

Le DOE annonce de nouveaux critères de diversité et d'inclusion pour ses subventions de recherche



L'*Office of Science* du département de l'Énergie (DOE), qui coordonne les activités de recherche fondamentale du département, a annoncé le 3 octobre dernier, l'ajout d'un nouveau document à remplir par tout candidat à un financement du DOE.

Dès l'année fiscale 2023, les candidats à des subventions de recherche du DOE devront joindre à leur dossier de candidature un plan intitulé ***Promoting Inclusive and Equitable Research (PIER)***.

Les plans PIER devront décrire les activités et les stratégies que les chercheurs et le personnel de recherche intégreront pour promouvoir la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité dans leurs projets de recherche. Cette exigence concernera les demandes soumises à l'*Office of Science* comme aux laboratoires nationaux, qui sont gérés par le DOE. Les plans PIER seront évalués dans le cadre du processus d'examen par les pairs.

Cette démarche s'inscrit dans les priorités établies par l'administration Biden dans les premiers mois de son mandat, pour rendre accessibles les métiers STEM à toutes les catégories de la population, y compris les catégories historiquement sous-représentées dans les milieux scientifiques. Récemment, le DOE avait déjà pris des mesures en faveur de l'inclusion et de la diversité, notamment à travers l'initiative ***Reaching a New Energy Sciences Workforce*** (RENEW), qui prévoit des financements spécifiques pour les régions et institutions sous-représentées, et

l'initiative ***Funding for Accelerated, Inclusive Research*** (FAIR), en cours d'implémentation.

Sont également revues les exigences concernant les propositions de conférences soumises à l'*Office of Science*. À partir de l'année fiscale 2023, il sera exigé de l'organisation hôte de la conférence qu'elle dispose d'un code de conduite ou d'une politique en place pour combattre les discriminations, le harcèlement, l'intimidation et d'autres pratiques d'exclusion. Ce code ou cette politique doivent également prévoir des procédures de signalement et de traitement des plaintes. Les candidats devront soumettre un plan de recrutement et d'accessibilité pour les conférenciers et les participants. Ce plan devra également inclure une discussion sur le recrutement de personnes issues de groupes historiquement sous-représentés dans la communauté des chercheurs.

Rédacteur

Julian Muller, Chargé de mission auprès de l'équipe du Conseiller à l'Ambassade de France à Washington D.C., julian.muller@ambascience-usa.org