



Revaloriser la place des femmes dans les conférences sur les jeux de hasard et d'argent: le rôle des communautés francophones pour une recherche plus équitable

NOTE DE LA RÉDACTION

Les éditoriaux ne reflètent pas nécessairement l'opinion de toutes les personnes membres du comité de rédaction et n'engagent en rien la responsabilité de celles-ci.

Malgré sa diversité et son caractère fortement interdisciplinaire, le champ des jeux de hasard et d'argent (JHA) demeure marqué par une sous-représentation persistante des femmes dans les rôles les plus prestigieux lors des conférences internationales. Ce déséquilibre, bien documenté, freine la qualité scientifique, l'innovation et l'inclusion.

Nous avons récemment participé à plusieurs conférences sur les dépendances, à différents niveaux: local (Convergence Recherche Intervention [CRI]), national (Association Canadienne-Française pour l'Avancement des Sciences [ACFAS]), et international, notamment au 5^e symposium multidisciplinaire de Montreux (Suisse) et à la 10^e conférence sur les dépendances comportementales à Nantes (France). Ces événements ont été l'occasion d'échanger avec des spécialistes du monde entier, de suivre l'évolution du domaine, d'apprécier la richesse des travaux menés dans ce champ résolument multidisciplinaire, ainsi que la diversité manifeste des personnes qui contribuent à la recherche.

La participation à ces événements a aussi permis de réfléchir à une réalité persistante et préoccupante, corroborée par deux publications récentes: l'enracinement des inégalités de genre dans l'attribution des rôles prestigieux de conférencier·e·s invité·e·s (*keynote*, plénière, discours d'ouverture et de clôture) dans le domaine des JHA (Monson et al., 2023, 2025). Comment un domaine

innovant et riche par la diversité de ses méthodes et de ses chercheur·e·s accorde encore une visibilité disproportionnée aux voix masculines ? Bien que la sous-représentation des femmes dans les conférences scientifiques soit un phénomène reconnu dans plusieurs domaines, les données récentes montrent qu'elle persiste de manière marquée et documentée dans le champ des JHA (Monson et al., 2023, 2025). Si la sous-représentation des femmes constitue en soi un déséquilibre problématique, certains pourraient néanmoins s'interroger sur les implications spécifiques de cette situation pour la francophonie. Cet éditorial propose d'explorer ces questions à la lumière des travaux récents afin d'alimenter une réflexion collective sur l'évolution du champ. Il vise également à envisager des pistes pour inverser cette tendance.

Un problème entier, actuel et persistant

Un premier article, publié en 2023 dans *PLOS One*, a analysé dix années de programmation de conférences internationales dans le domaine des JHA (Monson et al., 2023). Les résultats révèlent une sous-représentation persistante des femmes, qui ne montre aucun signe d'amélioration avec le temps, dans les rôles prestigieux de conférencières invitées : seulement 30,2 % des intervenant·e·s invité·e·s étaient des femmes, avec un ratio hommes-femmes de 9 pour 1 parmi les dix personnes les plus sollicitées. Ce constat alarmant ne varie ni selon le continent, ni selon le type de rôle, ni selon le type de conférence.

La seule exception apparente concerne les chercheur·e·s en début de carrière, où l'on observe une quasi-parité entre étudiant·e·s et jeunes chercheur·e·s. Toutefois, cette proportion s'effondre aux niveaux académiques plus avancés, illustrant le phénomène du *leaky pipeline*, ou «fuite des talents féminins», c'est-à-dire l'attrition progressive et disproportionnée des femmes à mesure qu'elles montent dans la hiérarchie académique (Pell, 1996), largement documentée dans d'autres domaines scientifiques. Ce schéma reflète la profondeur des inégalités de genre enracinées dans la culture universitaire et ses structures (Jones et al., 2014; Martinez et al., 2007).

Ces résultats peuvent surprendre. Le domaine des JHA se distingue en effet par son interdisciplinarité, à la croisée des sciences sociales, de la santé, des sciences naturelles, de l'informatique, des technologies, mais aussi des finances et de l'administration. Cette diversité pourrait nourrir l'espoir d'une plus grande ouverture aux voix multiples et à une véritable inclusion. Or, les déséquilibres observés s'avèrent comparables à ceux constatés dans les disciplines dites STEM, soit les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques, historiquement dominées par les hommes (Arora et al., 2020; Flaten et al., 2020; Fournier et al., 2020).

Des recommandations pour agir

Un deuxième article, publié dans *Critical Gambling Studies* (Monson et al., 2025), propose des recommandations concrètes pour corriger ces déséquilibres. Issu d'un forum international organisé en 2023 par le réseau Research And Networking for Gambling Early-career Scholars (RANGES)

au Québec, cet article s'appuie sur une démarche collaborative réunissant les chercheur·e·s et les personnes concernées afin de co-élaborer des solutions inclusives et équitables. Inspirées de pratiques éprouvées dans d'autres domaines, notamment les disciplines STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) et les sciences sociales (Carnes et al., 2015; Casadevall, 2015; Corona-Sobrino et al., 2020; Pell, 1996; Prime et Moss-Racusin, 2009), ces mesures constituent de véritables leviers d'action :

- **Constituer des comités d'organisation paritaires** et rendre publique la composition des comités, en incluant les données sur le genre (Casadevall, 2015; Débarre et al., 2018).
- **Former les comités organisateurs** aux enjeux d'équité, aux biais inconscients et au respect de codes de conduite (Carnes et al., 2015).
- **Inviter en priorité des femmes**, afin d'anticiper les désistements plus fréquents (souvent liés à des contraintes ou surcharges professionnelles et familiales) (Corona-Sobrino et al., 2020).
- **Éviter les panels exclusivement masculins** (appelés aussi des « manels ») en valorisant la mixité, ce qui contribue à offrir des modèles inspirants pour la relève (Casadevall, 2015).
- **Recueillir et publier chaque année des statistiques détaillées de participation selon le genre** pour mesurer les progrès et inciter les comités organisateurs à maintenir leurs efforts sur la durée (Casadevall, 2015).
- **Soutenir les chercheures en début de carrière**, moment charnière où beaucoup quittent la carrière universitaire (Pell, 1996).
- **Impliquer activement les hommes alliés**, notamment ceux en position d'autorité, pour soutenir les dynamiques d'équité (Prime et Moss-Racusin, 2009).

Ces recommandations reposent sur une idée simple et fondée empiriquement : accroître la visibilité des femmes déjà actives renforce l'inclusion, enrichit les débats scientifiques, stimule l'innovation et offre des modèles inspirants aux nouvelles générations (Biggs et al., 2018; Nielsen et al., 2017). Certes, leur mise en œuvre exige du temps, de la volonté et des efforts concertés, mais la recherche menée dans d'autres domaines démontre que ces mesures portent leurs fruits, à condition d'être adoptées collectivement et durablement (Dymore-Brown et al., 2024; Frost, 2018).

Pourquoi ces enjeux concernent aussi les communautés francophones ?

La sous-représentation des femmes dans les rôles à forte visibilité touche également les communautés scientifiques francophones. Des travaux menés en France et en Suisse montrent des tendances similaires dans des disciplines comme la psychiatrie ou la médecine du sport (Pierron et al., 2020; Schumacher et Seiler, 2021). Rien n'indique que le domaine des JHA échappe à ce constat.

Dans ce contexte, les conférences bilingues ou à forte représentation francophone, comme celles de Montreux et de Nantes, ont un rôle stratégique à jouer. Elles constituent des occasions privilégiées pour promouvoir une programmation équitable et inclusive, pavant ainsi la voie à l'adoption de meilleures pratiques.

Parallèlement, les événements locaux ou nationaux organisés en français jouent un rôle structurant pour la communauté scientifique francophone. Ils sont souvent le premier espace de prise de parole pour les jeunes chercheur·e·s, notamment les femmes. Ce sont des lieux clés de socialisation scientifique, de mentorat et de professionnalisation (Derasp et Poljak, 2023; St-Onge et al., 2021).

Les recommandations formulées ne doivent donc pas se limiter aux grandes conférences internationales, mais aussi à ces espaces de proximité. Les conférences locales sont des lieux décisifs pour faire émerger une relève diversifiée et engagée. Ainsi, à la fois à l'échelle régionale, nationale et internationale, les rendez-vous scientifiques francophones représentent des leviers majeurs pour promouvoir la diversité, renforcer l'équité et assurer un développement plus inclusif des carrières académiques.

Au-delà de l'équité : un enjeu de qualité scientifique

Ce débat sur la représentativité dépasse les seules questions d'équité ou de justice. Les inégalités d'accès à la parole publique ont des conséquences concrètes sur les carrières, la visibilité des travaux et les orientations mêmes de la recherche (Aldrich et al., 2019 ; Sanchez et al., 2019). L'absence de diversité prive les jeunes chercheur·e·s de modèles, limite leurs opportunités de réseautage et réduit l'influence des perspectives minorisées sur les priorités scientifiques. De nombreuses études montrent que les personnes qui font de la recherche ont tendance à s'intéresser à des questions qui résonnent avec leur propre vécu (Beery et Zucker, 2011 ; Nielsen et al., 2017). Ainsi, un espace scientifique dominé par un groupe homogène risque de maintenir dans l'ombre certains angles d'analyse ou des problématiques vécues par d'autres groupes. À l'inverse, la diversité des voix nourrit l'excellence scientifique, accroît la robustesse des résultats et renforce leur impact sociétal (Casadevall, 2015 ; Vallence et al., 2018 ; Yang et al., 2022).

De la prise de conscience à l'action collective

Les causes de ces déséquilibres sont multiples : composition majoritairement masculine des comités organisateurs, plus forte charge familiale assumée par les femmes, ou encore une tendance accrue à refuser les invitations à parler, souvent en raison de contraintes logistiques ou de pressions professionnelles (Fournier et al., 2020 ; Jones et al., 2014 ; Schroeder et al., 2013 ; Tower et Latimer, 2016). Ces mécanismes, parfois invisibles ou intériorisés, participent d'une exclusion systémique bien documentée (Pell, 1996), comme la fuite des talents féminins du monde universitaire.

Éditorial

Pour être efficaces, les solutions doivent s'appuyer sur la compréhension des expériences vécues. Or, peu d'études donnent la parole aux personnes concernées. Documenter leurs trajectoires et identifier les obstacles concrets est indispensable pour dépasser les constats et mettre en œuvre des mesures adaptées et durables.

Les données existent, et des recommandations commencent à voir le jour. Mais beaucoup reste à faire. Le véritable défi réside autant dans la prise de conscience que dans la diffusion des constats, l'appropriation des solutions et surtout dans l'engagement vers une action collective. À ce jour, trop peu d'études ont donné la parole aux femmes directement concernées. Comprendre leurs trajectoires, leurs choix et les obstacles qu'elles rencontrent est une étape essentielle pour mettre en œuvre des mesures adaptées, durables et équitables.

En tant que communauté scientifique francophone, nous avons les moyens et la responsabilité de faire évoluer les pratiques. À tous les niveaux, des conférences locales aux grands congrès internationaux, il est possible de promouvoir une représentation plus juste et plus riche.

Le temps des constats est révolu. Il est temps d'écouter, d'agir et d'oser changer le cours des choses, ensemble.

Adèle Morvannou,

Professeure agrégée, Département des sciences de la santé communautaire,
Université de Sherbrooke

Eva Monson,

Professeure agrégée, Département des sciences de la santé communautaire,
Université de Sherbrooke

Annie-Claude Savard,

Professeure agrégée, École de travail social et de criminologie,
Université Laval

Andrée-Anne Légaré,

Professeure adjointe, Département des sciences de la santé communautaire,
Université de Sherbrooke

Références

- Aldrich, M. C., Cust, A. E., & Raynes-Greenow, C. (2019). Gender equity in epidemiology: A policy brief. *Annals of Epidemiology*, 35, 1-3. [doi: 10.1016/j.annepidem.2019.03.010](https://doi.org/10.1016/j.annepidem.2019.03.010).
- Arora, A., Kaur, Y., Dossa, F., Nisenbaum, R., Little, D., & Baxter, N. N. (2020). Proportion of female speakers at academic medical conferences across multiple specialties and regions. *JAMA Network Open*, 3(9). [doi: 10.1001/jamanetworkopen.2020.18127](https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.18127).
- Beery, A. K., & Zucker, I. (2011). Sex bias in neuroscience and biomedical research. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 35(3), 565-572. [doi: 10.1016/j.neubiorev.2010.07.002](https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2010.07.002).
- Biggs, J., Hawley, P. H., & Biernat, M. (2018). The academic conference as a chilly climate for women: Effects of gender representation on experiences of sexism, coping responses, and career intentions. *Sex Roles*, 78(5), 394-408. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0800-9>
- Carnes, M., Devine, P. G., Baier Manwell, L., Byars-Winston, A., Fine, E., Ford, C. E., Forscher, P., Isaac, C., Kaatz, A., Magua, W., Palta, M., & Sheridan, J. (2015). The Effect of an Intervention to Break the Gender Bias Habit for Faculty at One Institution: A Cluster Randomized, Controlled Trial. *Academic Medicine*, 90(2), 221. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000000552>
- Casadevall, A. (2015). Achieving speaker gender equity at the American Society for Microbiology General Meeting. *mBio*, 6(4), e01146. <https://doi.org/10.1128/mBio.01146-15>
- Corona-Sobrino, C., García-Melón, M., Poveda-Bautista, R., & González-Urango, H. (2020). Closing the gender gap at academic conferences: A tool for monitoring and assessing academic events. *PLoS ONE*, 15(12), e0243549. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0243549>
- Dymore-Brown, L. A., Ahluwalia, A., Dangoisse, C., Zaman, F., Sereeyotin, J., Mehta, S., & Metaxa, V. (2024). An update on gender disparity in critical care conferences. *Critical Care Explorations*, 6(4), e1075. <https://doi.org/10.1097/CCE.0000000000001075>
- Débarre, F., Rode, N. O., & Ugelvig, L. V. (2018). Gender equity at scientific events. *Evolution Letters*, 2(3), 148-158. <https://doi.org/10.1002/evl3.49>
- Derasp, S., & Poljak, L. (2023). SFU French graduate students host cross-disciplinary colloquium exploring conflict, identity, and reconciliation. Simon Fraser University. Consulté le 17 juillet 2025, à <https://www.sfu.ca/fass/news/2023/05/CEFCP-2023.html>
- Flaten, H. K., Goodman, L., Wong, E., Hammes, A., & Brown, M. R. (2020). Analysis of speaking opportunities by gender at national dermatologic surgery conferences. *Dermatologic Surgery*, 46(9), 1195-1201. <https://doi.org/10.1097/DSS.0000000000002275>
- Fournier, L. E., Hopping, G. C., Zhu, L., Perez-Pinzon, M. A., Ovbiagele, B., McCullough, L. D., & Sharrief, A. Z. (2020). Females are less likely invited speakers to the international stroke conference: Time's up to address sex disparity. *Stroke*, 51(2), 674-678. <https://doi.org/10.1161/STROKES.119.027016>
- Frost, S. (2018). How diversity (that is included) can fuel innovation and engagement – and how sameness can be lethal. *Strategic HR Review*, 17(3), 119-125. <https://doi.org/10.1108/SHR-03-2018-0020>

Jones, T. M., Fanson, K. V., Lanfear, R., Symonds, M. R., & Higgle, M. (2014). Gender differences in conference presentations: A consequence of self-selection? *PeerJ*, 2, e627. <https://doi.org/10.7717/peerj.627>

Martinez, E. D., Botos, J., Dohoney, K. M., Geiman, T. M., Kolla, S. S., Olivera, A., Qiu, Y., Rayasam, G. V., Stavreva, D. A., & Cohen-Fix, O. (2007). Falling off the academic bandwagon: Women are more likely to quit at the postdoc to principal investigator transition. *EMBO Reports*, 8(11), 977–981. <https://doi.org/10.1038/sj.embor.7401110>

Monson, E., Ng, K., Sibbick, H., Berbiche, D., & Morvannou, A. (2023). Gender disparity in prestigious speaking roles: A study of 10 years of international conference programming in the field of gambling studies. *PLoS ONE*, 18(6). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0286803>

Monson, E., Arsenault, N., Savard, A.-C., Morvannou, A., Baxter, C. M., Hahmann, T., Hitch, C., Kesaite, V., Palmer du Preez, K., & Légaré, A.-A. (2025). Time to shuffle the deck: Recommendations to improve gender representation at gambling studies conferences. *Critical Gambling Studies*, 5(2), 91–103. <https://doi.org/10.29173/cgs222>

Nielsen, S., Alegria, L., Börjeson, H., Etzkowitz, H. J., Falk-Krzesinski, A., Joshi, E., Leahey, L., Smith-Doerr, A. W., Woolley, A. W., & Schiebinger, L. (2017). Gender diversity leads to better science. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 114(8), 1740–1742. <https://doi.org/10.1073/pnas.1700616114>

Pell, A. N. (1996). Fixing the leaky pipeline: Women scientists in academia. *Journal of Animal Science*, 74(11), 2843–2848. <https://doi.org/10.2527/1996.74112843x>

Pierron, J., Dirani, E. E., Sanchez, S., El-Hage, W., & Hingray, C. (2020). Representation of female speakers at French psychiatry conferences. *L'Encéphale*, 46(5), 340–347. <https://doi.org/10.1016/j.encep.2019.12.001>

Prime, J., & Moss-Racusin, C. A. (2009). Engaging men in gender initiatives: What change agents need to know. Consulté le 12 aout 2025, à <https://www.recherche.uliege.be/upload/docs/application/pdf/2017-12/stt-2016 - prime j. moss-racusin a. - engaging men in gender initiatives.pdf>

Sanchez, M. E., Hypolite, L. I., Newman, C. B., & Cole, D. G. (2019). Black women in STEM: The need for intersectional supports in professional conference spaces. *Journal of Negro Education*, 88(3), 297–310. <https://doi.org/10.7709/jnegroeducation.88.3.0297>

Schroeder, J., Dugdale, H. L., Radersma, R., Hinsch, M., Buehler, D. M., Saul, J., Porter, L., Liker, A., De Cauwer, I., Johnson, P. J., Santure, A. W., Griffin, A. S., Bolund, E., Ross, L., Webb, T. J., Feulner, P. G. D., Winney, I., Szulkin, M., Komdeur, J., Versteegh, M. A., Hemelrijk, C. K., Svensson, E. I., Edwards, H., Karlsson, M., West, S. A., Barrett, E. L. B., Richardson, D. S., van den Brink, V., Wimpenny, J. H., Ellwood, S. A., Rees, M., Matson, K. D., Charmantier, A., dos Remedios, N., Schneider, N. A., Teplitsky, C., Laurance, W. F., Butlin, R. K., Horrocks, N. P. C. (2013). Fewer invited talks by women in evolutionary biology symposia. *Journal of Evolutionary Biology*, 26(9), 2063–2069. <https://doi.org/10.1111/jeb.12198>

Schumacher, M., & Seiler, R. (2021). Female representation in sports medicine conferences: A Swiss perspective. Consulté le 12 aout 2025, à https://www.researchgate.net/publication/348650852_OPINION_PIECE_Promoting_gender_equality_in_sport_science

Éditorial

St-Onge, S., Forques, É., Larivière, V., Riddles, A., & Volkanova, V. (2021). Portrait et défis de la recherche en français en contexte minoritaire au Canada. Montréal : Acfas. Consulté le 17 juillet 2025, à https://www.acfas.ca/sites/default/files/documents_utiles/rapport_françophonie_final_1.pdf

Tower, L. E., & Latimer, M. (2016). Cumulative disadvantage: Effects of early career childcare issues on faculty research travel. *Affilia*, 31(3), 317–330. <https://doi-org.ezproxy.usherbrooke.ca/10.1177/0886109915622527>

Vallence, A. M., Hinder, M., & Fujiyama, H. (2018). A data-driven approach to reduce gender disparity in invited speaker programs at scientific meetings. *bioRxiv*, 426320. <https://doi.org/10.1101/426320>

Yang, Y., Tian, T. Y., Woodruff, T. K., Jones, B. F., & Uzzi, B. (2022). Gender-diverse teams produce more novel and higher-impact scientific ideas. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 119(36), e2200841119. <https://doi.org/10.1073/pnas.2200841119>