

---

**Rapport final**

# **Étude récapitulative de la troisième année du Programme des chaires de recherche du Canada**

---

préparé à l'intention du

**Comité directeur chargé de l'évaluation du Programme des chaires  
de recherche du Canada**

par

---

**Hickling  
Arthurs  
Low**

---

Technology Management,  
Strategy, and Economics

6 novembre 2002

HAL Ref: 7185

---

# *Résumé*

---

Le présent rapport présente les résultats, les conclusions et les recommandations découlant de l'étude récapitulative de la troisième année du Programme des chaires de recherche du Canada. Les objectifs de cette étude étaient

- d'examiner la structure et le fonctionnement du programme
- de mettre en évidence les ajustements qu'il serait possible d'effectuer en vue de rendre plus probable la réalisation des objectifs du programme.

## *Contexte*

Dans le discours du Trône de janvier 2001, le gouvernement fédéral lançait un appel visant à faire du Canada l'un des pays les plus novateurs du monde. Les universités canadiennes auront un rôle essentiel à jouer pour relever ce défi, grâce aux nouvelles connaissances que leurs travaux de recherche pourront apporter et à la formation de nouveaux chercheurs en leur sein.

Le Canada souhaitait renforcer de façon substantielle la capacité qu'ont ses universités d'atteindre l'excellence dans leurs travaux de recherche et dans la formation de chercheurs. Parmi les initiatives lancées récemment à cette fin au niveau fédéral, on trouve la création de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI) et des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), ainsi qu'une augmentation du financement accordé au Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG) et au Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH).

Étant donné les prévisions concernant le départ à la retraite d'un nombre de plus en plus grand de membres de leur corps professoral, les universités du Canada et de l'étranger sont en train de faire de grands efforts pour trouver des moyens de répondre aux besoins à venir en matière de chercheurs de grand calibre. Le Programme des chaires de recherche du Canada, annoncé en 1999, fait partie de la solution à ce problème.

## *Programme des chaires de recherche du Canada*

L'objectif fondamental du Programme des chaires de recherche du Canada est de permettre aux universités canadiennes, ainsi qu'aux établissements de recherche et aux hôpitaux qui s'y rattachent, de devenir des centres de recherche de calibre international. Ce programme s'appuie sur le succès rencontré par les agences subventionnaires du gouvernement fédéral, qui parrainent les travaux de recherche de haut niveau dans les universités canadiennes. Il fournit un soutien nettement plus élevé à ces universités, sous la forme de salaires et de subventions de recherche pour des chercheurs de calibre international ou bien pour des individus susceptibles de devenir des chercheurs de calibre international et ce, partout au Canada.

Le Programme des chaires de recherche du Canada, d'une valeur de 900 millions de dollars, permettra de créer 2000 chaires universitaires destinées à des chercheurs éminents. Quarante-cinq pour cent des chaires seront attribuées dans le domaine des sciences naturelles et du génie, trente-cinq pour cent dans le domaine de la santé et vingt pour cent dans le domaine des sciences humaines<sup>1</sup>.

Les chaires se répartissent selon deux catégories :

- **Chaires de niveau 1** : chaires destinées aux chercheurs de calibre international qui sont déjà établis dans leur domaine de recherche. Ces chaires sont attribuées pour une période de sept ans et sont renouvelables.
- **Chaires de niveau 2** : chaires destinées aux futurs grands chercheurs. Ces chaires sont attribuées pour une période de cinq ans et sont renouvelables une seule fois.

Le Programme des chaires de recherche du Canada est conçu de façon à prendre en compte les besoins des universités canadiennes dans toute leur diversité. On peut avoir de grands établissements universitaires qui offrent un éventail complet de programmes universitaires et qui se livrent à des travaux de recherche approfondis dans tous les principaux domaines de la recherche scientifique, mais on peut tout aussi bien avoir de petites universités qui offrent uniquement des programmes universitaires de premier cycle et dont les forces en recherche scientifique se limitent à un nombre relativement petit de disciplines.

Le programme attribue à la plupart des universités une portion des 400 chaires de recherche disponibles annuellement, de 2000–2001 à 2004–2005<sup>2</sup>. La répartition de ces 400 chaires se

---

<sup>1</sup> Cette répartition tient à la fois compte des proportions relatives des budgets des organismes subventionnaires (le CRSNG reçoit environ 45 pour cent du total des budgets des organismes subventionnaires, tandis que les IRSC en reçoivent environ 43 pour cent et le CSRH 12 pour cent) et de l'accent mis par les IRSC sur le soutien aux sciences humaines et aux autres disciplines qui permettent d'obtenir de meilleurs résultats dans le domaine de la santé.

<sup>2</sup> D'après les modalités du programme, les universités ont jusqu'à quatre ans pour combler le poste de titulaire d'une chaire de recherche une fois qu'elles se sont vu attribuer une chaire. Les chaires de recherche attribuées en 2004–2005 devront donc être comblées au plus tard en 2008–2009.

fait en fonction du financement des organismes subventionnaires que les universités ont reçu par le passé. Lors de la répartition des chaires, on spécifie, pour chaque chaire, s'il s'agit d'une chaire de niveau 1 ou de niveau 2 et on précise la discipline concernée. Le programme réserve un pourcentage de six pour cent des chaires spécialement aux universités de petite taille.

Les universités reçoivent 200 000 dollars par an pour chaque chaire de niveau 1 et 100 000 dollars par an pour chaque chaire de niveau 2. De plus, la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI) a réservé 250 millions de dollars pour le financement des infrastructures de soutien des chaires, ce qui représente un montant moyen de 125 000 dollars par chaire de recherche.

Chaque université élabore son propre processus de recrutement des candidats aux chaires de recherche. Elle transmet ses recommandations au Secrétariat du Programme des chaires de recherche du Canada, qui s'occupe de la gestion du processus d'examen des candidatures par les pairs. Il faut que le(la) candidat(e) ait fait preuve d'excellence dans ses travaux de recherche et que la candidature soit conforme aux priorités à long terme de l'université en matière de recherche, telles qu'elle les a énoncées dans son plan stratégique de recherche (PSR).

## *Approche adoptée pour l'étude récapitulative*

La présente étude a fait l'objet d'un plan d'ensemble s'inscrivant dans un cadre stratégique d'évaluation élaboré pour le Programme des chaires de recherche du Canada<sup>3</sup>. L'équipe chargée de l'étude a ensuite élaboré un plan d'étude détaillé, destiné à être approuvé par le Comité directeur chargé de l'évaluation du programme<sup>4</sup>. Elle a rassemblé ses informations dans le cadre de 85 entrevues auprès d'un vaste éventail d'intervenants et grâce à un sondage effectué auprès de 499 titulaires d'une chaire de recherche. Parmi les personnes ayant fait l'objet d'une entrevue, on trouve des gestionnaires du programme, des représentants des universités (qu'elles aient ou non des titulaires de chaire en leur sein), des représentants des associations universitaires et des chercheurs qui se sont vu attribuer une chaire de recherche mais qui l'ont refusée. De surcroît, l'équipe a passé en revue les données du programme et la documentation, les résultats de trois études spécialisées<sup>5</sup> et un échantillon de candidatures à des chaires de recherche.

---

<sup>3</sup> Circum Network Inc., *Performance Measurement and Evaluation Framework for the Canada Research Chairs Program 2000-2004*, décembre 2001.

<sup>4</sup> Le Comité directeur chargé de l'évaluation du programme se compose de spécialistes de l'évaluation ou d'analystes des politiques issus de la Fondation canadienne pour l'innovation, des IRSC, du ministère des Finances, d'Industrie Canada, du CRSNG, du CRSH et du Secrétariat du Conseil du Trésor.

<sup>5</sup> Les trois études sont : *Méthode d'attribution des chaires – Programme des chaires de recherche du Canada*, de Mireille Brochu et Nicole Bégin-Heick (avril 2002); *Analyse comparative du Programme des chaires de recherche du Canada, selon le sexe*, de Nicole Bégin-Heick & Associates Inc. (décembre 2001) et *Utilisation des fonds et engagements des universités*, de Nicole Bégin-Heick et Mireille Brochu (mars 2002)

## *Résultats et conclusions*

Même si le programme n'a commencé qu'il y a deux ans, il est déjà considéré par les personnes que nous avons consultées comme étant une initiative très réussie. Ce programme fournit aux universités une bonne raison de développer davantage leurs capacités de recherche, selon une approche bien planifiée et bien coordonnée. Il facilite la création et le développement de centres de recherche d'un excellent niveau, qui permettent la mise en place d'un environnement de recherche plus fort et plus concurrentiel au niveau international dans les universités canadiennes et dans les établissements de recherche qui s'y rattachent.

Cependant, les universités canadiennes et les établissements qui s'y rattachent présentent une grande diversité sur le plan de la taille, de la situation géographique, des domaines d'intérêt et de l'intensité des activités de recherche. En raison de cette diversité, la mise en œuvre du Programme des chaires de recherche du Canada a comporté et continue de comporter d'importants défis.

### *Recrutement et conservation des chercheurs*

Le Programme des chaires de recherche du Canada vise à la fois à attirer de nouveaux chercheurs et à conserver ceux qui œuvrent déjà au sein des universités canadiennes. L'étude récapitulative de la troisième année du programme visait à examiner les progrès réalisés pour ce qui est d'attirer de nouveaux chercheurs et de conserver les chercheurs de talent déjà en place, mais aussi à mettre en évidence les défis auxquels les universités font face quand il s'agit de combler les chaires qui leur sont attribuées.

Au mois d'avril 2002, lorsque le rassemblement des données destinées à l'étude s'est achevé, le programme avait nommé 536 titulaires de chaire; 80 pour cent de ces titulaires étaient des chercheurs déjà en place dans l'établissement qui les avait nommés, 12 pour cent d'entre eux venaient de l'étranger et 8 pour cent étaient issus d'un transfert en provenance d'une autre université canadienne. Les universités indiquent qu'elles vont consacrer une attention de plus en plus grande au recrutement de chercheurs en provenance de l'étranger.

Les points de vue des titulaires actuels d'une chaire de recherche, des administrateurs des universités et des personnes qui ont décliné l'offre d'une chaire de recherche semblent indiquer que les principaux défis quand on cherche à attirer des chercheurs de l'étranger sont :

- le fait que les offres financières des universités ne sont pas suffisamment concurrentielles
- le fait que les charges d'enseignement et les charges administratives des établissements d'accueil sont trop élevées
- le fait que le processus de sélection des chaires est long
- la difficulté pour les conjoint(e)s des titulaires de se trouver un emploi.

La capacité de relever ces différents défis varie considérablement d'une université à l'autre. Les universités de grande taille ont plus de contacts, de savoir-faire et d'outils pour le recrutement. Elles ont des ressources leur permettant d'offrir un poste au(à la) candidat(e) dans leurs facultés même si sa candidature n'est pas approuvée. Les universités de petite taille disent qu'elles souhaiteraient vivement recevoir de l'aide du Programme des chaires de recherche du Canada en vue de les aider à surmonter les obstacles auxquels elles font face pour le recrutement. De façon générale, les universités font face à des défis considérables pour ce qui est du recrutement au niveau international.

### ***Processus de nomination et de sélection***

L'étude récapitulative de la troisième année du programme a porté sur les différents processus de mise en candidature adoptés par les universités et sur les processus de sélection gérés par le Secrétariat du Programme des chaires de recherche du Canada. Nous avons étudié les lignes directrices à l'intention des examinateurs chargés d'examiner les candidatures, afin de voir si ces lignes directrices étaient claires et adaptées à la situation.

Le processus de mise en candidature au sein des universités varie considérablement d'un établissement à l'autre et, d'après les résultats du sondage, il n'est pas toujours perçu comme étant tout à fait juste, ouvert et transparent. Un tiers des titulaires de chaire disent qu'ils ne connaissent pas assez bien les processus de mise en candidature ou qu'il faudrait que ces processus soient améliorés, ce qui semble indiquer qu'il faudrait plus de transparence et de communication.

Le processus d'examen des candidatures par des experts des disciplines concernées bénéficie d'un large soutien. Ce processus, géré par le Secrétariat du programme, est considéré comme étant essentiel si on veut maintenir un niveau d'excellence partout au Canada et préserver le prestige des chaires de recherche. Les critères de sélection sont considérés comme étant appropriés, mais les sondés disent qu'il faut les appliquer avec une attention toute particulière dans le cas des travaux de recherche interdisciplinaire.

Les résultats de l'étude semblent indiquer qu'il serait possible de simplifier davantage encore le processus d'examen des candidatures et en particulier les relations de travail entre le Programme des chaires de recherche du Canada et la FCI.

### ***Universités de petite taille***

L'étude récapitulative sur la troisième année du programme a examiné la question de savoir si les universités de petite taille rencontraient des difficultés spécifiques pour ce qui est de combler les chaires.

Cent vingt (120) chaires, soit 6 pour cent du total de 2000 chaires, ont été réservées aux universités qui reçoivent 1 pour cent ou moins du financement des agences subventionnaires du gouvernement fédéral, mais malgré tout un montant de 100 000 dollars ou plus. La réservation de ces chaires a été très bien perçue. Cependant, les efforts faits par ces universités pour combler ces chaires se heurtent à leur manque de savoir-faire en matière de recrutement,

l'absence d'une « masse critique » dans les domaines de recherche et, dans certains cas, le fait que les lieux éloignés sur le plan géographique ne sont pas très attrayants.

Les universités de petite taille avaient initialement indiqué qu'elles s'inquiétaient du fait que le programme allait aggraver encore plus la tendance des chercheurs de haut niveau à les fuir pour rejoindre des établissements de plus grande taille. D'après les données du programme, ce n'est pas vraiment un problème. Les universités de petite taille restent vulnérables, cependant, et risquent toujours de perdre du personnel lorsque les universités de plus grande taille cherchent à recruter des chercheurs pour combler les postes qui ont été libérés par les personnes qui ont obtenu un poste de titulaire de chaire de recherche.

### ***Méthode d'attribution des chaires***

L'étude récapitulative sur la troisième année du programme a également porté sur la méthode d'attribution des chaires, pour voir si elle était appropriée et quel serait l'impact d'une formule fondée sur des concours ou de l'adoption d'une autre méthode d'attribution.

De façon générale, les intervenants sont en faveur du maintien de la méthode d'attribution actuelle. L'équipe chargée de l'étude a cependant aussi perçu des avis discordants, à savoir que les chaires devraient être réparties de façon plus égale entre les universités. Parmi les autres solutions proposées, on trouve la répartition des chaires en fonction de la taille du corps professoral ou de la population estudiantine. Plusieurs intervenants continuent de se préoccuper du fait qu'il y a un nombre peu élevé de chaires dans le domaine des sciences humaines. Les universités qui n'ont pas de département dans le domaine de la santé ou du génie ont le sentiment d'être désavantagées par la méthode d'attribution actuelle, qui se fonde sur le montant des subventions de recherche que l'université est parvenue à obtenir auprès des agences subventionnaires du gouvernement fédéral.

La méthode actuellement utilisée fournit une proportion presque égale de chaires de niveau 1 et de chaires de niveau 2 à chaque université. La majorité des universités souhaiteraient avoir plus de souplesse dans la répartition des chaires entre les deux niveaux, afin de pouvoir prendre en compte les différences dans les besoins de leurs départements sur le plan du recrutement. Avec une plus grande souplesse, les universités pourraient profiter des possibilités de recrutement qui s'offrent aussi bien au niveau 1 qu'au niveau 2 dès qu'elles se présentent.

De nombreux intervenants du programme défendent l'idée qu'il faut qu'au moins 50 pour cent des chaires soient attribuées à des postes de niveau 2. Ces chaires attribuées à des « étoiles montantes » de la recherche sont nécessaires si on veut s'assurer que les départs à la retraite des professeurs seront compensés et que les chaires seront réparties de façon équilibrée entre hommes et femmes.

L'équipe chargée de l'étude arrive à la conclusion que la répartition des chaires en fonction des forces de l'université sur le plan de la recherche, telles qu'elles se mesurent à l'aide des processus d'examen par les pairs des agences subventionnaires du gouvernement fédéral, est une méthode appropriée. Il faut cependant que les universités disposent de plus de souplesse

dans la gestion des chaires qui leur sont attribuées, afin qu'elles puissent faire correspondre les possibilités de recrutement aux besoins de leur établissement sur le plan stratégique.

### ***Répartition des chaires selon le sexe***

Les proportions de femmes et d'hommes parmi les titulaires de chaire ont fait l'objet d'une étude statistique séparée sur le corps professoral des universités canadiennes et sur les candidats du programme des chaires, en vue de déterminer si elles étaient semblables aux proportions au sein du corps professoral. Ce type d'analyse est difficile, parce que, au cours de la dernière décennie, la proportion de femmes dans le corps professoral des universités a augmenté, tandis que la proportion d'hommes a diminué. De plus, dans certaines disciplines, comme les sciences infirmières, la plupart des membres des facultés sont des femmes, tandis que, dans d'autres domaines, la plupart sont des hommes. Si l'analyse a permis de mettre en évidence certains domaines spécifiques dans lesquels la proportion de candidates était plus faible que la proportion de femmes dans le corps professoral, la conclusion du présent rapport est que, de façon générale, la proportion de candidates est environ la même que la proportion de femmes susceptibles de participer au programme des chaires. L'étude a également permis de montrer qu'il n'y avait aucune différence dans le taux d'approbation des candidatures entre les hommes et les femmes.

La politique du programme a fait l'objet d'ajustements en vue de compenser la tendance des universités à présenter comme candidats aux postes de titulaire de chaire de niveau 2 des chercheurs dont l'ancienneté est plus grande, parce que cette tendance pourrait entraîner un déséquilibre important entre le nombre de candidats et le nombre de candidates. La politique du programme exige désormais pas plus de dix années d'expérience au-delà du doctorat pour les chaires de niveau 2.

L'équipe chargée de l'étude a également noté qu'il faudrait qu'on tienne compte davantage, tout au long du processus de nomination, d'examen des candidatures et de renouvellement des chaires, des circonstances particulières susceptibles d'avoir un impact sur la productivité des femmes en matière de recherche professionnelle, comme la décision d'interrompre ses travaux de recherche pour avoir un enfant.

### ***Engagement des universités***

L'étude récapitulative de la troisième année du programme a porté sur le niveau de soutien accordé par les universités à leurs titulaires de chaire, sur l'utilisation qui est faite du financement des chaires dans les universités et sur la question de savoir si elles sont parvenues à attirer des formes de soutien supplémentaires pour les programmes de recherche des titulaires des chaires.

Les universités ont une liberté considérable pour ce qui est de l'utilisation du financement des chaires en vue de couvrir tant les coûts directs que les coûts indirects des programmes de recherche des titulaires des chaires. Elles peuvent aussi utiliser leurs propres ressources pour présenter une offre plus attrayante aux candidats potentiels. De façon globale, le niveau d'engagement des universités vis-à-vis des titulaires des chaires semble être plutôt élevé. La moitié environ des titulaires de chaires s'inquiètent cependant de la charge d'enseignement



qui leur est imposée par leur université. Les titulaires de chaires dans le domaine de la santé et certains des chercheurs en provenance de l'étranger semblent être tout particulièrement peu satisfaits à cet égard.

L'équipe chargée de l'étude observe, à partir de ses entrevues et d'études spécialisées portant sur l'engagement des universités et l'utilisation des fonds, que les universités semblent gérer les fonds du Programme des chaires de recherche du Canada et de la FCI de façon conforme aux objectifs du programme.

La conclusion de l'équipe est qu'il serait difficile de mettre en place des structures de contrôle, des normes ou des politiques supplémentaires sur le plan administratif et que cela risquerait d'entraver les différentes possibilités stratégiques sur le plan de la recherche que les universités cherchent à explorer.

## *Principales recommandations*

Pour chaque recommandation, nous renvoyons le lecteur à la ou aux partie(s) du rapport qui explore(nt) davantage les questions sous-jacentes :

1. Étant donné le profil actuel des candidatures retenues, **que le Secrétariat du Programme des chaires de recherche du Canada et les universités surveillent de façon attentive les questions relatives aux efforts qui sont faits pour combler les postes de titulaires de chaire et en particulier le taux de recrutement (aussi bien à l'intérieur du Canada qu'à l'étranger) et la répartition hommes/femmes.** (Voir parties 4.1 et 4.5)
2. Étant donné les variations importantes dans la taille, le profil et les besoins des universités du Canada, **que le Programme des chaires de recherche du Canada offre plus de souplesse aux universités pour la répartition des chaires par niveau, dans le cadre d'une enveloppe globale de financement, et que les universités s'engagent à combler les postes de titulaires de chaire qui leur ont été attribués dans le cadre de cette enveloppe.** (Voir partie 4.4)
3. Pour offrir plus de transparence dans le processus de nomination des candidatures, **qu'on exige des universités qu'elles définissent clairement les politiques et les pratiques de leur établissement concernant leur processus interne de nomination et que ces politiques et ces pratiques soient mises à la disposition de tous et de toutes sans difficulté.** (Voir partie 4.2)
4. Pour accélérer la titularisation des candidats, **que le Secrétariat du Programme des chaires de recherche du Canada simplifie les processus d'examen et de prise de décision, quand cela est possible, en tenant tout particulièrement compte des processus concernant des candidats d'autres pays.** (Voir partie 4.2)
5. Étant donné que la réserve de chaires est passée de 30 à 16 chaires et qu'un nombre de plus en plus grand de petits établissements deviennent susceptibles de se voir attribuer une chaire de recherche, **que le Comité directeur du Programme des chaires de recherche**

---

**du Canada réexamine le projet de concours public pour les universités de petite taille lors des quatrième et cinquième années du programme. (*Voir* partie 4.3)**

---

# *Table des matières*

---

<b>Résumé .....</b>	<b>i</b>
Contexte .....	i
Programme des chaires de recherche du Canada .....	ii
Approche adoptée pour l'étude récapitulative .....	iii
Résultats et conclusions .....	iv
Principales recommandations .....	viii
<b>Table des matières .....</b>	<b>x</b>
<b>1. Introduction .....</b>	<b>1</b>
1.1 Contexte .....	1
1.2 Objectifs de l'étude .....	2
1.3 Structure du rapport d'étude .....	2
<b>2. Profil du programme.....</b>	<b>1</b>
2.1 Objectifs du programme.....	1
2.2 Structure et fonctionnement du programme.....	2
2.3 Attribution des chaires .....	5
2.4 Gestion du programme.....	6
<b>3. Approche et méthodologies adoptées pour l'étude.....</b>	<b>1</b>
3.1 Approche adoptée pour l'étude .....	1
3.2 Problèmes examinés dans l'étude .....	2
3.3 Composantes de l'étude .....	4
3.4 Rassemblement des données.....	4
<b>4. Résultats et analyse .....</b>	<b>1</b>
4.1 Recrutement et conservation des chercheurs .....	1
4.2 Processus de mise en candidature et de sélection .....	4
4.3 Universités de petite taille.....	7
4.4 Méthode d'attribution .....	9
4.5 Répartition des chaires entre hommes et femmes .....	12
4.6 Engagement des universités .....	13
<b>5. Conclusions et recommandations .....</b>	<b>1</b>
5.1 Vue d'ensemble .....	1
5.2 Contrôle des variables se rapportant aux efforts qui sont faits pour combler les chaires .....	1

---

5.3	Plus grande souplesse pour les universités dans la répartition par niveau des fonds attribués aux chaires .....	3
5.4	Plus grande transparence du processus de mise en candidature.....	4
5.5	Processus de sélection des titulaires de chaire .....	5
5.6	Réserve spéciale pour les universités de petite taille et concours public prévu .....	6
5.7	Questions se situant hors du cadre du mandat de l'équipe chargée de l'étude de la troisième année du Programme .....	7
<b>A.</b>	<b>Liste des personnes interviewées.....</b>	<b>1</b>
A.1	Intervenants des universités .....	1
A.2	Intervenants du programme .....	3
A.3	Associations .....	4

---

# *1. Introduction*

---

## *1.1 Contexte*

La soumission du Conseil du Trésor qui a conduit à la création du Programme des chaires de recherche du Canada (le Programme) comportait les exigences suivantes en ce qui concerne la production de rapports au sujet du programme<sup>6</sup> :

- Le Programme fera faire une étude récapitulative du fonctionnement et de la structure du programme au cours de sa troisième année.
- Le Programme fera faire une évaluation approfondie du programme au cours de sa cinquième année.

Le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) a retenu, au nom du Secrétariat du Programme, les services de la société Hickling Arthurs Low (HAL) pour faire cette étude récapitulative lors de la troisième année du programme. Le Secrétariat du Programme a de surcroît commandé trois études spécialisées destinées à servir d'appui à l'étude récapitulative de la troisième année. Ces trois études<sup>7</sup> portaient sur les sujets suivants :

- la question de la répartition des chaires de recherche du Canada selon le sexe
- la méthode d'attribution des chaires
- la façon dont les universités utilisent les fonds qui leur sont accordés. Cette étude s'est appuyée sur les orientations définies par une structure spécifique<sup>8</sup> mise en place pour l'évaluation du programme.

---

<sup>6</sup> Conseil de recherches en sciences humaines, « Demande de propositions concernant l'étude du Programme des chaires de recherche du Canada », décembre 2001.

<sup>7</sup> Voir note de bas de page n° 5.

<sup>8</sup> Voir note de bas de page n° 4.

## 1.2 *Objectifs de l'étude*

Les objectifs de cette étude récapitulative de la troisième année du programme sont les suivants :

- examiner la structure et le fonctionnement du programme;
- mettre en évidence les ajustements qu'il serait possible d'effectuer en vue de rendre plus probable la réalisation des objectifs du programme.

Le principal client de l'étude est le Comité directeur du Programme, qui se compose des présidents des agences subventionnaires du gouvernement fédéral (CRSNG, IRSC et CRSH) et de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI), ainsi que du sous-ministre de l'Industrie. Les autres clients sont le Comité directeur chargé de l'évaluation du Programme et les dirigeants et le personnel du Secrétariat du Programme. Les universités qui ont établi un partenariat avec le Programme concernant l'offre de ce programme et celles qui sont susceptibles d'établir un tel partenariat sont également concernés par les résultats de la présente étude.

## 1.3 *Structure du rapport d'étude*

Le présent rapport présente les résultats, les conclusions et les recommandations concernant le Programme dans sa troisième année. Il se structure de la façon suivante :

**Tableau 1-1 : Structure du rapport**

Chapitre	Titre
1	Introduction
2	Profil du programme
3	Approche et méthodologies adoptées pour l'étude
4	Résultats et analyse
5	Conclusions et recommandations
Annexe A	Liste des personnes interviewées

---

## 2. *Profil du programme*

---

### 2.1 *Objectifs du programme*

Le principal objectif du Programme des chaires de recherche du Canada (le Programme) est de permettre aux universités canadiennes, ainsi qu'aux établissements de recherche et aux hôpitaux qui s'y rattachent, de favoriser l'excellence dans la recherche, afin de renforcer leur rôle dans l'économie mondiale axée sur le savoir et d'en faire des centres de recherche de calibre international<sup>9</sup>. Pour réaliser cet objectif, le Programme fait en sorte qu'il soit plus facile pour les établissements de recherche canadiens d'attirer et de conserver des chercheurs de calibre international — ou bien des individus susceptibles de devenir des chercheurs de calibre international. Le Programme s'appuie sur les investissements faits par les agences subventionnaires du gouvernement fédéral au cours des dernières décennies en matière de parrainage des activités de recherche universitaire et de renforcement des capacités de recherche des établissements canadiens.

Les objectifs secondaires du Programme sont les suivants :

- renforcer l'excellence de la recherche au Canada et faire augmenter les capacités de recherche des établissements canadiens en attirant et en conservant des chercheurs de niveau excellent dans les universités canadiennes;
- améliorer, dans le cadre des travaux de recherche, la formation d'un personnel hautement qualifié;
- améliorer la capacité qu'ont les universités de produire et de mettre en application de nouvelles connaissances;
- s'assurer que les ressources de la recherche sont utilisées de façon pertinente grâce à des activités de planification stratégique au sein des établissements et à la collaboration entre établissements et entre secteurs de la recherche, selon les besoins.

---

<sup>9</sup> Secrétariat du Programme des chaires de recherche du Canada, *Guide du Programme des chaires de recherche du Canada*, avril 2002.

## 2.2 *Structure et fonctionnement du programme*

La figure 2-1 ci-dessous fournit un modèle illustrant la structure et le fonctionnement du Programme. Cette figure montre les différents intervenants du programme et la nature des rapports qui les lient les uns aux autres. Voici quelques faits saillants :

- Les membres du **Collège d'examineurs** sont nommés par les agences subventionnaires du gouvernement fédéral. Ils ont pour responsabilité d'évaluer les candidatures proposées par les universités et les demandes de financement des infrastructures qui s'y rapportent et de faire des recommandations concernant l'attribution des fonds au Comité directeur du Programme et au conseil d'administration de la FCI.
- Le **Comité interdisciplinaire d'évaluation (CIE)** se compose de 15 experts nommés par le comité directeur du programme parmi les membres du Collège d'examineurs. Le CIE intervient dans l'examen d'une candidature dans les cas où le Collège d'examineurs n'a pas approuvé cette candidature de façon unanime ou lorsque la personne mise en candidature à une chaire de recherche de niveau 2 se situe à plus de 10 années après la fin de ses études doctorales.

Pour pouvoir soumettre des candidatures au Programme, il faut que les universités disposent d'un plan stratégique de recherche (PSR). Le PSR est conçu de façon à être le seul document de planification stratégique de la recherche exigé de la part des universités par le Programme, les agences subventionnaires et la FCI. Toutes les candidatures sont évaluées selon les deux critères suivants :

- la qualité du candidat et du programme de recherche proposé
- la façon dont le programme de recherche proposé s'intègre dans le PSR de l'établissement.

Le Programme accepte les PSR des universités au fur et à mesure qu'ils lui sont soumis.

Il existe deux types de chaires :

- Les chaires de niveau 1, qui sont destinées aux chercheurs qui sont des leaders mondiaux dans leur domaine et qui sont d'une durée de sept ans et qui sont renouvelables.
- Les chaires de niveau 2, qui sont destinées aux chercheurs qui sont en train de s'imposer dans leur domaine comme étant des chercheurs de niveau exceptionnel et qui sont renouvelables une seule fois.

Pour chaque chaire de niveau 1, l'université reçoit 200 000 dollars par an. Pour chaque chaire de niveau 2, elle reçoit 100 000 dollars par an. Les universités ont une certaine souplesse pour

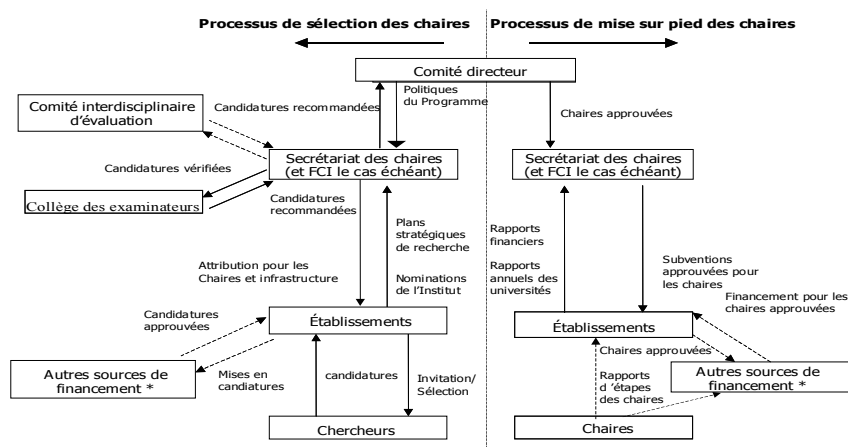


ce qui est de l'utilisation des fonds, mais il est impératif que ces fonds soient utilisés en vue de soutenir le titulaire de la chaire de recherche et son programme de recherche<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Secrétariat du Programme des chaires de recherche du Canada, *Guide du Programme des chaires de recherche du Canada*, avril 2002.

Figure 2-1: Processus de sélection et de mise sur pied des chaires



\* Ces autres sources de financement peuvent être soit des sources internes au sein de l'établissement soit d'autres organismes. Les lignes pointillées indiquent qu'il s'agit d'une composante facultative du processus.

Le Programme des chaires de recherche du Canada a établi un partenariat avec la FCI en vue de combiner le processus de candidature au financement du Programme avec le processus de candidature au financement des infrastructures. La FCI accepte l'évaluation de la candidature effectuée par les examinateurs en ce qui concerne la demande de soutien financier pour les infrastructures que comprend la candidature. Suite à la décision prise par le Comité directeur du Programme et par le conseil d'administration de la FCI, toutes les universités qui ont proposé une candidature se voient remettre des copies des commentaires des examinateurs sur leur candidature. On y supprime cependant les informations susceptibles de permettre d'identifier les examinateurs.

La FCI exige une évaluation des collaborations et des partenariats de recherche que le financement des infrastructures permettra de mettre en place, ainsi que de l'apport positif qu'on s'attend à ce que les recherches du candidat aient pour le Canada. Les examinateurs effectuent ces évaluations selon une méthodologie élaborée par la FCI. Le personnel de la FCI se charge lui-même des détails techniques des propositions concernant les infrastructures. C'est la FCI elle-même qui assume la responsabilité de l'utilisation pertinente des fonds investis dans le cadre de ses activités. La FCI est responsable de l'approbation de chaque demande de financement des infrastructures se rapportant à une chaire de recherche et fait preuve de diligence raisonnable en ce qui concerne la mise en œuvre des infrastructures pour les travaux de recherche prévus.

## 2.3 Attribution des chaires

Comme nous l'indiquons dans le tableau 2-1 ci-dessous, 62 universités se sont vu attribuer un nombre donné de chaires. Le nombre de chaires attribuées à chaque université se fonde sur la proportion de fonds qui lui a été accordée par les agences subventionnaires du gouvernement fédéral. Dans l'ensemble, la répartition des chaires par domaine se fait de la façon suivante : 45 pour cent pour les sciences naturelles et le génie, 35 pour cent pour les disciplines du domaine de la santé et 20 pour cent pour les sciences humaines<sup>11</sup>. Au 1<sup>er</sup> avril 2002, 49 universités avaient vu leurs candidatures être approuvées par le Programme, quatre universités avaient vu leurs candidatures être rejetées et neuf n'avaient pas encore soumis de candidature à l'approbation du Programme.

**Tableau 2-1 : Chaires attribuées à l'heure actuelle**

Situation	Nombre d'universités concernées	Nombre de chaires
Chaires attribuées	62	1984
Candidatures reçues	53	618*
Universités ayant un ou plusieurs titulaires de chaire	49	536
Universités sans chaires – candidatures non approuvées	4	4 candidatures
Universités sans chaires – pas de candidature	9	

\* Le Programme a reçu 626 candidatures. Huit de ces candidatures ont cependant été retirées et ont été remplacées par une autre.

<sup>11</sup> Le Programme des chaires de recherche du Canada a établi une réserve spéciale de six pour cent des chaires pour les universités de petite taille. Pour pouvoir bénéficier d'une de ces chaires, les universités de petite taille doivent recevoir un montant bien précis de financement de la part des agences subventionnaires du gouvernement fédéral. Les universités qui reçoivent plus de 100 000 dollars mais moins de 200 000 dollars peuvent se voir attribuer jusqu'à 200 000 dans le cadre du Programme. Celles qui reçoivent 200 000 dollars ou plus du gouvernement fédéral pour la recherche peuvent recevoir jusqu'à 400 000 dollars du Programme. Les établissements de petite taille ne sont pas tenus de respecter les contraintes concernant le niveau des chaires ou la discipline lorsqu'ils mettent en candidature un chercheur. De plus, toutes les petites universités pourront présenter leur candidature dans le cadre d'un concours ouvert, au cours de la quatrième ou de la cinquième année du programme, pour les chaires qui resteront dans cette réserve.

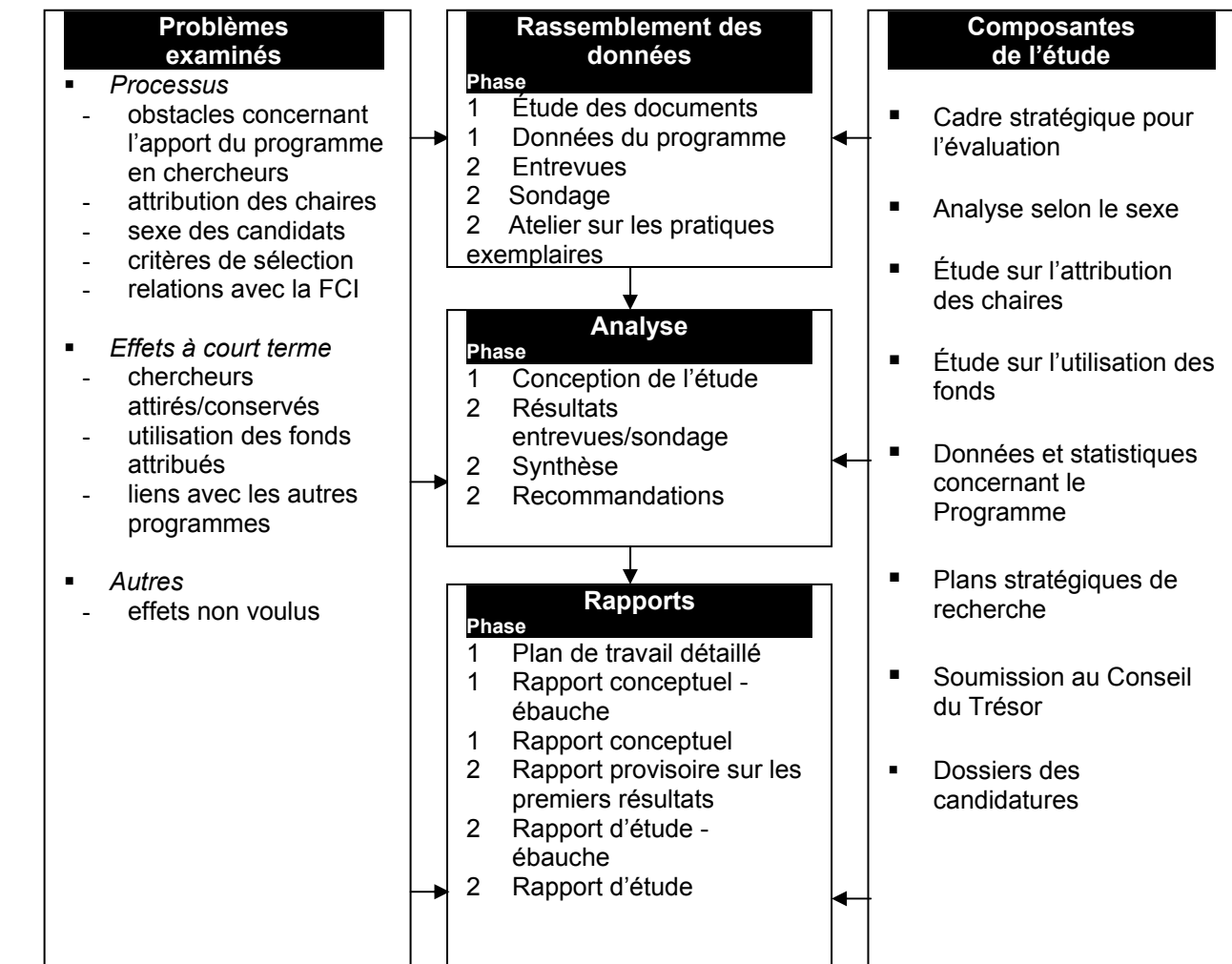
## ***2.4 Gestion du programme***

Le Secrétariat du Programme est responsable de la gestion du programme au jour le jour. Il comprend des agents de programme spécialisés dans l'un des trois domaines de subvention des agences subventionnaires et de la FCI et servent à ces organismes de point de contact pour tout ce qui a trait au fonctionnement du programme. Le Secrétariat relève de l'autorité du comité de gestion, présidé par le directeur exécutif du programme. Le comité de gestion relève lui-même du Comité directeur, présidé à l'heure actuelle par le président du Conseil de recherches en sciences humaines.

# 3. Approche et méthodologies adoptées pour l'étude

## 3.1 Approche adoptée pour l'étude

La principale fonction de cette étude était d'évaluer la mise en œuvre et les effets à court terme du programme, en se fondant sur l'analyse d'informations rassemblées dans le cadre des contraintes de temps et des contraintes budgétaires existantes. L'approche adoptée, qui est résumée dans la figure 3-1, consistait en deux phases : conception de l'étude et mise en œuvre



de l'étude.

### **Figure 3-1 : Approche adoptée**

À NOTER : Les encadrés des deux côtés de la figure indiquent les facteurs qui ont eu une influence importante sur le déroulement de l'étude, à savoir les problèmes examinés et les composantes de l'étude. Les encadrés de la colonne du milieu indiquent les différents aspects du travail effectué par notre équipe : rassemblement des données, analyse et rapports.

## ***3.2 Problèmes examinés dans l'étude***

Le cadre stratégique de l'évaluation pour l'étude récapitulative de la troisième année du Programme a mis en évidence des questions dans sept domaines :

### ***Questions se rapportant aux processus du programme***

#### **Processus de mise en candidature et de sélection**

- Q1** Quels sont les obstacles — s'il y a lieu — à la création de chaires?
- Q2** Est-ce que les universités de petite taille se sont heurtées à des obstacles différents ou à un plus grand nombre d'obstacles dans la création de chaires?
- Q3** Quelle est la valeur qu'ajoute le processus de sélection fondée sur l'examen par les pairs des candidatures?

#### **Conception de la méthode d'attribution, effets et autres solutions**

- Q4** Est-ce que la méthode d'attribution des chaires est conçue de façon appropriée?
- Q5** Quels serait l'impact de l'utilisation d'autres méthodes d'attribution?

#### **Répartition des chaires selon le sexe**

- Q6** Est-ce que la composition du groupe des titulaires de chaire correspond à un effort fait en vue de répartir les chaires de façon appropriée entre hommes et femmes?

#### **Critères de sélection**

- Q7** Est-ce que tous les critères de sélection et toutes les directives concernant leur application sont énoncés clairement et sont appropriés?

#### **Relations entre la FCI et les titulaires des chaires**

- Q8** Est-ce que les relations des titulaires des chaires avec la FCI fonctionnent bien?
- Q9** Qu'est-ce qu'on pourrait faire pour améliorer leur fonctionnement?

### ***Questions se rapportant à l'impact à court terme du Programme***

### **Recrutement et conservation des chercheurs**

**Q10** Quel a été l'apport en chercheurs du Programme des chaires de recherche du Canada et de sa composante relevant de la FCI?

**Q11** Est-ce qu'il y a un équilibre adéquat entre recrutement et conservation?

### **Utilisation des fonds et combinaison aux autres sources et programmes de financement**

**Q12** Quelle utilisation est faite des fonds du Programme?

**Q13** Dans quelle mesure les universités s'engagent-elles à soutenir les titulaires des chaires?

**Q14** Quel a été l'effet du programme sur le plan des bénéficiaires et du rendement financier?

**Q15** Est-ce que le Programme se combine bien aux autres programmes?

Nous avons considéré qu'il était utile, dans notre présentation des résultats de la présente étude, de répartir ces résultats en six catégories :

1. Recrutement et conservation des chercheurs
2. Processus de mise en candidature et de sélection
3. Universités de petite taille
4. Méthode d'attribution
5. Répartition des chaires entre hommes et femmes
6. Engagement des universités

Bon nombre des 15 questions qui se posaient dans le cadre de la présente étude ont débouché sur des informations pertinentes dans plusieurs catégories. Le tableau suivant vise à fournir une table de correspondance au lecteur qui souhaite faire le lien entre une question spécifique et les catégories selon lesquelles sont présentés les résultats.

**Tableau 3-1 : Liens entre les questions de l'étude et la présentation des résultats**

<b>Catégorie</b>	<b>Questions de l'étude ayant produit les résultats</b>
Recrutement et conservation des chercheurs	Q1, Q2, Q10, Q11, Q12, Q13, Q15
Processus de mise en candidature et de sélection	Q1, Q2, Q3, Q7, Q8, Q9
Universités de petite taille	Q2, Q15
Méthode d'attribution	Q4, Q5
Répartition des chaires entre hommes et femmes	Q6, Q10
Engagement des universités	Q10, Q12, Q13, Q14, Q15

### 3.3 Composantes de l'étude

#### 3.3.1 Études commandées par le Programme

Le Programme a commandé trois études spécialisées destinées à appuyer la présente étude. Les fonctions de ces études sont présentées dans le tableau 3-2 ci-dessous.

Tableau 3-2 : Études spécialisées

Étude	Date d'achèvement	Fonction
Analyse de la répartition entre hommes et femmes	janvier 2002	Déterminer si la répartition des titulaires de chaire selon le sexe correspond à la répartition existant dans les corps professoraux dont sont issus ces titulaires et s'il existe des obstacles qui ont un impact sur cette répartition.
Étude de la méthode d'attribution	mars 2002	Déterminer si la répartition des chaires par discipline est appropriée, si la répartition par discipline et par niveau est appropriée, si les structures de répartition des richesses du passé ont été renforcées, si la méthode utilisée freine ou favorise l'innovation, si le seuil concernant les « universités de petite taille » est approprié, si les universités qui sont dans une période de croissance sont désavantagées et quels seraient les effets de l'utilisation d'une méthode d'attribution différente.
Étude sur l'utilisation des fonds attribués aux chaires	mars 2002	Déterminer dans quelle mesure les universités s'engagent à soutenir les titulaires des chaires, si elles apportent un financement tiré de leur propre budget ou d'autres sources pour la création des chaires.

#### 3.3.2 Autres composantes de l'étude

Le Secrétariat du Programme rassemble régulièrement des données concernant le rendement du programme. Nous avons examiné ces données, ainsi que les documents suivants : les plans stratégiques de recherche préparés par les universités, les rapports annuels soumis par les universités au , un choix de dossiers de candidats et d'autres documents encore, comme la soumission du Conseil du Trésor concernant le programme.

### 3.4 Rassemblement des données

Vous trouverez les détails concernant les méthodologies utilisées pour rassembler les données dans le rapport conceptuel<sup>12</sup> préparé par HAL et indiquant les résultats visés par l'étude. Ce qui suit n'est qu'un sommaire des méthodologies-clés.

<sup>12</sup> Rapport conceptuel sur l'étude récapitulative de la troisième année du Programme des chaires de recherche du Canada, 28 mars 2002.



### 3.4.1 Examen des dossiers

Le Secrétariat du Programme conserve un dossier pour chacune des candidatures qu'il reçoit. Pour mieux comprendre le processus de sélection des candidatures, nous avons examiné un choix de dossiers. Nous nous sommes avant tout concentrés sur les processus utilisés pour examiner et sélectionner les candidatures et nous avons également examiné les commentaires des examinateurs.

Les dossiers ont été choisis selon la méthode de l'échantillon aléatoire stratifié, à partir des critères suivants : sexe, niveau de la chaire, taille de l'université, poste du candidat (professeur adjoint, professeur agrégé ou professeur titulaire), pays d'origine, statut de la candidature (approuvée ou rejetée) et réponse du candidat (acceptation ou refus).

### 3.4.2 Rapports annuels des universités

Le programme exige des universités qu'elles présentent un rapport annuel au Secrétariat en se servant d'un formulaire spécialement conçu à cet effet. Ces rapports annuels fournissent des informations concernant les politiques et les pratiques qui ont été mises en place par les universités dans le cadre de la mise en œuvre du Programme des chaires de recherche du Canada. Ils devaient être remis au plus tard le 30 avril 2002. Nous avons examiné les rapports annuels qui étaient disponibles au moment où nous avons fait la présente étude.

### 3.4.3 Entrevues

Les entrevues ont été une source essentielle d'informations pour l'étude. Vous trouverez dans le tableau 3-3 la liste des groupes interviewés et la taille des échantillons. L'annexe A contient la liste des personnes interviewées par établissement.

**Tableau 3-3 : Groupes interviewés, taille des échantillons et taux de participation**

Groupes interviewés	Taille de l'échantillon
<b>Intervenants dans la gestion du programme</b>	
Membres du Comité directeur* et du comité de gestion	9
Gestionnaires du Secrétariat	2
- Directeur administratif et directeur des opérations	
Personnel du Secrétariat – Agents de programme	4
Membres du Comité interdisciplinaire d'évaluation	4
<b>Intervenants dans les universités</b>	
Universités dans lesquelles au moins un titulaire de chaire est en poste	47
Universités qui ont soumis une candidature mais dont la candidature n'a pas été retenue	2
Universités qui n'ont soumis aucune candidature	3
Associations**	6
Candidats qui ont refusé une chaire	8
<b>Total des entrevues</b>	<b>85</b>

\* CRSNG, IRSC, CRSH, CFI, Industrie Canada

\*\* Association des universités et collèges du Canada (AUCC), Association canadienne des professeures et professeurs

d'université (ACPPU), Fédération canadienne des sciences humaines et sociales (FCSHS), Association canadienne pour les études avancées (ACDEA), Partenariat en faveur des sciences et de la technologie (PFST) et Fédération canadienne des sociétés de biologie (FCSB).

#### **3.4.4 *Sondage auprès des titulaires des chaires***

Au 1<sup>er</sup> avril 2002, 536 candidatures avaient été approuvées et 499 titulaires de chaire étaient en poste. Nous avons effectué un sondage auprès de ces titulaires, par l'intermédiaire du Web. Nous avons reçu 342 réponses au 6 mai 2002, date à laquelle nous avons mis fin au sondage. Le taux de réponse est donc de 68,5 pour cent.

---

# 4. *Résultats et analyse*

---

Dans ce chapitre, nous présentons les résultats de l'étude dans les six catégories mentionnées au point 3.2<sup>13</sup> :

- Recrutement et conservation des chercheurs
- Processus de mise en candidature et de sélection
- Universités de petite taille
- Méthode d'attribution
- Répartition des chaires entre hommes et femmes
- Engagement des universités

## 4.1 *Recrutement et conservation des chercheurs*

Le Programme des chaires de recherche du Canada vise à la fois à attirer de nouveaux chercheurs et à conserver ceux qui sont déjà en poste dans les universités. L'étude récapitulative de la troisième année du programme avait pour but d'examiner les progrès réalisés pour ce qui est de conserver les chercheurs existants et d'en attirer de nouveaux et de mettre en évidence les défis auxquels font face les universités pour trouver des candidats pour combler les chaires.

### 4.1.1 *Recrutement des titulaires des chaires*

Le Programme des chaires de recherche du Canada prévoit d'attribuer un total de 2000 chaires sur une période de cinq ans, qui prendra fin le 31 mars 2005<sup>14</sup>. Ceci implique que 400 chaires environ soient attribuées chaque année. D'après nos observations, ce rythme a été respecté, mais les universités n'ont pas été en mesure de combler toutes les chaires. À l'été 2002, en effet, les universités n'avaient comblé que 536 des 800 chaires attribuées jusqu'alors. Ceci

---

<sup>13</sup> Un rapport technique contenant des tableaux des données rassemblées lors de l'étude est également disponible.

<sup>14</sup> Le calcul du budget du Programme des chaires de recherche du Canada se fonde sur cet objectif. Les universités ont cependant trois ans pour soumettre une candidature, de sorte que les chaires qui seront attribuées en 2005 pourront faire l'objet d'une mise en candidature jusqu'en 2008 et les titulaires de chaire pourront prendre leur poste jusqu'en 2009.

représente une proportion de 67 pour cent des chaires; 33 pour cent des chaires (soit 264 sur 800) restaient à combler.

Les concepteurs du programme s'attendaient à ce que les universités utilisent tout d'abord les chaires pour conserver les chercheurs déjà en place en leur sein. Cela a bien été le cas. Environ 80 pour cent des chaires actuelles sont occupées par des chercheurs qui étaient déjà établis dans l'établissement concerné (soit 423 sur 536). Sur les 113 titulaires de chaire attirés de l'extérieur, environ deux tiers viennent de l'étranger et un tiers d'une autre université canadienne.

La proportion du recrutement en dehors du Canada (12 pour cent) mérite qu'on s'y attarde, étant donné qu'un des objectifs principaux du programme est d'attirer des chercheurs de calibre international (ou des individus susceptibles de devenir de tels chercheurs) dans les établissements canadiens. Les dirigeants des universités disent, dans leurs entrevues avec nous, qu'ils ont augmenté leurs efforts en vue de recruter des candidats de haut niveau en provenance de l'étranger. La proportion des recrutements à l'étranger devrait donc augmenter dans les années qui viennent.

#### **4.1.2 *Attrait des chaires***

##### **4.1.2.1 *Attrait global du Programme des chaires de recherche du Canada***

Bon nombre d'intervenants des universités ont fait des commentaires sur l'importance de ces chaires de recherche au Canada. En voici deux exemples :

*« Le programme est une opportunité extraordinaire pour permettre aux universités de donner à ses chercheurs les moyens pour atteindre l'excellence en profitant de l'obtention d'une chaire pour bien équiper son laboratoire avec les programmes de la FCI, et d'utiliser le prestige associé à la chaire pour augmenter les subventions en R&D auprès des conseils subventionnaires ou auprès des programmes provinciaux. »*

– intervenant universitaire

*« Il s'agit du meilleur programme de recherche qui ait jamais été créé au Canada. »*

– titulaire d'une chaire de recherche de niveau 1

Nous avons examiné l'attrait des chaires afin de déterminer dans quelle mesure on pourrait améliorer le programme (et en particulier le recrutement). Nous avons pris en compte le montant du financement pour chaque niveau de chaire et examiné les autres facteurs qui ont un impact important sur la capacité qu'ont les titulaires de faire leur travail de recherche (temps disponible pour la recherche, charge de cours et disponibilité de l'infrastructure).

##### **4.1.2.2 *Montant du financement des chaires et attrait du programme***

Notre étude montre clairement que les intervenants s'inquiètent du fait que le montant du financement accordé fait qu'il est difficile d'attirer des chercheurs des États-Unis, en particulier pour les chaires de niveau 2. Ceci semble être tout particulièrement vrai dans le domaine de la santé, dans certaines disciplines des sciences naturelles et du génie (et en particulier en informatique) et dans les sciences humaines (en économie, par exemple). Tout

en reconnaissant que le Programme n'était pas conçu pour offrir un financement complet aux universités, les sondés trouvent que, pour être adéquat, le financement accordé par le gouvernement fédéral aux chaires de niveau 2 devrait se situer entre 125 000 et 150 000 dollars (au lieu des 100 000 dollars actuels).

Pour ce qui est des salaires, le sondage auprès des intervenants montre que ceux qui sont titulaires d'une chaire de niveau 2 sont moins satisfaits que ceux qui sont titulaires d'une chaire de niveau 1 : 43 pour cent des titulaires de chaire de niveau 2 disent que le salaire est attrayant ou très attrayant, tandis que le pourcentage de titulaires de chaire de niveau 1 donnant la même réponse est de 64. Les augmentations au mérite qui peuvent être accordées pendant la période d'application de la chaire ne sont pas pris en compte dans certains cas. Ceci ferait diminuer les fonds disponibles sur la période relativement longue de l'existence de la chaire, qui peut aller jusqu'à 20 ans. Le caractère dissuasif de ce facteur peut être encore renforcé par le fait que la valeur des chaires n'est pas ajustée en fonction de l'inflation. La majorité des intervenants souhaitent que cette diminution possible de la valeur réelle des chaires à l'avenir soit prise en compte.

#### **4.1.2.3 *Attrait de la capacité de recherche offerte par la chaire***

D'après les résultats de notre sondage, dans toutes les disciplines et dans toutes les universités, quelle que soit leur taille, plus de 80 pour cent des titulaires de chaire sont globalement satisfaits de la capacité que leur chaire leur offre en matière de recherche. Le facteur « temps disponible pour la recherche » grâce à la chaire est qualifié d'« attrayant » ou de « très attrayant » par 72 pour cent de l'ensemble des sondés et par une plus grande proportion encore des titulaires de chaire dans le domaine des sciences humaines (93 pour cent). La composante de la FCI est importante. Plus de 90 pour cent des sondés disent que la « disponibilité des infrastructures » a été un facteur dans leur décision d'accepter leur chaire. Bon nombre d'entre eux (57 pour cent) considèrent qu'il s'agit d'un facteur important.

Les titulaires de chaire sont moins satisfaits en ce qui concerne la « charge de cours ». Seuls 34 pour cent des titulaires de chaire des grandes universités sont satisfaits ou très satisfaits de cette charge de cours; 63 pour cent des titulaires de chaire en sciences humaines disent qu'ils sont satisfaits ou très satisfaits de leur charge de cours, contre 48 pour cent dans le domaine des sciences naturelles et du génie et 27 pour cent dans le domaine de la santé.

Les préoccupations des titulaires de chaire concernant la charge de cours apparaissent également clairement dans nos entrevues et dans les commentaires des titulaires de chaire qui ont été sondés. D'après nos résultats, le titre de « titulaire d'une chaire de recherche du Canada » conduit bon nombre de titulaires à penser que leur charge de cours sera réduite — mais ce n'est pas nécessairement le cas. Cette attente semble être tout particulièrement forte chez les chercheurs recrutés à l'extérieur. L'étude spécialisée sur l'utilisation qui est faite par les universités des fonds accordés indique elle aussi que, dans certains établissements, les titulaires de chaire ne sont pas satisfaits sur le plan de leurs attentes en matière de réduction de la charge de cours.

#### **4.1.2.4 Facteurs susceptibles d'influencer les titulaires de chaire dans leur décision de rester au Canada**

Le sondage nous a fourni des indications concernant l'influence que pouvaient avoir divers facteurs (le salaire, la capacité de recherche, le montant du financement et la charge de cours) sur le titulaire de chaire dans sa décision d'accepter un poste **en dehors** du Canada. Près de 75 pour cent des titulaires de chaire, quelle que soit leur discipline, disent que, s'ils devaient quitter le Canada, ce serait probablement — ou très probablement — pour des raisons de salaire. Les réponses concernant l'importance relative de l'environnement de recherche diffèrent en fonction de la taille de l'université et du groupe de disciplines. Dans l'ensemble, 80 pour cent des titulaires de chaire des universités de grande taille ou de taille moyenne — contre 59 pour cent des titulaires de chaire des universités de petite taille — se disent prêts à partir pour aller travailler dans un environnement où la recherche dispose de plus de soutien et où la capacité de recherche est plus importante. La capacité de recherche est un facteur important pour 63 pour cent des titulaires de chaire en sciences humaines et pour 80 pour cent des titulaires de chaire dans les autres disciplines.

La réduction de la charge de cours serait également, pour 66 pour cent des titulaires de chaire en sciences naturelles et en génie, un facteur important qui pourrait les conduire à partir. Elle serait un facteur moins important dans la décision des titulaires de chaire des autres disciplines concernant la poursuite de leur carrière de chercheur au Canada.

#### **4.1.2.5 Raisons pour lesquelles certains chercheurs ont refusé une chaire**

À la date à laquelle la présente étude a été achevée, 11 chercheurs se sont vu accorder une chaire de recherche, mais l'ont refusée. Huit de ces 11 chercheurs ont fait l'objet d'une entrevue dans le cadre de cette étude. Les raisons du refus mentionnées par les chercheurs sont les suivantes : montant insuffisant du financement, processus de sélection trop long, charge de cours et charge administrative trop lourdes et absence de poste pour le conjoint ou la conjointe de la personne à qui la chaire a été attribuée. La plupart de ces chercheurs désirent toujours venir ou revenir au Canada. Ils notent que la culture de la recherche au Canada est de nature plus collégiale et que la qualité de vie est meilleure dans l'ensemble. Si on trouvait réponse à leurs préoccupations, ces chercheurs envisageraient d'accepter dans le cas où une nouvelle chaire leur serait offerte.

## **4.2 Processus de mise en candidature et de sélection**

Dans l'étude de la troisième année du programme, nous avons examiné les processus de nomination des universités et les processus de sélection gérés par le Secrétariat du Programme. Nous avons examiné les directives à l'intention des examinateurs, pour voir si elles étaient claires et appropriées. Voici les résultats de ces analyses.

### 4.2.1 *Processus de nomination*

Les réponses des sondés soulèvent un certain nombre de questions concernant les processus de nomination des universités. Les processus de nomination au sein même des universités semblent par exemple varier beaucoup d'un cas à l'autre et ne pas être justes, ouverts et transparents dans tous les cas. Un tiers des titulaires de chaire disent qu'ils n'ont pas suffisamment de connaissances concernant le processus ou qu'on devrait l'améliorer, principalement en le rendant plus transparent et en améliorant la communication.

Les difficultés éprouvées pour recruter des chercheurs en dehors du Canada, que nous avons mentionnées au point 4.1, sont confirmées par les résultats de notre examen des processus de nomination.

- La valeur des montants accordés n'est pas d'un niveau concurrentiel par rapport aux offres en matière de salaire et de recherche que détiennent les candidats potentiels des États-Unis. Ceci ne semble pas être le cas, cependant, pour les chercheurs des pays autres que les États-Unis.
- L'un des intervenants du programme indique que les membres du Collège d'examineurs ont peut-être de la difficulté à évaluer le parcours des candidats de pays autres que les États-Unis et le Canada.
- Citoyenneté et Immigration Canada n'accorde le statut de résident que pour la durée de la première période d'une chaire. Certains candidats étrangers interprètent ceci comme étant un obstacle à leur venue au Canada pour y travailler et y poursuivre leurs études.

*« En tant que personne venant de l'étranger, j'ai trouvé très difficile mon statut au Canada. Avec le permis de travail qui m'est accordé, je ne peux pas faire d'emprunt pour acheter une voiture ou une maison, je ne peux pas obtenir de carte de crédit, en dépit de mon statut de résident permanent [...]. Il faudrait que les titulaires de chaire bénéficient d'une aide permettant d'accélérer le processus d'obtention du statut d'immigrant reçu. »* (un titulaire de chaire)

- Les universités ont besoin d'une quantité importante de ressources et de savoir-faire si elles veulent recruter des chercheurs de l'étranger. Il s'agit d'un problème tout particulièrement préoccupant pour les universités de petite taille.

#### 4.2.1.1 *Liens entre les mises en candidature et les plans stratégiques de recherche des universités*

Les universités sont tenues de présenter un plan stratégique de recherche (PSR) en guise de point de départ du processus de mise en candidature. Les commentaires obtenus lors des entrevues et du sondage au sujet des PSR se répartissent en deux grands groupes : il y a les chercheurs qui disent que les PSR sont souvent de nature générique, sans orientation spécifique; et il y a les administrateurs d'université, qui considèrent les PSR comme un important outil de planification.

Bon nombre des personnes que nous avons interviewées dans les universités et dans les agences subventionnaires disent que les PSR — tant le processus d'élaboration du plan que le

plan qui en résulte — sont importants pour ce qui est de transformer la façon dont les chercheurs font de la recherche et la façon dont les universités dirigent et soutiennent les chercheurs. Parmi les changements observés, les chercheurs considèrent désormais qu'ils sont davantage en concurrence avec d'autres au sein de leur université et les universités elles-mêmes considèrent qu'elles sont davantage en concurrence sur le plan stratégique avec les autres universités au Canada et à l'étranger. Certains pensent que le passage à une orientation pleinement stratégique prendra de cinq à vingt ans, peut-être moins dans le cas des universités de petite taille et de celles qui bénéficient d'un leadership fort.

*« Il faut que le passage à des plans de recherche conçus par les établissements soit mené à son terme, pour le moment. On n'est encore sûr de rien, mais il faut que nous continuions à essayer d'aboutir à quelque chose. Certes, le programme est, dans sa conception, de nature "idéologique", mais il n'en reste pas moins une bonne chose et il faut le poursuivre. »*  
(un intervenant du Programme)

## **4.2.2 Processus de sélection**

### **4.2.2.1 Critères de sélection**

Presque toutes les personnes que nous avons consultées ont le sentiment que les critères de sélection et les directives à l'intention du Collège d'examineurs concernant leur utilisation sont appropriés. Les intervenants du programme et des universités insistent sur la nécessité pour le collège de rester vigilant afin de maintenir les exigences en matière d'excellence de la recherche, tout en reconnaissant la diversité des niveaux de soutien accordés par les universités à leurs titulaires de chaire.

### **4.2.2.2 Processus d'examen par les pairs**

Toutes les personnes consultées pensent que le processus d'examen par les pairs est quelque chose qui contribue au prestige du programme et est essentiel pour réaliser l'objectif du programme en matière d'excellence de la recherche. Le degré de satisfaction des sondés par rapport à ce processus est constant sur l'ensemble des groupes de disciplines. Dans l'ensemble, moins de 7 pour cent des titulaires de chaire sondés disent que le processus d'examen par les pairs mérite d'être amélioré. Voici néanmoins quelques-unes des suggestions qui ont été faites concernant l'amélioration de ce processus :

- On pourrait peaufiner les directives à l'intention des membres du Collège d'examineurs et du CIE, afin d'améliorer l'interprétation qu'ils font des critères de sélection en ce qui a trait à l'excellence de la recherche. Il faudrait que ces directives prennent en compte le fait que les universités de petite taille offrent moins de possibilités sur le plan de la productivité en recherche de façon générale et, plus particulièrement, sur le plan de la recherche liée au développement économique des communautés.
- Il pourrait être utile de fournir aux examinateurs plus de conseils concernant l'étude des candidatures dont le programme de recherche est de nature interdisciplinaire. Environ une personne interviewée sur trois dans les universités dit que le programme ne met pas suffisamment l'accent sur la recherche interdisciplinaire.



- Les formulaires de mise en candidature pourraient présenter les informations de façon plus pertinente pour ce qui a trait aux réalisations du candidat en matière de formation de futurs chercheurs. Dans certains cas, par exemple, les examinateurs disent qu'ils ont éprouvé de la difficulté à déterminer si les étudiants travaillant sous la direction du candidat prépareraient une maîtrise ou un doctorat et si le candidat était directeur de thèse ou simplement membre du jury de thèse.
- Les candidats qui ont refusé une chaire indiquent que la durée du processus d'examen menace la capacité qu'ont les universités d'attirer des chercheurs de l'étranger. Il serait bien vu d'avoir un processus plus rapide, du moment qu'on ne fait pas de compromis sur le plan de la qualité des candidatures. Certains sondés ne sont pas d'accord avec la décision qui a été prise de réduire le nombre de concours de chaire de quatre à trois par an.

#### ***4.2.2.3 Relations entre la FCI et le Programme dans les processus de mise en candidature et de sélection***

Comme nous l'avons noté plus haut, la FCI a réservé 250 millions de dollars pour le Programme des chaires de recherche du Canada. Nous avons examiné, dans le cadre de notre étude, les relations entre le Programme et la FCI. On a récemment délégué au personnel de la FCI le pouvoir d'approuver les plans de gestion et d'exploitation pour les infrastructures financées par la FCI pour les titulaires de chaire. Ceci permettra de réduire la charge de travail du Collège d'examineurs et d'éliminer les préoccupations des membres de ce collège concernant leur manque de savoir-faire en matière d'évaluation des besoins sur le plan des infrastructures. La coordination entre le Programme et la FCI lors de l'examen des candidatures se fait bien.

Le fait que le programme exige que les demandes concernant les infrastructures soient soumises en même temps que les mises en candidature des chaires constitue un défi considérable lorsqu'on cherche à attirer un candidat d'un autre établissement, en particulier à l'étranger. Il est parfois assez difficile pour ces candidats de l'étranger de déterminer les infrastructures dont ils auraient besoin au sein de l'établissement qui est à l'origine de leur mise en candidature. Le programme permet cependant aux établissements de facturer les dépenses de recrutement au Programme. Les universités qui mettent en candidature des chercheurs de l'étranger peuvent donc rembourser à ces chercheurs les frais de déplacement se rapportant à leurs voyages sur place pour évaluer les infrastructures existantes.

### ***4.3 Universités de petite taille***

L'étude récapitulative de la troisième année du Programme a également cherché à déterminer si les universités de petite taille se heurtaient à des défis spécifiques quand elles cherchent à combler une chaire. Voici les résultats de ce travail.

#### ***4.3.1 Chaires attribuées aux universités de petite taille***

La réserve spéciale de six pour cent de chaires attribuées aux universités de petite taille a été très bien accueillie par ces dernières. Les autres offres d'aide spéciale aux universités de petite taille sont les suivantes :

- Les universités de petite taille ont toute latitude pour ce qui est de la discipline ou de la catégorie de chaire pour les chaires qui leur ont été attribuées dans le cadre de la réserve spéciale.
- La FCI n'exige pas des universités de petite taille qu'elles trouvent un partenaire prêt à fournir un montant équivalent pour les infrastructures dans le cas des demandes concernant les infrastructures d'un montant de 75 000 dollars ou moins.

### **4.3.2 Transferts de chercheurs au sein du pays**

On craignait, au début, que le recrutement des chaires des universités de grande taille entraîne le départ de professeurs des universités de petite taille. En fait, d'après notre analyse des données du programme, les transferts de chaires de niveau 1 au sein du pays sont équilibrés (quatre chercheurs gagnés et quatre chercheurs perdus). La différence est positive pour les universités de taille moyenne et négative pour les universités de grande taille. Les transferts de chaires de niveau 2 au sein du pays sont positifs pour les universités de petite taille. Il arrive bien plus souvent que les chercheurs de niveau 2 soient attirés par une université de petite taille et quittent une université de grande taille que l'inverse; en fait, quatre chercheurs de niveau 2 ont quitté une université de grande taille pour rejoindre une université de petite taille et aucun n'a fait l'inverse. Certaines universités de petite taille disent cependant qu'elles ont perdu des membres de leur corps professoral, qui sont partis pour des établissements de plus grande taille qui cherchaient à combler des postes d'enseignement libérés par des chercheurs ayant accepté une chaire de recherche.

### **4.3.3 Recrutement des chaires dans les universités de petite taille**

D'après nos entrevues et notre analyse des résultats du sondage, il existe un certain nombre de facteurs susceptibles d'empêcher la création de chaires dans les universités de petite taille. Ces facteurs se répartissent généralement en deux catégories :

- manque de ressources pour les activités de recrutement
- échelle des opérations dans les université de petite taille

La formulation d'une stratégie de recrutement et la réponse aux défis que présente le recrutement de chercheurs à l'étranger sont tout particulièrement difficiles pour les universités de petite taille. Le fait d'offrir un poste permanent ou menant à la permanence pose lui aussi des difficultés. Les universités de petite taille sont moins en mesure de prendre le risque de nommer un candidat avant que le processus de sélection soit terminé.

Il est également moins probable qu'une université de petite taille disposera de la « masse critique » nécessaire sur le plan des activités de recherche pour pouvoir attirer les titulaires de chaire potentiels. La petite taille de ce type d'université est aussi un inconvénient pour ce qui est de trouver un poste pour le(la) conjoint(e) du titulaire d'une chaire, ce qui peut être un facteur crucial dans la décision que prendra le titulaire d'accepter ou de refuser la chaire de recherche qu'on lui propose.

#### **4.3.4 *Concours publics pour les universités de petite taille***

Le projet actuel est d'organiser un concours lors des quatrième et cinquième années du programme entre toutes les universités de petite taille (y compris celles qui ont déjà un ou plusieurs titulaires de chaire) pour les chaires qu'il restera dans une réserve prévue dans le cadre du nombre de chaires attribuées spécifiquement aux universités de petite taille. Il reste à aujourd'hui 16 chaires dans la réserve pour ce concours. Certaines sources d'information sont d'avis qu'il est peu probable que les universités qui n'auront pas participé au programme d'ici à la quatrième ou la cinquième année soient en mesure de remporter un concours public. D'autres sont d'avis qu'il est essentiel que les universités à qui le programme n'a pas pu attribuer de chaire, en raison du faible niveau du financement que leur accordent les agences subventionnaires du gouvernement fédéral, aient l'occasion de défendre leur droit à une chaire.

### **4.4 *Méthode d'attribution***

L'étude récapitulative de la troisième année du programme s'est intéressée à la question de savoir si la méthode d'attribution était appropriée et quels seraient les effets d'un concours public ou bien de l'utilisation d'une méthode différente — comme, par exemple, une méthode se fondant sur le nombre de membres du corps professoral de l'université au lieu du montant du financement que lui accordent les agences subventionnaires du gouvernement fédéral. Les paragraphes qui suivent présentent un résumé des résultats obtenus par l'équipe chargée de l'étude sur ces questions.

#### **4.4.1 *Répartition par niveau***

La formule utilisée pour l'attribution des chaires fournit un nombre à peu près égal de chaires de niveau 1 et de chaires de niveau 2 à chaque université. Les intervenants du programme défendent cette répartition par niveau, pour les raisons suivantes :

- Il est important de pouvoir attirer et conserver à la fois des chercheurs de calibre international déjà établis et des individus susceptibles de devenir de tels chercheurs.
- Il est important d'avoir des chaires de niveau 2 pour pouvoir améliorer la répartition des chaires entre hommes et femmes (voir point 4.5 ci-dessous).
- Il est important d'avoir des chaires de niveau 2 pour pouvoir planifier la succession des membres du corps professoral. À l'heure actuelle, 40 pour cent des titulaires de chaire ont une chaire de niveau 2, mais la tendance est à une répartition égale par niveau. Le point de vue de la majorité des personnes interviewées est qu'il faudrait que le pourcentage de chaires de niveau 2 soit d'au moins 50 pour cent.

Les intervenants du programme s'inquiètent du fait que les universités ont tendance à combler les chaires de niveau 1 et à favoriser les chercheurs de rang élevé tant pour les chaires de niveau 2 que pour les chaires de niveau 1. Pour régler ce problème, le CIE exige désormais que les candidats aux chaires de niveau 2 aient moins de 10 années d'expérience au-delà du doctorat. Les candidats qui ne respectent pas cette exigence et ont plus d'expérience sont

examinés au cas par cas par le CIE et ne sont retenus que dans des circonstances exceptionnelles.

La plupart des personnes interviewées dans les universités soutiennent l'idée d'avoir plus de souplesse pour la répartition par niveau. Les intervenants du programme disent qu'ils sont prêts à examiner cette possibilité. Il y a de nombreux facteurs qui sont pris en compte lors du choix du niveau approprié pour telle ou telle chaire, et en particulier les besoins à long terme sur le plan de la dotation en personnel du département dont le titulaire de la chaire fera partie. Au bout du compte, les universités sont considérées comme étant le mieux à même de déterminer le niveau de chaire qui répond à leurs besoins en matière de recrutement et leur permettra d'être plus concurrentielles à long terme.

Notre étude a mis en évidence des indices suggérant que les établissements de recherche et les hôpitaux rattachés à des universités sont susceptibles de faire face à certaines difficultés lorsqu'ils négocient le nombre de chaires qui leur sont accordées. Ces établissements et hôpitaux n'ont cependant pas été consultés lors de la présente recherche. Nous ne disposons donc pas de suffisamment d'informations pour déterminer si la méthode d'attribution actuellement en vigueur rend suffisamment facile leur participation au Programme.

#### **4.4.2 Répartition par groupe de disciplines**

Le gouvernement fédéral a attribué 45 pour cent des chaires aux sciences naturelles et au génie, 35 pour cent des chaires aux disciplines du domaine de la santé et 20 pour cent aux sciences humaines. Cette répartition se fonde sur l'objectif du programme, qui est de s'appuyer sur les forces des universités en matière de recherche telles qu'elles ont été développées grâce aux investissements faits par les agences subventionnaires du gouvernement fédéral sur de nombreuses années. Le faible nombre de chaires dans le domaine des sciences humaines reste un problème pour un certain nombre d'intervenants du programme et des universités. Certains défendent l'idée d'un ajustement de la méthode d'attribution par groupe de disciplines, afin de favoriser davantage les sciences humaines. Les universités qui n'ont pas de département de médecine ou de génie ont le sentiment d'être désavantagées par la méthode d'attribution du programme.

#### **4.4.3 Autres méthodes d'attribution des chaires**

Dans le cadre de la présente étude, nous avons examiné trois autres méthodes possibles d'attribution des chaires.

##### **1) Attribution des chaires dans le cadre d'un concours public**

###### ***Avantages***

Comme les universités ne seraient pas limitées par le financement qu'elles ont pu obtenir des agences subventionnaires du gouvernement fédéral par le passé, la majorité des gens consultés considèrent que cette méthode conviendrait mieux pour atteindre l'excellence dans la recherche et pour permettre aux universités de se lancer dans de nouveaux domaines de recherche. Cette solution serait également conforme à l'approche adoptée par les agences subventionnaires du gouvernement fédéral pour leurs subventions.

***Inconvénients***

Il serait plus difficile pour les universités de petite taille de faire face à la concurrence et pour toutes les universités de planifier leurs activités de recherche, parce qu'elles ne connaîtraient pas le nombre de chaires à leur disposition. Le fait d'avoir un concours public alourdirait également la charge de travail des examinateurs et du personnel du Secrétariat du Programme.

**2) Attribution des chaires en proportion du nombre de membres du corps professoral, du nombre d'étudiants ou du budget de fonctionnement de l'établissement*****Avantages***

Les gens ont le sentiment que cette solution permettrait de tenir compte des préoccupations concernant le fossé entre la proportion de professeurs dans les sciences humaines (environ 55 pour cent) et la proportion de chaires qui est attribuée à ce secteur (20 pour cent). Cela donnerait également aux universités plus de possibilités d'entreprendre des activités de recherche dans des domaines où elles ont eu plus de difficulté à obtenir du financement des agences subventionnaires du gouvernement fédéral. Cette option permettrait aux universités de planifier leurs activités de recherche, parce qu'elles continueraient de se voir attribuer des chaires.

***Inconvénients***

Les chaires ne seraient pas attribuées en fonction de l'excellence des activités de recherche, celle-ci se mesurant au montant du financement obtenu auprès des agences subventionnaires. Étant donné que les chaires seraient réparties de façon élargie parmi les membres du corps professoral et les universités, cette approche serait moins bonne pour ce qui est de constituer une « masse critique » dans des domaines de recherche ciblés. Pour finir, cette méthode ne réglerait pas le problème le plus important pour les personnes interviewées, à savoir le financement relativement faible du CRSH.

**3) Attribution des chaires selon un budget global pour chaque université*****Avantages***

Il s'agit là de l'approche adoptée pour la composante du Programme qui relève de la FCI. La FCI attribue 125 000 dollars aux universités pour chaque chaire qui leur est attribuée, quel(le) que soit le niveau de la chaire ou la discipline concernée. Cette méthode offrirait plus de souplesse aux universités dans la répartition des ressources visant à réaliser les objectifs du PSR et permettrait donc de renforcer les exigences en matière de responsabilisation du président (ou recteur ou directeur) de l'université en ce qui concerne la réalisation de ces objectifs. Elle faciliterait la création d'« offres d'ensemble » pour les chaires en fonction des fonds disponibles dans bon nombre d'autres programmes et de façon adaptée aux possibilités qui existent. Si on attribuait un montant global aux universités, cela leur permettrait de planifier leurs activités de recherche.

***Inconvénients***

Cette solution risque d'exacerber les sentiments exprimés par l'un des chercheurs, à savoir que le Programme est une « façon pour les bureaucrates des universités d'obtenir plus d'argent ». Cela risque d'avoir pour conséquence de réduire les fonds accordés à certaines chaires, puisqu'elles n'auraient plus la base (soit 100 000 soit 200 000 dollars par an, selon le niveau) sur laquelle les négociations peuvent s'appuyer. Cette nécessité d'avoir une base solide pour les négociations est indiquée par le fait que, même avec la méthode d'attribution

actuelle, certains titulaires de chaire ont le sentiment d'être désavantagés. Les titulaires de chaire dans le secteur des sciences humaines, par exemple, ont tendance à recevoir moins d'argent de la FCI pour l'infrastructure. Les sciences humaines reçoivent environ 17 pour cent du nombre de subventions accordées par la FCI, mais le montant de ces subventions ne représente que 10 pour cent du montant total des subventions du FCI.

## ***4.5 Répartition des chaires entre hommes et femmes***

L'équipe chargée de la présente étude a examiné la répartition des chaires entre hommes et femmes. Les résultats de ce travail sont présentés ci-dessous.

### ***4.5.1 Équilibre entre hommes et femmes***

Nous avons examiné l'analyse comparative du programme selon le sexe, qui portait sur les données concernant le corps professoral des universités, les mises en candidature et les candidatures retenues par le Programme. L'auteur de ce rapport a conçu un algorithme destiné à déterminer si la proportion de femmes mises en candidature correspondait à la proportion de femmes dans l'ensemble du corps professoral dont les candidats sont issus. Les résultats de cette analyse montrent que, dans l'ensemble, la correspondance entre la proportion de femmes dans le corps professoral admissible et la proportion de femmes chez les titulaires de chaire était assez bonne. Il y a des situations, cependant, dans lesquelles les conclusions de l'auteur sont que, au niveau des groupes disciplinaires dans leur ensemble (c'est-à-dire la santé, les sciences humaines, et les sciences naturelles et le génie), les femmes sont moins bien représentées qu'on ne s'y attendrait. Nous pensons que ces observations méritent qu'on se penche davantage sur la question. Pour les chaires de niveau 1, par exemple, la proportion de femmes est légèrement moins élevée globalement que la proportion de femmes au niveau de professeur titulaire. On attribue ce phénomène au fait que la proportion de femmes mises en candidature dans le domaine de la santé est moins élevée qu'on ne s'y attendait. Il faudrait poursuivre l'analyse pour déterminer si ce résultat est en rapport avec des différences dans les capacités actuelles en matière de recherche des professions du domaine de la santé (infirmières, physiothérapie ou réadaptation, par exemple) où la grande majorité des membres du corps professoral sont des femmes et où le corps professoral se répartit entre établissements de grande taille, établissements de taille moyenne et établissements de petite taille.

On note que la tendance qu'ont les universités à mettre en candidature des chercheurs de rang élevé, c'est-à-dire des gens issus d'un groupe dans lequel, pour des raisons historiques, la proportion d'hommes est plus grande, fait augmenter la proportion d'hommes parmi les titulaires de chaire. Comme nous l'avons déjà mentionné, au niveau 2 à tout le moins, le Programme a révisé sa politique afin de favoriser la mise en candidature de chercheurs plus jeunes, c'est-à-dire ceux qui ont moins de 10 années d'expérience après le doctorat.

Dans nos entrevues, nous avons observé une attitude positive dans les universités vis-à-vis de la nécessité de s'assurer qu'il y ait un équilibre entre hommes et femmes dans les chercheurs mis en candidature.

#### **4.5.2 Différences dans la perception du programme**

L'analyse des résultats de notre sondage nous montre que, chez les titulaires de chaire, les femmes et les hommes ont des attitudes différentes à certains égards vis-à-vis du programme. En ce qui concerne le prestige et la reconnaissance qu'apporte une chaire de recherche, 44 pour cent des femmes se disent très satisfaites, contre 34 pour cent des hommes. Un tiers (33 pour cent) des femmes disent qu'il est très probable qu'elles seraient toujours au Canada en 2005 si on ne leur avait pas attribué de chaire, contre 12 pour cent des hommes.

Pour ce qui est du processus de mise en candidature, le pourcentage de femmes titulaires d'une chaire de niveau 2 qui exprime des préoccupations vis-à-vis de ce processus est plus élevé (26 pour cent) que le pourcentage d'hommes exprimant de telles préoccupations (15 pour cent). Les commentaires les plus fréquents des femmes titulaires (de niveau 1 ou 2) en réponse au sondage sont que la promotion des chaires auprès de tous les membres du corps professoral admissibles ne se fait pas ouvertement.

*« Je ne pense pas qu'on fasse suffisamment d'efforts pour promouvoir de façon ouverte la disponibilité de ces chaires. Aucun autre poste universitaire ne serait comblé sans passer par un processus d'annonce publicitaire! »* (une titulaire de chaire)

#### **4.5.3 Facteurs se rapportant au sexe des individus**

Au cours de notre étude, nous avons noté que les congés parentaux n'étaient pas explicitement pris en compte à certains stades dans les processus d'évaluation. Ceci pourrait avoir un impact sur le nombre de femmes mises en candidature. Lorsque, par exemple, on examine une demande de renouvellement d'une chaire, la productivité du chercheur est calculée en fonction de l'ensemble de la période d'application de la chaire, y compris les périodes de congé parental. Lors de la préparation d'une candidature, on demande à la personne mise en candidature de mentionner ses réalisations au cours des cinq dernières années, y compris les périodes de congé parental. En d'autres termes, il n'a pas été dit explicitement que les congés parentaux seraient pris en compte lors de l'évaluation de la productivité et des réalisations du chercheur. Nous notons aussi que, en raison de changements apportés récemment au programme d'assurance-emploi du gouvernement fédéral, les bénéficiaires peuvent désormais se voir accorder jusqu'à une année de congé parental. Il est clair qu'il faudrait prendre en compte le fait d'avoir une interruption d'un an dans le travail d'un chercheur pour des raisons familiales dans les processus de mise en candidature et d'évaluation.

### **4.6 Engagement des universités**

L'étude récapitulative de la troisième année du programme a cherché à déterminer dans quelle mesure les universités offrent du soutien à leurs titulaires de chaire, de quelle façon les fonds attribués aux chaires sont utilisés par les universités et si ces universités sont parvenues à

obtenir un soutien supplémentaire pour les programmes de recherche de leurs titulaires de chaire. Nous résumons les résultats de notre analyse ci-dessous.

#### ***4.6.1 Niveau de satisfaction vis-à-vis de l'engagement des universités***

Nos résultats s'appuient ici sur le sondage concernant le niveau de satisfaction des titulaires de chaire vis-à-vis de l'engagement que prennent les universités concernant le soutien aux titulaires de chaire. Nous n'avons pas été en mesure de déterminer dans quelle mesure les universités réussissent à obtenir du financement des autres sources mentionnées dans les mises en candidature. Ces données étaient censées être fournies par les universités dans leur premier rapport annuel à l'intention du Secrétariat du Programme, à la fin avril 2002, c'est-à-dire un mois après la fin de notre processus de rassemblement des données pour l'étude de la troisième année du programme. Nous avons déjà examiné les autres questions se rapportant à l'engagement des universités vis-à-vis du programme (montant du financement, capacité de recherche, charge de cours), dans la section consacrée à l'attrait du programme (voir point 4.1.2).

##### ***4.6.1.1 Niveau de satisfaction concernant l'utilisation des fonds libérés par l'attribution des chaires***

Nous avons examiné dans quelle mesure les titulaires de chaire sont satisfaits de l'utilisation faite par les universités des fonds qui sont libérés par l'attribution de chaires au niveau interne dans l'établissement et de la contribution qu'apportent ces ressources à la réalisation de leur programme de recherche. Un tiers des sondés (33 pour cent) disent que ces ressources ont servi à soutenir le titulaire de la chaire, tandis que 21 pour cent disent que ces ressources ont été utilisées à des fins de recherche, mais sans lien avec le titulaire de la chaire. Il n'est pas surprenant de noter que 53 pour cent des membres du premier groupe disent qu'ils sont très satisfaits du Programme, contre 29 pour cent des membres du second groupe.

##### ***4.6.1.2 Répondre aux attentes du titulaire***

Notre analyse a également porté sur la question de savoir si, une fois que la chaire a été attribuée, le programme répond aux attentes suscitées chez le titulaire au cours du processus de mise en candidature. La majorité observe qu'il n'y a pas de différences ou que, si différences il y a, elles sont de nature positive. Les commentaires positifs des sondés portent surtout sur le prestige du poste et sur le fait que le soutien reçu de la part des universités est d'un niveau plus élevé qu'ils ne pensaient.

#### ***4.6.2 Combinaison du Programme à d'autres sources de financement***

##### ***4.6.2.1 Alignement du Programme avec d'autres programmes***

Les sources de financement qui sont mentionnées le plus souvent par les titulaires comme étant devenues plus accessibles après leur titularisation sont la FCI, les conseils subventionnaires pertinents du gouvernement fédéral, l'établissement dont le titulaire fait partie et les gouvernements provinciaux. Ceci semble indiquer que le Programme aide les titulaires de chaire à s'attirer des subventions en provenance d'autres sources.



#### **4.6.2.2 *Soutien accordé aux titulaires de chaire par comparaison au soutien reçu par leurs collègues à l'étranger***

Nous avons demandé aux titulaires de chaire de comparer le niveau du soutien qu'ils reçoivent de leur université et de sources externes au soutien que leurs collègues à l'étranger reçoivent. D'après 58 pour cent des sondés, le soutien en provenance de sources externes est comparable à ce que leurs collègues à l'étranger peuvent obtenir de mieux et se situe au-delà de la moyenne. À titre de comparaison, 41 pour cent des sondés disent que le soutien en provenance de leur université est comparable à ce que leurs collègues à l'étranger peuvent obtenir de mieux et se situe au-delà de la moyenne.

#### **4.6.3 *Utilisation faite des fonds des chaires par les universités***

D'après nos entrevues avec les intervenants des universités et notre analyse de l'étude spécialisée sur l'utilisation des fonds et les engagements des universités, il semble que les établissements universitaires gèrent les fonds des chaires de façon conforme aux objectifs du programme et de façon pleinement responsable. Nous n'avons pas fait d'observation semblant indiquer que le Programme fasse double emploi avec d'autres programmes fédéraux ou provinciaux. L'étude spécialisée soulève la question de savoir si les universités respectent bien la règle du programme qui les empêche de prélever un montant des fonds attribués aux chaires à des fins qui ne sont pas en rapport direct avec le programme de recherche des titulaires des chaires.

---

# ***5. Conclusions et recommandations***

---

## ***5.1 Vue d'ensemble***

La présente étude aboutit à des conclusions et à des recommandations dans cinq domaines :

- Contrôle des variables se rapportant aux efforts qui sont faits pour combler les chaires
- Plus grande souplesse pour les universités dans la répartition des fonds attribués aux chaires par niveau
- Plus grande transparence du processus de mise en candidature
- Processus de sélection des titulaires de chaire
- Réserve spéciale pour les universités de petite taille et concours public prévu

Vous trouverez ci-dessous les conclusions et les recommandations de l'étude, ainsi que des suggestions concernant les options disponibles pour mettre en œuvre ces recommandations.

## ***5.2 Contrôle des variables se rapportant aux efforts qui sont faits pour combler les chaires***

Les universités font face à de nombreux défis pour ce qui est de combler les chaires mises à leur disposition dans le cadre du programme du gouvernement fédéral. Ces défis sont :

- la demande à l'échelle internationale concernant les chercheurs de haut niveau et la nécessité qui en découle de proposer des offres très attrayantes dans le cadre des efforts de recrutement
- la nécessité d'offrir une répartition hommes/femmes appropriée pour l'ensemble des titulaires de chaire
- la nécessité de prendre en compte les différents groupes de disciplines et les niveaux des chaires lorsqu'on s'efforce de combler des chaires
- la nécessité de s'assurer que les chercheurs admissibles, tant au sein de l'université qu'à l'extérieur, soient au courant de la disponibilité des chaires

- la coordination des titularisations des chaires avec les plans en dotation du personnel pour le corps professoral et les plans de l'établissement en matière de développement des infrastructures
- la nécessité d'offrir un processus de mise en candidature juste, ouvert et transparent
- les liens entre les mises en candidature et les plans stratégiques de recherche.

Pour pouvoir relever ces défis à l'échelle du Canada tout entier, il faut disposer des bonnes informations concernant la demande du marché, la répartition hommes/femmes chez les chercheurs admissibles et les plans des universités. Ceci nous conduit à notre première recommandation :

***Recommandation n° 1***

**Étant donné le profil actuel des candidatures retenues, que le Secrétariat du Programme des chaires de recherche du Canada et les universités surveillent de façon attentive les questions relatives aux efforts qui sont faits pour combler les postes de titulaires de chaire et en particulier le taux de recrutement (aussi bien à l'intérieur du Canada qu'à l'étranger) et la répartition hommes/femmes. (Voir parties 4.1 et 4.5)**

Voici les suggestions que nous faisons en vue d'améliorer la capacité qu'ont les universités d'attirer et de conserver les chercheurs :

- a) Le Secrétariat du Programme et la FCI pourraient explorer ensemble la possibilité de maintenir le soutien aux infrastructures au-delà des premiers titulaires de chaire titularisés en 2000.
- b) Le Secrétariat du Programme et la FCI pourraient explorer ensemble la possibilité de permettre aux candidats qui sont nommés pour la première fois au sein de leur corps professoral de bénéficier des subventions de la FCI à la fois dans le cadre du PROGRAMME et dans le cadre du Fonds de relève. Ils pourraient également envisager d'inclure la subvention de la FCI dans la base utilisée pour calculer le fonds d'exploitation des infrastructures auquel les universités ont droit, de façon à faire augmenter les fonds d'exploitation dont les chercheurs sont susceptibles de disposer.
- c) Le Secrétariat du Programme et la FCI pourraient explorer ensemble la possibilité d'adopter des spécifications moins strictes concernant les exigences en matière d'infrastructures pour les candidats recrutés à l'étranger.
- d) Le Secrétariat du Programme et la FCI pourraient explorer ensemble la possibilité d'offrir des subventions d'exploitation de départ pour les titulaires de chaire qui n'en ont pas encore (c'est-à-dire normalement les chercheurs qui viennent d'être embauchés par une université), afin de rendre les chaires plus attrayantes et d'accélérer le lancement des programmes de recherche des titulaires de chaire.

- e) Le Secrétariat du Programme et la FCI pourraient explorer ensemble la question de l'emploi du conjoint ou de la conjointe et le rôle que joue ce facteur sur le plan du recrutement externe.
- f) Le Secrétariat du Programme pourrait aider les universités en ce qui concerne le recrutement à l'étranger. L'un des intervenants du programme a proposé qu'on adopte une approche du type « Équipe Canada », avec des représentants des universités et du programme qui se rendent dans d'autres pays pour y promouvoir le Canada en tant qu'environnement de calibre international pour la recherche.

### ***5.3 Plus grande souplesse pour les universités dans la répartition par niveau des fonds attribués aux chaires***

La méthode d'attribution actuelle fournit un nombre presque égal de chaires de niveau 1 et de chaires de niveau 2 à chaque université. Le fait d'accorder plus de souplesse aux universités dans la répartition des chaires entre les deux niveaux leur permettrait de tirer profit des possibilités de recrutement soit au niveau 1 soit au niveau 2 à mesure qu'elles se présentent. Si cette souplesse était accompagnée d'une exigence globale stipulant que la proportion de chaires de niveau 2 doit être d'au moins 50 pour cent, alors les avantages qu'il y a à avoir un nombre substantiel de chaires de niveau 2 — en matière de planification de la succession des membres du corps professoral et d'augmentation de la proportion de chaires attribuées à des femmes — ne seraient pas menacés.

#### ***Recommandation n° 2***

**Étant donné les variations importantes dans la taille, le profil et les besoins des universités du Canada, que le Programme des chaires de recherche du Canada offre plus de souplesse aux universités pour la répartition des chaires par niveau, dans le cadre d'une enveloppe globale de financement, et que les universités s'engagent à combler les postes de titulaires de chaire qui leur ont été attribués dans le cadre de cette enveloppe. (Voir partie 4.4)**

Notre conclusion est que les universités ont, de façon générale, bien utilisé le financement des chaires et montré leur engagement vis-à-vis du Programme. Nous pensons qu'il est justifié de leur accorder plus de souplesse, en raison des défis auxquels elles font face sur le plan du recrutement.

Voici quelques suggestions que nous soumettons aux intervenants du programme en ce qui concerne le degré de souplesse qu'il faudrait accorder aux universités :

- a) éliminer l'exigence qui veut que les universités aient un nombre également de chaires de niveau 1 et de chaires de niveau 2, mais exiger qu'au moins 50 pour cent des chaires soient de niveau 2;

- b) attribuer aux universités un budget annuel global par groupe de disciplines, selon un taux de 150 000 dollars par chaire attribuée, et exiger des universités qu'elles s'engagent à combler le nombre de chaires que représente cette enveloppe budgétaire<sup>15</sup>;
- c) envisager, si on décide d'accorder aux universités plus de souplesse dans l'utilisation des chaires pour le recrutement, d'augmenter les exigences en matière d'étude de l'impact du programme. On pourrait par exemple exiger du président ou recteur de l'université qu'il présente des évaluations de l'impact du programme effectuées dans son établissement. Il est vrai que l'évaluation de l'impact du programme sera un point central lors de la prochaine étude du programme (étude de la cinquième année du Programme); mais il serait peut-être bon aussi d'incorporer ce type d'évaluation dans les rapports annuels produits par les universités dans le cadre du programme.

## ***5.4 Plus grande transparence du processus de mise en candidature***

Les processus adoptés par les universités pour la formulation de leur PSR et pour les mises en candidature de chercheurs en vue de réaliser les objectifs de ce PSR varient d'un établissement à l'autre. Notre sondage a permis de déterminer que les universités auront plus de chances de satisfaire les titulaires de chaire si elles s'assurent que ces processus soient ouverts et transparents. C'est en augmentant la transparence des politiques et des pratiques des universités et en assurant une mise en commun de ces politiques et de ces pratiques entre établissements qu'on pourra améliorer les processus.

### ***Recommandation n° 3***

**Pour offrir plus de transparence dans le processus de nomination des candidatures, qu'on exige des universités qu'elles définissent clairement les politiques et les pratiques de leur établissement concernant leur processus interne de nomination et que ces politiques et ces pratiques soient mises à la disposition de tous et de toutes sans difficulté. (Voir partie 4.2)**

Pour mettre en œuvre cette recommandation, les universités peuvent, entre autres, publier sur le Web leurs politiques et leurs pratiques dans les domaines suivants :

- publication des chaires à combler
- sélection des candidats
- communication avec les candidats
- charges de travail attribuées aux titulaires des chaires

---

<sup>15</sup> Ceci signifierait qu'il faudrait modifier la méthode d'attribution actuellement utilisée. À l'heure actuelle, les chaires attribuées à une université au cours des années précédentes peuvent être perdues si le rendement de l'université sur le plan de la recherche diminue. Notre équipe a le sentiment qu'il serait plus approprié de garantir aux universités qu'elles ne perdront pas les chaires qui leur ont déjà été attribuées. Elles pourraient alors préparer des plans de recrutement qui sont solides.

- soutien fourni aux titulaires sur le plan de l'infrastructure
- prise en charge des coûts indirects auxquels font face les titulaires des chaires
- rendre public l'effet du programme sur le plan des bénéfices et du rendement financier.

Il convient de noter en particulier que les universités font des efforts considérables en vue d'établir un équilibre entre hommes et femmes dans les candidatures, mais qu'il reste du travail à faire sur ce plan. Pour aider les universités dans ce domaine, le Secrétariat du Programme pourrait aussi faciliter la mise en commun des politiques et des pratiques en la matière.

## ***5.5 Processus de sélection des titulaires de chaire***

Pour pouvoir recruter au niveau international, il faut être capable non seulement de proposer aux chercheurs des offres attrayantes sur le plan de la recherche et du salaire, mais aussi de passer rapidement à la prise de décision une fois que la mise en candidature a été faite dans le cadre du programme. La recommandation suivante a pour objectif d'accélérer le processus de prise de décision.

### ***Recommandation n° 4***

**Pour accélérer la titularisation des candidats, que le Secrétariat du Programme des chaires de recherche du Canada simplifie les processus d'examen et de prise de décision, quand cela est possible, en tenant tout particulièrement compte des processus concernant des candidats d'autres pays. (Voir Section 4.2)**

Notre équipe note qu'il existe un certain nombre de possibilités pour accélérer la titularisation des chercheurs et suggère d'envisager les options suivantes :

- a) On peut utiliser un processus d'avis d'intention. Dès que le Secrétariat du Programme reçoit un tel avis, il peut commencer à choisir les examinateurs appropriés, de façon à accélérer le processus de prise de décision.
- b) Si l'offre faite à un chercheur extérieur à l'université qui fait la mise en candidature ne soulève aucune question relative aux politiques en vigueur et si l'examen par les pairs est terminé et a abouti à des conclusions unanimes en faveur de la candidature, alors le directeur exécutif du programme peut se voir déléguer le droit d'approuver immédiatement une telle candidature.
- c) On pourrait élaborer un plan de communication, avec un protocole pour annoncer les candidats retenus plus rapidement.
- d) Le Secrétariat du Programme pourrait explorer différentes manières d'aider les universités à obtenir le statut de résident permanent pour les candidats titularisés. Le processus actuel de « lettre de validation » permet uniquement au candidat de rester au Canada pour la durée de la première période de validité de la chaire. Le Secrétariat pourrait jouer le rôle

d'intermédiaire et aider les universités en ce qui concerne les problèmes d'immigration pour les titulaires de chaire en provenance d'autres pays.

Les idées suivantes, si elles ne sont pas en rapport direct avec l'accélération du processus de prise de décision, pourraient contribuer à améliorer le processus d'examen des candidatures dans son ensemble.

- a) préparer et rendre publiques les directives à l'intention du CIE pour l'évaluation des travaux de recherche se rapportant au développement communautaire et aux domaines interdisciplinaires;
- b) faire en sorte que les universités de petite taille soient représentées au sein du CIE;
- c) s'assurer que toutes les directives et toutes les politiques du programme mentionnent explicitement la prise en compte des congés parentaux (ou congés de maladie) lorsqu'on examine la productivité et les résultats obtenus par le chercheur sur une certaine période;
- d) revoir le formulaire de mise en candidature afin de faciliter l'évaluation du dossier du candidat en tant que formateur/directeur d'étudiants de troisième cycle et de boursiers en recherches postdoctorales;
- e) dans les cas où l'un ou plusieurs des examinateurs chargés d'une candidature donnée ne fournissent pas leur évaluation dans le temps imparti, faire en sorte que la candidature soit directement portée à l'attention du CIE pour que ce dernier rende sa décision;
- f) envoyer toutes les candidatures exigeant l'examen du CIE ou des membres du Comité directeur aux personnes concernées au moins huit jours avant la date prévue de la réunion.

## ***5.6 Réserve spéciale pour les universités de petite taille et concours public prévu***

La réserve spéciale de six pour cent des chaires pour les universités de petite taille a été très bien perçue et a permis à ces universités de faire des projets qu'elles n'auraient pas pu faire autrement. Certains ont mis en question, cependant, l'intérêt d'organiser un concours public pour les quelques chaires (16 à l'heure actuelle) qui restent dans la réserve. Nous pensons que la fonction de ce concours public était de donner aux universités qui ne font pas partie du Programme l'occasion d'y participer. Nous nous demandons si ces universités seront capables de remporter un concours public dans lequel elles seraient en concurrence avec d'autres universités de petite taille qui ont réussi à se faire attribuer des chaires. Autrement dit, si l'on organise un concours public, il faudrait envisager de ne le rendre accessible qu'aux universités qui n'auront toujours pas, lors de la quatrième année du Programme, été en mesure de faire partie du programme.

### ***Recommandation n° 5***

**Étant donné que la réserve de chaires est passée de 30 à 16 chaires et qu'un nombre de plus en plus grand de petits établissements deviennent susceptibles de se voir attribuer une chaire de recherche, que le Comité directeur du Programme des chaires de**

recherche du Canada réexamine le projet de concours public pour les universités de petite taille lors des quatrième et cinquième années du programme. (Voir partie 4.3)

## ***5.7 Questions se situant hors du cadre du mandat de l'équipe chargée de l'étude de la troisième année du Programme***

### ***5.7.1 Examen de la raison d'être du programme***

Lorsque nous avons examiné le cadre stratégique pour l'évaluation et l'appréciation du rendement de ce programme, nous avons noté que la question de la raison d'être du programme n'était pas clairement mentionnée dans l'évaluation des résultats visés par le programme lors de l'étude de la cinquième année. Nous avons attiré l'attention de toutes les parties concernées sur cette lacune.

### ***5.7.2 Plans stratégiques de recherche des universités***

Nous notons que le gouvernement souhaite s'assurer qu'on exige des universités un seul plan stratégique de recherche pour justifier leurs demandes de financement dans le cadre des programmes du gouvernement fédéral. Il est important, d'après nous, que ce souhait qu'a le gouvernement d'éviter autant que possible la production d'une pléthore de plans qui se chevauchent les uns les autres ou fassent double emploi doit être clairement compris par les administrateurs de tous les programmes du gouvernement fédéral en matière de soutien à la recherche et au développement.



---

# *A. Liste des personnes interviewées*

---

## *A.1 Intervenants des universités*

<b>Nom</b>	<b>Poste</b>	<b>Université</b>
Michael Leiter	Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche	Acadia University
R. McGreal	Vice-recteur adjoint à la recherche	Athabasca University
Jonathan Rittenhouse	Directeur adjoint	Bishop's
Jack Miller	Vice-recteur adjoint à la recherche et doyen des études de cycles supérieurs	Brock University
F. Hamdullahpur	Vice-recteur à la recherche	Carleton University
Jacquelyn Scott	Vice-recteur	College of Cape Breton
J. Lightstone	Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche	Concordia University
Samuel E. Scully	Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche	Dalhousie University
Christophe Guy	Directeur de la recherche et du développement	École de technologie supérieure
Sylvie St-Onge	Directrice de la recherche	École des hautes études commerciales
D. Stacey	Vice-recteur adjoint aux programmes d'infrastructure	Guelph University
Anne Klymenko	Directeur de la recherche et du développement international	Lakehead University
Douglas Parker	Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche (affaires anglophones)	Université Laurentienne
Dennis Fitzpatrick	Vice-recteur adjoint à l'enseignement et à la recherche	University of Lethbridge
Luc Vinet	Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche	McGill University
M. Shoukri	Vice-recteur à la recherche et aux affaires internationales	McMaster University
Chris Loomis	Vice-recteur à la recherche et aux affaires internationales	Memorial University

<b>Nom</b>	<b>Poste</b>	<b>Université</b>
Peter Ennals	Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche	Mount Allison University
Derek Muggeridge		Okanagan
R.K. Rowe	Vice-recteur à la recherche	Queen's University
C. Lajeunesse	Recteur	Ryerson Polytechnic University
S. Roppel	Directeur des relations universitaires, bureau du vice-recteur à l'enseignement	Simon Fraser University
Louise Bertrand	Directrice de l'enseignement et de la recherche	Télé-université, Université du Québec
C. Metcalfe	Doyen de la recherche et des études de cycles supérieurs	Trent University
Yves Gagnon	Doyen par intérim, Faculté des études supérieures et de la recherche	Université de Moncton
Massimo Pandolfo	Professeur associé	Université de Montréal
Réal L'allier	Vice-recteur adjoint à la recherche	Université de Montréal
Edwin Bourget	Vice-recteur à la recherche	Université de Sherbrooke
Sinh LeQuoc	Directeur scientifique	Université du Québec – Institut national de la recherche scientifique (INRS)
Jean-François Moreau	Doyen des études de cycles supérieurs et de la recherche	Université du Québec à Chicoutimi
Denis Dubé	Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche	Université du Québec en Outaouais
Danielle Laberge	Vice-rectrice à la recherche, à la création et à la planification	Université du Québec à Montréal
Daniel Coderre	Vice-recteur intérimaire à la recherche, à la création et à la planification	Université du Québec à Montréal
Michel Ringuet	Vice-recteur à la formation et à la recherche	Université du Québec à Rimouski
Alain Maire	Doyen des études de cycles supérieurs et de la recherche	Université du Québec à Trois-Rivières
Johanne Jean	Vice-rectrice par intérim à l'enseignement et à la recherche	Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue
Louise Filion	Vice-rectrice à la recherche	Université Laval
Doug Oworm	Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche	University of Alberta
Jeff Williams	Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche	University of Brandon
D. Atkins	Bureau du vice-recteur adjoint à l'enseignement	University of British Columbia
Keith Archer	Vice-recteur à la recherche par intérim	University of Calgary
Joanne Keselman	Vice-recteur à la recherche	University of Manitoba

Nom	Poste	Université
Gregory Kealey	Vice-recteur à la recherche	University of New Brunswick
Max Blouw	Vice-recteur à la recherche	University of Northern British Columbia
Howard Alper	Vice-recteur à la recherche	University of Ottawa
Katherine Schultz	Vice-recteur à la recherche et au développement	University of Prince Edward Island
Michael Atkinson	Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche	University of Saskatchewan
Carl Amrhein	Doyen de la Faculté des arts et des sciences	University of Toronto
Martin Taylor	Vice-recteur à la recherche	University of Victoria
Paul Guild	Vice-recteur	University of Waterloo
N. Petersen	Vice-recteur à la recherche	University of Western Ontario
A. Alfa	Vice-recteur adjoint à la recherche	University of Windsor
A. Abd-el-Aziz	Vice-recteur adjoint à la recherche et aux études de cycles supérieurs	University of Winnipeg
R. Smith	Vice-recteur à l'enseignement	Wilfred Laurier University
S. Shapson	Vice-recteur à la recherche et à l'innovation	York University

## *A.2 Intervenants du programme*

Nom	Poste	Organisme
David W. Strangway	Président-directeur général	Fondation canadienne pour l'innovation
Carmen Charette	Première vice-présidente	Fondation canadienne pour l'innovation
Alan Bernstein	Président	Instituts de recherche en santé du Canada
V. Peter Harder	Sous-ministre	Industrie Canada
Marie Tobin	Directrice générale	Industrie Canada
Thomas A. Brzustowski	Président	Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie
Marc Renaud	Président	Conseil de recherches en sciences humaines
Jules Duchastel	Membre du CIE et titulaire d'une chaire de recherche	Université du Québec à Montréal
Joel Weiner	Membre du CIE et titulaire d'une chaire de recherche doyen associé à la recherche	University of Alberta
Vijay K. Bhargava	Membre du CIE et titulaire d'une chaire de recherche	University of Victoria
Alan Cairns	Président du CIE	University of Waterloo

### ***A.3 Associations***

<b>Nom</b>	<b>Poste</b>	<b>Organisme</b>
Robert Best	Vice-président aux affaires nationales	Association des universités et collèges du Canada
Alan Weedon	Président	Association canadienne pour les études avancées
James Turk	Président	Association canadienne des professeures et professeurs d'université
Peter Anderson	Président	Fédération canadienne des sociétés de biologie
Patricia Clements	Présidente	Fédération canadienne des sciences humaines et sociales
Louise C. Mâsse	Candidate	National Cancer Institute, Washington, D.C.
Howard Alper	Ancien président	Partenariat en faveur des sciences et de la technologie