l'accent est mis fortement sur un nombre limité de revues. Cela alimente l'orthodoxie, et l'accent que nous mettons sur les antécédents peut encourager cette situation. Les comités recherchent ce type de revues dans les curriculum vitae. [...] En bout de ligne, nous revenons à la qualité des membres des comités. On ne peut s'attendre à de l'audace de la part de membres trop dociles. [...] C'est aussi une question de formation et de directives à l'intention des présidents. »

À l'heure actuelle, ces questions sont de toute première importance pour tous les principaux organismes du monde⁶¹. Il semble aussi s'agir d'un enjeu nécessitant une réflexion stratégique au CRSH.

5.3.1 Recommandation liée au soutien de la recherche transformatrice à risque élevé

RECOMMANDATION 32. Nonobstant l'investissement du CRSH dans le soutien de la recherche à risque élevé par le programme Initiatives de développement de la recherche et d'autres programmes pilotes, tels que le programme de recherches autochtones et le programme en recherche-création, explorer la possibilité de créer un programme pilote exclusivement dédié au soutien de la recherche transformatrice et inédite à risque élevé, ouvert à tous les domaines des sciences humaines. Établir à cet égard des règles d'évaluation par les pairs et des mécanismes de sélection spécifiques.

60 Dans la même veine, le président d'un comité SOR a fait le commentaire suivant : « Le CRSH n'est pas assez accueillant à l'innovation. Les normes d'évaluation favorisent la poursuite de la « science normale ». Elles ne récompensent pas les comportements à risque. Ça peut évidemment dépendre de la composition des comités, de leurs membres. Ça peut varier d'année en année. Mais je préférerais que le critère soit explicite. Si un projet est vraiment risqué, il devrait être évalué différemment. Il est vrai que nous dépensons de l'argent public, ça explique les prudences. [...] Il n'y a pas d'instructions claires du CRSH là-dessus. Il devrait y en avoir ».

⁶¹ Voir, par exemple, aux États-Unis le programme « R21 » au National Institute of Health, ou les réunions « Town Hall » lancées par la National Science Foundation pour explorer les avenues de la recherche transformatrice et, au Royaume-Uni, l'appel visant à mettre des fonds de côté pour mieux soutenir les propositions « spéculatives » (British Academy (2007), p. xiii). De plus, la Germano Research Foundation a créé un instrument de financement spécial, les subventions Reinhardt Kinck Grants, afin de permettre à d'éminents chercheurs possédant des antécédents scientifiques éprouvés de mener à bien des projets à risque élevé exceptionnellement novateurs (http://www.dfg.de/en/researchfunding/individualgrantsprogramme/reinhart_kolleseck_projects/index.html).

PARTIE 6. SURVEILLANCE ET CONTRÔLE DE LA QUALITÉ

Le CRSH maintient une tradition de haute qualité accordant une attention soutenue et réfléchie à la surveillance de ses programmes et activités. De nombreux rapports et une profusion de documents statistiques le démontrent.

Notre Groupe veut ici féliciter de nouveau le CRSH de l'attention qu'il porte à la surveillance étroite de son processus d'évaluation par les pairs et de sa mise en place novatrice de rapports annuels critiques provenant des comités de sélection, ainsi que de son recours à des observateurs du travail et du comportement des comités d'évaluation par les pairs.

En effet, les processus de surveillance régulière mis en place par le CRSH figurent parmi les plus complets et les plus novateurs que nous connaissons.

6.1 Discussions de « politique » au sein des comités de sélection

Chaque année, la direction du CRSH fournit une série de questions dont les membres des comités de sélection sont invités à discuter aux fins d'établissement d'un rapport. Il est fréquent que les comités choisissent d'aborder d'autres questions.

D'après les entrevues que nous avons menées, il est manifeste que les membres et les présidents des comités considèrent qu'une partie importante de leur responsabilité consiste, non seulement à procéder à l'évaluation par les pairs et à la sélection des propositions, mais aussi à prendre le temps d'examiner formellement des questions soulevées dans le cadre de leur pratique et de recommander des moyens d'améliorer le processus et ses résultats. Chaque comité de sélection procède à cet exercice le dernier jour de sa réunion⁶².

Cette activité de surveillance, exercée par les évaluateurs pairs à l'égard du processus, dans lequel ils sont des acteurs clés, revêt beaucoup d'intérêt pour assurer le contrôle de la qualité et améliorer le rendement et l'efficacité.

Afin de soutenir la vitalité d'une telle activité et d'en récolter les avantages, une rétroaction importante et en temps opportun à l'intention des membres des comités s'impose. Toutefois, ils ne semblent recevoir que très peu de rétroaction directe ou ne la recevoir qu'assez tardivement. Il s'agit d'une initiative formidable qui ne fonctionne peut-être pas de la manière la plus optimale.

⁶² Par exemple : « Nous avons eu une très bonne discussion de politique cette année. Nous y avons consacré deux heures et demie le dernier matin. Tous y ont contribué » (président d'un comité SOR). « La discussion de politique est très importante. Lors de la dernière réunion du comité de sélection, nous avons terminé plus tôt le matin du dernier jour; nous voulions avoir une discussion de politique sérieuse. Je voulais que chaque membre présente des observations et commente le point de vue des autres. Il s'agit d'une très bonne démarche. Ces discussions constituent une part très importante du processus. Chaque année, des changements en découlent. C'est également utile dans le cadre des instructions d'introduction du comité l'année suivante. Cela permet une meilleure compréhension, plus de sensibilisation » (président, comité thématique). « Les rapports en matière de politique ne sont mis en œuvre qu'en partie. C'est correct ainsi; il y a peut-être de nombreuses considérations que nous ne connaissons pas. L'an dernier, par exemple, nous avons déclaré que nous ne comprenions pas pourquoi la composition des comités est secrète. Cette année, nous constatons que le CRSH affiche la liste des membres dans le Web. C'est une bonne chose » (membre d'un comité SOR).

6.1.1 Recommandation liée aux discussions de « politique » des comités

RECOMMANDATION 33. Améliorer la rétroaction et la réaction en temps opportun aux rapports sur les discussions de « politique » des comités de sélection.

6.2 Les observateurs

Au CRSH, la présence d'observateurs au sein des comités de sélection SOR est une autre initiative vraiment originale et fort intéressante. Il s'agit effectivement d'un instrument novateur pour surveiller l'évaluation par les pairs, comme elle est vraiment pratiquée au cours des réunions des comités de sélection, ainsi que pour garantir et améliorer la qualité de ce processus.

Les observateurs sont sélectionnés parmi des chercheurs chevronnés qui ont antérieurement siégé, pendant quelques années, à un comité de sélection en tant que membres. La plupart d'entre eux ont aussi siégé à des comités d'autres organismes, tels que la Fondation nationale des sciences ou le Fonds de recherche sur la société et la culture (FRSC), par exemple.

Cette activité bénévole, non rémunérée est très exigeante, nécessitant une présence à Ottawa pendant presque une semaine entière, et une observation en silence des comités pendant de longues heures chaque jour. Les observateurs auxquels nous avons parlé sont très enthousiastes à l'égard du rôle qu'ils jouent. Ils sont effectivement convaincus que cette fonction a très souvent permis d'améliorer le fonctionnement des comités et le processus d'évaluation par les pairs.

Le travail des observateurs semble bien organisé. L'une des premières personnes à jouer ce rôle a rédigé un guide à l'intention des observateurs afin d'aider les nouveaux venus dans cette fonction. Les observateurs rencontrent des membres de la gestion du CRSH, dans le cadre d'un dîner, avant de commencer leur travail, et discutent avec eux des questions et des enjeux qui requièrent une attention. En général, les observateurs prennent le petit déjeuner et le déjeuner ensemble chaque jour pour discuter de leurs activités communes et échanger leurs observations, au fur et à mesure qu'ils passent d'un comité à l'autre. Ils se réunissent de nouveau pour formuler leur rapport conjoint final.

On demande aux observateurs d'assister aux réunions des présidents en décembre et en janvier, de sorte qu'ils puissent être présentés et que leur rôle soit expliqué aux présidents avant que les comités se réunissent. Les observateurs sont brièvement présentés par le président lorsqu'ils entrent dans la salle de réunion du comité, mais ils demeurent silencieux et ne participent pas aux discussions dont ils sont témoins lorsqu'ils visitent les différents comités. Ils peuvent discuter librement avec les membres des comités au moment des pauses-café. Tous estiment que ceci ne crée aucune perturbation ni aucun inconfort, puisque leur rôle est compris par chacun.

Pour reprendre les mots de l'un des observateurs : « Le travail consiste à surveiller et à signaler. Vous voulez que le CRSH soit juste. [...] Si quelque chose ne va pas dans un comité donné et semble nécessiter une solution urgente, je n'hésite pas à alerter la gestion, de sorte qu'elle puisse prendre des mesures afin que le comité fonctionne adéquatement. [...] C'est mieux que simplement inscrire le problème dans un rapport ».

On estime que, en raison de ces interactions intensives parmi les observateurs, même un nouveau venu ne tarde pas à travailler efficacement. L'idéal est d'assurer des mandats qui se

chevauchent. Un observateur nous a dit : « Il n'est pas nécessaire qu'il y ait un membre du conseil d'administration parmi le groupe des observateurs, mais au moins un membre du comité permanent sur l'appui à la recherche. » Cette même personne a souligné que « il serait utile d'avoir des observateurs provenant d'ailleurs, en dehors des cercles du CRSH, au moins pendant quelques années », ce qui semble effectivement être un élément à envisager.

Dans ce cas, la rétroaction est normalisée : « Il y a toujours une rétroaction de la part de la personne responsable; notre rapport en tant qu'observateurs est en général déposé devant le comité permanent sur l'appui à la recherche; très souvent, certains agents de programme s'en servent. La plupart du temps, nos constats et nos recommandations sont en accord avec d'autres personnes, surtout les agents de programme. »

À la haute direction du CRSH, le travail des observateurs est jugé, depuis de nombreuses années, vraiment pertinent et utile : « Dans l'ensemble, les observateurs ont été extraordinairement bons et diligents. Leurs recommandations, tout comme celles provenant du directeur des subventions de recherche ou des agents principaux de programme, ont produit des idées très judicieuses, tant sur papier que verbalement. »

Certains se demandent si leur rôle ne pourrait pas être élargi et, s'ils étaient nommés davantage à l'avance, s'ils ne pourraient pas agir davantage comme conseillers auprès des agents de programme.

6.2.1 Recommandations liées aux observateurs

RECOMMANDATION 34. Examiner la possibilité d'élargir la présence d'observateurs à d'autres programmes.

RECOMMANDATION 35. Inviter les observateurs diligents à devenir officiellement membres du « Collège international des évaluateurs spécialisés du CRSH » et à continuer d'agir à titre d'observateurs.

6.3 Le processus d'appel

Le mécanisme d'appel, au cas où quelque chose irait mal dans le processus d'évaluation par les pairs, sert d'ultime filet de sécurité, pour ainsi dire. À cet égard, il peut aussi être considéré comme un mécanisme de surveillance et de contrôle de la qualité.

Étant donné les 15 000 propositions visant l'obtention de subventions de recherche de tous types et de bourses que le CRSH reçoit chaque année, et compte tenu des faibles taux de réussite, de nombreux candidats seront déçus. Il est alors remarquable que ce si peu d'appels soient déposés (environ 25 par année); un seul ou deux sont accueillis après examen par le comité d'appel (voir l'annexe 12).

D'après le document intitulé *Appel de décisions découlant de l'évaluation par les pairs* qui figure sur le site Web du CRSH, on peut interjeter appel d'une décision pour deux motifs seulement :

1. lorsqu'il y a une erreur de procédure dans le processus de sélection;
2. lorsque la décision est fondée sur une erreur de fait.

Une erreur de procédure est définie comme incluant « toute dérogation aux politiques et aux procédures du CRSH concernant les conflits d'intérêts, ainsi que le fait de ne pas fournir les documents requis au comité de sélection ».

Il y a erreur de fait lorsqu'il existe « des preuves irréfutables que le comité de sélection a décidé de ne pas recommander l'attribution de fonds à un candidat en s'appuyant sur une conclusion qui va à l'encontre d'une information clairement énoncée dans la demande ».

Ces définitions et d'autres explications au sujet de leur importance indiquent clairement que le fondement sur lequel on peut en appeler d'une décision est assez restreint au CRSH. Toutefois, ce n'est pas exceptionnel. Le Groupe est d'accord avec l'un de ses interlocuteurs, qui a déclaré que « le fait d'accepter un appel pour un motif autre qu'une erreur de procédure ou de fait ne ferait que nous mener dans un profond « trou noir », et que l'on ne devrait pas contester les décisions des pairs ».

Des personnes qui ont récemment siégé au comité d'appel (présidé par un vice-président du CRSH et composé d'anciens présidents ou membres d'un comité de sélection du CRSH) estiment qu'il s'agit d'une « expérience honnête ».

Le Groupe ne voit aucune raison de recommander quelque changement fondamental que ce soit à cet élément du processus.

6.3.1 Recommandation liée au processus d'appel

RECOMMANDATION 36. Maintenir le processus d'appel aussi transparent que possible, rendre publique, chaque année à l'avance, la composition du comité d'appel et s'assurer de rendre une décision rapide dans le cas de tous les appels.

PARTIE 7. LES AGENTS DE PROGRAMME ET LEUR RÔLE ESSENTIEL

Pour reprendre les mots d'un ancien haut dirigeant du CRSH : « Les bons agents de programme valent leur pesant d'or. »

Le Groupe partage pleinement cet avis. Pour le CRSH, le respect de la communauté des chercheurs dépend largement de la qualité du travail de ses agents de programme. En effet, leur contribution devrait être reconnue publiquement.

Rôle essentiel de l'agent de programme

Dans une note qu'il nous a fait parvenir après son entrevue, un agent de programme chevronné a écrit :

« L'agent de programme est responsable de la tâche très vitale d'opérationnaliser la structure de l'évaluation par les pairs au sein des comités. [...] L'agent de programme joue un rôle extrêmement essentiel dans le processus d'évaluation par les pairs. Parmi les nombreux défis de ce poste, mentionnons le plus important, qui consiste à créer et à gérer des comités d'évaluation par les pairs, composés des chercheurs les plus en vue du Canada. Par conséquent, il va s'en dire que ce travail, en soi, est gratifiant sur le plan professionnel. [...] Il est très regrettable que – à l'exception des membres du comité – le rôle de l'agent de programme dans le processus d'évaluation par les pairs soit sous-estimé et peu compris, reconnu ou valorisé par la plupart des gens. »

Il se peut que le rôle des agents de programme ne soit pas assez reconnu, de façon générale, dans le milieu universitaire canadien. Tous les interlocuteurs rencontrés en entrevue, qui ont été évaluateurs pairs, étaient toutefois pleinement conscients du rôle essentiel de ces agents, et dans quelle mesure la qualité du processus d'évaluation par les pairs au CRSH dépend de la compétence et de la diligence de chacun d'eux.

En raison des rôles différents, mais essentiels, que jouent les agents de programme avant, pendant et après les réunions du comité de sélection, les présidents et les membres du comité deviennent très conscients de leurs contributions essentielles et de leur niveau de rendement. Lorsque l'agent de programme ne joue pas son rôle de façon adéquate, le comité s'en ressent rapidement et sa charge augmente. Heureusement, nos rencontres avec les évaluateurs pairs montrent que leurs attentes élevées envers les agents de programme sont presque toujours extrêmement bien satisfaites.

Dans les rares cas où des problèmes sont survenus, c'était essentiellement en raison d'un nouveau venu encore inexpérimenté ou de quelques personnes passagères qui ne se sont présentées qu'une seule fois à ce poste⁶³.

⁶³ « J'ai toujours été très impressionné par le niveau de service au CRSH et par le travail professionnel des agents de programme; ils sont enjoués et rapides. Un seul agent de programme était nouveau, peut-être en période d'essai à l'époque, mais il est toujours là; l'autre semblait être un employé permanent » (membre d'un comité ayant siégé au moins quatre fois, SOR). « Il y a des agents de programme réguliers et saisonniers. Certains agents saisonniers reviennent chaque année; certains sont excellents, mais en général, il est hautement problématique d'avoir recours à des personnes passagères, surtout lorsqu'elles n'ont aucune expérience dans le domaine spécifique du comité auquel elles sont affectées. La formation de ces personnes est un fardeau pour les agents permanents; il s'agit d'un type d'investissement qui ne rapporte rien si ces personnes ne reviennent pas. [...] La courbe d'apprentissage est énorme » (observateur). « L'autre année, on avait une saisonnière; sa prestation était correcte; mais c'était clair qu'elle n'avait pas connaissance de tout, ne savait pas manipuler la

Lorsque de telles difficultés émergent, elles découlent en général de problèmes créés par la non-disponibilité des ressources humaines ou par la gestion du recrutement ou du roulement du personnel, et non en raison du niveau de rendement des agents de programme réguliers.

La charge de travail de tous les agents de programme est lourde. Dans le cas des programmes thématiques et stratégiques, où les agents sont tous des professionnels permanents, certains comptant de très nombreuses années d'expérience, chaque agent doit gérer différents programmes, trois ou même davantage, d'après différents échéanciers, certains se déroulant en parallèle. De nouveau, le niveau de satisfaction des évaluateurs pairs travaillant avec ces agents de programme est ici élevé⁶⁴.

Tant dans le cas des programmes SOR que des programmes de bourses doctorales et postdoctorales, la fonction des agents de programme est soutenue par un coordonnateur de programme. Ses responsabilités sont plus exclusivement de nature procédurale que celles des agents de programme⁶⁵. Par conséquent, le coordonnateur a un profil de carrière, un niveau de scolarité et une expérience de travail qui diffèrent de ceux de l'agent de programme.

Les agents de programme doivent non seulement être excellents dans l'exercice de leurs responsabilités administratives et procédurales, mais aussi acquérir et maintenir une compréhension approfondie du domaine intellectuel dans lequel ils interviennent. Voilà qui est très exigeant; c'est pourquoi la qualité de ces agents de programme devrait être et demeurer une priorité constante et absolue au CRSH.

filière Excel comme l'année précédente; elle a dû avoir de l'aide parce que ça n'allait pas, mais elle comprenait bien son rôle et était respectueuse du travail des membres; elle était bien préparée à cet égard par le CRSH » (président d'un comité SOR). « Il arrive qu'on change d'agent de programme chaque année. Ça aussi c'est un sérieux problème. La première année, l'agente était nouvelle, très sincère mais pas formée et pas de supervision. Aussi, cette même année-là, la présidente était sans aucune expérience; c'était une chercheure chevronnée, mais elle arrivait de l'extérieur du Canada et ne connaissait pas la culture du CRSH. Cette première année a été « bordélique ». La 2^e année, l'agent avait au contraire beaucoup d'expérience et la différence a été incroyable. La 3^e année, on a eu encore une nouvelle, mais elle avait vraiment été formée par l'agent de programme de l'année précédente; elle a été très efficace même si elle était nouvelle. Elle connaissait bien les ressources qu'elle pouvait utiliser » (autre président d'un comité SOR).

⁶⁴ « J'ai travaillé avec deux agents de programme. Les deux étaient très bons. L'un d'eux était plus désireux d'apprendre, posait beaucoup de questions et participait, et il était tout à fait le bienvenue. L'autre était bien préparé et était très respectueux du comité; les deux accordaient beaucoup de sérieux à leur tâche. Ils étaient très occupés, et géraient de nombreux programmes. Ils ont tous deux accompli du très bon travail » (président, comité thématique). « Le rôle de l'agent de programme est absolument crucial; il doit très bien connaître le programme, les règles et les règlements; il joue un rôle important en cernant et en gérant les conflits d'intérêts, et en assurant un suivi. [...] Les agents de programme sont en général extrêmement compétents lorsqu'ils sont actifs depuis quelques années. C'est un rôle extrêmement important que de choisir les bonnes personnes pour un comité et de leur communiquer clairement les règlements et les attentes » (président d'un comité ARUC).

⁶⁵ D'après l'entrevue menée auprès d'un coordonnateur de programme : « Les composantes de ce travail? Je m'occupe non seulement de la composition des comités, de la sélection des membres, mais j'examine aussi les demandes sur le plan de l'admissibilité et du contenu; au quotidien, je parle beaucoup avec les étudiants au sujet des demandes, de l'attribution des fonds, des paiements, des transactions courantes; j'effectue beaucoup de transactions quotidiennes avec les étudiants à tous les niveaux, de la maîtrise au postdoctorat. »

L'agent de programme : une profession en émergence

Le CRSH est à recruter des candidats pour combler de nombreux nouveaux postes d'agent de programme relativement à tous les programmes. Le niveau de scolarité demandé est un diplôme universitaire (un diplôme d'études supérieures est un atout), allié à de l'expérience en recherche, par exemple, en tant qu'assistant de recherche, ou en administration de la recherche.

Le Groupe est d'avis que les candidats devraient détenir un doctorat pour se conformer aux normes et aux pratiques internationales. Les agents de programme doivent posséder un niveau de scolarité et une formation en recherche leur donnant non seulement de la crédibilité dans le milieu des chercheurs, mais leur fournissant aussi les connaissances de base et les outils intellectuels nécessaires pour comprendre l'activité de recherche et suivre activement les transformations intellectuelles se produisant aux frontières de la recherche dans leur domaine. Cette qualification universitaire, à elle seule, ne suffit pas. Les candidats doivent aussi, pour pouvoir accomplir leur tâche complexe, posséder des compétences en gestion, à savoir faire preuve d'efficacité dans les questions procédurales et le fonctionnement multitâche, avoir la capacité d'organiser et de procéder de manière ordonnée, etc.

L'agent de programme fait partie d'une nouvelle profession en émergence qui nécessite des titres universitaires et des compétences en gestion, et qui le positionne plus près du monde des chercheurs que de celui de la bureaucratie gouvernementale.

Aujourd'hui, c'est devenu la responsabilité des organismes subventionnaires, comme le CRSH, de bâtir à l'intention de ces nouveaux professionnels une structure de carrière où ils pourront prendre de l'envergure et trouver une satisfaction et une gratification personnelles au fil des ans.

Dans sa gestion des carrières de ses agents de programme, le CRSH devrait assurer une certaine mobilité entre les divers types de programmes et de fonctions (à la division des politiques, en s'engageant et en communiquant avec les communautés de chercheurs), et garder un accès à des postes de chefs d'équipe et en gestion. Bien sûr, il faut s'attendre à certaines pertes, puisque des agents de programme hautement qualifiés et reconnus accepteront des responsabilités dans les administrations de la recherche universitaire ou dans d'autres organismes subventionnaires ou de recherche. La gestion et la qualité de vie au travail devraient permettre de maintenir le roulement et la perte d'expertise à un niveau raisonnable.

Quelques-unes des personnes que nous avons rencontrées en entrevue ont exprimé la crainte que le recrutement au niveau du doctorat puisse mettre en péril le processus même de l'évaluation par les pairs, les agents de programme aussi qualifiés étant alors naturellement tentés d'usurper les fonctions des membres du comité. Le Groupe ne partage pas cet avis. En effet, l'expérience d'autres organismes subventionnaires à l'échelle internationale, et même ce que l'on observe déjà au CRSH, montre que cette appréhension n'est pas justifiée.

Il est vrai que, pendant le processus de sélection, les agents de programme doivent adopter une attitude de soutien actif et efficace, mais aussi faire preuve d'une certaine réserve et de respect envers l'expertise des évaluateurs pairs, et s'abstenir d'interférer avec les responsabilités de ces membres et des présidents. Voilà qui semble bien compris et mis en pratique. Certains agents de programme, reconnus pour l'excellence de leurs contributions au CRSH, détiennent des doctorats, et rien de ce que nous avons entendu de la part des

présidents ou des membres des comités nous permet de croire que des initiatives auraient été prises par l'un ou l'autre d'entre eux de manière à empiéter sur les responsabilités des évaluateurs pairs.

Enfin, le groupe estime que tous les efforts devraient être déployés pour stabiliser le groupe des agents de programme et embaucher autant de permanents qu'il est nécessaire et faisable. Nous savons que le travail est particulièrement intensif à certaines périodes de l'année en termes de traitement des propositions et de gestion des comités d'évaluation par les pairs, atteignant un sommet à l'automne et à l'hiver. Il semble que les agents de programme pourraient être déployés différemment pendant d'autres parties de l'année. D'après les changements périodiques du déroulement du travail, ils pourraient participer chaque année, pendant quelques mois, à la gestion des politiques ou des subventions stratégiques. Ils pourraient aussi être beaucoup plus présents et actifs dans les institutions et la communauté des chercheurs, à l'extérieur du siège du CRSH.

Les fonctions publiques des agents de programme

Interagir avec la communauté des chercheurs fait déjà partie de la tâche des agents de programme du CRSH. Non seulement interagissent-ils avec les candidats sur une base individuelle, mais ils assistent aussi aux réunions annuelles et aux colloques pour se tenir au courant des innovations et des débats intellectuels, rencontrer les chercheurs en personne et élargir leur réseau, ainsi que participer à des présentations et à des ateliers liés aux programmes du CRSH. Il s'agit de rester en contact avec le domaine sur le plan intellectuel, d'assurer une meilleure présence et une plus grande visibilité de l'organisme dans la communauté des chercheurs et d'améliorer les communications du CRSH.

En effet, dans les organismes subventionnaires bien gérés, les agents de programme sont visibles auprès de la communauté des chercheurs afin de mieux faire comprendre comment ils fonctionnent. La transparence augmente la confiance. Pour reprendre les mots de l'un de nos interlocuteurs les plus chevronnés :

« Je suis loin d'être certain que la communauté comprend bien le rôle des agents de programme au-delà de la coordination de l'information; ils ont un degré de responsabilité et d'influence considérable sur le processus. [...] Il n'y a pas de manuels de formation à l'intention des agents de programme sur le Web. Je pense qu'il serait très utile d'avoir ce type de ressources dans le Web. [...] Il n'y a rien à craindre en procédant de la sorte. Ceci aiderait à relever le statut des agents de programme au sein du CRSH et à éduquer la communauté sur le mode de fonctionnement du CRSH. »

Le Groupe croit fermement que la solidité de l'évaluation par les pairs au CRSH, sa crédibilité dans la communauté des chercheurs et son classement international parmi les meilleurs organismes subventionnaires dépendront en grande partie de sa vision de l'avenir et du caractère adéquat de sa gestion de cette nouvelle catégorie en émergence de professionnels intellectuels : les agents de programme.

7.1.1 Recommandations liées aux agents de programme

RECOMMANDATION 37. Recruter des agents de programme permanents et réduire au minimum le nombre d'agents de programme temporaires.

- Annoncer plus largement les possibilités d'emploi, au-delà des cercles gouvernementaux, dans les publications savantes et dans les facultés universitaires.

- Se conformer aux normes internationales en constante évolution et recruter des professionnels détenant un doctorat.
- Viser à recruter des professionnels possédant une combinaison adéquate de formation universitaire formelle de haut niveau, une compréhension des activités de recherche ainsi que des capacités et des aptitudes en organisation et en gestion.
- Maintenir concurrentielle la structure des salaires des agents de programme afin d'attirer et de conserver un personnel de qualité.

RECOMMANDATION 38. Définir, à l'intention des agents de programme, une structure de carrière où ils pourront progresser.

- Poursuivre le développement d'un programme de formation destiné aux nouveaux agents de programme.
- Maintenir et soutenir l'élargissement des compétences des agents de programme en recherche et en science.
- Encourager les agents de programme, qui travaillent déjà dans le système, à acquérir et à développer des compétences en gestion et d'autres aptitudes.
- Récompenser et reconnaître publiquement le rendement exceptionnel.

RECOMMANDATION 39. Rendre davantage publics et transparents le rôle et les responsabilités des agents de programme au CRSH, ainsi qu'encourager et soutenir les interactions avec la communauté des chercheurs.

CONCLUSION

Les questions structurant le mandat de notre groupe visaient toutes à évaluer « la qualité et l'intégrité des pratiques d'évaluation par les pairs du CRSH ».

Nous avons clairement énoncé notre conclusion à la section 1 de la partie 1 du présent rapport :

Le Groupe souhaite unanimement déclarer que le processus d'évaluation par les pairs du CRSH correspond, dans l'ensemble, aux pratiques exemplaires et aux normes internationales les plus élevées. Il s'agit d'un système qui fonctionne bien et dont le fondement est très solide.

En effet, le CRSH doit être félicité de son rendement en ce qui a trait au maintien de l'équité et de l'intégrité de son processus d'évaluation par les pairs.

Les constats sur lesquels nous fondons cette conclusion devraient maintenant être clairs pour tous les lecteurs.

Il devrait maintenant être encore plus manifeste que toutes les observations essentielles que nous avons faites, et toutes les recommandations que nous avons formulées, visent essentiellement à s'assurer que ce système qui fonctionne déjà bien demeure durable et efficace, et est amélioré de manière à maintenir son classement à l'échelle internationale parmi les meilleurs organismes subventionnaires.

En effet, l'idée maîtresse de toutes nos recommandations comportait trois volets, et peut être résumée ci-après par trois messages clés interreliés :

1. Alléger la charge de travail des évaluateurs pairs, et encourager ainsi que mieux reconnaître leurs efforts et ceux des agents de programme.
2. Établir une distinction claire entre les enjeux relevant d'une prise de décision politique et du conseil d'administration du CRSH, de ceux qui devraient demeurer adéquatement attribués aux évaluateurs pairs.
3. Rendre tous les processus le plus publics et transparents possible pour les chercheurs, afin d'améliorer la compréhension des activités du CRSH et de maintenir la confiance et la cote d'estime.

SONDAGE

Les résultats du sondage Web se sont révélés complémentaires dans le cadre de notre recherche.

Ils ont essentiellement confirmé que les conclusions provisoires que nous avons tirées de notre analyse de l'abondante documentation que nous avait fournie la gestion du CRSH, ainsi que des entrevues que nous avons menées, correspondaient largement aux perceptions de la communauté des chercheurs universitaires canadiens en sciences humaines.

Les résultats du sondage n'ont pas contredit de façon substantielle nos constats. Ils nous ont permis de confirmer notre confiance envers la valeur et la crédibilité du système d'évaluation par les pairs du CRSH.

Ils nous ont aussi fourni (Q.37), dans de nombreux cas, un soutien très utile et important relativement à un grand nombre de nos recommandations.

Le sondage a donné lieu à un résultat inattendu en ce qui a trait au degré plutôt élevé d'homogénéité de la répartition des opinions parmi les disciplines et les domaines de recherche. Contrairement à l'opinion couramment répandue, les différences sont plus frappantes entre certaines disciplines ou certains domaines de recherche des sciences humaines et des sciences sociales, mais il ne semble pas exister une grande division entre les sciences humaines (d'une part) et les sciences sociales (d'autre part).

RÉFÉRENCES

Archambault É., É. Vignole-Gagné, G. Côté, V. La rivière et Y. Gingas (2005). «Welcome to the linguistic Warp Zone : Benchmarking Scientific Output in the Social sciences and Humanities», in Ingwersen. P. and B. Larsen (eds.). *Comptes rendus de la 10^e conférence internationale de la International Society for Scientometrics and Informetrics (ISSI)*, Stockholm, Karolinska University Press.

British Academy (2007). *Peer Review: The Challenges for the Humanities and the Social Sciences*, septembre.

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG), (2008a). Rapport du Comité d'examen international du Programme de subventions à la découverte.

CRSNG (2008b), Adel Sedra (Chair). Comité consultatif sur l'examen de la structure des comités de sélection des subvention. Recommandations au CRSNG.

European Science Foundation (2006). *Peer review, Its Present and Future State*, Conference Report, Prague, 12-13 octobre.

Hicks, Diana (1999). «The Difficulty of Achieving Full Coverage of International Social science Literature and the Bibliometric Consequences», *Scientometrics*, vol, 44, n^o 2, p. 193-215,

Hornbostel, Stefan et Simon Dagmard (eds,) (2006). *Wie viel (In-)Transparenz ist notwendig? Peer Review Revisited*, iFQ-Working Paper n^o 1, décembre.

Hornbostel, Stefan et Meike Olbrecht (2007). *Peer Review in der DFG: Die Fachkollegiaten*, iFQ-Working Paper n^o 2, novembre.

Lamont, Michèle (2009). *How Professors Think: Inside the Curious World of Academic Judgment*, Cambridge, Mass., Harvard University Press.

Lamont, Michèle et Grégoire Mallard (2003). «Peer Evaluation in the Social sciences and the Humanities Compared: The United States, the United Kingdom and France», *Report prepared for the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada*.

Lamont, Michèle, Grégoire Mallard et Joshua Guetzkow (2006). «Beyond Blind Faith: Overcoming the Obstacles to Interdisciplinary Evaluation», *Research Evaluation*, vol. 15, p. 43-55.

Larivière Vincent, Jean Lebel et Pascal Lemelin (2004). *Les recherches collaboratives en sciences humaines : Analyse bibliométrique des pratiques*, Ost. Rapport préparé pour le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.

Leshner, Alan I, (2008), «Just Give Them Grants», *Science*, vol. 320, p. 849.

National Science Board (2007). *Enhancing Support of Transformative Research at the National Science Foundation*, Washington, D.C., 7 mai.

National Science Foundation (2007). *Impact of Proposal and Award Management Mechanisms*, Washington, D.C., NSF, 1^{er} août.

National Institute of Health (2008). *2007-2008, Peer review Self Study, Final Draft*.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2007a). Working Party on Innovation and Technology Policy. «Summary of TIP Workshop on ‘Rethinking Evaluation in Science and Technology’».

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2007b). Working Party on Innovation and Technology Policy. «Peer Review: Its Uses, demands, and Issues», OECD Workshop on ‘Rethinking Evaluation in Science and Technology’».

Royal Society (1995). *Peer Review, – An Assessment of Recent Developments*.

Scarpa, Toni (2006). «Peer Review at NIH», *Science*, vol, 311, n° 5757, p, 41.

Science-Metrix (2004). *L’utilisation de la bibliométrie dans les sciences sociales et les humanités. Rapport final, Préparé pour le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada*.

Science-Metrix (2005). *Risk-Based Analysis of Documented Competitive Processes Guidelines and Processes: Screening, Assessing, Ranking, recommending Applications. Final Report submitted to the Social Sciences and Humanities research Council of Canada, Corporate Performance, Evaluation and Audit*.

ANNEXES

ANNEXES : Table des matières

ANNEXE 1. Membres du groupe d'experts	90
ANNEXE 2. Détail sur les comités d'évaluation par les pairs des différents programmes	94
ANNEXE 3. Processus de sélection du Programme de subventions ordinaires de recherche.....	98
ANNEXE 4. Processus de sélection du programme des Grands travaux de recherche concertée (GTRC).....	99
ANNEXE 5. Processus de sélection du programme des Alliances de recherche universités-communautés (ARUC).....	100
ANNEXE 6. Processus de sélection des Initiatives de développement de la recherche.	101
ANNEXE 7. Processus de sélection du Programme de bourses de doctorat.....	102
ANNEXE 8. Processus de sélection du Programme de bourses postdoctorales.....	103
ANNEXE 9. Liste des comités du Programme de subventions ordinaires de recherche	104
ANNEXE 10. Taux de refus des membres de comité potentiels – Concours de 2009 du Programme de subventions ordinaires de recherche.....	106
ANNEXE 11. Pourcentage des demandes de chercheurs individuels et d'équipes de recherche retenues par chaque comité – Programme de subventions ordinaires de recherche (2005-2008).....	108
ANNEXE 12. Demandes d'appel interjetées par programme (2006-2008).....	109
ANNEXE 13. Questionnaire du sondage.....	110
ANNEXE 14. Résultats du sondage	121

ANNEXE 1. MEMBRES DU GROUPE D'EXPERTS

Michèle LAMONT (présidente)

Professeure Robert-I.-Goldman en études européennes

Professeure de sociologie et d'études africaines et afro-américaines, Harvard University

Michèle Lamont est entrée à Harvard en 2003, après avoir enseigné à Princeton pendant 15 ans. Ancienne titulaire d'une bourse Guggenheim, elle est actuellement présidente du conseil des études européennes, une société savante rassemblant les spécialistes des sciences sociales et les historiens américains qui s'intéressent à l'histoire européenne. Elle est membre de l'Institut canadien de recherches avancées, pour lequel elle codirige le programme de recherche *Sociétés réussies*.

M^{me} Lamont a publié des ouvrages sur les thèmes de l'inégalité, de la culture, de la race, de l'immigration, de la connaissance, de la théorie, des méthodes qualitative et de la sociologie comparative. Son plus récent ouvrage s'intitule *How Professors Think: Inside the Curious World of Academic Judgment* (Harvard University Press, 2009).

Donald AITKIN

Professeur émérite, University of Canberra, AUSTRALIE

Ancien recteur de l'University of Canberra (1991-2002), M. Aitkin a occupé, en quittant cette université, le poste de président-directeur général d'une compagnie de recherche et développement pendant six mois. Il est actuellement président du conseil d'administration de la National Capital Authority, de l'ACT Cultural Facilities Corporation, du NRMA-ACT Road Safety Trust et de la société Pro Musica Inc. Il travaille également depuis longtemps avec la Fondation canadienne pour l'innovation ainsi que plusieurs organismes australiens et canadiens axés sur l'éducation, la recherche, le développement urbain et la gouvernance – des sujets pour lesquels il a une opinion très définie, voire même, peu orthodoxe. Il est membre de l'Academy of the Social Sciences de l'Australie, du Australian College of Education et du Australian Planning Institute. Il a siégé pendant six ans au Australian Science and Technology Council (1996-2002). De 1988 à 1990, il a été président fondateur du Australian Research Council – conseil dont il a triplé le budget et fait un organisme de calibre mondial. Il détient des diplômes de doctorat honorifiques de l'University of Canberra et de l'University of New England.

Historien et politicologue, M. Aitkin a enseigné à la Macquarie University de 1971 à 1979 et à l'Australian National University de 1980 à 1988. Il a rédigé de nombreux ouvrages sur l'histoire australienne, la politique et l'enseignement supérieur ainsi qu'un roman. Son plus récent ouvrage, *What Was It All For? The Reshaping of Australia*, a été publié en octobre 2005. Il a été chroniqueur pour le *National Times* et le *Canberra Times*, a collaboré à la rédaction de *Newsweek* et a été commentateur à la télévision et à la radio. Chaque semaine, il rédige un article de fond sur l'éducation pour l'*Australian Financial Review*. Dans ses temps libres, il écrit des livres et joue du piano.

Michael GIBBONS

Professeur honoraire, Science Policy Research Unit (SPRU)

University of Sussex, ROYAUME-UNI

Après avoir quitté ses fonctions de secrétaire général de l'Association des universités du Commonwealth en août 2004, M. Gibbons a été nommé professeur honoraire de l'University of Sussex. Auparavant, de 1999 à 2004, il était directeur du Science Policy Research Unit de

l'University of Sussex. Il a activement pris part à la vie universitaire et a été engagé par des organismes et des comités publics et privés à titre d'expert-conseil. Directeur fondateur du Programme of Policy Research in Engineering Science and Technology de l'University of Manchester et directeur du Research and Technology Transfer, deux programmes de l'University of Manchester, M. Gibbons s'intéresse particulièrement à la recherche liée aux politiques scientifiques et technologiques. De 2000 à 2003, il a été membre du Economic and Social Research Council et président du Research Priorities Board du Royaume-Uni. Il a, pendant de nombreuses années, tenu le rôle de conseiller spécial pour le Parliamentary Science and Technology Committee du Royaume-Uni et été expert-conseil pour l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Il a rédigé, corédigé et révisé neuf ouvrages et plus de 80 articles publiés dans des revues nationales et internationales portant principalement sur les politiques scientifiques et technologiques.

Linda HUTCHEON

Professeure de littérature anglaise et comparative, University of Toronto

Spécialiste de l'étude de la culture postmoderne et de la théorie critique, M^{me} Hutcheon a publié neuf ouvrages sur ces sujets et collaboré à la réalisation d'importants projets auxquels ont participé des centaines de chercheurs. Parmi ces projets figure la publication d'un ouvrage en plusieurs volumes intitulé *Rethinking Literary History* – travail pour lequel elle a reçu, en 1996, une subvention du CRSH dans le cadre du programme des Grands travaux de recherche concertée.

Récipiendaire d'importantes bourses telles que la bourse Woodrow-Wilson, la bourse de recherche Killam, la bourse Guggenheim, la bourse Rockefeller, la bourse Connaught et la bourse Northrop-Frye, ainsi que de nombreux diplômes honorifiques, au Canada et en Europe, M^{me} Hutcheon a été nommée en 2000 la 117^e présidente de la Modern Language Association of America, devenant ainsi la troisième Canadienne et la première femme canadienne à occuper ce poste.

M^{me} Hutcheon mène actuellement des travaux de recherche sur l'éthique et les politiques de l'évaluation des propositions de recherche.

Ursula LEHMKUHL

Vice-rectrice principale, Freie Universität Berlin

Professeure titulaire d'histoire moderne, John F. Kennedy Institute, Freie Universität Berlin (depuis 2002)

M^{me} Lehmkuhl a occupé plusieurs postes de gestion et d'administration, parmi lesquels celui de coordonnatrice du Center for Area Studies, de membre du conseil de direction de l'école des études supérieures du département d'études nord-américaines et de coordonnatrice du programme de maîtrise sur les études nord-américaines à la Freie Universität Berlin. Elle est codirectrice d'un centre de recherche concertée sur la gouvernance des États qui ont un statut limité – centre qui compte 135 chercheurs travaillant dans les domaines de l'histoire, des sciences politiques, de l'économie et du droit.

M^{me} Lehmkuhl a publié plusieurs ouvrages, articles et chapitres de livres en allemand et en anglais. Elle a également enseigné dans les domaines de recherche suivants : les relations internationales et l'histoire, l'histoire canadienne et américaine, l'histoire sociale et culturelle

américaine et britannique, l'histoire du 19^e et du 20^e siècles, l'histoire coloniale, l'histoire des pays atlantiques et l'histoire transnationale.

Antonio SCARPA

Directeur, Center for Scientific Review, National Institutes of Health
Bethesda, Maryland, ÉTATS-UNIS

Entre 1983 et 2003, M. Scarpa a été membre permanent de trois comités d'évaluation par les pairs du National Institutes of Health ainsi que membre des comités d'évaluation par les pairs de l'American Heart Association.

Avant d'entrer au National Institutes of Health, il travaillait à la Case Western Reserve University, à Cleveland, où il était professeur David-and-Inez-Myers et directeur du département de physiologie et de biophysique, rôle dans lequel il a supervisé le développement de ce petit département en l'un des meilleurs aux États-Unis. Il a pu financer ses études grâce aux subventions qu'il a obtenus de la National Heart, Lung and Blood Institute, du National Institute on Alcohol Abuse and Alcoholism, du National Institute of Diabetes and Digestive and Kidney Diseases et de l'American Heart Association.

M. Scarpa a publié plus de 225 articles dans des revues évaluées par des pairs. Il a également rédigé et corédigé neuf ouvrages ou suppléments pour des revues spéciales.

Mark WEISS

Directeur, Division of Behavioral and Cognitive Sciences
National Science Foundation, Arlington, Virginie, ÉTATS-UNIS

Mark Weiss a obtenu un doctorat en anthropologie physique de l'University of California à Berkeley en 1969. La même année, il est devenu membre de la faculté d'anthropologie de la Wayne State University. Après avoir occupé le poste de professeur et de directeur de la faculté d'anthropologie, il a quitté la Wayne State University, en 2000, pour entrer au service de la National Science Foundation des États-Unis.

M. Weiss a été, jusqu'en 2005, directeur du programme d'anthropologie physique de la National Science Foundation. Durant cette période, il a été détaché à l'Office of Science and Technology Policy de la Maison-Blanche où il a tenu le rôle de directeur adjoint de la direction des sciences sociales, comportementales et économiques pendant un an. Dans le cadre de ces fonctions, il a aidé le conseiller supérieur en sciences du président à traiter des questions concernant les sciences sociales et comportementales.

Depuis qu'il a repris ses fonctions au National Science Foundation, il a été conseiller supérieur en sciences dans la direction des sciences sociales, comportementales et économiques ainsi que directeur de la division des sciences comportementales et cognitives, rôle dans le cadre duquel il a conduit près de dix programmes de financement de la recherche dans les domaines de la psychologie et des connaissances, de la linguistique, de la géographie, des sciences de l'espace et des sciences anthropologiques. Il a également été membre de plusieurs groupes de travail interorganismes devant coordonner les activités fédérales liées à certaines domaines scientifiques précis.

COORDINATEUR DU GROUPE D'EXPERTS

Camille LIMOGES

Membre émérite, Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie (CIRST) et expert-conseil
Montréal, Québec, CANADA

M. Limoges a récemment quitté ses fonctions de sous-ministre du ministère québécois de la Recherche, de la Science, et de la Technologie. Ses trente années de travail, à la fois comme chercheur et comme fonctionnaire, ont indéniablement marquées la recherche en sciences et en technologie. Connue comme étant un pionnier dans le domaine de l'histoire des sciences et de la technologie au Québec, il fonda, en 1973, l'Institut d'histoire et de sociopolitique des sciences à l'Université de Montréal. Dix ans plus tard, il a été nommé sous-ministre au nouveau ministère québécois de de la Science et de la Technologie, qui a été rebaptisé plus tard le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science. De retour dans le milieu universitaire en 1987, cette fois-ci à l'Université du Québec à Montréal, M. Limoges s'est joint à l'équipe interuniversitaire afin de créer le Centre de recherche en évaluation sociale des technologies, à partir duquel il a ensuite fondé le Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie dont il a été directeur. De 1989 à 1990, il a également occupé les fonctions de président de l'Association canadienne-française pour l'avancement des sciences. De 1997 à 2000, il a tenu le rôle de président du Conseil de la science et de la technologie.

MEMBRES DU PERSONNEL DU CRSH APPUYANT LES TRAVAUX DU GROUPE D'EXPERTS

Marilyn TAYLOR, vice-présidente, Subventions et Bourses

François SIMARD, chef d'équipe, Subventions de recherche et de diffusion de la recherche

Nicolas GERMAIN, agent de programme, Subventions de recherche et de diffusion de la recherche

ANNEXE 2. Détail sur les comités d'évaluation par les pairs des différents programmes

Bourses

Programme	Nombre de comités et de membres par comité	Nombre de lecteurs par demande	Évaluation		Commentaires
			Oui/ Non	Nombre de demandes	
Programme de bourses d'études supérieures du Canada Joseph-Armand-Bombardier : Bourses de maîtrise	1 comité; 8 membres	3	Non	0	Deux lettres d'évaluation et une lettre du département*
Bourses de doctorat	<u>Présélection</u> : 5 comités; 5 à 7 membres; 31 comités; 3 membres et 1 président	3	Non	0	Deux lettres d'évaluation et une lettre du département*
Bourse Aileen-D.-Ross / Bourse de la Reine / Bourse William-E.-Taylor	1 comité; 5 présidents de comités nationaux des bourses de doctorat	Tous les membres	Non	0	Évaluation faite par un comité de révision composé de présidents des comités de bourses de doctorat
Bourses postdoctorales	5 comités; 5 à 7 membres	3	Non	0	Deux lettres d'évaluation, une lettre d'évaluation de la recherche et un formulaire de nomination par l'établissement
Prix postdoctoral du CRSH	1 comité; 7 à 8 membres	Tous les membres	Non	0	

* Aucune lettre du département n'est nécessaire dans le cas des demandes présentées directement au CRSH.

Subventions de recherche, subventions de diffusion de la recherche et subventions stratégiques

Programme	Nombre de comités et de membres par comité	Nombre de lecteurs par demande	Évaluation		Commentaires
			Oui/ Non	Nombre de demandes	
Subventions ordinaires de recherche	24 comités; 7 à 12 membres	2	Oui	2	
Grands travaux de recherche concertée (GTRC)	1 comité; 8 membres	Tous les membres	Oui	6	Processus en deux étapes : 1) lettre d'intention (aucune évaluation externe); 2) demande officielle (six évaluations externes).

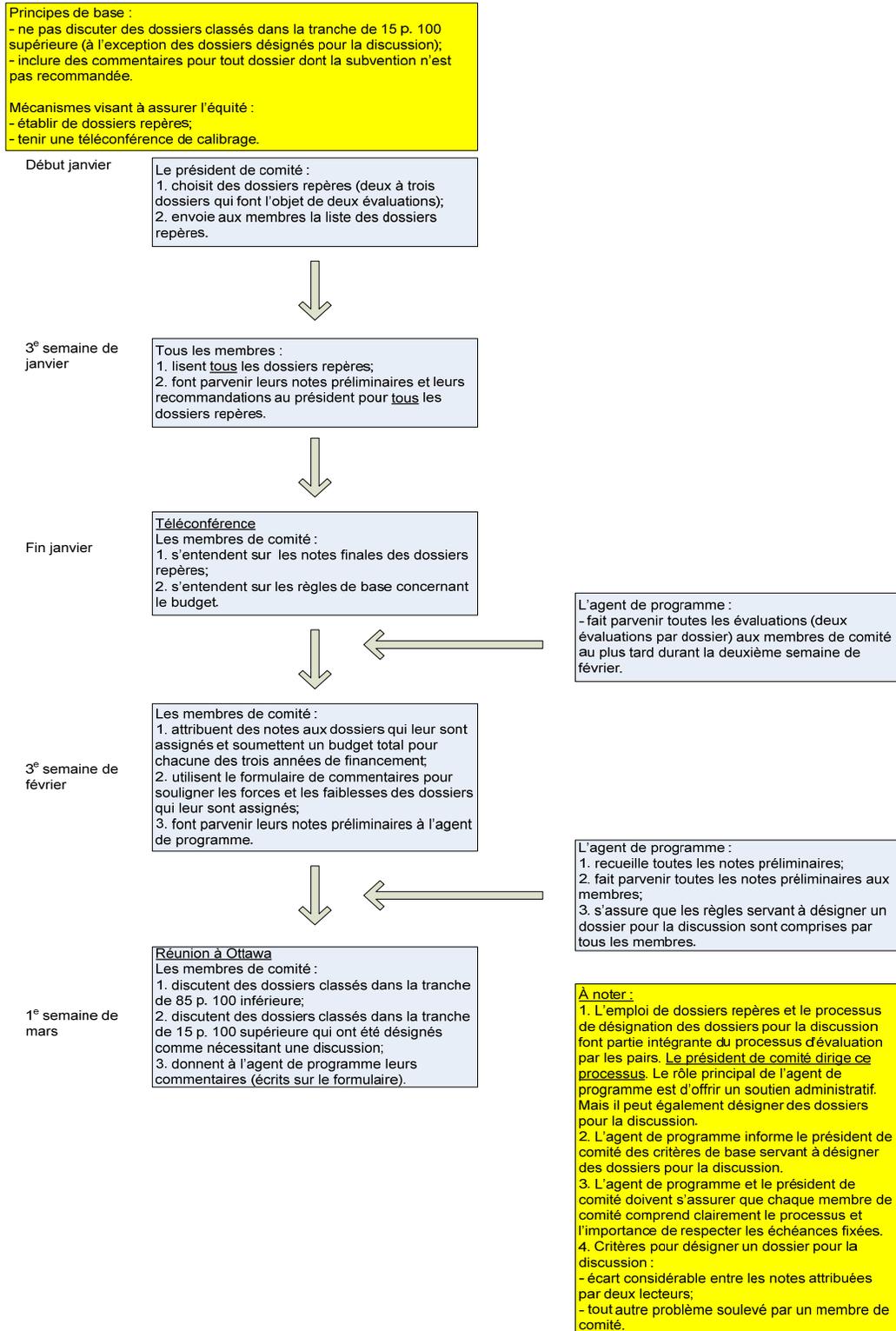
Programme	Nombre de comités et de membres par comité	Nombre de lecteurs par demande	Évaluation		Commentaires
			Oui/ Non	Nombre de demandes	
Alliances de recherche universités-communautés (ARUC)	1 comité; 8 à 9 membres	2	Oui	1 or 2	Processus en deux étapes : 1) lettre d'intention (aucune évaluation externe); 2) demande officielle (une ou deux évaluations externes).
Réalités autochtones : Subventions de développement / Subventions de recherche	<u>Comité d'évaluation de la pertinence</u> : 7 à 10 membres <u>Comité de sélection</u> : 7 à 11 membres	2	Peut-être	0	Processus en deux étapes. Évaluation faite uniquement à la demande du comité.
Les textes, les documents visuels, le son et la technologie : Subventions de recherche / Subventions pour ateliers d'été, ateliers et conférences	1 comité; 5 membres	2	Non	0	
Fonds d'initiatives internationales : Subventions de développement / Subventions pour projets	1 comité; 5 à 11 membres	2	Peut-être	0	Évaluation faite uniquement à la demande du comité.
Fonds d'initiatives internationales : Appel de propositions spécial pour la recherche en gestion, en administration et en finances	1 comité; 5 à 11 membres	2	Peut-être	0	Évaluation faite uniquement à la demande du comité.
Programme de développement de la recherche sur le Nord	1 comité; 5 membres	2 ou tous les membres (voir les commentaires)	Non	0	S'il y a peu de demandes, tous les membres doivent les lire. S'il y a beaucoup de demandes, on nomme deux lecteurs par demande.
Initiatives de développement de la recherche	1 comité; 6 membres	2	Non	0	
Initiatives de développement de la recherche : Appel de propositions spécial pour la recherche en	1 comité; 5 membres	2	Non	0	

Programme	Nombre de comités et de membres par comité	Nombre de lecteurs par demande	Évaluation		Commentaires
			Oui/ Non	Nombre de demandes	
gestion, en administration et en finances					
Subventions de recherche : Appel de propositions spécial pour la recherche en gestion, en administration et en finances	3 comités, 9 membres	2	Peut-être	0	Évaluation faite uniquement à la demande du comité.
Réseaux stratégiques de connaissances	1 comité; 5 à 6 membres	2	Oui	2	
Cours d'analyse statistique de l'Initiative canadienne sur les statistiques sociales (ICSS) : Accès aux centres de données de recherche	3 membres : 2 membres pour le CRSH et 1 membre pour Statistique Canada	1	Non	0	Évaluation ponctuelle : quand une demande est reçue, deux experts en évalue la valeur scientifique. S'ils considèrent la demande admissible, elle est transmise à Statistique Canada qui prend la décision finale.
Questions sur le phénomène des sans-abri et la diversité au Canada	1 comité; 5 membres	2 ou tous les membres (voir les commentaires)	Non	0	S'il y a peu de demandes, tous les membres doivent les lire. S'il y a beaucoup de demandes, on nomme deux lecteurs par demande.
Études de recherche évaluées par les pairs d'Infrastructure Canada	1 comité; 5 membres	Tous les membres	Oui	2	
Projet Metropolis	0	0	Oui	2	Le CRSH commande l'évaluation de la valeur scientifique des demandes alors que ses partenaires subventionnaires fédéraux en évalue la pertinence en matière de politiques.
Aide aux ateliers et aux colloques de recherche au Canada	1 comité; 10 à 12 membres	3	Non	0	
Aide aux revues savantes	5 comités; 6 membres	3	Non	0	
Subventions de recherche-création en arts et lettres	1 comité; 12 à 14 membres	2	Peut-être	0	Évaluation faite uniquement à la demande du comité.

Programme	Nombre de comités et de membres par comité	Nombre de lecteurs par demande	Évaluation		Commentaires
			Oui/ Non	Nombre de demandes	
Bourse canadienne Bora-Laskin pour la recherche sur les droits de la personne / Bourse Thérèse-F.-Casgrain / Bourse Jules-et-Gabrielle-Léger	1 comité; 4 à 5 membres	Tous les membres	Oui	2	Les demandes présentées à ces trois programmes de bourses sont évaluées par le même comité. Les bourses sont offertes tous les deux ans.

ANNEXE 3. Processus de sélection du Programme de subventions ordinaires de recherche

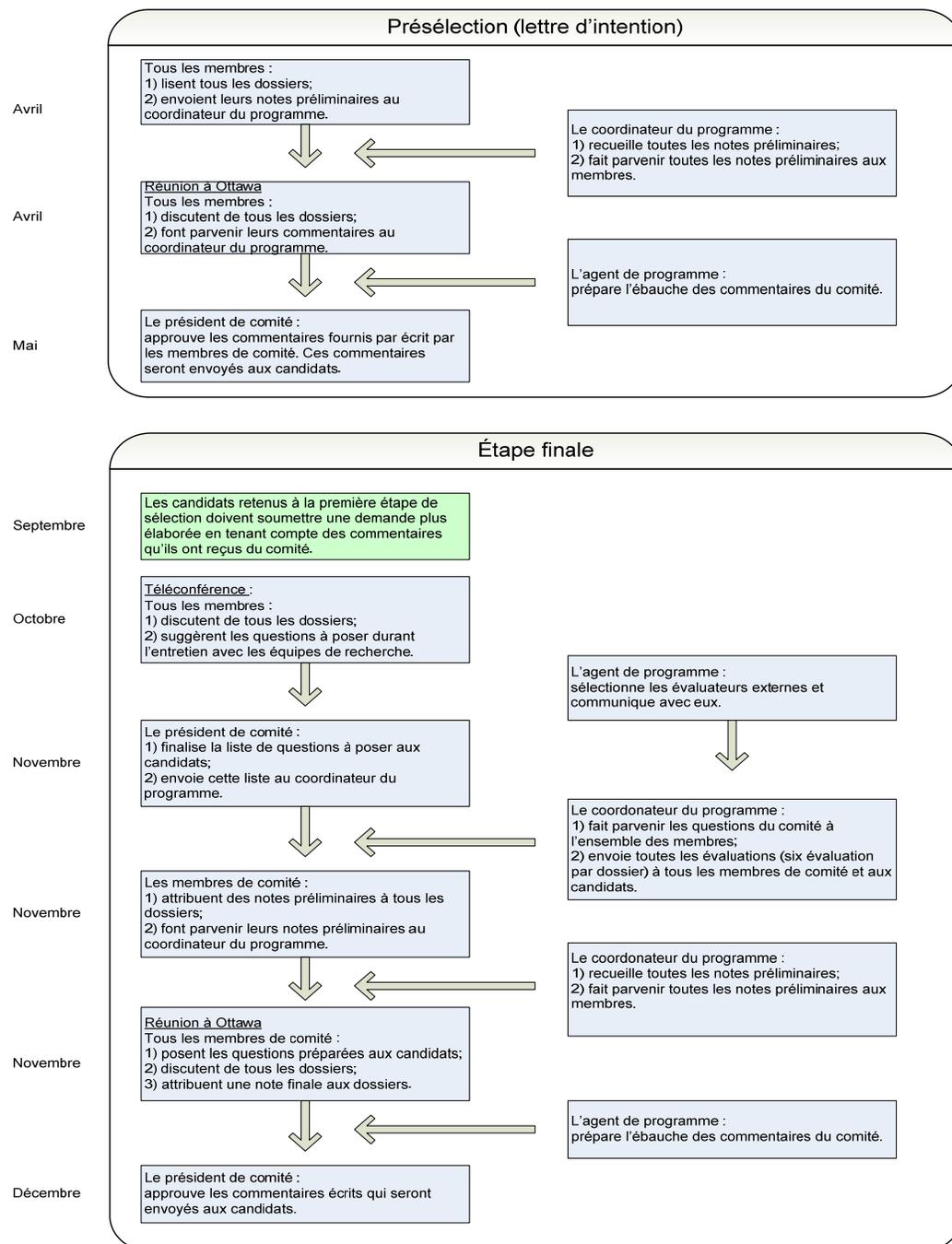
Tableau 1 : Subventions ordinaires de recherche – Processus de sélection de 2008



ANNEXE 4. Processus de sélection du programme des Grands travaux de recherche concertée (GTRC)

Tableau 2 : Grands travaux de recherche concertée –
Processus de sélection de 2009

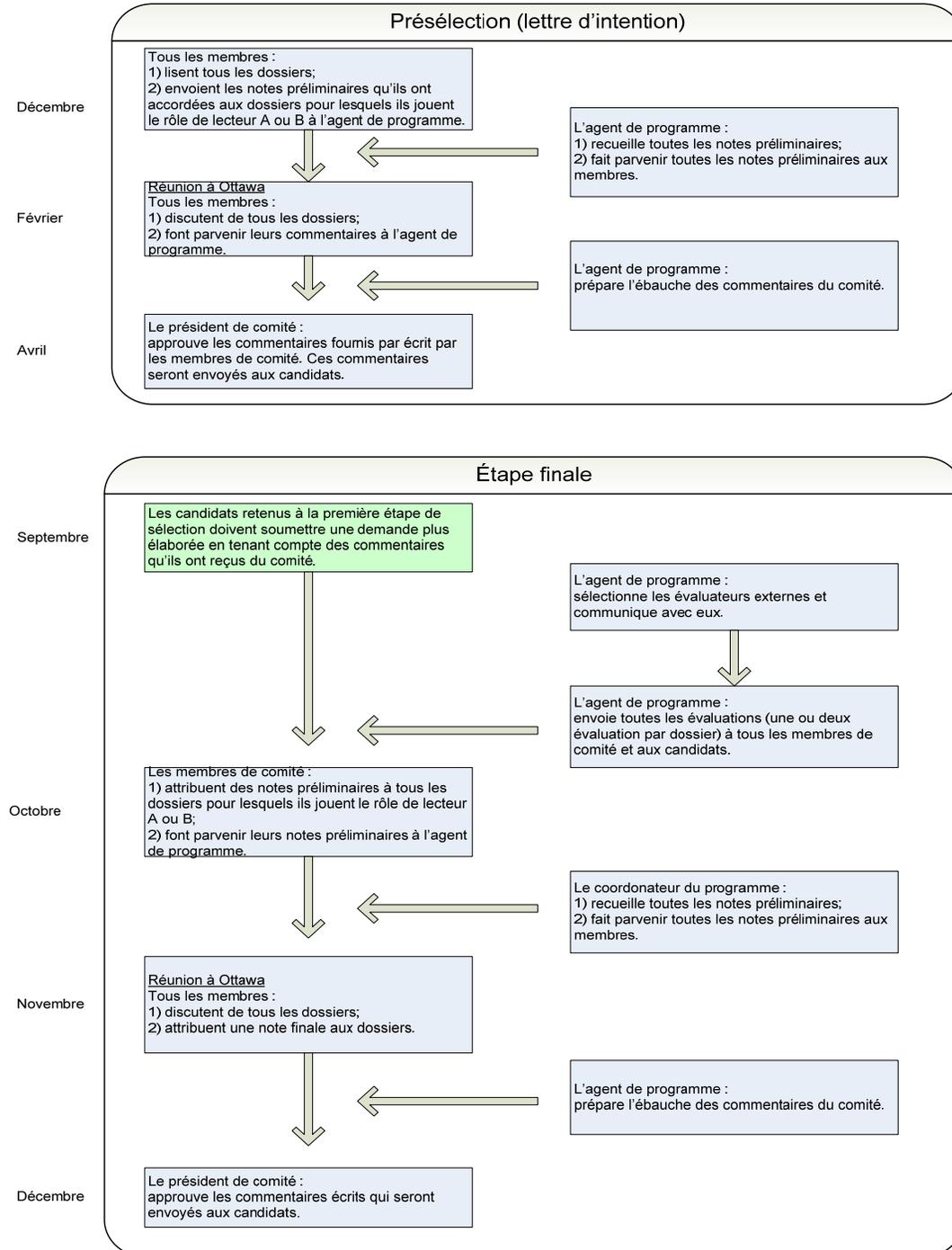
Processus en deux étapes :
1) Présélection (lettre d'intention) : étape de sélection menée par un comité multidisciplinaire ne faisant pas appel à des évaluateurs externes.
2) Étape finale : étape de sélection menée par le même comité multidisciplinaire en faisant appel à six évaluateurs externes par demande. Les équipes de recherche se réunissent à Ottawa afin de présenter leur projet au comité.



ANNEXE 5. Processus de sélection du programme des Alliances de recherche universités-communautés (ARUC)

Tableau 3 : Alliances de recherche universités-communautés – Processus de sélection de 2009

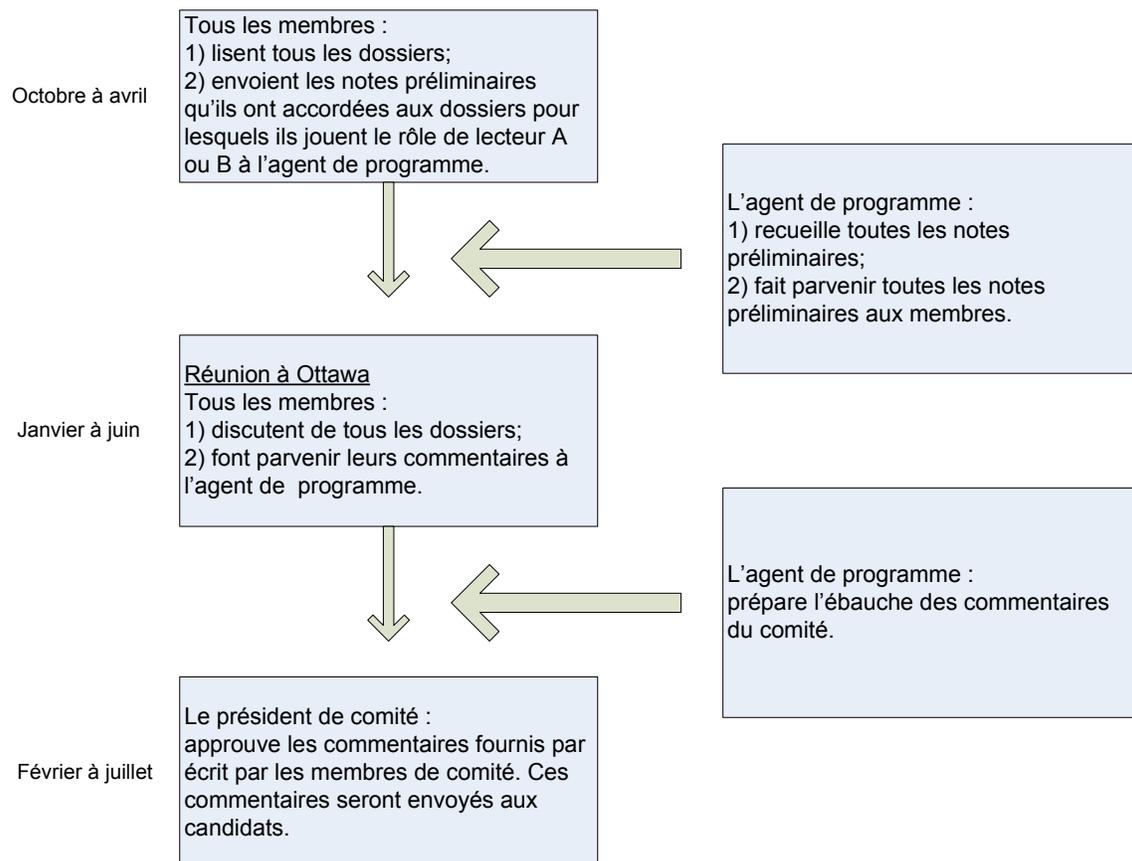
Processus en deux étapes :
 1) Présélection (lettre d'intention) : étape de sélection menée par un comité multidisciplinaire composé de chercheurs universitaires et de membres d'organismes communautaires ne faisant pas appel à des évaluateurs externes.
 2) Étape finale : étape de sélection menée par le même comité multidisciplinaire en faisant appel à un ou deux évaluateurs externes par demande.



ANNEXE 6. Processus de sélection des Initiatives de développement de la recherche

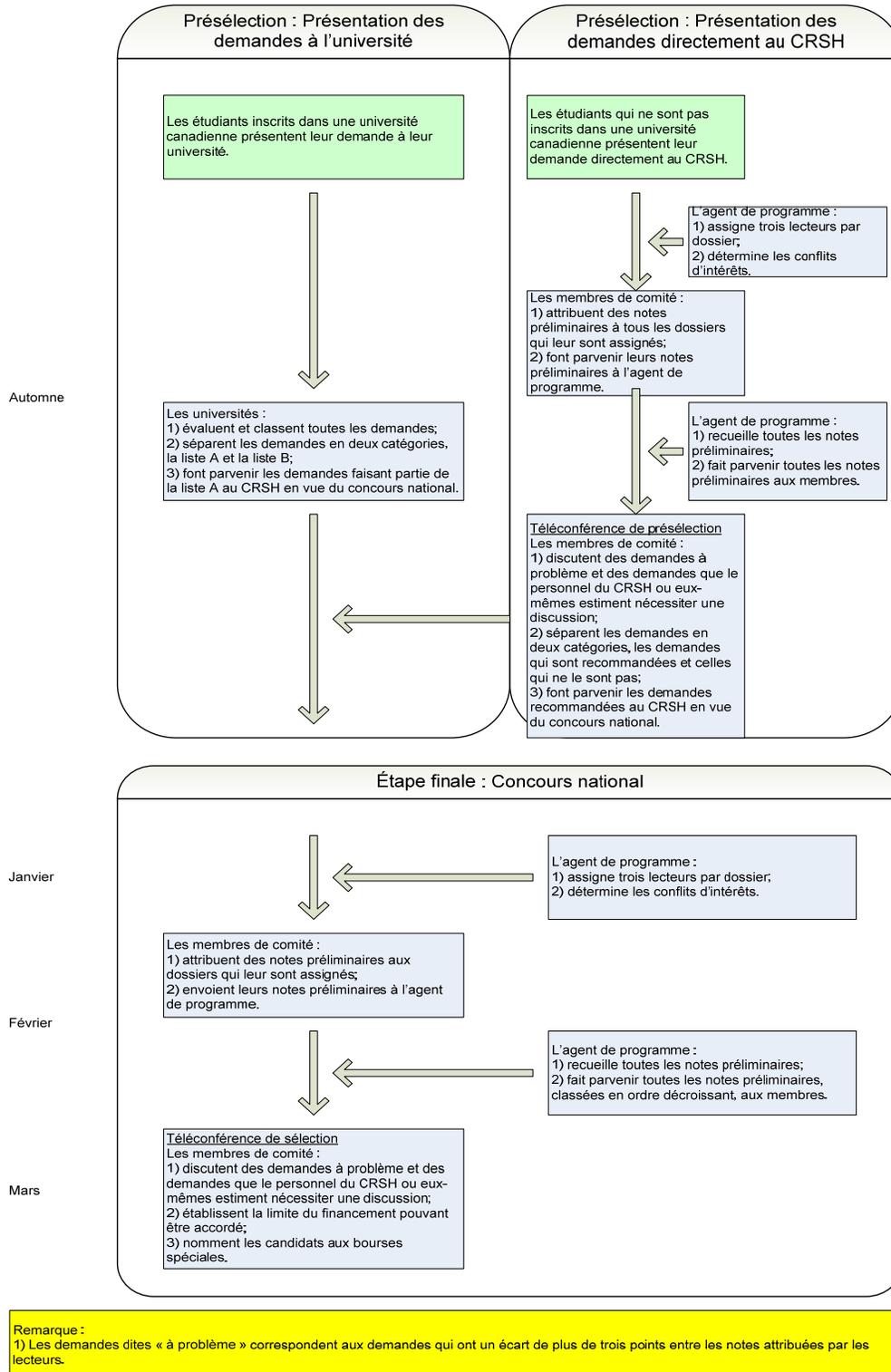
Tableau 4 : Initiatives de développement de la recherche – Processus de sélection de 2009

Processus en une étape :
Sélection menée par un comité multidisciplinaire ne faisant pas appel à des évaluateurs externes.



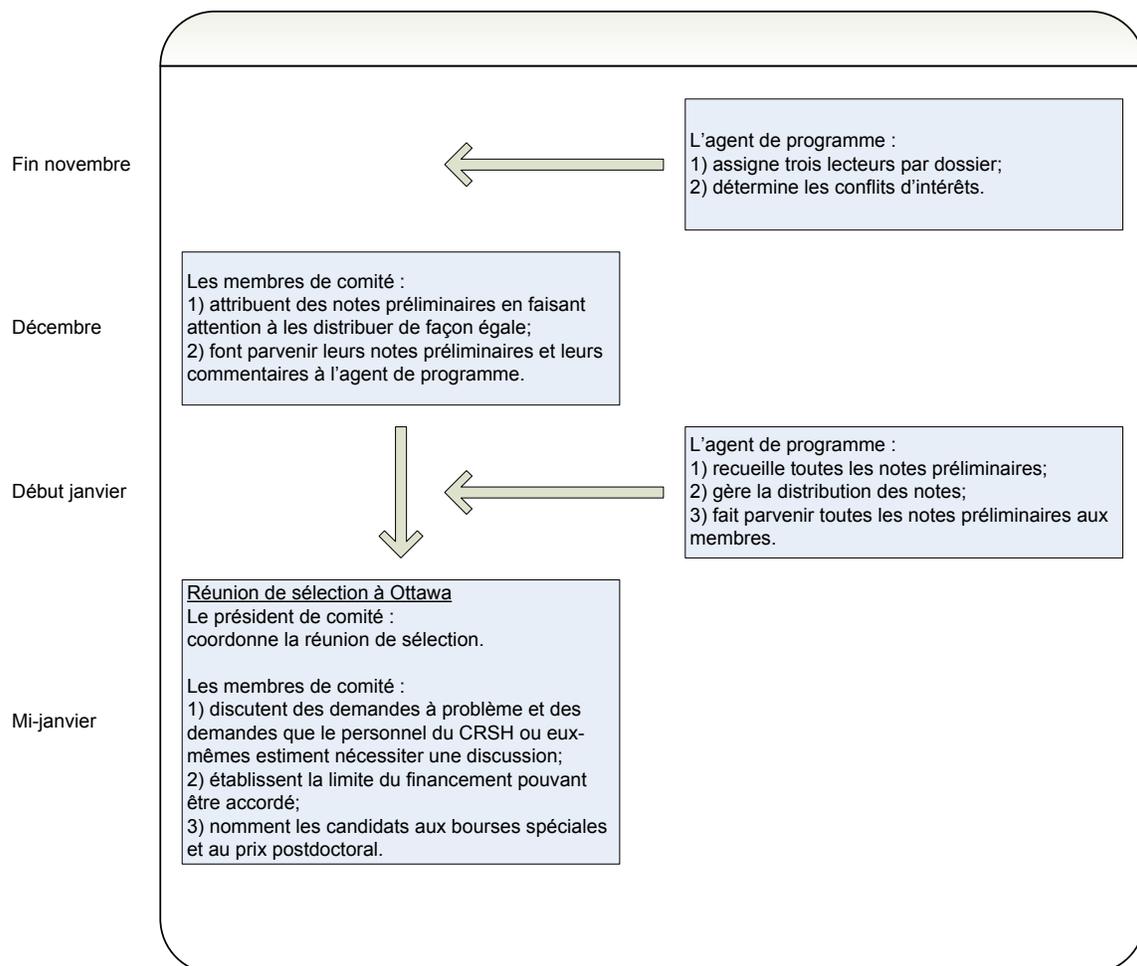
ANNEXE 7. Processus de sélection du Programme de bourses de doctorat

Tableau 5 : Bourses de doctorat – Processus de sélection de 2009



ANNEXE 8. Processus de sélection du Programme de bourses postdoctorales

Tableau 6 : Bourses postdoctorales – Processus de sélection de 2009



Remarque :

1) Les demandes dites « à problème » correspondent aux demandes qui ont un écart de plus de trois points entre les notes attribuées par les lecteurs.

ANNEXE 9. Liste des comités du Programme de subventions ordinaires de recherche

1	Études classiques, études anciennes et médiévales, études religieuses, archéologie classique
2	Histoire : histoire des sciences, de la technologie et de la médecine
3	Beaux-arts : histoire et philosophie de l'art, architecture, théâtre, musique, cinéma et danse
5	Linguistique, linguistique appliquée et traduction
7	Sciences économiques
8	Sociologie et démographie
9	Géographie, urbanisme et études environnementales
10	Psychologie 1 : psychologie sociale; personnalité et différences des individus; psychologie du comportement; psychologie de la communauté et de l'environnement; psychologie industrielle et organisationnelle; psychologie culturelle
12	Éducation 1 : programme d'études; enseignement des arts, de la citoyenneté, des langues secondes, de l'histoire, de la morale, des valeurs, de la religion, de la géographie, de l'environnement, des sciences, des mathématiques, de la lecture et de l'écriture
15	Études interdisciplinaires et multidisciplinaires
16	Anthropologie et archéologie
17	Éducation 2 : bibliothéconomie/archivistique; administration scolaire; andragogie; éducation permanente, communautaire, professionnelle et comparée; fondements de l'éducation; histoire, philosophie, théories et sociologie de l'éducation; enseignement à distance; enseignement supérieur; technologies éducatives
18	Littérature 1 : littératures anglaise (du Moyen Âge à l'époque victorienne), française, allemande et slave
19	Littérature 2 : littérature moderne et contemporaine de langue anglaise; littératures américaine, canadienne anglaise, canadienne française et québécoise; littérature des Premières nations; littératures d'autres langues
20	Études sur la santé et travail social
21	Gestion des ressources humaines, études organisationnelles, relations industrielles, gestion
22	Comptabilité, finances, science de la gestion, gestion de la production et des opérations
23	Droit, études socio-juridiques et criminologie
24	Science politique et administration publique
25	Philosophie
26	Communication, études culturelles et études sur les femmes
27	Psychologie 2 : counselling; psychologie du développement humain; psychothérapie; psychologie du sport et de la santé
28	Éducation 3 : orientation professionnelle; éducation physique et de la santé; adaptation scolaire; enseignement préscolaire; mesure et évaluation; méthodes d'enseignement; pédagogie;

	psychopédagogie; formation des maîtres
29	Affaires : marketing; commerce international; gestion des systèmes d'information; politiques d'entreprise

**ANNEXE 10. Taux de refus des membres de comité potentiels –
Concours de 2009 du Programme de subventions ordinaires de
recherche**

Numéro du comité	Nom du comité	Nombre de membres à recruter	Nombre de membres potentiels contactés	Taux de refus (en pourcentage)
1	Études classiques, études anciennes et médiévales, études religieuses, archéologie classique	7	37	81
2	Histoire : histoire des sciences, de la technologie et de la médecine			
3	Beaux-arts : histoire et philosophie de l'art, architecture, théâtre, musique, cinéma et danse	3	6	50
5	Linguistique, linguistique appliquée et traduction	3	3	0
7	Sciences économiques	8	14	43
8	Sociologie et démographie	4	14	71
9	Géographie, urbanisme et études environnementales	7	19	63
10	Psychologie 1 : psychologie sociale; personnalité et différences des individus; psychologie du comportement; psychologie de la communauté et de l'environnement; psychologie industrielle et organisationnelle; psychologie culturelle	7	28	75
12	Éducation 1: programme d'études; enseignement des arts, de la citoyenneté, des langues secondes, de l'histoire, de la morale, des valeurs, de la religion, de la géographie, de l'environnement, des sciences, des mathématiques, de la lecture et de l'écriture	8	12	33
15	Études interdisciplinaires et multidisciplinaires	7	84	92
16	Anthropologie et archéologie			
17	Éducation 2 : bibliothéconomie/archivistique; administration scolaire; andragogie; éducation permanente, communautaire, professionnelle et comparée; fondements de l'éducation; histoire, philosophie, théories et sociologie de l'éducation; enseignement à distance; enseignement supérieur; technologies éducatives	6	24	75
18	Littérature 1 : littératures anglaise (du Moyen Âge à l'époque victorienne), française, allemande et slave			

Numéro du comité	Nom du comité	Nombre de membres à recruter	Nombre de membres potentiels contactés	Taux de refus (en pourcentage)
19	Littérature 2 : littérature moderne et contemporaine de langue anglaise; littératures américaine, canadienne anglaise, canadienne française et québécoise; littérature des Premières nations; littératures d'autres langues	7	41	83
20	Études sur la santé et travail social			
21	Gestion des ressources humaines, études organisationnelles, relations industrielles, gestion	6	17	65
22	Comptabilité, finances, science de la gestion, gestion de la production et des opérations	3	17	82
23	Droit, études socio-juridiques et criminologie	8	36	78
24	Science politique et administration publique	3	12	75
25	Philosophie	5	11	55
26	Communication, études culturelles et études sur les femmes	8	16	50
27	Psychologie 2 : counselling; psychologie du développement humain; psychothérapie; psychologie du sport et de la santé	2	18	89
28	Éducation 3 : orientation professionnelle; éducation physique et de la santé; adaptation scolaire; enseignement préscolaire; mesure et évaluation; méthodes d'enseignement; pédagogie; psychopédagogie; formation des maîtres	4	6	33
29	Affaires : marketing; commerce international; gestion des systèmes d'information; politiques d'entreprise	5	26	81
Moyenne		s.o.	s.o.	73

ANNEXE 11. Pourcentage des demandes de chercheurs individuels et d'équipes de recherche retenues par chaque comité – Programme de subventions ordinaires de recherche (2005-2008)

Comité		Nombre total de demandes	Nombre de subventions accordées		Taux de réussite (en pourcentage)	
			Demandes de chercheurs individuels	Demandes d'équipes de recherche	Demandes de chercheurs individuels	Demandes d'équipes de recherche
1	Études classiques et religieuses	394	103	33	33,33 %	38,82 %
2	Histoire	602	201	31	38,36 %	39,74 %
3	Beaux-arts	432	121	35	36,23 %	35,71 %
5	Linguistique	293	46	66	30,67 %	46,15 %
7	Économie	584	160	82	43,72 %	37,61 %
8	Sociologie	450	97	72	37,16 %	38,10 %
9	Géographie	434	96	67	37,94 %	37,02 %
10	Psychologie 1	559	135	71	39,02 %	33,33 %
12	Éducation 1	599	72	147	32,43 %	38,99 %
15	Études interdisciplinaires et multidisciplinaires	442	101	69	42,98 %	33,33 %
16	Anthropologie et archéologie	396	84	58	32,06 %	43,28 %
17	Éducation 2	540	105	84	37,63 %	32,18 %
18	Littérature 1	400	119	22	34,49 %	40,00 %
19	Littérature 2	484	149	24	35,56 %	36,92 %
20	Études sur la santé et travail social	506	67	117	37,02 %	36,00 %
21	Gestion 1	612	138	88	39,77 %	33,21 %
22	Gestion 2	353	59	70	31,72 %	41,92 %
23	Droit et études socio-juridiques	368	93	44	37,96 %	35,77 %
24	Sciences politiques et administration publique	557	162	48	38,85 %	34,29 %
25	Philosophie	347	94	27	33,10 %	42,86 %
26	Communication, études culturelles et études sur les femmes	425	103	50	34,68 %	39,06 %
27	Psychologie 2	174	15	33	25,42 %	28,70 %
28	Éducation 3	199	7	44	12,28 %	30,99 %
29	Gestion 3	74	20	11	52,63 %	30,56 %
Total		10 224	2 347	1 393	36,58 %	36,58 %

ANNEXE 12. Demandes d'appel interjetées par programme (2006-2008)

Année	Programme	Nombre de demandes d'appel reçues	Nombre de demandes d'appel examinées par le Comité d'appel	Nombre de demandes d'appel accueillies
2008	Subventions ordinaires de recherche	15	1	0
	Subventions stratégiques et initiatives conjointes	s.o.	s.o.	s.o.
	Grands travaux de recherche concertée	0	0	0
	Aide aux revues savantes et Aide aux ateliers et aux colloques de recherche au Canada	0	0	0
	Bourses de doctorat	2	0	0
	Bourses postdoctorales	0	0	0
	Total 2008	17	1	0
2007	Subventions ordinaires de recherche	13	1	1
	Subventions stratégiques et initiatives conjointes	5	2	1
	Grands travaux de recherche concertée	0	0	0
	Aide aux revues savantes et Aide aux ateliers et aux colloques de recherche au Canada	0	0	0
	Bourses de doctorat	7	0	0
	Bourses postdoctorales	1	0	0
	Total 2007	26	3	2
2006	Subventions ordinaires de recherche	24	4	1
	Subventions stratégiques et initiatives conjointes	0	0	0
	Grands travaux de recherche concertée	0	0	0
	Aide aux revues savantes et Aide aux ateliers et aux colloques de recherche au Canada	0	0	0
	Bourses de doctorat	0	0	0
	Bourses postdoctorales	1	0	0
	Total 2006	25	4	1

ANNEXE 13. Questionnaire du sondage

BLUE RIBBON PANEL ON SSHRC'S PEER-REVIEW PROCESS INTERNET SURVEY: LOGIN

GROUPE D'EXPERTS SUR LE PROCESSUS D'ÉVALUATION PAR LES PAIRS DU CRSH SONDAGE INTERNET: OUVERTURE DE SESSION

Username (your email used for the invitation)
Nom d'utilisateur (votre adresse courriel utilisée pour l'invitation)

Password (5 digits provided in the invitation)
Mot de passe (5 chiffres fournis dans l'invitation)

BLUE RIBBON PANEL ON SSHRC'S PEER-REVIEW PROCESS INTERNET SURVEY: LANGUAGE SELECTION

GROUPE D'EXPERTS SUR LE PROCESSUS D'ÉVALUATION PAR LES PAIRS DU CRSH SONDAGE INTERNET: CHOIX DE LA LANGUE

In what language would you like to take the survey?
Dans quelle langue voulez-vous répondre à ce sondage ?

- English
 Français

SECTION I : VOTRE PROFIL

Q1. Quel est présentement votre statut professoral ?

- Professeur adjoint
 Professeur agrégé
 Professeur titulaire
 Professeur émérite
 Autre (veuillez spécifier ci-dessous)

Q2. Depuis combien d'années avez-vous un statut de professeur ?

moins de 5 ans
 6 à 10 ans
 11 à 20 ans
 plus de 20 ans

Q3. Êtes-vous présentement titulaire d'une chaire ?

Non
 Oui, je suis titulaire **Junior** d'une Chaire de recherche du Canada
 Oui, je suis titulaire **Sénior** d'une Chaire de recherche du Canada
 Oui, autre (veuillez spécifier ci-dessous)

Q3a. QUESTION OUVERTE / RÉPONSE LITTÉRALE

Q4. Suivant une échelle allant de fortement interdisciplinaire à exclusivement disciplinaire, comment qualifieriez-vous vos activités de recherche ?

<i>Fortement interdisciplinaire (1)</i>	2	3	<i>Exclusivement disciplinaire (4)</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q5. Parmi les principales disciplines subventionnées par le CRSH, sélectionnez celle qui s'applique le mieux à vos projets de recherche :

Anthropologie
 Anthropologie
 Archivistique et sciences de l'information
 Administration des affaires
 Études classiques
 Communications et journalisme
 Criminologie
 Démographie
 Sciences économiques
 Éducation, conseils et orientation professionnelle
 Beaux-arts
 Études des genres
 Géographie et urbanisme
 Études sur la santé
 Histoire
 Relations industrielles
 Études interdisciplinaires
 Droit
 Linguistique et traduction
 Littérature
 Philosophie
 Science politique et administration publique
 Psychologie
 Sciences religieuses
 Sociologie
 Travail social

Q6. Quel est votre sexe ?

- Femme
- Homme

Q7. Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ?

- 30 ans ou moins
- 31 à 40 ans
- 41 à 50 ans
- 51 à 65 ans
- plus de 65 ans

Veillez fournir des détails sur votre université/institution de recherche :

Q8. Région :

- Atlantique (Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick)
- Québec
- Ontario
- Prairies (Manitoba, Saskatchewan, Alberta)
- Colombie-Britannique
- Yukon, Nunavut et Territoires du Nord-Ouest

Q9. Taille :

- moins de 5 000 étudiants
- 5 000 à 15 000
- plus de 15 000

Q10. Dans votre domaine de recherche, votre université/institution offre :

- un ou plusieurs programmes de **niveau doctorat**
- seulement un ou des programmes de **niveau maîtrise**
- aucun programme aux cycles supérieurs**

SECTION II : SUBVENTIONS DE RECHERCHE

Q11. Choisissez l'énoncé qui correspond le mieux à votre situation :

- J'ai déjà été subventionné par le CRSH à titre de chercheur principal
- J'ai déjà été subventionné par le CRSH mais à titre de co-chercheur seulement
- J'ai déjà présenté une demande de subvention au CRSH à titre de chercheur principal ou de co-chercheur, mais je n'ai jamais été subventionné par le CRSH
- Je n'ai jamais présenté de demande de subvention au CRSH à titre de chercheur principal ou de co-chercheur

Choisissez l'énoncé qui correspond le mieux à vos intentions :

Q12. J'ai déjà été subventionné par le CRSH à titre de chercheur principal :

- et j'ai l'intention de présenter d'autres demandes au CRSH à ce titre au cours des prochaines années
- mais je **n'ai pas** l'intention de présenter de nouvelles demandes à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années

Q13. J'ai déjà été subventionné par le CRSH mais à titre de co-chercheur seulement et :

- j'ai l'intention de présenter dans l'avenir des demandes à titre de chercheur principal
- je **n'ai pas** l'intention de présenter dans l'avenir des demandes à titre de chercheur principal

Q14. J'ai déjà présenté une demande de subvention au CRSH à titre de chercheur principal ou de co-chercheur, mais je n'ai jamais été subventionné par le CRSH :

- mais j'ai l'intention de le faire à titre de chercheur principal au cours des 3 prochaines années
- mais j'ai l'intention de le faire à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années
- et je **n'ai pas** l'intention de présenter de nouvelles demandes à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années

Q15. Je n'ai jamais présenté de demande de subvention au CRSH à titre de chercheur principal ou de co-chercheur :

- mais j'ai l'intention de le faire à titre de chercheur principal au cours des 3 prochaines années
- mais j'ai l'intention de le faire à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années
- et je **n'ai pas** l'intention de présenter de nouvelle demande à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années

Q16. Veuillez spécifier pourquoi vous n'avez pas l'intention de présenter de nouvelles demandes à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années ?

- Je n'aurai pas besoin de fonds supplémentaires pour faire mes recherches
- Je compte obtenir des fonds d'une autre source
- J'estime que j'ai trop peu de chances d'obtenir des fonds du CRSH
- Autre(s) raison(s) (Veuillez préciser ci-dessous)

Q16a. QUESTION OUVERTE / RÉPONSE LITTÉRALE

Au total, combien de subventions avez-vous obtenues :

	<i>Aucune (0)</i>	<i>1 à 3</i>	<i>4 à 10</i>	<i>11 et plus</i>
Q17a. du CRSH à titre de <u>chercheur principal</u> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q17b. du CRSH à titre de <u>co-chercheur</u> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q17c. d'autres organismes que le CRSH à titre de <u>chercheur principal</u> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q18. Dans le cadre de quel(s) programme(s) du CRSH avez-vous obtenu des subventions au cours des 10 dernières années (excluant les subventions allouées à l'aide de mécanismes internes des universités) ? Veuillez choisir le ou les programmes de la liste suivante :

- Subventions ordinaires de recherche
- Grands projets de recherche concertée (GTRC)

- Alliance de recherche université-communauté (ARUC)
- Initiative de la nouvelle économie (INE)
- Aide aux ateliers et aux colloques de recherche au Canada
- Initiatives de développement de la recherche
- Ensemble de subventions liées à l'économie sociale
- Fonds d'initiatives internationales
- Gestion, administration et finances
- La société, la culture et la santé des Canadiens
- La problématique de la cohésion sociale à l'ère de la mondialisation
- Réseaux stratégiques de connaissances
- Autre(s) (Veuillez spécifier ci-dessous)

Q18a. QUESTION OUVERTE / RÉPONSE LITTÉRALE

Q19. Quel a été le taux de succès des demandes de subventions que vous avez présentées au CRSH au cours des 10 dernières années ?

- De 76% à 100%
- De 51% à 75%
- De 26% à 50%
- Moins de 25%

Q20. Quel a été le taux de succès des demandes de subventions que vous avez présentées à d'autres organismes que le CRSH au cours des 10 dernières années ?

- De 76% à 100%
- De 51% à 75%
- De 26% à 50%
- Moins de 25%
- Ne s'applique pas (aucune demande)

Q21. Quand vous préparez une demande de subvention au CRSH, quel degré d'attention portez-vous aux critères spécifiques d'évaluation du programme de subvention ?

- | <i>Aucune attention (1)</i> | <i>Un peu d'attention (2)</i> | <i>Une attention modérée (3)</i> | <i>Une très grande attention (4)</i> | <i>Ne sais pas/Ne s'applique pas</i> |
|-----------------------------|-------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Q22. Quand vous préparez une demande de subvention au CRSH, dans quelle mesure avez-vous recours :

- | | <i>Jamais (1)</i> | <i>Quelques fois (2)</i> | <i>Fréquemment (3)</i> | <i>Toujours (4)</i> | <i>Ne sais pas/Ne s'applique pas</i> |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------------------|
| Q22a. à des contacts directs avec l'agent responsable du programme au CRSH (téléphone, courriel) | <input type="checkbox"/> |
| Q22b. à l'aide du service/bureau de la recherche de votre université/institution | <input type="checkbox"/> |
| Q22c. à l'aide ou aux conseils de collègues | <input type="checkbox"/> |

Q23. Quelle évaluation faites-vous de la qualité de l'information obtenue de cette ou ces ressources ?					
	<i>Qualité très faible (1)</i>	<i>Qualité limitée (2)</i>	<i>Bonne qualité (3)</i>	<i>Excellente qualité (4)</i>	<i>Ne sais pas/Ne s'applique pas</i>
Q23a. Agent responsable du programme au CRSH	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q23b. Service de la recherche de votre université/institution	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q23c. Collègues	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q24. Comment caractériseriez-vous votre niveau de connaissance quant aux règles des programmes et aux critères d'évaluation des demandes de subventions au CRSH ?					
	<i>Très peu informé (1)</i>	<i>Peu informé (2)</i>	<i>Bien informé (3)</i>	<i>Parfaitement informé (4)</i>	<i>Ne sais pas/Ne s'applique pas</i>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SECTION III : PROCESSUS D'ÉVALUATION PAR LES PAIR

Q25. Quelle importance accordez-vous aux aspects suivants du processus d'évaluation des demandes de subventions en général?						
	<i>Pas du tout important (1)</i>	<i>Pas important (2)</i>	<i>Ni important ni sans importance (3)</i>	<i>Important (4)</i>	<i>Très Important (5)</i>	<i>Ne sais pas</i>
Q25a. la sélection des évaluateurs externes qui ont examiné votre (vos) demande(s)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q25b. la sélection des membres des comités d'évaluation de votre (vos) demande(s)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q25c. l'objectivité de l'évaluation de votre (vos) demande(s)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q25d. l'adéquation du montant de la (des) subvention(s) accordée(s)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q25e. la qualité et l'utilité des commentaires provenant du (des) comité(s) d'évaluation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q25f. la qualité et l'utilité des commentaires provenant des évaluateurs externes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q26. Avez vous participé à des processus d'évaluation par les pairs (i.e. à titre d'évaluateur externe, de membre ou de président d'un comité d'évaluation) :		
	<i>Oui</i>	<i>Non</i>
pour le CRSH ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pour un autre organisme subventionnaire ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q27. Dans le cadre des programmes du CRSH, combien de fois avez-vous agi à titre :				
	<i>Jamais</i>	<i>Une fois</i>	<i>Deux fois</i>	<i>Trois fois et plus</i>
Q27a. de MEMBRE d'un comité d'évaluation de demandes de subventions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q27b. de PRÉSIDENT d'un comité d'évaluation de demandes de subventions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q27c. d' EVALUATEUR EXTERNE pour l'évaluation de demandes de subventions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q27d. de MEMBRE d'un comité d'évaluation de demandes de bourses doctorales ou postdoctorales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q27e. de PRÉSIDENT d'un comité d'évaluation de demandes de bourses doctorales ou postdoctorales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q28. Dans le cadre de quel(s) programme(s) du CRSH avez-vous déjà été MEMBRE d'un comité d'évaluation (excluant les subventions allouées à l'aide de mécanismes internes des universités) ? Veuillez choisir le ou les programmes de la liste suivante :

- Subventions ordinaires de recherche
- Grands projets de recherche concertée (GTRC)
- Alliance de recherche université-communauté (ARUC)
- Initiative de la nouvelle économie (INE)
- Aide aux ateliers et aux colloques de recherche au Canada
- Initiatives de développement de la recherche
- Ensemble de subventions liées à l'économie sociale
- Fonds d'initiatives internationales
- Gestion, administration et finances
- La société, la culture et la santé des Canadiens
- La problématique de la cohésion sociale à l'ère de la mondialisation
- Réseaux stratégiques de connaissances
- Autre(s) (Veuillez spécifier ci-dessous)

Q28a. QUESTION OUVERTE / RÉPONSE LITTÉRALE

Q29. Dans le cadre de quel(s) programme(s) du CRSH avez-vous déjà été PRÉSIDENT d'un comité d'évaluation (excluant les subventions allouées à l'aide de mécanismes internes des universités) ? Veuillez choisir le ou les programmes de la liste suivante :

- Subventions ordinaires de recherche
- Grands projets de recherche concertée (GTRC)
- Alliance de recherche université-communauté (ARUC)
- Initiative de la nouvelle économie (INE)
- Aide aux ateliers et aux colloques de recherche au Canada
- Initiatives de développement de la recherche
- Ensemble de subventions liées à l'économie sociale
- Fonds d'initiatives internationales
- Gestion, administration et finances
- La société, la culture et la santé des Canadiens

- La problématique de la cohésion sociale à l'ère de la mondialisation
- Réseaux stratégiques de connaissances
- Autre(s) (Veuillez spécifier ci-dessous)

Q29a. QUESTION OUVERTE / RÉPONSE LITTÉRALE

Q30. Dans le cadre d'un autre organisme de subvention que le CRSH, combien de fois avez-vous agi à titre :

	<i>Jamais</i>	<i>Une fois</i>	<i>Deux fois</i>	<i>Trois fois et plus</i>
Q30a. de MEMBRE d'un comité d'évaluation de demandes de subventions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q30b. de PRÉSIDENT d'un comité d'évaluation de demandes de subventions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q30c. d' EVALUATEUR EXTERNE pour l'évaluation de demandes de subventions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q30d. de MEMBRE d'un comité d'évaluation de demandes de bourses doctorales ou postdoctorales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q30e. de PRÉSIDENT d'un comité d'évaluation de demandes de bourses doctorales ou postdoctorales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q31. Quel est votre degré d'accord avec les énoncés suivants ?

	<i>En total désaccord</i> <i>(1)</i>	<i>En désaccord</i> <i>(2)</i>	<i>En accord</i> <i>(3)</i>	<i>Tout à fait d'accord</i> <i>(4)</i>	<i>Ne sais pas</i>
Q31a. Les demandes de subventions pour des <u>projets à caractère interdisciplinaire</u> sont évaluées de façon compétente au CRSH.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q31b. Les demandes de subventions qui sont présentées au CRSH par de <u>jeunes chercheurs (en poste depuis moins de 5 ans)</u> , sont évaluées de façon juste et équitable parce que le degré d'expérience de ces chercheurs est correctement pris en compte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q31c. Les demandes de subventions qui sont présentées au CRSH par des <u>chercheurs provenant de petites universités/institutions</u> sont évaluées de façon juste et équitable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q31d. Les demandes de subventions qui sont présentées au CRSH par <u>des chercheurs provenant de petites universités/institutions</u> sont évaluées <u>en tenant compte de la disponibilité des ressources</u> mises à la disposition de ces chercheurs par leur établissement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q32. Quelle est votre satisfaction concernant les aspects suivants du processus d'évaluation des demandes de subventions que vous avez présentées au CRSH ?

	<i>Très insatisfait (1)</i>	<i>Insatisfait (2)</i>	<i>Ni satisfait ni insatisfait (3)</i>	<i>Satisfait (4)</i>	<i>Très satisfait (5)</i>	<i>Ne sais pas/N e s'appli que pas</i>
Q32a. la sélection des évaluateurs externes qui ont examiné votre (vos) demande(s)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q32b. la sélection des membres des comités d'évaluation de votre (vos) demande(s)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q32c. l'objectivité de l'évaluation de votre (vos) demande(s)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q32d. l'adéquation du montant de la (des) subvention(s) accordée(s)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q32e. la qualité et l'utilité des commentaires provenant du (des) comité(s) d'évaluation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q32f. la qualité et l'utilité des commentaires provenant des évaluateurs externes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q33. Globalement, quelle évaluation faites-vous de la réputation du CRSH pour ce qui est de la crédibilité de son processus d'évaluation par les pairs ?

<i>Très mauvaise (1)</i>	<i>Mauvaise (2)</i>	<i>Moyenne (3)</i>	<i>Bonne (4)</i>	<i>Excellente (5)</i>	<i>Ne sais pas</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q34. Comment évaluez-vous la réputation (crédibilité) du processus d'évaluation par les pairs du CRSH en comparaison avec celle d'autres organismes subventionnaires au Canada ou à l'international DANS ?

	<i>Très mauvais e (1)</i>	<i>Mauvais e (2)</i>	<i>Moyenne (3)</i>	<i>Bonne (4)</i>	<i>Excellente (5)</i>	<i>Ne sais pas</i>
Q34a. dans le domaine des sciences humaines ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q34b. dans le domaine des sciences sociales ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q34c. dans le domaine des sciences naturelles et génie ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q34d. dans le domaine de la médecine/santé ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q35. Existe-t-il, à votre avis, des biais d'évaluation qui, dans les processus mis en œuvre au CRSH, défavorisent le type de recherche que vous conduisez ?

- Non
 Oui

Q35a. Si oui, veuillez expliquer : QUESTION OUVERTE / RÉPONSE LITTÉRALE

Avez-vous des suggestions afin d'améliorer le processus d'évaluation par les pairs au CRSH pour :

Q36. les demandes de bourse ? QUESTION OUVERTE / RÉPONSE LITTÉRALE

Q37. les demandes de subventions de recherche ? QUESTION OUVERTE / RÉPONSE LITTÉRALE

SECTION IV : PORTÉE ET IMPACT DE LA RECHERCHE

Q38. En comparaison avec les pays les plus avancés dans votre domaine, quelle évaluation faites-vous :

	<i>Très mauvai se (1)</i>	<i>Mauvai se (2)</i>	<i>Moyenne (3)</i>	<i>Bonne (4)</i>	<i>Excellente (5)</i>	<i>Ne sais pas/Ne s'applique pas</i>
Q38a. de la qualité de la recherche canadienne ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q38b. de la réputation/visibilité de la recherche canadienne ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q38c. de l'influence de la recherche canadienne sur le développement de la connaissance ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q39. Quant à vos propres résultats de recherche, seriez-vous d'accord avec les énoncés suivants :

	<i>En total désaccord (1)</i>	<i>En désaccord (2)</i>	<i>En accord (3)</i>	<i>Tout à fait d'accord (4)</i>	<i>Ne sais pas/Ne s'applique pas</i>
Q39a. Mes résultats de recherche sont connus et utilisés <u>par les chercheurs de mon domaine ou de ma discipline à l'échelle internationale</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q39b. Mes résultats de recherche sont connus et utilisés <u>par les chercheurs de mon domaine ou de ma discipline au Canada</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q39c. Mes résultats de recherche sont connus et utilisés <u>par les chercheurs d'autres disciplines ou domaines</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q39d. Mes résultats de recherche sont aussi connus et utilisés en dehors de la communauté scientifique

Q40. Parmi les secteurs suivants, quels sont les principaux utilisateurs des résultats de vos projets de recherche à l'échelle nationale et/ou internationale ? Veuillez sélectionner tous ceux qui s'appliquent.

	<i>Au Canada</i>	<i>À l'extérieur du Canada</i>	<i>Ne sais pas/Ne s'applique pas</i>
Q40a. Secteur académique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q40b. ONG et groupes communautaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q40c. Grand public	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q40d. Gouvernement(s)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q40e. Secteur privé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q41. Pour chacun des secteurs sélectionnés précédemment, quelle a été l'importance des impacts et effets identifiables (changement ou effet provoqué) issus de l'utilisation des résultats de vos recherches ?

	<i>Aucun impact (1)</i>	<i>Peu d'impact (2)</i>	<i>Impact important (3)</i>	<i>Impact très important (4)</i>	<i>Trop tôt pour dire</i>	<i>Ne sais pas/Ne s'applique pas</i>
Q41a. Secteur académique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q41b. ONG et groupes communautaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q41c. Grand public	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q41d. Gouvernement(s)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q41e. Secteur privé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q42. En dehors de la communauté universitaire, veuillez décrire la nature du principal impact identifiable (changement ou effet provoqué) attribuable à vos résultats de recherche :
QUESTION OUVERTE / RÉPONSE LITTÉRALE

SECTION V : COMMENTAIRES

Q43. Avez-vous des commentaires à partager concernant cette initiative en général ou ce sondage en particulier?

Si oui, veuillez les inscrire ci-dessous.

QUESTION OUVERTE / RÉPONSE LITTÉRALE

ANNEXE 14. Résultats du sondage

SONDAGE INTERNET : GROUPE D'EXPERTS SUR LE PROCESSUS D'ÉVALUATION PAR LES PAIRS DU CRSH

Statistiques descriptives

	Question	Page
CONTENU		
Tableau 1	Tableau 1 : Distribution de l'échantillon du sondage Internet	124
SECTION I VOTRE PROFIL		
Tableau 2	Langue, sexe et âge (Q6, Q7)	124
Tableau 3	Expérience de travail (Q1, Q2, Q3)	125
Tableau 4	Degré d'interdisciplinarité (Q4)	125
Tableau 5	Renseignements sur l'établissement du répondant (Q8, Q9, Q10)	126
Tableau 6	Discipline (Q5)	126
SECTION II SUBVENTIONS DE RECHERCHE		
Tableau 7	Situation actuelle (Q11)	127
Tableau 8	Situation actuelle et intentions (Q12, Q13, Q14, Q15)	127
Tableau 9	Veillez spécifier pourquoi vous n'avez pas l'intention de présenter de nouvelles demandes à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années ? (Q16)	128
Tableau 10	Au total, combien de subventions avez-vous obtenues ? (Q17)	128
Tableau 11	Dans le cadre de quel(s) programme(s) du CRSH avez-vous obtenu des subventions au cours des 10 dernières années (excluant les subventions allouées à l'aide de mécanismes internes des universités) ? (Q18)	128
Tableau 12	Taux de succès (Q19, Q20)	129
Tableau 13	Quand vous préparez une demande de subvention au CRSH, quel degré d'attention portez-vous aux critères spécifiques d'évaluation du programme de subvention ? (Q21)	129
Tableau 14	Quand vous préparez une demande de subvention au CRSH, dans quelle mesure avez-vous recours... (Q22)	130
Tableau 15	Quelle évaluation faites-vous de la qualité de l'information obtenue de cette ou ces ressources ? (Q23)	130
Tableau 16	Comment caractériseriez-vous votre niveau de connaissance quant aux règles des programmes et aux critères d'évaluation des demandes de subventions au CRSH ? (Q24)	130

SECTION III PROCESSUS D'ÉVALUATION PAR LES PAIRS

Tableau 17	Quelle importance accordez-vous aux aspects suivants du processus d'évaluation des demandes de subventions en général? (Q25)	131
Tableau 18	Avez-vous participé à des processus d'évaluation par les pairs (i.e. à titre d'évaluateur externe, de membre ou de président d'un comité d'évaluation) ? (Q26)	131
Tableau 19	Dans le cadre des programmes du CRSH, combien de fois avez-vous agi à titre... (Q27)	132
Tableau 20	Dans le cadre de quel(s) programme(s) du CRSH avez-vous déjà été MEMBRE d'un comité d'évaluation (excluant les subventions allouées à l'aide de mécanismes internes des universités) ? (Q28)	132
Tableau 21	Dans le cadre de quel(s) programme(s) du CRSH avez-vous déjà été PRÉSIDENT d'un comité d'évaluation (excluant les subventions allouées à l'aide de mécanismes internes des universités) ? (Q29)	133
Tableau 22	Dans le cadre d'un autre organisme de subvention que le CRSH, combien de fois avez-vous agi à titre... (Q30)	133
Tableau 23	Quel est votre degré d'accord avec les énoncés suivants ? (Q31)	134
Tableau 24	Quelle est votre satisfaction concernant les aspects suivants du processus d'évaluation des demandes de subventions que vous avez présentées au CRSH ? (Q32)	134
Tableau 25	Globalement, quelle évaluation faites-vous de la réputation du CRSH pour ce qui est de la crédibilité de son processus d'évaluation par les pairs ? (Q33)	135
Tableau 26	Comment évaluez-vous la réputation (crédibilité) du processus d'évaluation par les pairs du CRSH en comparaison avec celle d'autres organismes subventionnaires au Canada ou à l'international ? (Q34)	135
Tableau 27	Existe-t-il, à votre avis, des biais d'évaluation qui, dans les processus mis en œuvre au CRSH, défavorisent le type de recherche que vous conduisez ? (Q35)	135
Tableau 28	Avez-vous des suggestions afin d'améliorer le processus d'évaluation par les pairs au CRSH ? (Q37)	136

SECTION IV TABLEAUX À DOUBLE ENTRÉE

Tableau 29	Q15-Q1, Q2	140
Tableau 30	Q15-Q6, Q8, Q9	141
Tableau 31	Q25a-Q19, Q27a	142
Tableau 32	Q26-Q32a, Q32b	143
Tableau 33	Q31-Q36	144
Tableau 34	Q32c-Q26	145
Tableau 35	Q32c-Q12, Q14	146
Tableau 36	Q35-Q12, Q14	147
Tableau 37	Q31a-Q4	148

ÉCHANTILLON

Tableau 1 : Distribution de l'échantillon du sondage Internet

Distribution de l'échantillon	Nbre
Nombre d'adresses de courriel recueillies* (a)	
Nombre de messages retournées et de personnes non jointes (b)	2,169
Population du sondage : Nombre de répondants potentiels (c=a-b)	17,657
Sondages remplis (d)	6,224
Taux de réponse (d / c)	35.2%
Marge d'erreur*	1.31%

* Calculée à partir d'une distribution égale des réponses (c.-à-d. 50 % oui, 50 % non); niveau de confiance de 99 %)

SECTION I : VOTRE PROFIL

Tableau 2 : Langue, sexe et âge (Q6, Q7)

Dans quelle langue voulez-vous répondre à ce sondage ?	Nbre	%
English/Anglais	4,954	79.6%
Français/French	1,270	20.4%
N	6,224	100%
Quel est votre sexe ? (Q6)		
Femme	2,726	45.1%
Homme	3,313	54.9%
n	6,039	100.0%
Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ? (Q7)		
30 ans ou moins	36	0.6%
31 à 40 ans	1,291	20.9%
41 à 50 ans	1,879	30.4%
51 à 65 ans	2,407	38.9%
65 ans ou plus	575	9.3%
n	6,188	100.0%

Tableau 3 : Expérience de travail (Q1, Q2, Q3)

Quel est présentement votre statut professoral ? (Q1)	Nbre	%
Professeur adjoint	1,281	20.6%
Professeur agrégé	2,178	35.1%
Professeur titulaire	1,983	31.9%
Professeur émérite	364	5.9%
Autre	403	6.5%
n	6,209	100.0%
Depuis combien d'années avez-vous un statut de professeur ? (Q2)		
moins de 5 ans	1,297	21.1%
6 à 10 ans	1,630	26.5%
11 à 20 ans	1,524	24.7%
plus de 20 ans	1,710	27.8%
n	6,161	100.0%
Êtes-vous présentement titulaire d'une chaire ? (Q3)		
Non	5,710	92.6%
Oui, je suis titulaire Junior d'une Chaire de recherche du Canada	129	2.1%
Oui, je suis titulaire Sénior d'une Chaire de recherche du Canada	82	1.3%
Oui, autre	243	3.9%
n	6,164	100.0%

Tableau 4 : Suivant une échelle allant de fortement interdisciplinaire à exclusivement disciplinaire, comment qualifieriez-vous vos activités de recherche ? (Q4)

Degré d'interdisciplinarité (Q4)	Nbre	%
Fortement interdisciplinaire (1)	1,638	27.7%
2	2,250	38.1%
3	1,710	28.9%
Exclusivement disciplinaire (4)	309	5.2%
n	5,907	100.0%

Tableau 5 : Renseignements sur l'établissement du répondant (Q8, Q9, Q10)

Région : (Q8)	Nbre	%
Atlantique	541	8.7%
Québec	1,475	23.8%
Ontario	2,508	40.5%
Prairies	867	14.0%
Colombie Britannique	799	12.9%
Yukon, Nunavut et Territoires du Nord-Ouest	3	0.0%
n	6,193	100.0%
Taille : (Q9)		
moins de 5 000 étudiants	579	9.4%
5 000 à 15 000	1,147	18.6%
plus de 15 000	4,451	72.1%
n	6,177	100.0%
Dans votre domaine de recherche, votre université/institution offre : (Q10)		
un ou plusieurs programmes de niveau doctorat	4,769	77.0%
seulement un ou des programmes de niveau maîtrise	910	14.7%
aucun programme aux cycles supérieurs	516	8.3%
n	6,195	100.0%

Tableau 6 : Parmi les principales disciplines subventionnées par le CRSH, sélectionnez celle qui s'applique le mieux à vos projets de recherche : (Q5)

Discipline (Q5)	Nbre	%
Anthropologie	188	3.0%
Archéologie	99	1.6%
Archivistique et sciences de l'information	43	0.7%
Administration des affaires	466	7.5%
Études classiques	60	1.0%
Communications et journalisme	107	1.7%
Criminologie	46	0.7%
Démographie	26	0.4%
Sciences économiques	291	4.7%
Éducation, conseils et orientation professionnelle	552	8.9%
Beaux-arts	336	5.4%
Études des genres	63	1.0%
Géographie et urbanisme	244	3.9%
Études sur la santé	320	5.2%
Histoire	461	7.5%
Relations industrielles	31	0.5%
Études interdisciplinaires	291	4.7%
Droit	168	2.7%
Linguistique et traduction	190	3.1%
Littérature	536	8.7%
Philosophie	218	3.5%
Science politique et administration publique	331	5.4%
Psychologie	508	8.2%
Sciences religieuses	111	1.8%
Travail social	143	2.3%
Sociologie	354	5.7%
n	6,183	100.0%

SECTION II : SUBVENTIONS DE RECHERCHE

Tableau 7 : Choisissez l'énoncé qui correspond le mieux à votre situation : (Q11)

Situation actuelle (Q11)	Nbre	%
J'ai déjà été subventionné par le CRSH à titre de chercheur principal	3,790	60.9%
J'ai déjà été subventionné par le CRSH mais à titre de co-chercheur seulement	781	12.5%
J'ai déjà présenté une demande de subvention au CRSH à titre de chercheur principal ou de co-chercheur, mais je n'ai jamais été subventionné par le CRSH	1,245	20.0%
Je n'ai jamais présenté de demande de subvention au CRSH à titre de chercheur principal ou de co-chercheur	408	6.6%
n	6,224	100.0%

Tableau 8 : Choisissez l'énoncé qui correspond le mieux à vos intentions : (Q12, Q13, Q14, Q15)

	J'ai déjà été subventionné par le CRSH à titre de chercheur principal (Q12)		J'ai déjà été subventionné par le CRSH mais à titre de co-chercheur seulement (Q13)	
	Nbre	%	Nbre	%
et j'ai l'intention de présenter d'autres demandes au CRSH à ce titre au cours des prochaines années	3,173	83.9%	570	73.5%
mais je n'ai pas l'intention de présenter de nouvelles demandes à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années	608	16.1%	206	26.5%
n	3,781	100.0%	776	100.0%

	J'ai déjà présenté une demande de subvention au CRSH à titre de chercheur principal ou de co-chercheur, mais je n'ai jamais été subventionné par le CRSH (Q14)		Je n'ai jamais présenté de demande de subvention au CRSH à titre de chercheur principal ou de co-chercheur (Q15)	
	Nbre	%	Nbre	%
mais j'ai l'intention de le faire à titre de chercheur principal au cours des 3 prochaines années	848	68.6%	161	39.8%
mais j'ai l'intention de le faire à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années	133	10.8%	52	12.8%
et je n'ai pas l'intention de présenter de nouvelles demandes à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années	256	20.7%	192	47.4%
n	1,237	100.0%	405	100.0%

Tableau 9 : Veuillez spécifier pourquoi vous n'avez pas l'intention de présenter de nouvelles demandes à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années ? (Q16)

	Nbre	%
Je n'aurai pas besoin de fonds supplémentaires pour faire mes recherches	228	19.6%
Je compte obtenir des fonds d'une autre source	156	13.4%
J'estime que j'ai trop peu de chances d'obtenir des fonds du CRSH	344	29.6%
Autre(s) raison(s)	436	37.5%
n	1,164	100.0%

Tableau 10: Au total, combien de subventions avez-vous obtenues : (Q17)

	Aucune (0)	1 à 3	4 à 10	11 ou plus	n
du CRSH à titre de chercheur principal ?	10 0.3%	3,019 79.9%	698 18.5%	51 1.3%	3,778 100.0%
du CRSH à titre de co-chercheur ?	951 28.5%	2,055 61.5%	320 9.6%	15 0.4%	3,341 100.0%
d'autres organismes que le CRSH à titre de chercheur principal?	1,017 19.3%	2,512 47.7%	1,345 25.5%	395 7.5%	5,269 100.0%

Tableau 11 : Dans le cadre de quel(s) programme(s) du CRSH avez-vous obtenu des subventions au cours des 10 dernières années (excluant les subventions allouées à l'aide de mécanismes internes des universités) ? Veuillez choisir le ou les programmes de la liste suivante : (Q18)

	Nbre	%
Subventions ordinaires de recherche	3,695	55.6%
Grands projets de recherche concertée (GTRC)	349	5.3%
Alliance de recherche université-communauté (ARUC)	343	5.2%
Initiative de la nouvelle économie (INE)	239	3.6%
Aide aux ateliers et aux colloques de recherche au Canada	588	8.9%
Initiatives de développement de la recherche	330	5.0%
Ensemble de subventions liées à l'économie sociale	42	0.6%
Fonds d'initiatives internationales	123	1.9%
Gestion, administration et finances	174	2.6%
La société, la culture et la santé des Canadiens	47	0.7%
La problématique de la cohésion sociale à l'ère de la mondialisation	31	0.5%
Réseaux stratégique de connaissances	190	2.9%
Autre(s) (Veuillez spécifier ci-dessous)*	490	7.4%
n*	6,641	100%
<i>Aucune réponse</i>	1,814	--
N	6,224	--

* n est plus que N parce que la question permettait plusieurs réponses

Tableau 12 : Taux de réussite (Q19, Q20)

Quel a été le taux de succès des demandes de subventions que vous avez présentées au CRSH au cours des 10 dernières années ? (Q19)	Nbre	%
De 76% à 100%	2,423	54.4%
De 51% à 75%	851	19.1%
De 26% à 50%	738	16.6%
Moins de 25%	443	9.9%
n	4,455	100.0%
Quel a été le taux de succès des demandes de subventions que vous avez présentées à d'autres organismes que le CRSH au cours des 10 dernières années ? (Q20)		
De 76% à 100%	2,895	47.3%
De 51% à 75%	1,264	20.7%
De 26% à 50%	516	8.4%
Moins de 25%	354	5.8%
Ne s'applique pas (aucune demande)	1,092	17.8%
n	6,121	100.0%

Tableau 13 : Quand vous préparez une demande de subvention au CRSH, quel degré d'attention portez-vous aux critères spécifiques d'évaluation du programme de subvention ? (Q21a)

Degré d'attention (Q21a)	Nbre	%
Aucune attention (1)	37	0.6%
Un peu d'attention (2)	112	1.9%
Une attention modérée (3)	814	14.2%
Une très grande attention (4)	4,639	80.7%
Ne sais pas/Ne s'applique pas	148	2.6%
n	5,750	100.0%

Tableau 14 : Quand vous préparez une demande de subvention au CRSH, dans quelle mesure avez-vous recours : (Q22a-c)

Ressources disponibles	Jamais (1)	Quelques fois (2)	Fréquemment (3)	Toujours (4)	Ne sais pas/ Ne s'applique pas	n
a) à des contacts directs avec l'agent responsable du programme au CRSH (téléphone, courriel)	1,889	2,860	434	311	238	5,732
	33%	50%	8%	5%	4%	100.0%
b) à l'aide du service/bureau de la recherche de votre université/institution	483	2,078	1,351	1,919	321	6,152
	8%	34%	22%	31%	5%	100.0%
c) à l'aide ou aux conseils de collègues	284	1,693	1,752	2,129	283	6,141
	5%	28%	29%	35%	5%	100.0%

Tableau 15 : Quelle évaluation faites-vous de la qualité de l'information obtenue de cette ou ces ressources ? (Q23a-c)

Qualité de l'information reçue de... (Q23a-c)	Qualité très faible (1)	Qualité limitée (2)	Bonne qualité (3)	Excellente qualité (4)	Ne sais pas/ Ne s'applique pas	n
a) Agent responsable du programme au CRSH	86	374	1,846	1,072	201	3,579
	2.4%	10.4%	51.6%	30.0%	5.6%	100.0%
b) Service de la recherche de votre université/institution	141	706	2,507	1,895	64	5,313
	2.7%	13.3%	47.2%	35.7%	1.2%	100.0%
c) Collègues	35	368	2,652	2,321	89	5,465
	0.6%	6.7%	48.5%	42.5%	1.6%	100.0%

Tableau 16 : Comment caractériseriez-vous votre niveau de connaissance quant aux règles des programmes et aux critères d'évaluation des demandes de subventions au CRSH ? (Q24)

Niveau de connaissance (Q24)	Nbre	%
Très peu informé (1)	267	4.3%
Peu informé (2)	1,571	25.6%
Bien informé (3)	3,153	51.3%
Parfaitement informé (4)	1,058	17.2%
Ne sais pas/Ne s'applique pas	95	1.5%
n	6,144	100.0%

SECTION III : PROCESSUS D'ÉVALUATION PAR LES PAIRS

Tableau 17 : Quelle importance accordez-vous aux aspects suivants du processus d'évaluation des demandes de subventions en général? (Q25a-f)

Aspects du processus d'évaluation (Q25a-f)	Pas du tout important (1)	Pas important (2)	Ni important ni sans importance (3)	Important (4)	Très important (5)	Ne sais pas	n
a) la sélection des évaluateurs externes qui ont examiné votre (vos) demande(s)	24 0.4%	38 0.6%	193 3.1%	1,861 30.0%	3,890 62.7%	194 3.1%	6,200 100.0%
b) la sélection des membres des comités d'évaluation de votre (vos) demande(s)	19 0.3%	42 0.7%	222 3.6%	1,892 30.5%	3,667 59.2%	354 5.7%	6,196 100.0%
c) l'objectivité de l'évaluation de votre (vos) demande(s)	25 0.4%	33 0.5%	168 2.7%	1,367 22.2%	4,285 69.5%	287 4.7%	6,165 100.0%
d) l'adéquation du montant de la (des) subvention(s) accordée(s)	35 0.6%	89 1.4%	521 8.4%	2,652 43.0%	2,528 41.0%	342 5.5%	6,167 100.0%
e) la qualité et l'utilité des commentaires provenant du (des) comité(s) d'évaluation	120 1.9%	318 5.1%	727 11.7%	2,307 37.3%	2,517 40.7%	202 3.3%	6,191 100.0%
f) la qualité et l'utilité des commentaires provenant des évaluateurs externes	58 0.9%	181 2.9%	487 7.9%	2,275 36.7%	3,016 48.7%	176 2.8%	6,193 100.0%

Tableau 18 : Avez vous participé à des processus d'évaluation par les pairs (i.e. à titre d'évaluateur externe, de membre ou de président d'un comité d'évaluation) : (Q26)

	Oui	Non	n
pour le CRSH ?	3,552 57.7%	2,606 42.3%	6,158 100.0%
pour un autre organisme subventionnaire ?	3,912 65.4%	2,067 34.6%	5,979 100.0%

Tableau 19 : Dans le cadre des programmes du CRSH, combien de fois avez-vous agi à titre : (Q27a-e)

	Jamais	Une fois	Deux fois	Trois fois et plus	n
a) de MEMBRE d'un comité d'évaluation de demandes de subventions ?	2,341	430	303	333	3,407
	68.7%	12.6%	8.9%	9.8%	100.0%
b) de PRÉSIDENT d'un comité d'évaluation de demandes de subventions ?	3,132	114	44	25	3,315
	94.5%	3.4%	1.3%	0.8%	100.0%
c) d'EVALUATEUR EXTERNE pour l'évaluation de demandes de subventions ?	144	853	718	1,786	3,501
	4.1%	24.4%	20.5%	51.0%	100.0%
d) de MEMBRE d'un comité d'évaluation de demandes de bourses doctorales ou postdoctorales ?	2,516	346	234	286	3,382
	74.4%	10.2%	6.9%	8.5%	100.0%
e) de PRÉSIDENT d'un comité d'évaluation de demandes de bourses doctorales ou postdoctorales ?	3,173	83	28	42	3,326
	95.4%	2.5%	0.8%	1.3%	100.0%

Tableau 20 : Dans le cadre de quel(s) programme(s) du CRSH avez-vous déjà été MEMBRE d'un comité d'évaluation (excluant les subventions allouées à l'aide de mécanismes internes des universités) ? Veuillez choisir le ou les programmes de la liste suivante : (Q28)

	Nbre	%
Subventions ordinaires de recherche	851	64.5%
Grands projets de recherche concertée (GTRC)	80	6.1%
Alliance de recherche université-communauté (ARUC)	44	3.3%
Initiative de la nouvelle économie (INE)	51	3.9%
Aide aux ateliers et aux colloques de recherche au Canada	44	3.3%
Initiatives de développement de la recherche	32	2.4%
Ensemble de subventions liées à l'économie sociale	8	0.6%
Fonds d'initiatives internationales	26	2.0%
Gestion, administration et finances	22	1.7%
La société, la culture et la santé des Canadiens	16	1.2%
La problématique de la cohésion sociale à l'ère de la mondialisation	3	0.2%
Réseaux stratégiques de connaissances	25	1.9%
Autre(s)	117	8.9%
n*	1,319	100.0%
<i>Aucune réponse</i>	<i>5,214</i>	<i>--</i>
N	1,010	--

* Cette question permettait plusieurs réponses

Tableau 21 : Dans le cadre de quel(s) programme(s) du CRSH avez-vous déjà été PRÉSIDENT d'un comité d'évaluation (excluant les subventions allouées à l'aide de mécanismes internes des universités) ? Veuillez choisir le ou les programmes de la liste suivante : (Q29)

	Nbre	%
Subventions ordinaires de recherche	120	66.3%
Grands projets de recherche concertée (GTRC)	8	4.4%
Alliance de recherche université-communauté (ARUC)	4	2.2%
Initiative de la nouvelle économie (INE)	10	5.5%
Aide aux ateliers et aux colloques de recherche au Canada	5	2.8%
Initiatives de développement de la recherche	6	3.3%
Ensemble de subventions liées à l'économie sociale	0	0.0%
Fonds d'initiatives internationales	1	0.6%
Gestion, administration et finances	1	0.6%
La société, la culture et la santé des Canadiens	1	0.6%
La problématique de la cohésion sociale à l'ère de la mondialisation	1	0.6%
Réseaux stratégiques de connaissances	5	2.8%
Autre(s)	19	10.5%
n*	181	100.0%
<i>Aucune réponse</i>	<i>6,064</i>	<i>--</i>
N	160	--

* Cette question permettait plusieurs réponses

Tableau 22 : Dans le cadre d'un autre organisme de subvention que le CRSH, combien de fois avez-vous agi à titre : (Q30a-e)

	Jamais	Une fois	Deux fois	Trois fois et plus	n
a) de MEMBRE d'un comité d'évaluation de demandes de subventions ?	1,517	598	477	1,176	3,768
	40.3%	15.9%	12.7%	31.2%	100.0%
b) de PRÉSIDENT d'un comité d'évaluation de demandes de subventions ?	3,129	221	126	174	3,650
	85.7%	6.1%	3.5%	4.8%	100.0%
c) d'EVALUATEUR EXTERNE pour l'évaluation de demandes de subventions ?	552	612	634	1,971	3,769
	14.6%	16.2%	16.8%	52.3%	100.0%
d) de MEMBRE d'un comité d'évaluation de demandes de bourses doctorales ou postdoctorales ?	2,121	487	399	728	3,735
	56.8%	13.0%	10.7%	19.5%	100.0%
e) de PRÉSIDENT d'un comité d'évaluation de demandes de bourses doctorales ou postdoctorales ?	3,282	170	82	146	3,680
	89.2%	4.6%	2.2%	4.0%	100.0%

Tableau 23 : Quel est votre degré d'accord avec les énoncés suivants ? (Q31a-d)

	En total désaccord (1)	En désac- cord (2)	En accord (3)	Tout à fait d'accord (4)	Ne sais pas	n
a) Les demandes de subventions pour des projets à caractère interdisciplinaire sont évaluées de façon compétente au CRSH.	463	1,225	1,584	271	2,666	6,209
	7.5%	19.7%	25.5%	4.4%	42.9%	100.0%
b) Les demandes de subventions qui sont présentées au CRSH par de jeunes chercheurs (en poste depuis moins de 5 ans), sont évaluées de façon juste et équitable parce que le degré d'expérience de ces chercheurs est correctement pris en compte.	284	770	2,210	951	1,987	6,202
	4.6%	12.4%	35.6%	15.3%	32.0%	100.0%
c) Les demandes de subventions qui sont présentées au CRSH par des chercheurs provenant de petites universités/institutions sont évaluées de façon juste et équitable.	382	688	1,139	469	3,526	6,204
	6.2%	11.1%	18.4%	7.6%	56.8%	100.0%
d) Les demandes de subventions qui sont présentées au CRSH par des chercheurs provenant de petites universités/institutions sont évaluées en tenant compte de la disponibilité des ressources mises à la disposition de ces chercheurs par leur établissement.	466	834	774	316	3,813	6,203
	7.5%	13.4%	12.5%	5.1%	61.5%	100.0%

Tableau 24 : Quelle est votre satisfaction concernant les aspects suivants du processus d'évaluation des demandes de subventions que vous avez présentées au CRSH ? (Q32a-f)

	Très insatis- fait (1)	Insatisfait (2)	Ni satisfait/ ni insatisfait (3)	Satisfait (4)	Très satisfait (5)	Ne sais pas/ Ne s'applique pas	n
a) la sélection des évaluateurs externes qui ont examiné votre (vos) demande(s)	298	654	994	2,129	931	769	5,775
	5.2%	11.3%	17.2%	36.9%	16.1%	13.3%	100.0%
b) la sélection des membres des comités d'évaluation de votre (vos) demande(s)	317	630	1,163	1,604	476	1,571	5,761
	5.5%	10.9%	20.2%	27.8%	8.3%	27.3%	100.0%
c) l'objectivité de l'évaluation de votre (vos) demande(s)	434	874	1,040	2,119	706	570	5,743
	7.6%	15.2%	18.1%	36.9%	12.3%	9.9%	100.0%
d) l'adéquation du montant de la (des) subvention(s) accordée(s)	384	763	858	2,108	840	767	5,720
	6.7%	13.3%	15.0%	36.9%	14.7%	13.4%	100.0%
e) la qualité et l'utilité des commentaires provenant du (des) comité(s) d'évaluation	621	1,082	1,393	1,870	492	305	5,763
	10.8%	18.8%	24.2%	32.4%	8.5%	5.3%	100.0%
f) la qualité et l'utilité des commentaires provenant des évaluateurs externes	390	730	1,055	2,240	1,036	318	5,769
	6.8%	12.7%	18.3%	38.8%	18.0%	5.5%	100.0%

Tableau 25 : Globalement, quelle évaluation faites-vous de la réputation du CRSH pour ce qui est de la crédibilité de son processus d'évaluation par les pairs ? (Q33)

	Très mau- vaise (1)	Mau- vaise (2)	Moy- enne (3)	Bonne (4)	Excel- lente (5)	Ne sais pas	n
In general, how would you rate SSHRC's reputation for providing a credible peer-review process?	188	592	1,391	2,556	1,089	395	6,211
	3.0%	9.5%	22.4%	41.2%	17.5%	6.4%	100.0%

Tableau 26 : Comment évaluez-vous la réputation (crédibilité) du processus d'évaluation par les pairs du CRSH en comparaison avec celle d'autres organismes subventionnaires au Canada ou à l'international :

	Très mau- vaise (1)	Mau- vaise (2)	Moy- enne (3)	Bonne (4)	Excel- lente (5)	Ne sais pas	n
a) dans le domaine des sciences humaines ?	98	295	756	1,227	653	3,123	6,152
	1.6%	4.8%	12.3%	19.9%	10.6%	50.8%	100.0%
b) dans le domaine des sciences sociales ?	94	325	866	1,441	785	2,619	6,130
	1.5%	5.3%	14.1%	23.5%	12.8%	42.7%	100.0%
c) dans le domaines des sciences naturelles et du génie ?	76	211	295	380	194	4,921	6,077
	1.3%	3.5%	4.9%	6.3%	3.2%	81.0%	100.0%
d) dans le domaine de la médecine et de la santé ?	80	193	334	434	252	4,768	6,061
	1.3%	3.2%	5.5%	7.2%	4.2%	78.7%	100.0%

Tableau 27 : Existe-t-il, à votre avis, des biais d'évaluation qui, dans les processus mis en œuvre au CRSH, défavorisent le type de recherche que vous conduisez ? (Q35)

	Nbre	%
Non	2,959	49.3%
Oui	3,045	50.7%
n	6,004	100.0%

Tableau 28 : Fréquence d'appariation des commentaires de la Q37 - en ordre décroissant

Catégorie	Code	Description	Cas	% cas
Suggestions\Evaluation et sélection\Appréciateurs externes	S'assurer que les apprécateurs externes sont des chercheurs spécialistes/ d'expérience/de grande renommée	Les chercheurs d'expérience sont mieux placés pour évaluer des propositions que leurs collègues juniors	329	10.3%
Suggestions\Evaluation et sélection\Rétroaction	Fournir des commentaires plus détaillé/utile de la part des apprécateurs externes	Il faut encourager les apprécateurs externes à fournir des commentaires détaillés et constructifs pour aider le candidat à améliorer son projet de recherche.	218	6.8%
Suggestions\Evaluation et sélection\Rétroaction	Fournir des commentaires plus détaillé/utile de la part des comités de sélection	Il faut encourager les comités à fournir des commentaires détaillés et constructifs pour aider le candidat à améliorer son projet de recherche.	152	4.8%
Suggestions\Evaluation et sélection\Processus général d'évaluation par les pairs	Donner une plus grande importance aux apprécateurs externes qu'aux comités de sélection	Comme les apprécateurs externes sont des experts, leur opinion doit avoir une plus grande valeur dans le processus de décision.	141	4.4%
Suggestions\Evaluation et sélection\Critères d'évaluation	Mettre au point des critères d'évaluations pour les petits établissements/pour les établissements moins axés sur la recherche	Il faut reconnaître que les petits établissements/les établissements moins axés sur la recherche n'ont pas les mêmes ressources de disponibles que les grands établissements (étudiants aux cycles supérieurs, bureau de soutien à recherche, etc.)	126	3.9%
Suggestions\Processus de demande	Fournir un meilleur choix de catégories de financement/disciplines de recherche (choix du comité)	Il serait bénéfique pour les candidats de pouvoir choisir parmi un plus grand éventail de comités (spécialisés) afin de faire évaluer leur demande par les personnes adéquates.	115	3.6%
Suggestions\Evaluation et sélection\Comité de sélection	Accorder plus de soin à la sélection des membres des comités (généraux)		115	3.6%
Suggestions\Evaluation et sélection\Critères d'évaluation	Accorder plus d'importance à la qualité/au potentiel de la recherche qu'au dossier du candidat	Le dossier d'un candidat devrait se voir accorder moins d'importance, pour l'évaluation de sa demande, que son projet de recherche.	115	3.6%
Suggestions\Evaluation et sélection\Comité de sélection	Accorder plus de soin à la sélection des membres des comités (spécialement pour les demandes interdisciplinaires)	Compte tenu qu'il est difficile d'évaluer des demandes interdisciplinaires, il faudrait accorder une extrême importance à la sélection des membres des comités.	109	3.4%
Suggestions\Evaluation et sélection\Comité de sélection	Créer des comités précis capables de mieux évaluer les demandes dans des disciplines données	Les comités pourraient, par exemple, être composés de davantage de spécialistes pour évaluer des projets dans les domaines du droit, des finances et des études sur le développement.	98	3.1%
Suggestions\Evaluation et sélection\Appréciateurs externes	Fournir des instructions/directives/formations plus détaillées aux apprécateurs externes	Les apprécateurs externes devraient connaître les critères d'évaluation et ce que l'on attend d'eux.	90	2.8%
Suggestions\Evaluation et sélection\Processus général d'évaluation par les pairs	Garantir la transparence dans la sélection des membres des comités et des apprécateurs externes	Les candidats doivent savoir comment sont sélectionnés les membres des comités et les apprécateurs externes.	89	2.8%
Suggestions\Evaluation et sélection\Processus général d'évaluation par les pairs	Mettre au point des méthodes pour détecter la partialité et les conflits d'intérêts.	Afin de s'assurer que le processus d'évaluation est objectif, il est important, autant que possible, de savoir détecter la partialité et les conflits d'intérêts potentiels des membres des comités et des apprécateurs externes.	87	2.7%
Suggestions\Financement	Offrir plus de subventions, financer davantage de projets	Offrir davantage de financement permettrait d'augmenter le taux de succès des candidats.	83	2.6%
Suggestions\Evaluation et sélection\Processus général d'évaluation par les pairs	Rendre le processus d'évaluation soit entièrement fermé, soit entièrement ouvert		81	2.5%
Suggestions\Evaluation et sélection\Critères d'évaluation	Devenir plus réceptif et ouvert aux nouvelles/différentes méthodes/approches de recherche	Le CRSH devrait davantage soutenir la recherche innovatrice qui ne peut être financée ailleurs.	80	2.5%
Suggestions\Financement	Créer un programme de financement distinct pour les nouveaux chercheurs	Les nouveaux candidats/chercheurs devraient avoir accès à des fonds différents et être évalués selon des critères différents.	72	2.3%
Suggestions\Evaluation et sélection\Appréciateurs externes	Revoir la qualité des apprécateurs externes/des évaluateurs	Il faudrait examiner les commentaires des évaluateurs pour s'assurer qu'ils ne contiennent pas de propos non professionnels ou insultants	66	2.1%
Suggestions\Evaluation et sélection\Appréciateurs externes	Inclure plus de membres internationaux dans le processus d'évaluations par les pairs.	Compte tenu que la communauté universitaire canadienne est plutôt petite, il serait utile/prudent d'inclure plus de membres internationaux au processus d'évaluation	62	1.9%
Suggestions\Financement	Offrir davantage de petites subventions pour appuyer plus de chercheurs		61	1.9%
Suggestions\Processus de demande	Revoir et simplifier le processus de présentation des demandes		59	1.8%
Suggestions\Evaluation et sélection\Appréciateurs externes	Accorder plus de soin à la sélection des apprécateurs externes (spécialement pour les demandes interdisciplinaires)	Compte tenu qu'il est difficile d'évaluer des demandes interdisciplinaires, il faudrait accorder une extrême importance à la sélection des apprécateurs externes	59	1.8%
Suggestions\Evaluation et sélection\Critères d'évaluation	Accorder plus d'importance au dossier du candidat	Le dossier d'un candidat devrait se voir accorder plus d'importance que son projet de recherche.	57	1.8%
Suggestions\Evaluation et sélection\Processus général d'évaluation par les pairs	Résoudre/expliciter les évaluations externes fortement divergentes.	Les apprécateurs externes devraient fournir des commentaires uniformes et expliquer pourquoi une évaluation négative paraît avoir plus d'importance qu'une évaluation positive.	52	1.6%
Suggestions\Processus de demande	Simplifier les formulaires de présentation des demandes (plus courts)		50	1.6%

Catégorie	Code	Description	Cas	% cas
Suggestions\Processus de demande	Rendre plus clairs les instructions de présentation des demandes en ce qui a trait aux attentes et aux critères d'évaluation		49	1.5%
Suggestions\Évaluation et sélection\Appréciateurs externes	Garantir trois (ou plus) évaluations externes	Afin de minimiser la partialité des évaluations externes, il faut réaliser au moins trois évaluations externes.	49	1.5%
Suggestions\Évaluation et sélection\Processus général d'évaluation par les pairs	Ne pas surcharger les appréciateurs externes et les membres de comités	Si les appréciateurs externes/membres de comités se voient attribuer un trop grand nombre de demandes à évaluer, la qualité des évaluations va en souffrir. De plus, cela permettrait aux évaluateurs d'accorder au plus de temps au respect de l'intégrité du processus	48	1.5%
Suggestions\Évaluation et sélection\Comité de sélection	Changer la composition des comités de façon régulière	Modifier la composition des comités de façon régulière permettrait de minimiser les évaluations fondées sur les préférences personnelles.	42	1.3%
Suggestions\Évaluation et sélection\Rétroaction	Mettre en œuvre des mécanismes afin d'assurer la qualité des commentaires des membres de comités et des appréciateurs externes		42	1.3%
Suggestions\Évaluation et sélection\Appréciateurs externes	Agrandir le bassin d'appréciateurs externes	Il faut augmenter le nombre et la diversité des appréciateurs externes.	41	1.3%
Suggestions\Évaluation et sélection\Comité de sélection	Éliminer l'exigence relative au bilinguisme pour les membres de comités	Des universitaires compétents sont exclus du processus à cause des exigences linguistiques; il faudrait fournir des services de traduction, si nécessaire.	40	1.3%
Suggestions\Évaluation et sélection\Processus général d'évaluation par les pairs	Mettre au point des mécanismes formels pour garantir l'uniformité de l'évaluation des demandes	Comme les demandes soumises plus d'une fois reçoivent souvent des évaluations très différentes, il serait avisé de mettre au point un mécanisme afin de tenir compte des commentaires déjà reçus, et ce, dans le but d'assurer l'uniformité de l'évaluation. De plus, il faudrait s'assurer que les demandes soumises de nouveau (à la suite d'un refus au cours d'un concours antérieur) soient évaluées par les mêmes personnes.	39	1.2%
Suggestions\Processus de demande	Faire un meilleur usage des suggestions d'appréciateurs externes des candidats		38	1.2%
Suggestions\Évaluation et sélection\Comité de sélection	Garder un équilibre au sein des comités en ce qui a trait à la représentation des disciplines et des secteurs de recherche		37	1.2%
Suggestions\Évaluation et sélection\Critères d'évaluation	Mettre au point et transmettre des critères clairs pour l'évaluation du dossier/des publications du candidat	Il faut donner plus d'importance à la qualité des publications/ des résultats de recherche qu'à leur volume.	37	1.2%
Suggestions\Évaluation et sélection\Rétroaction	Donner aux candidats l'accès aux évaluations complètes et leur permettre de répondre aux commentaires des évaluateurs avant qu'une décision soit prise	Les candidats devraient avoir la possibilité de déceler des inexactitudes dans les commentaires des évaluateurs et de fournir, si nécessaire, des clarifications avant qu'une décision soit prise.	35	1.1%
Suggestions\Processus de demande	Améliorer le processus de demande en ligne	Il y a trop de problèmes techniques/fonctionnels avec les formulaires de demande en ligne.	34	1.1%
Suggestions\Évaluation et sélection\Processus général d'évaluation par les pairs	S'assurer que les évaluateurs sont des experts dans la discipline/le domaine/le sujet/la méthode/l'approche de la recherche	Il faut s'assurer que les domaines sont évalués par des personnes compétentes.	33	1.0%
Suggestions\Évaluation et sélection\Comité de sélection	Diversifier la structure des comités pour inclure des chercheurs de toutes les disciplines (à l'extérieur des sciences humaines)		30	0.9%
Suggestions\Processus de demande	Fournir un meilleur choix de catégories de financement/disciplines de recherche (en particulier interdisciplinaires)	Il serait bénéfique pour les candidats de pouvoir choisir parmi un plus grand éventail de disciplines de recherche (principalement pour la recherche interdisciplinaire)	28	0.9%
Suggestions\Évaluation et sélection\Processus général d'évaluation par les pairs	Mettre en place un processus de « filtrage » pour exclure les appréciateurs externes incompetents (créer une « liste noire »)	Il faut s'assurer que les appréciateurs externes qui ont, par le passé, soumis des évaluations injustes/médiocres ne soient plus inclus dans le processus d'évaluation à nouveau.	27	0.8%
Suggestions\Évaluation et sélection\Processus général d'évaluation par les pairs	Reconnaître officiellement le travail des évaluateurs	Le CRSH doit élaborer un système afin de reconnaître officiellement les efforts et le temps des appréciateurs externes/membres de comités soit par rémunération ou par reconnaissance de leur établissement	27	0.8%
Suggestions\Processus de demande	Mettre au point un processus clair de révision/de re-soumission	Le CRSH doit mettre au point un processus clair de révision/de re-soumission des demandes auquel participeraient les mêmes appréciateurs externes que le processus régulier	26	0.8%
Suggestions\Évaluation et sélection\Comité de sélection	Trouver un juste milieu entre les évaluateurs des grands et des petits établissements		26	0.8%
Suggestions\Évaluation et sélection\Appréciateurs externes	Garantir l'évaluation externe des demandes	Les comités de sélection ne peuvent à eux seuls prendre des décisions quant au financement des demandes.	25	0.8%
Suggestions\Évaluation et sélection\Rétroaction	Mettre en place un processus d'appel juste	Les candidats doivent pouvoir en appeler d'une décision rendue à la suite d'une évaluation inexacte.	25	0.8%
Suggestions\Évaluation et sélection\Processus général d'évaluation par les pairs	S'assurer que les évaluateurs sont bilingues	Les évaluateurs doivent être capables de comprendre le français et l'anglais.	25	0.8%
Suggestions\Financement	Financer, du moins partiellement, les demandes ayant obtenu une note élevée		25	0.8%

Catégorie	Code	Description	Cas	% cas
Suggestions\Évaluation et sélection\Critères d'évaluation	Donner plus d'importance à la recherche interdisciplinaire	Il serait bon de donner plus d'importance à la recherche interdisciplinaire et d'améliorer l'expertise du CRSH pour l'évaluation ce type de recherche.	24	0.8%
Suggestions\Évaluation et sélection\Rétroaction	Demander aux comités de sélection de donner des commentaires/de prendre des décisions pour rapidement	Le CRSH devrait prendre des décisions plus rapidement concernant les demandes. De plus, le CRSH devrait fournir des commentaires dès l'étape de la lettre d'intention.	23	0.7%
Suggestions\Financement	Donner, dans le cadre d'une subvention, une récompense plus généreuse pour le dégageant de l'enseignement	Il devrait avoir davantage de fonds disponibles pour le dégageant de l'enseignement, pour que le candidat puisse dévouer plus de temps à la recherche.	23	0.7%
Suggestions\Financement	Justifier les coupures budgétaires	Si un candidat financé reçoit un montant inférieur à sa demande, on devrait justifier les coupures.	21	0.7%
Suggestions\Admissibilité	Tenir compte des situations particulières dans lesquelles se trouvent les chercheurs.		20	0.6%
Suggestions\Processus de demande	Employer des agents de programme qui soient plus disponibles et informés/compétents	Les agents de programme devraient pouvoir aider les candidats non seulement au cours du processus de demande, mais également lorsqu'une décision est rendue, afin de répondre aux questions des candidats concernant la partialité et les conflits d'intérêts	18	0.6%
Suggestions\Évaluation et sélection\Comité de sélection	Trouver le juste milieu entre les nouveaux chercheurs et les chercheurs d'expérience dans la composition des comités.		18	0.6%
Suggestions\Évaluation et sélection\Processus général d'évaluation par les pairs	S'assurer que les demandes présentées en français soient évaluées de façon juste		18	0.6%
Suggestions\Processus de demande	Obtenir davantage d'aide des agents de programme du CRSH sur la sélection des comités	Les agents de programme devraient pouvoir aider les candidats à choisir le comité adéquat pour évaluer leur demande.	17	0.5%
Suggestions\Évaluation et sélection\Critères d'évaluation	Évaluer les CV séparément des demandes	Les CV devraient être évalués séparément des demandes pour ne pas que les évaluateurs soient influencés par la réputation/l'établissement du candidat et que sa demande soit évaluée seulement selon son mérite.	17	0.5%
Suggestions\Financement	Augmenter la durée des subventions et permettre le renouvellement	Les subventions devraient durer plus longtemps (p. ex., cinq ans) et être renouvelées.	17	0.5%
Suggestions\Admissibilité	Modifier les dates limites de présentation des demandes	Il serait bon que le CRSH change la date limite de remise des demandes ou fournisse plusieurs dates limites au cours de l'année, afin d'alléger le fardeau du candidat et des évaluateurs.	16	0.5%
Suggestions\Financement	Distribuer les fonds de façon plus équitable entre les domaines et les secteurs de recherche		16	0.5%
Suggestions\Financement	Distribuer les fonds de façon plus équitable dans l'ensemble du pays		16	0.5%
Suggestions\Évaluation et sélection\Comité de sélection	Diversifier la composition des comités pour inclure des minorités visibles		15	0.5%
Suggestions\Évaluation et sélection\Critères d'évaluation	Élaborer des critères différents pour les projets individuels et les projets en équipe	De cette façon, on reconnaît que les projets individuels et les projets en équipe ont des besoins différents	15	0.5%
Suggestions\Évaluation et sélection\Critères d'évaluation	Assurer le suivi des résultats de recherche et récompenser les chercheurs qui produisent des connaissances		15	0.5%
Suggestions\Évaluation et sélection\Comité de sélection	Inclure des évaluateurs non universitaires, s'il y a lieu, selon la discipline	P. ex., professionnels, administrateurs universitaires, partenaires communautaires	14	0.4%
Suggestions\Évaluation et sélection\Comité de sélection	Rendre public la composition des comités	Les candidats devraient connaître les membres des comités évaluant leur demande.	14	0.4%
Suggestions\Financement	Comblent les lacunes entre les organismes subventionnaires	Il faudrait, entre autres, intégrer les subventions interdisciplinaires aux initiatives interorganismes	13	0.4%
Suggestions\Processus de demande	Fournir un modèle d'une demande remplie/retenue		12	0.4%
Suggestions\Processus de demande	Utiliser le CV commun canadien	Le CV commun canadien permettrait d'alléger le processus de préparation des demandes.	12	0.4%
Suggestions\Évaluation et sélection\Critères d'évaluation	Donner plus d'importance aux projets de recherche appliquée/axée sur les résultats	Le processus d'évaluation devrait donner davantage d'importance à la recherche appliquée et axée sur la communauté.	12	0.4%
Suggestions\Admissibilité	Donner plus de souplesse aux chercheurs non universitaires	Le CRSH doit mettre au point des critères différents pour promouvoir l'inclusion de chercheurs non affiliés à une université.	11	0.3%
Suggestions\Admissibilité	Tenir compte des parcours de carrière inhabituels	Le CRSH doit mettre au point des critères différents pour les chercheurs qui n'ont pas suivi le parcours universitaire « normal » (Ph. D., postdoctorat).	11	0.3%
Suggestions\Évaluation et sélection\Critères d'évaluation	Reconnaître l'importance de la formation en recherche des étudiants	Il est important de reconnaître que la formation en recherche des étudiants est un élément important de la recherche et d'ajuster les critères afin de rémunérer correctement les étudiants.	11	0.3%
Suggestions\Processus de demande	Fournir du soutien/organiser des ateliers pour aider les candidats et les évaluateurs		10	0.3%
Suggestions\Évaluation et sélection\Comité de sélection	Faire en sorte que le président du comité s'assure que les différents idéologiques et théoriques ne constituent pas un enjeu		10	0.3%

Catégorie	Code	Description	Cas	% cas
Suggestions\Evaluation et sélection\Processus général d'évaluation par les pairs	S'assurer que les comités ne sont pas influencés par les commentaires des appréciateurs externes	Un seule évaluation externe (qu'elle soit extrêmement positive ou négative) ne devrait pas avoir une trop grande influence sur la décision du comité.	10	0.3%
Suggestions\Financement	Donner priorité aux demandes ayant obtenu une note élevée au cours des prochains concours		10	0.3%
Suggestions\Admissibilité	Tenir compte des interruptions de carrière	Certains chercheurs ont dû interrompre leur carrière pour diverses raisons (congé parental, raisons personnelles). On doit en tenir compte dans le processus d'évaluation	9	0.3%
Suggestions\Evaluation et sélection\Rétroaction	Informar les appréciateurs externes des décisions rendues	Par courtoisie, il serait bien d'informer les appréciateurs externes des décisions rendues sur le financement.	9	0.3%
Suggestions\Financement	Allouer plus de fonds à des secteurs de recherche particuliers	Certains chercheurs considèrent que leur secteur de recherche est en désavantage dans le cadre des concours du CRSH (p. ex., sciences infirmières, patrimoine canadien, études alimentaires).	9	0.3%
Suggestions\Processus de demande	Créer un processus de demande en deux étapes pour réduire l'effort lié à la présentation des demandes	Ajouter une étape obligatoire de lettre d'intention, pour laquelle le candidat recevrait des commentaires, réduirait de beaucoup l'effort lié à la présentation des demandes	8	0.3%
Suggestions\Processus de demande	Rendre le processus complètement en ligne	Le CRSH doit mettre au point un processus totalement en ligne, pour la présentation des demandes et la formulation de commentaires.	8	0.3%
Suggestions\Financement	Financer les meilleures demandes, sans tenir compte de l'emplacement ou de la taille de l'établissement du candidat		8	0.3%
Suggestions\Evaluation et sélection\Critères d'évaluation	Être davantage ouvert aux sujets de recherche internationaux	Le CRSH doit adopter une approche moins « Canada-centrique » pour évaluer les projets de recherche	7	0.2%
Suggestions\Evaluation et sélection\Processus général d'évaluation par les pairs	S'assurer que des francophones soient impliqués dans le processus d'évaluation		7	0.2%
Suggestions\Evaluation et sélection\Critères d'évaluation	Donner davantage d'importance aux projets axés sur la théorie	Les projets axés sur la théorie devraient se voir accorder davantage d'importance dans le cadre du processus d'évaluation.	6	0.2%
Suggestions\Financement	Désavantager les candidats retenus dans le cadre des concours ultérieurs	Les candidats retenus devraient être inadmissibles à participer à d'autres concours du CRSH pour un certain nombre d'années, ou recevoir un financement limité	6	0.2%
Suggestions\Evaluation et sélection\Critères d'évaluation	Rendre publics les classements	Il serait bon d'informer les candidats, retenus ou non, de leur classement par rapport aux autres demandes.	5	0.2%
Suggestions\Financement	Augmenter le financement accordé aux déplacements		5	0.2%
Suggestions\Processus de demande	Rendre les formulaires de demande disponibles en même temps que sont lancés les appels de propositions	Les formulaires de demande doivent être disponibles dès que sont lancés les appels de propositions	4	0.1%
Suggestions\Evaluation et sélection\Comité de sélection	Créer des comités de sélection francophones et anglophones distincts	Les demandes de candidats anglophones et francophones devraient être évaluées par des comités différents.	4	0.1%
Suggestions\Evaluation et sélection\Critères d'évaluation	Donner plus d'importance à la recherche quantitative	La recherche quantitative devrait se voir accorder plus d'importance dans le cadre du processus d'évaluation.	4	0.1%
Suggestions\Financement	Rendre le financement des colloques plus accessible	Les critères d'évaluation pour les subventions liées aux colloques devraient être plus souples.	4	0.1%
Suggestions\Processus de demande	Ajouter une étape d'entrevue au processus de demande		3	0.1%
Suggestions\Processus de demande	Protéger les demandes présentées au CRSH par des droits d'auteur	Les droits d'auteur permettrait aux candidats de s'assurer que leur demande n'est pas plagée par les évaluateurs.	2	0.1%
Suggestions\Evaluation et sélection\Appréciateurs externes	Engager davantage d'appréciateurs externes francophones	Le CRSH pourra compter sur davantage d'appréciateurs externes francophones dans le cadre du processus d'évaluation.	2	0.1%
Suggestions\Financement	Rendre les chercheurs responsables de l'administration des fonds qui leur sont accordés	Cette pratique permettrait de s'assurer que les fonds accordés au candidats sont utilisés de la façon décrite dans la demande.	1	0.0%
Suggestions\Autre	Autres commentaires	Commentaires ou suggestions mentionnées que par quelques répondants : le CRSH devrait gérer et améliorer le programme d'aide aux publications, le CRSH doit collaborer aux universités afin de décider des priorités de financement, éviter le CV commun canadien, etc.	266	8.3%
Suggestions\Autre	Non/Ne sais pas		253	7.9%
Suggestions\Autre	Commentaires positifs		91	2.8%
Suggestions\Autre	Commentaires généraux	Commentaires qui ne contenaient pas de suggestions ou de changements explicites	63	2.0%

SECTION IV : TABLEAUX À DOUBLE ENTRÉE

Tableau 29 : Q15-Q1, Q2

Q15-Q1, Q2	Q1. Quel est présentement votre statut professoral ?						Q2. Depuis combien d'années avez-vous un statut de professeur ?				
	Profes- seur adjoint	Profes- seur agrégé	Profes- seur titulaire	Profes- seur émérite	Autre	n	moins de 5 ans	6 à 10 ans	11 à 20 ans	plus de 20 ans	n
mais j'ai l'intention de le faire à titre de chercheur principal au cours des 3 prochaines années	72	59	20		10	161	67	39	38	14	158
mais j'ai l'intention de le faire à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années	10	20	8	2	12	52	12	14	17	8	51
et je n'ai pas l'intention de présenter de nouvelle demande à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années	11	44	67	32	38	192	6	29	38	114	187
n	93	123	95	34	60	405	85	82	93	136	396
Q15-Q1, Q2 (% rangée)											
mais j'ai l'intention de le faire à titre de chercheur principal au cours des 3 prochaines années	44.7%	36.6%	12.4%	0.0%	6.2%	100.0%	42.4%	24.7%	24.1%	8.9%	100.0%
mais j'ai l'intention de le faire à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années	19.2%	38.5%	15.4%	3.8%	23.1%	100.0%	23.5%	27.5%	33.3%	15.7%	100.0%
et je n'ai pas l'intention de présenter de nouvelle demande à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années	5.7%	22.9%	34.9%	16.7%	19.8%	100.0%	3.2%	15.5%	20.3%	61.0%	100.0%
n	23.0%	30.4%	23.5%	8.4%	14.8%	100.0%	21.5%	20.7%	23.5%	34.3%	100.0%
Q15-Q1, Q2 (% colonne)											
mais j'ai l'intention de le faire à titre de chercheur principal au cours des 3 prochaines années	77.4%	48.0%	21.1%	0.0%	16.7%	39.8%	78.8%	47.6%	40.9%	10.3%	39.9%
mais j'ai l'intention de le faire à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années	10.8%	16.3%	8.4%	5.9%	20.0%	12.8%	14.1%	17.1%	18.3%	5.9%	12.9%
et je n'ai pas l'intention de présenter de nouvelle demande à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années	11.8%	35.8%	70.5%	94.1%	63.3%	47.4%	7.1%	35.4%	40.9%	83.8%	47.2%
n	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Table 30: Q15-Q6, Q8, Q9

Q15-Q6, Q8, Q9	Q6. Quel est votre sexe ?			Q8. Région :							Q9. Taille :			
	Fem- me	Hom- me	n	Atlan- tique	Qué- bec	Ontario	Prai- ries	C.-B.	Yukon, Nuna- vut et TNO	n	moins de 5 000 étu- diants	5 000 à 10 000	plus de 15 000	n
Q15. Je n'ai jamais présenté de demande de subvention au CRSH à titre de chercheur principal ou de co-chercheur														
mais j'ai l'intention de le faire à titre de chercheur principal au cours des 3 prochaines années	69	86	155	15	35	64	30	15	0	159	17	44	100	161
mais j'ai l'intention de le faire à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années	21	30	51	7	5	19	15	6	0	52	14	12	26	52
et je n'ai pas l'intention de présenter de nouvelle demande à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années	60	127	187	21	34	76	36	21	1	189	30	34	125	189
n	150	243	393	43	74	159	81	42	1	400	61	90	251	402
Q15-Q6, Q8, Q9 (% rangée)														
mais j'ai l'intention de le faire à titre de chercheur principal au cours des 3 prochaines années	44.5%	55.5%	100.0%	9.4%	22.0%	40.3%	18.9%	9.4%	0.0%	100.0%	10.6%	27.3%	62.1%	100.0%
mais j'ai l'intention de le faire à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années	41.2%	58.8%	100.0%	13.5%	9.6%	36.5%	28.8%	11.5%	0.0%	100.0%	26.9%	23.1%	50.0%	100.0%
et je n'ai pas l'intention de présenter de nouvelle demande à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années	32.1%	67.9%	100.0%	11.1%	18.0%	40.2%	19.0%	11.1%	0.5%	100.0%	15.9%	18.0%	66.1%	100.0%
n	38.2%	61.8%	100.0%	10.8%	18.5%	39.8%	20.3%	10.5%	0.3%	100.0%	15.2%	22.4%	62.4%	100.0%
Q15-Q6, Q8, Q9 (% colonne)														
mais j'ai l'intention de le faire à titre de chercheur principal au cours des 3 prochaines années	46.0%	35.4%	39.4%	34.9%	47.3%	40.3%	37.0%	35.7%	0.0%	39.8%	27.9%	48.9%	39.8%	40.0%
mais j'ai l'intention de le faire à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années	14.0%	12.3%	13.0%	16.3%	6.8%	11.9%	18.5%	14.3%	0.0%	13.0%	23.0%	13.3%	10.4%	12.9%
et je n'ai pas l'intention de présenter de nouvelle demande à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années	40.0%	52.3%	47.6%	48.8%	45.9%	47.8%	44.4%	50.0%	100.0%	47.3%	49.2%	37.8%	49.8%	47.0%
n	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tableau 31 : Q25a.-Q19, Q27a.

Q25a.-Q19, Q27a.	Q19. Quel a été le taux de succès des demandes de subventions que vous avez présentées au CRSH au cours des 10 dernières années ?					Q27a. Dans le cadre des programmes du CRSH, combien de fois avez-vous agi à titre de MEMBRE d'un comité d'évaluation de demandes de subventions ?				
Q25. Quelle importance accordez-vous aux aspects suivants du processus d'évaluation des demandes de subventions en général?	De 76% à 100%	De 51% à 75%	De 26% à 50%	Moins de 25%	n	Jamais	Une fois	Deux fois	Trois fois et plus	n
Q25a. la sélection des évaluateurs externes qui ont examiné votre (vos) demande(s)										
Pas du tout important (1)	6	3	1	3	13	12	1	0	0	13
Pas important (2)	12	2	10	4	28	12	4	1	4	21
Ni important ni sans importance (3)	57	23	30	15	125	43	19	7	13	82
Important (4)	707	276	207	123	1,313	712	132	91	65	1,000
Très important (5)	1,583	524	461	286	2,854	1,505	266	201	236	2,208
Ne sais pas	55	21	24	11	111	53	6	3	13	75
n	2,420	849	733	442	4,444	2,337	428	303	331	3,399
Q25a.-Q19, Q27a. (% rangée)										
Pas du tout important (1)	46.2%	23.1%	7.7%	23.1%	100.0%	92.3%	7.7%	0.0%	0.0%	100.0%
Pas important (2)	42.9%	7.1%	35.7%	14.3%	100.0%	57.1%	19.0%	4.8%	19.0%	100.0%
Ni important ni sans importance (3)	45.6%	18.4%	24.0%	12.0%	100.0%	52.4%	23.2%	8.5%	15.9%	100.0%
Important (4)	53.8%	21.0%	15.8%	9.4%	100.0%	71.2%	13.2%	9.1%	6.5%	100.0%
Très important (5)	55.5%	18.4%	16.2%	10.0%	100.0%	68.2%	12.0%	9.1%	10.7%	100.0%
Ne sais pas	49.5%	18.9%	21.6%	9.9%	100.0%	70.7%	8.0%	4.0%	17.3%	100.0%
n	54.5%	19.1%	16.5%	9.9%	100.0%	68.8%	12.6%	8.9%	9.7%	100.0%
Q25a.-Q19, Q27a. (% colonne)										
Pas du tout important (1)	0.2%	0.4%	0.1%	0.7%	0.3%	0.5%	0.2%	0.0%	0.0%	0.4%
Pas important (2)	0.5%	0.2%	1.4%	0.9%	0.6%	0.5%	0.9%	0.3%	1.2%	0.6%
Ni important ni sans importance (3)	2.4%	2.7%	4.1%	3.4%	2.8%	1.8%	4.4%	2.3%	3.9%	2.4%
Important (4)	29.2%	32.5%	28.2%	27.8%	29.5%	30.5%	30.8%	30.0%	19.6%	29.4%
Très important (5)	65.4%	61.7%	62.9%	64.7%	64.2%	64.4%	62.1%	66.3%	71.3%	65.0%
Ne sais pas	2.3%	2.5%	3.3%	2.5%	2.5%	2.3%	1.4%	1.0%	3.9%	2.2%
n	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tableau 32 : Q26-Q32a., Q32b.

Q26-Q32a., Q32b.	Q32. Quelle est votre satisfaction concernant les aspects suivants du processus d'évaluation des demandes de subventions que vous avez présentées au CRSH ? Q32a. la sélection des évaluateurs externes qui ont examiné votre (vos) demande(s)							Q32. Quelle est votre satisfaction concernant les aspects suivants du processus d'évaluation des demandes de subventions que vous avez présentées au CRSH ? Q32b. la sélection des membres des comités d'évaluation de votre (vos) demande(s)						
	Très insatisfait (1)	Insatisfait (2)	Ni satisfait, ni insatisfait (3)	Satisfait (4)	Très satisfait (5)	Ne sais pas	n	Très insatisfait (1)	Insatisfait (2)	Ni satisfait, ni insatisfait (3)	Satisfait (4)	Très satisfait (5)	Ne sais pas	n
Q26. Avez vous participé à des processus d'évaluation par les pairs (i.e. à titre d'évaluateur externe, de membre ou de président d'un comité d'évaluation) :														
Q26a. pour le CRSH ? Oui.	142	345	567	1,351	598	323	3,326	153	326	656	1,000	300	881	3,316
Q26a. pour le CRSH ? Non.	152	303	419	760	326	437	2,397	163	299	497	590	170	674	2,393
n	294	648	986	2,111	924	760	5,723	316	625	1,153	1,590	470	1,555	5,709
Q26b. pour un autre organisme subventionnaire ? Oui	175	420	651	1,394	587	421	3,648	204	427	741	1,026	302	940	3,640
Q26b. pour un autre organisme subventionnaire ? Non	111	206	319	648	297	324	1,905	100	185	389	508	152	566	1,900
n	286	626	970	2,042	884	745	5,553	304	612	1,130	1,534	454	1,506	5,540
Q26-Q32a., Q32b. (% rangée)														
Q26a. pour le CRSH ? Oui.	4.3%	10.4%	17.0%	40.6%	18.0%	9.7%	100.0%	4.6%	9.8%	19.8%	30.2%	9.0%	26.6%	100.0%
Q26a. pour le CRSH ? Non.	6.3%	12.6%	17.5%	31.7%	13.6%	18.2%	100.0%	6.8%	12.5%	20.8%	24.7%	7.1%	28.2%	100.0%
n	5.1%	11.3%	17.2%	36.9%	16.1%	13.3%	100.0%	5.5%	10.9%	20.2%	27.9%	8.2%	27.2%	100.0%
Q26b. pour un autre organisme subventionnaire ? Oui	4.8%	11.5%	17.8%	38.2%	16.1%	11.5%	100.0%	5.6%	11.7%	20.4%	28.2%	8.3%	25.8%	100.0%
Q26b. pour un autre organisme subventionnaire ? Non	5.8%	10.8%	16.7%	34.0%	15.6%	17.0%	100.0%	5.3%	9.7%	20.5%	26.7%	8.0%	29.8%	100.0%
n	5.2%	11.3%	17.5%	36.8%	15.9%	13.4%	100.0%	5.5%	11.0%	20.4%	27.7%	8.2%	27.2%	100.0%
Q26-Q32a., Q32b. (% colonne)														
Q26a. pour le CRSH ? Oui.	48.3%	53.2%	57.5%	64.0%	64.7%	42.5%	58.1%	48.4%	52.2%	56.9%	62.9%	63.8%	56.7%	58.1%
Q26a. pour le CRSH ? Non.	51.7%	46.8%	42.5%	36.0%	35.3%	57.5%	41.9%	51.6%	47.8%	43.1%	37.1%	36.2%	43.3%	41.9%
n	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Q26b. pour un autre organisme subventionnaire ? Oui	61.2%	67.1%	67.1%	68.3%	66.4%	56.5%	65.7%	67.1%	69.8%	65.6%	66.9%	66.5%	62.4%	65.7%
Q26b. pour un autre organisme subventionnaire ? Non	38.8%	32.9%	32.9%	31.7%	33.6%	43.5%	34.3%	32.9%	30.2%	34.4%	33.1%	33.5%	37.6%	34.3%
n	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tableau 33 : Q31b.-Q26

Q31b.-Q26	Q26. Avez vous participé à des processus d'évaluation par les pairs (i.e. à titre d'évaluateur externe, de membre ou de président d'un comité d'évaluation) :					
Q31. Quel est votre degré d'accord avec les énoncés suivants ?						
Q31b. Les demandes de subventions qui sont présentées au CRSH par de jeunes chercheurs (en poste depuis moins de 5 ans), sont évaluées de façon juste et équitable parce que le degré d'expérience de ces chercheurs est correctement pris en compte.	pour le CRSH ?	pour le CRSH ?		pour un autre organisme subventionnaire ?	pour un autre organisme subventionnaire ?	
	Oui.	Non.	n	Oui.	Non.	n
En total désaccord (1)	106	177	283	146	123	269
En désaccord (2)	358	404	762	413	333	746
En accord (3)	1,416	778	2,194	1,440	691	2,131
Tout à fait d'accord (4)	656	290	946	624	286	910
Ne sais pas	1,006	947	1,953	1,272	631	1,903
n	3,542	2,596	6,138	3,895	2,064	5,959
Q31b.-Q26 (% rangée)						
En total désaccord (1)	37.5%	62.5%	100.0%	54.3%	45.7%	100.0%
En désaccord (2)	47.0%	53.0%	100.0%	55.4%	44.6%	100.0%
En accord (3)	64.5%	35.5%	100.0%	67.6%	32.4%	100.0%
Tout à fait d'accord (4)	69.3%	30.7%	100.0%	68.6%	31.4%	100.0%
Ne sais pas	51.5%	48.5%	100.0%	66.8%	33.2%	100.0%
n	57.7%	42.3%	100.0%	65.4%	34.6%	100.0%
Q31b.-Q26 (% colonne)						
En total désaccord (1)	3.0%	6.8%	4.6%	3.7%	6.0%	4.5%
En désaccord (2)	10.1%	15.6%	12.4%	10.6%	16.1%	12.5%
En accord (3)	40.0%	30.0%	35.7%	37.0%	33.5%	35.8%
Tout à fait d'accord (4)	18.5%	11.2%	15.4%	16.0%	13.9%	15.3%
Ne sais pas	28.4%	36.5%	31.8%	32.7%	30.6%	31.9%
n	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tableau 34 : Q32c.-Q26

Q32c.-Q26	Q26. Avez vous participé à des processus d'évaluation par les pairs (i.e. à titre d'évaluateur externe, de membre ou de président d'un comité d'évaluation) :					
Q32. Quelle est votre satisfaction concernant les aspects suivants du processus d'évaluation des demandes de subventions que vous avez présentées au CRSH ?						
Q32c. l'objectivité de l'évaluation de votre (vos) demande(s)	pour le CRSH ? Oui.	pour le CRSH ? Non.	n	pour un autre organisme subvention- naire ? Oui.	pour un autre organisme subvention- naire ? Non.	n
Très insatisfait (1)	225	207	432	266	147	413
Insatisfait (2)	432	432	864	548	299	847
Ni insatisfait, ni satisfait (3)	601	429	1,030	658	342	1,000
Satisfait (4)	1,336	767	2,103	1,395	647	2,042
Très satisfait (5)	463	237	700	460	218	678
Ne sais pas	257	305	562	298	243	541
n	3,314	2,377	5,691	3,625	1,896	5,521
Q32c.-Q26 (% rangée)						
Très insatisfait (1)	52.1%	47.9%	100.0%	64.4%	35.6%	100.0%
Insatisfait (2)	50.0%	50.0%	100.0%	64.7%	35.3%	100.0%
Ni insatisfait, ni satisfait (3)	58.3%	41.7%	100.0%	65.8%	34.2%	100.0%
Satisfait (4)	63.5%	36.5%	100.0%	68.3%	31.7%	100.0%
Très satisfait (5)	66.1%	33.9%	100.0%	67.8%	32.2%	100.0%
Ne sais pas	45.7%	54.3%	100.0%	55.1%	44.9%	100.0%
n	58.2%	41.8%	100.0%	65.7%	34.3%	100.0%
Q32c.-Q26 (% colonne)						
Très insatisfait (1)	6.8%	8.7%	7.6%	7.3%	7.8%	7.5%
Insatisfait (2)	13.0%	18.2%	15.2%	15.1%	15.8%	15.3%
Ni insatisfait, ni satisfait (3)	18.1%	18.0%	18.1%	18.2%	18.0%	18.1%
Satisfait (4)	40.3%	32.3%	37.0%	38.5%	34.1%	37.0%
Très satisfait (5)	14.0%	10.0%	12.3%	12.7%	11.5%	12.3%
Ne sais pas	7.8%	12.8%	9.9%	8.2%	12.8%	9.8%
n	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tableau 35 : Q32c.-Q12, Q14

Q32c.-Q12, Q14	Q12. J'ai déjà été subventionné par le CRSH à titre de chercheur principal :			Q14. J'ai déjà présenté une demande de subvention au CRSH à titre de chercheur principal ou de co-chercheur, mais je n'ai jamais été subventionné par le CRSH :			
Q32. Quelle est votre satisfaction concernant les aspects suivants du processus d'évaluation des demandes de subventions que vous avez présentées au CRSH ?	et j'ai l'intention de présenter d'autres demandes au CRSH à ce titre au cours des prochaines années	mais je n'ai pas l'intention de présenter de nouvelles demandes à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années	n	mais j'ai l'intention de le faire à titre de chercheur principal au cours des 3 prochaines années	mais j'ai l'intention de le faire à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années	et je n'ai pas l'intention de présenter de nouvelles demandes à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années	n
Q32c. l'objectivité de l'évaluation de votre (vos) demande(s)							
Très insatisfait (1)	154	41	195	117	14	58	189
Insatisfait (2)	344	73	417	243	46	63	352
Ni insatisfait, ni satisfait (3)	522	98	620	190	30	50	270
Satisfait (4)	1,362	239	1,601	164	21	26	211
Très satisfait (5)	522	92	614	22	5	6	33
Ne sais pas	239	54	293	98	15	49	162
n	3,143	597	3,740	834	131	252	1,217
Q32c.-Q12, Q14 (% rangée)							
Très insatisfait (1)	79.0%	21.0%	100.0%	61.9%	7.4%	30.7%	100.0%
Insatisfait (2)	82.5%	17.5%	100.0%	69.0%	13.1%	17.9%	100.0%
Ni insatisfait, ni satisfait (3)	84.2%	15.8%	100.0%	70.4%	11.1%	18.5%	100.0%
Satisfait (4)	85.1%	14.9%	100.0%	77.7%	10.0%	12.3%	100.0%
Très satisfait (5)	85.0%	15.0%	100.0%	66.7%	15.2%	18.2%	100.0%
Ne sais pas	81.6%	18.4%	100.0%	60.5%	9.3%	30.2%	100.0%
n	84.0%	16.0%	100.0%	68.5%	10.8%	20.7%	100.0%
Q32c.-Q12, Q14 (% colonne)							
Très insatisfait (1)	4.9%	6.9%	5.2%	14.0%	10.7%	23.0%	15.5%
Insatisfait (2)	10.9%	12.2%	11.1%	29.1%	35.1%	25.0%	28.9%
Ni insatisfait, ni satisfait (3)	16.6%	16.4%	16.6%	22.8%	22.9%	19.8%	22.2%
Satisfait (4)	43.3%	40.0%	42.8%	19.7%	16.0%	10.3%	17.3%
Très satisfait (5)	16.6%	15.4%	16.4%	2.6%	3.8%	2.4%	2.7%
Ne sais pas	7.6%	9.0%	7.8%	11.8%	11.5%	19.4%	13.3%
n	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tableau 36 : Q35-Q12, Q14

Q35-Q12, Q14	Q12. J'ai déjà été subventionné par le CRSH à titre de chercheur principal :			Q14. J'ai déjà présenté une demande de subvention au CRSH à titre de chercheur principal ou de co-chercheur, mais je n'ai jamais été subventionné par le CRSH :			
Q35. Existe-t-il, à votre avis, des biais d'évaluation qui, dans les processus mis en œuvre au CRSH, défavorisent le type de recherche que vous conduisez ?	et j'ai l'intention de présenter d'autres demandes au CRSH à ce titre au cours des prochaines années	mais je n'ai pas l'intention de présenter de nouvelles demandes à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années	n	mais j'ai l'intention de le faire à titre de chercheur principal au cours des 3 prochaines années	mais j'ai l'intention de le faire à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années	et je n'ai pas l'intention de présenter de nouvelles demandes à titre de chercheur principal au cours des 5 prochaines années	n
Non	1,705	290	1,995	291	27	66	384
Oui	1,391	300	1,691	531	96	179	806
n	3,096	590	3,686	822	123	245	1,190
Q35-Q12, Q14 (% rangé)							
Non	85.5%	14.5%	100.0%	75.8%	7.0%	17.2%	100.0%
Oui	82.3%	17.7%	100.0%	65.9%	11.9%	22.2%	100.0%
n	84.0%	16.0%	100.0%	69.1%	10.3%	20.6%	100.0%
Q35-Q12, Q14 (% colonne)							
Non	55.1%	49.2%	54.1%	35.4%	22.0%	26.9%	32.3%
Oui	44.9%	50.8%	45.9%	64.6%	78.0%	73.1%	67.7%
n	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tableau 37 : Q31a.-Q4

Q31a.-Q4	Q4. Suivant une échelle allant de fortement interdisciplinaire à exclusivement disciplinaire, comment qualifieriez-vous vos activités de recherche ?				
Q31. Quel est votre degré d'accord avec les énoncés suivants ?					
Q31a. Les demandes de subventions pour des projets à caractère interdisciplinaire sont évaluées de façon compétente au CRSH.	Fortement interdisciplinaire (1)	2	3	Exclusivement disciplinaire (4)	n
En total désaccord (1)	227	142	55	14	438
En désaccord (2)	455	474	214	24	1,167
En accord (3)	449	666	365	31	1,511
Tout à fait d'accord (4)	96	88	53	14	251
Ne sais pas	408	876	1,017	226	2,527
n	1,635	2,246	1,704	309	5,894
Q31a.-Q4 (% rangée)					
En total désaccord (1)	51.8%	32.4%	12.6%	3.2%	100.0%
En désaccord (2)	39.0%	40.6%	18.3%	2.1%	100.0%
En accord (3)	29.7%	44.1%	24.2%	2.1%	100.0%
Tout à fait d'accord (4)	38.2%	35.1%	21.1%	5.6%	100.0%
Ne sais pas	16.1%	34.7%	40.2%	8.9%	100.0%
n	27.7%	38.1%	28.9%	5.2%	100.0%
Q31a.-Q4 (% colonne)					
En total désaccord (1)	13.9%	6.3%	3.2%	4.5%	7.4%
En désaccord (2)	27.8%	21.1%	12.6%	7.8%	19.8%
En accord (3)	27.5%	29.7%	21.4%	10.0%	25.6%
Tout à fait d'accord (4)	5.9%	3.9%	3.1%	4.5%	4.3%
Ne sais pas	25.0%	39.0%	59.7%	73.1%	42.9%
n	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%