

# **Analyse comparative du Programme des chaires de recherche du Canada, selon le sexe**

Rapport préparé à l'intention du  
Secrétariat du Programme des chaires de recherche du Canada

par

Nicole Bégin-Heick & Associates Inc.

340 Roger Rd, Ottawa (Ont.) K1H 5C4

[nbegin@magma.ca](mailto:nbegin@magma.ca)  
[nbeginheick@rogers.com](mailto:nbeginheick@rogers.com)

## Table des matières

<b>RÉSUMÉ .....</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>5</b>
<b>PROFIL DU PROGRAMME .....</b>	<b>5</b>
FACTEURS QUI ONT MENÉ À LA CRÉATION DU PROGRAMME .....	5
MANDAT ET OBJECTIFS DU PROGRAMME .....	6
STRUCTURE DU PROGRAMME ET DOMAINES DE RESPONSABILITÉ .....	7
<b>ANALYSE COMPARATIVE PRÉLIMINAIRE DU PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA, SELON LE SEXE .....</b>	<b>8</b>
COMPOSITION DÉMOGRAPHIQUE DES DIPLÔMÉS D'UNIVERSITÉ DU CANADA, SELON LE SEXE.....	8
COMPOSITION DU CORPS PROFESSORAL DES UNIVERSITÉS CANADIENNES, SELON LES CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES ET LE SEXE .....	10
ANALYSE STATISTIQUE DU BASSIN DE CHERCHEURS AUQUEL ONT ACCÈS LES UNIVERSITÉS, SELON LE SEXE.....	12
COMPARAISON DU BASSIN DE CHERCHEURS DISPONIBLES ET DES STATISTIQUES SUR LES MISES EN CANDIDATURE AU PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA .....	12
<b>RÉSULTATS.....</b>	<b>15</b>
<b>EXAMEN DES TAUX DE RÉUSSITE AU PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA, SELON LE SEXE .....</b>	<b>24</b>
<b>SOURCES DES DONNÉES.....</b>	<b>25</b>
SOURCES DES DONNÉES, Y COMPRIS LEURS PORTÉE, NATURE ET PERTINENCE À L'ÉGARD DES QUESTIONS DE RECHERCHE .....	25
AUTRES SOURCES DE RENSEIGNEMENTS (QUANTITATIFS ET QUALITATIFS), LEURS PORTÉE, NATURE ET PERTINENCE À L'ÉGARD DES QUESTIONS DE RECHERCHE .....	25
GROUPES D'INTERVENANTS CLÉS (P. EX. PRÉSIDENTS DES UNIVERSITÉS ET AUTRES REPRÉSENTANTS DES UNIVERSITÉS) ET LISTE PRÉLIMINAIRE DES PERSONNES CLÉS QUI POURRAIENT ÉVENTUELLEMENT ÊTRE SONDÉES SUR LES QUESTIONS LIÉES À L'ÉGALITÉ, DANS LE CONTEXTE DE L'ÉVALUATION EN CONTINU DU PROGRAMME .....	26
<b>REMERCIEMENTS .....</b>	<b>27</b>
<b>ANNEXE 1. ADMISSIBILITÉ DES CANDIDATS AUX CHAIRES .....</b>	<b>28</b>
<b>ANNEXE 2. DONNÉES UTILISÉES POUR LA FIGURE 4 .....</b>	<b>29</b>
<b>ANNEXE 3. CARACTÉRISTIQUES DES CANDIDATS AUX CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA DES HUIT PREMIERS CYCLES .....</b>	<b>30</b>
<b>ANNEXE 4. TENDANCES AU NIVEAU DES MISES EN CANDIDATURE ET DE LA RÉUSSITE.....</b>	<b>34</b>
<b>ANNEXE 5. MISES EN CANDIDATURE FÉMININES POUR LES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA .....</b>	<b>37</b>
<b>ANNEXE 6. SOURCES DES DONNÉES UTILISÉES DANS LES FIGURES .....</b>	<b>40</b>

## Résumé

Le Programme des chaires de recherche du Canada a été créé pour retenir les diplômés talentueux et attirer d'excellents chercheurs dans les universités canadiennes, compte tenu de la place importante qu'occupe la recherche universitaire dans la stratégie d'innovation du Canada.. Le Programme des chaires de recherche du Canada renforcera la recherche universitaire au Canada et aidera notre pays à jouer, d'un océan à l'autre, un rôle de premier plan dans les domaines des sciences naturelles et du génie, de la santé, et des sciences sociales et humaines. Il améliorera la capacité de produire de nouvelles connaissances, dans toutes les parties du pays et dans toutes les universités, grandes et petites.

L'objectif principal du Programme consiste donc à créer une masse critique de chercheurs de classe mondiale afin d'aider les universités canadiennes (et leurs hôpitaux et instituts de recherche affiliés) à atteindre l'excellence en recherche.

Entre 1987 et 1998, le nombre de doctorats décernés à des femmes a plus que doublé (112 %). Le nombre et la proportion de femmes qui enseignent à l'université ont aussi nettement augmenté dans toutes les disciplines depuis 1980. On trouve la proportion la plus élevée de professeures parmi les rangs d'adjoints et d'agrégés, puisque la poussée vers le recrutement des femmes est un phénomène relativement nouveau. En 1999, seulement 14 % des professeurs titulaires étaient des femmes, comparativement à 31 % des professeurs agrégés et à 42 % des professeurs adjoints.

Au cours des trois premiers cycles de mise en candidature, le Secrétariat du Programme des chaires de recherche du Canada a remarqué que la proportion des femmes mises en candidature pour des chaires de niveau 1 et de niveau 2 semblait inférieure à être celle à laquelle on aurait pu s'attendre compte tenu de leur représentation dans les universités canadiennes. Par conséquent, le Secrétariat a demandé qu'on effectue une analyse comparative du Programme selon le sexe des candidats et des personnes dont la candidature a été agréée. La présente analyse comprend les mises en candidature pour les huit premiers cycles ainsi que les résultats des sept premiers.

Pour les huit premiers cycles du Programme, la plupart des universités (mais pas toutes) ont mis à profit leurs ressources professorales existantes : 84 % des candidats à une chaire de niveau 1 et 74 % des candidats à une chaire de niveau 2 provenaient d'une universités canadienne. Par conséquent, on a comparé les résultats du Programme des chaires de recherche du Canada à l'effectif de professeurs et professeures dans des universités canadiennes en 1999, dernière année pour laquelle des statistiques étaient disponibles.

Les résultats de l'analyse révèlent ce qui suit :

- Pour les chaires de niveau 1, la proportion de femmes mises en candidature est, dans l'ensemble, légèrement inférieure à la proportion de professeures titulaires. Cette situation est principalement attribuable aux disciplines des IRSC, où la

proportion de candidates ne dépasse que légèrement la moitié de la proportion des femmes professeures titulaires dans le domaine de la santé, répertoriées selon les catégories de Statistique Canada.

- Pour les chaires de niveau 2, la proportion de candidates est, elle aussi, inférieure dans l'ensemble, en raison d'une faible représentation dans les disciplines du CRSH et des IRSC, comparativement à leur proportion au sein des professeurs agrégés et adjoints dans les champs des sciences humaines et sociales et de la santé selon les catégories de Statistique Canada.
- Comme on pouvait s'y attendre, les candidats à des chaires de niveau 2 provenaient principalement des rangs des professeurs agrégés et adjoints, quoique les professeurs agrégés aient dominé dans les disciplines du CRSH. Cela est vrai à la fois pour les hommes et les femmes.
- La proportion de candidates à une chaire de niveau 2 dans les disciplines du CRSH était très inférieure à leur représentation parmi le corps professoral. Cela a été observé dans plusieurs disciplines individuelles où la proportion des femmes est élevée.
- Les candidates sont moins susceptibles d'être recrutées dans des établissements étrangers que les candidats. Elles sont plus susceptibles que les hommes d'être recrutées parmi le personnel d'une université canadienne autre que leur université d'origine.
- Il n'y a pas de différence importante entre le taux de réussite des candidats et celui des candidates
- On a observé une grande variation parmi les universités relativement à la mise en candidature de femmes à des chaires. Les universités auxquelles on a attribué entre 20 et 70 chaires étaient moins susceptibles de mettre des femmes en candidature que les universités auxquelles on a attribué 70 chaires ou plus

La présente étude a permis de tirer les conclusions suivantes :

- Le processus d'approbation employé par le Programme des chaires de recherche du Canada ne produit pas de discrimination contre les candidates.
- Il existe plusieurs disciplines ou champs dans lesquels les femmes sont sous-représentées en tant que candidates aux chaires de recherche du Canada. Cela peut être dû, en partie, à la «maturité de recherche» moins grande de certains champs où on retrouve une forte proportion de femmes. Toutefois, cette pénurie résulte, en partie, de la lenteur avec laquelle la plupart des universités identifient des femmes et proposent leur candidature aux chaires et à celles de niveau 2, en particulier.

## Introduction

Au cours des trois premiers cycles de mise en candidature, le Secrétariat du Programme des chaires de recherche du Canada a remarqué que la proportion des femmes mises en candidature pour des chaires de niveau 1 et de niveau 2 semblait inférieure à celle à laquelle on aurait pu s'attendre compte tenu de leur représentation dans les universités canadiennes. Par conséquent, le Secrétariat a demandé qu'on effectue une analyse comparative du Programme selon le sexe des candidats et des personnes dont la candidature a été agréée. L'analyse préliminaire, réalisée en juin 2001, comprenait les résultats des trois premiers cycles. Puisque huit cycles de mise en candidature sont maintenant terminés<sup>1</sup>, le Secrétariat du Programme des chaires a demandé une mise à jour. L'accès à la base de données du Programme a permis de détailler la présente analyse davantage que la précédente.

## Profil du Programme

### *Facteurs qui ont mené à la création du Programme*

Au cours des années 90 il s'est produit un sous financement de la recherche et de l'éducation postsecondaire par les gouvernements, en raison de la nécessité d'équilibrer les budgets et de rembourser la dette. Les universités ont donc éprouvé de plus en plus de difficulté à recruter des chercheurs talentueux et à les maintenir en poste.

Les universités canadiennes ont perdu quelque 3 500 professeurs depuis 1992, surtout parce que la baisse des budgets de base des universités ne permettait pas à celles-ci de remplacer les professeurs partant à la retraite. Par ailleurs, l'AUCC estime que les universités devront embaucher de 2 500 à 3 000 nouveaux professeurs par année jusqu'en 2006.<sup>2</sup> Ces énormes besoins en professeurs risquent d'épuiser rapidement le bassin de candidats de talent. Au cours des trois dernières années pour lesquelles les statistiques sont disponibles, les universités canadiennes ont attribué moins de 4,000 doctorats par an (voir le **tableau 1**). Nombre de ces nouveaux diplômés quittent le pays pour poursuivre leur formation ou obtenir de meilleurs débouchés, et bon nombre se tournent vers des postes au sein du gouvernement et de l'industrie. Bien que quelque 2 500 titulaires de doctorat entrent au pays chaque année, la plupart d'entre eux ne font pas carrière à l'université.<sup>3</sup>

Il faut donc continuer à faire en sorte que nos diplômés talentueux restent au pays, et intéresser des chercheurs d'autres pays ou d'autres secteurs à une carrière universitaire au Canada.

---

<sup>1</sup> Les cycles sont les suivants : 2000-1 et 2000-2; 2001-1, 2001-2, 2001-3, et 2001-4; 2002-1 et 2002-2, ou les cycles de nomination 1 à 8.

<sup>2</sup> L. Elliot : La revitalisation des universités passe par le renouvellement du corps enseignant, dossier de recherche de l'AUCC, mars 2001.

<sup>3</sup> H. O'Heron : Communication privée.

**Tableau 1<sup>4</sup> Diplômes de doctorat accordés, par discipline et par sexe, 1996-1998**

	Année	Hommes	Femmes	Total	Femmes (%)
Toutes les disciplines	1996	2 563	1 322	3 885	34,0
	1997	2 492	1 387	3 879	35,8
	1998	2 515	1 430	3 945	36,2
Sciences humaines	1996	287	226	513	44,1
	1997	261	241	502	48,0
	1998	268	229	497	46,1
Sciences sociales	1996	531	525	1 056	49,7
	1997	479	572	1 051	54,4
	1998	514	591	1 105	53,5
Sciences naturelles et appliquées	1996	1 176	206	1 382	14,9
	1997	1 184	177	1 361	13,0
	1998	1 145	233	1 378	16,9
Sciences de la vie	1996	569	365	934	39,1
	1997	568	397	965	41,1
	1998	588	377	965	39,1

Source : Association canadienne pour les études avancées

L'amélioration du climat économique à la fin des années 1990, liée à la prise de conscience par les gouvernements de l'importance de l'adoption d'une économie du savoir au Canada, a été le point de départ d'un réinvestissement national dans la recherche et l'innovation. La création de la Fondation canadienne pour l'innovation, le rétablissement des budgets des agences subventionnaires fédérales et la création des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) manifestent la volonté du gouvernement fédéral à cet égard.

Le gouvernement du Canada est conscient de l'importante contribution des universités à la recherche et à l'innovation et des énormes problèmes auxquels elles doivent faire face pour attirer et retenir en poste les meilleurs chercheurs. Par conséquent, dans son budget de 2000, le gouvernement a prévu une somme de 900 millions de dollars pour appuyer l'établissement de 2 000 chaires de recherche dans toutes les universités du pays d'ici 2005; il était prévu que 400 nouvelles chaires seraient établies chaque année.

### *Mandat et objectifs du Programme*

Le Programme des chaires de recherche du Canada doit renforcer la recherche universitaire du Canada et aider notre pays à jouer un rôle de premier plan dans les domaines des sciences naturelles et du génie, de la santé, et des sciences sociales et

<sup>4</sup> 1998 est la dernière année pour laquelle Statistique Canada a publié des données sur le taux de d'obtention des diplômes.

humaines d'un océan à l'autre. Il améliorera, dans toutes les parties du pays, la capacité de produire de nouvelles connaissances dans toutes les universités, grandes et petites.

L'objectif principal du Programme consiste à créer une masse critique de chercheurs de classe mondiale afin d'aider les universités canadiennes (et leurs hôpitaux et instituts de recherche affiliés) à atteindre l'excellence en matière de recherche.<sup>5</sup>

Les objectifs secondaires du Programme des chaires de recherche du Canada<sup>6</sup> sont les suivants :

- renforcer l'excellence en recherche au Canada et améliorer la capacité du Canada en matière de recherche en retenant et en attirant d'excellents chercheurs dans les universités canadiennes;
- renforcer par la recherche la formation de personnel hautement qualifié;
- améliorer la capacité des universités à produire et à appliquer de nouvelles connaissances;
- assurer l'utilisation efficace des ressources de recherche grâce à la planification stratégique des établissements ainsi qu'à la collaboration entre établissements et entre secteurs.

### *Structure du Programme et domaines de responsabilité*

La structure du Programme des chaires de recherche du Canada est décrite dans le guide du Programme. Essentiellement, les chaires ont été divisées entre les groupes de disciplines selon les disciplines financées par chacune des agences subventionnaires fédérales, 120 chaires (6 %) font l'objet d'une allocation spéciale. Les chaires sont accordées aux établissements et non pas aux titulaires. Le nombre de chaires allouées à un établissement particulier est proportionnel au montant des fonds de recherche qu'il a reçu des agences subventionnaires fédérales, selon une moyenne établie sur trois ans. Des dispositions particulières ont été prévues pour les petits établissements. Il existe deux types de chaires. Les chaires de niveau 1 sont réservées aux chercheurs reconnus, tandis que celles de niveau 2 sont destinées aux chercheurs moins expérimentés mais prometteurs. Dans le cas des petits établissements, les chaires spéciales sont interchangeableables entre les niveaux 1 et 2 : un établissement peut choisir d'utiliser son allocation selon la formule qui convient le mieux à ses besoins.

---

<sup>5</sup> Budget 2000 [http://www.fin.gc.ca/budget00/bp/bpch5\\_1f.htm#Investing](http://www.fin.gc.ca/budget00/bp/bpch5_1f.htm#Investing)

<sup>6</sup> Guide du Programme des chaires de recherche du Canada <http://www.chaires.gc.ca/francais/programme/guide/>

Les responsabilités du Secrétariat des chaires et du Comité directeur, ainsi que celles des universités, sont résumées dans le **tableau 2**.

Tableau 2. Responsabilités	
	Secrétariat des chaires et Comité directeur
Établir un mécanisme prévoyant l'affectation finale des chaires aux établissements	
Nommer un collège d'examineurs	
Nommer un comité d'examen interdisciplinaire	
Procéder à l'évaluation des candidats en temps opportun	
Chaque année, réexaminer les allocations au regard des résultats financiers des agences subventionnaires fédérales, et les modifier au besoin	
Tenir à jour des statistiques et des bases de données appropriées	
Procéder à un examen du Programme à intervalles établis	
	Universités
Préparer et présenter un plan de recherche stratégique	
Chercher des candidats pour les chaires de niveaux 1 et 2	
Établir un processus institutionnel pour évaluer les mises en candidature pour les chaires au regard du plan de recherche stratégique de l'établissement et des critères d'admissibilité,	
Soumettre les candidatures appropriées au Secrétariat des chaires	

Source : Guide du Programme des chaires de recherche du Canada

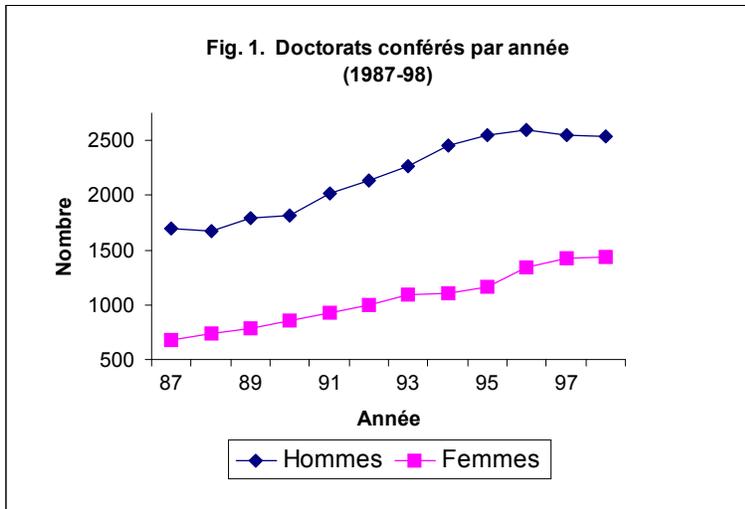
## Analyse comparative préliminaire du Programme des chaires de recherche du Canada, selon le sexe

Les sources d'information utilisées pour les analyses suivantes sont énumérées à l'annexe 5. Les plus récentes statistiques que pouvait offrir Statistique Canada au moment de la rédaction du présent document étaient celles de 1998, pour ce qui concerne les étudiants, et de 1999, pour ce qui concerne les professeurs.

### *Composition démographique des diplômés d'université du Canada, selon le sexe*

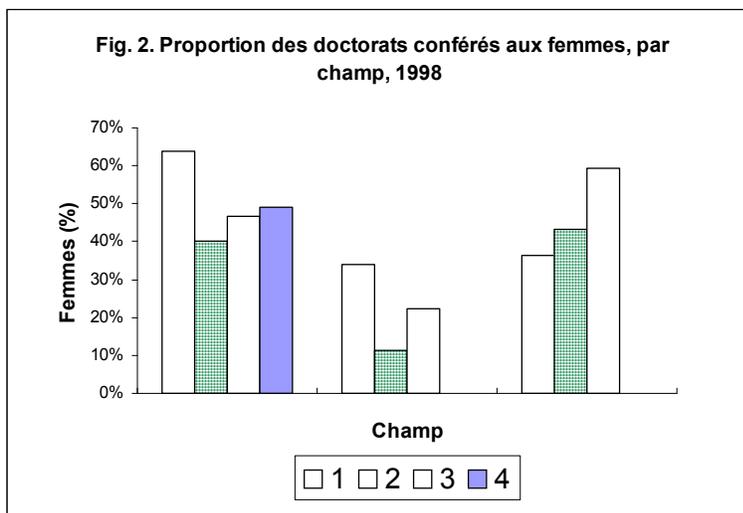
Le nombre de diplômés de premier cycle obtenus par des hommes est demeuré assez constant durant toute la période qui va de 1987 à 1998. Par contre, le nombre de femmes qui ont obtenu le baccalauréat était de 35 % supérieur en 1998 à ce qu'il était en 1987.

L'augmentation du nombre de femmes qui ont obtenu un diplôme de maîtrise au cours de la même période est encore plus spectaculaire. Si le nombre de nouveaux titulaires d'une maîtrise a augmenté tant chez les hommes que chez les femmes, il a augmenté de près de 60 % chez les femmes, comparativement à 20 % chez les hommes. Par conséquent, le nombre de femmes obtenant une maîtrise a dépassé celui des hommes chaque année depuis le milieu des années 90.



Entre 1987 et 1998, le nombre de doctorats décernés à des femmes a plus que doublé (112 %). Dans le cas des hommes, l'augmentation a été de 50 % au cours de la même période (**fig. 1**). C'est ainsi qu'en 1998 les femmes ont reçu 36 % des doctorats. En 1998, les universités canadiennes ont décerné 3 970 doctorats. L'AUCC estime que 4 100 doctorats ont été décernés en 2001.<sup>7</sup> Malgré que les

statistiques officielles ne soient pas disponibles, il semble que les tendances qui se dessinent depuis le milieu des années 90 se poursuivent : une participation stable du côté des hommes et une participation en croissance du côté des femmes.<sup>8</sup>



La proportion de femmes qui détiennent le doctorat varie considérablement selon le champ. Les données à la **figure 2**<sup>9</sup> ont été compilées selon les champs et sous-champs de Statistique Canada afin de permettre les comparaisons avec les données du corps professoral (voir le tableau 3-3 à l'Annexe 3 pour de plus amples détails).

En 1998, la proportion de femmes qui ont obtenu un doctorat dans l'ensemble des disciplines des sciences humaines et sociales (SHS), s'établissait à plus de 50 %. La proportion était de plus de 60

SHS	1 Éd.	SNG	1 ASB Santé	1 SMF
	2 BAAA		2 GSA	2 SC
	3 SH		3 MSP	3 PS
	4 SS			

% en éducation (Éd.), de 40 % en beaux-arts et arts appliqués (BAAA) et de près de 50 % en sciences humaines (SH) et en sciences sociales (SS). Dans l'ensemble des sciences naturelles et du génie (SNG), cette même proportion était de 21.1%; la plus

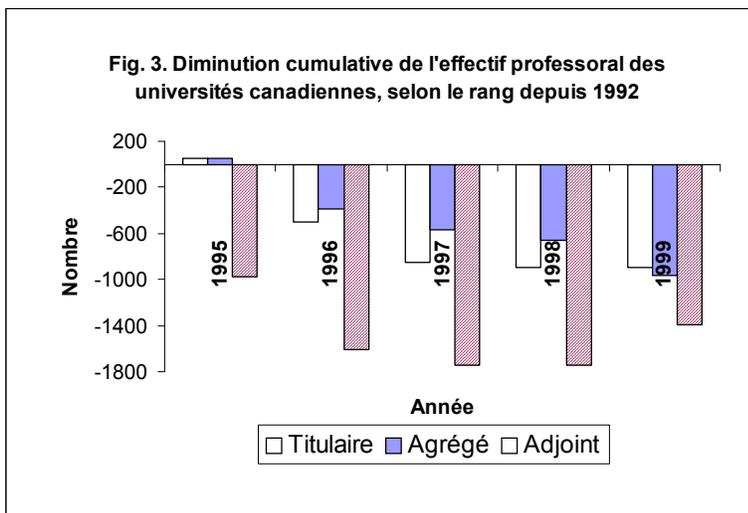
<sup>7</sup> Research Money, 16 (16), 21 octobre 2002, p.3.

<sup>8</sup> H. O, Heron : Communication privée.

<sup>9</sup> Certains des secteurs dans le champ de la santé ont été regroupés en domaines pour les besoins de la présente analyse; par nécessité, certains des regroupements sont arbitraires. Voir le tableau 3-3 de l'Annexe 3 et les explications.

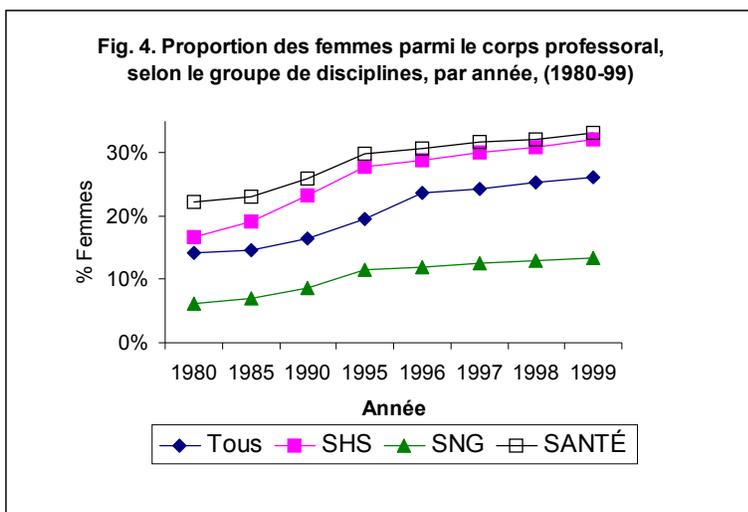
grande proportion de femmes (34 %) se trouvant en agriculture et en sciences biologiques (ASB), suivie par les mathématiques et les sciences physiques (MSP), 22 % et, en dernier lieu, par le génie et les sciences appliquées (GSA), 11 %. Dans les domaines reliés à la santé, la plus importante proportion de femmes se trouvait dans les professions de la santé (PS) où près de 60 % des doctorats ont été attribués à des femmes; toutefois, le nombre total de diplômés dans ce domaine était très peu élevé, comptant pour moins de 2 % de tous les diplômes de doctorat conférés. Dans les sciences cliniques (SC) et les sciences médicales fondamentales (SMF) la proportion de femmes s'établissait à 40 %.

### Composition du corps professoral des universités canadiennes, selon les caractéristiques démographiques et le sexe



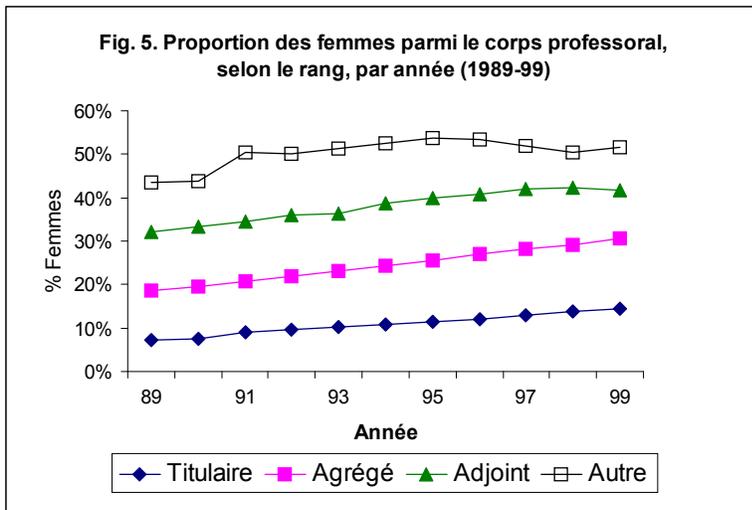
La **figure 3** montre la diminution cumulative de l'effectif professoral dans les universités canadiennes depuis 1992. La diminution du nombre de professeurs adjoints est attribuable aux effets des coupures budgétaires qui se sont produites dans les universités partout au pays à partir du milieu des années 1990 et qui ont empêché le recrutement à ce niveau. La situation s'est améliorée en

1999 et devrait continuer de le faire à mesure que le Programme des chaires de recherche du Canada arrive à maturité.



La **figure 4** révèle l'importante augmentation de la proportion de femmes au sein du corps professoral de tous les groupes disciplinaires depuis 1980 (soulignons cependant que les données sont fournies aux cinq ans entre 1980 et 1995 et, par la suite, à tous les ans). Les tendances sont semblables dans toutes les disciplines (« champs » de Statistique Canada), mais les disciplines des SNG ont une proportion bien

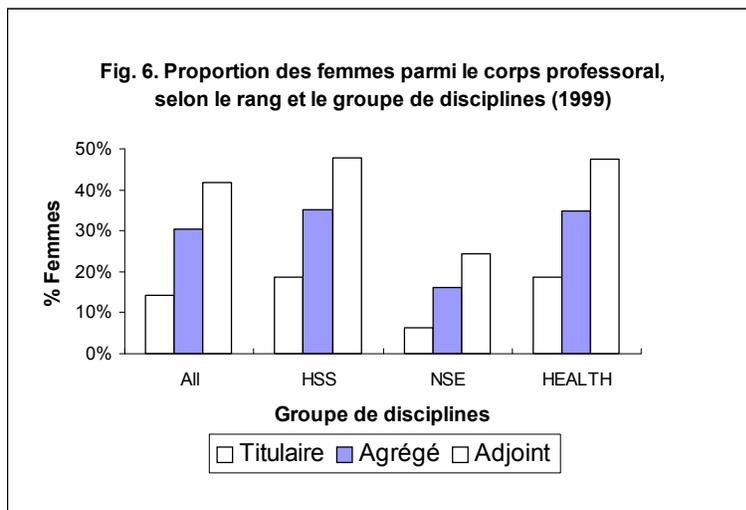
inférieure de professeurs. (Voir les chiffres réels à l'annexe 2).



C'est dans les rangs inférieurs qu'on retrouve la proportion la plus élevée de professeures (**fig. 5**). Ceci est logique puisque l'augmentation du recrutement de femmes au sein du corps professoral est un phénomène relativement nouveau. Ainsi, seulement 14 % environ des professeurs titulaires étaient des femmes en 1999 (par rapport à environ 7 % en 1989). En ce qui concerne les professeures agrégées, les proportions

étaient de 31 % en 1999 et de 19 % en 1989 ; dans le cas des professeures adjointes, ces proportions étaient de 42 % et de 32 %, respectivement. Depuis 1996, la proportion de professeures adjointes est demeurée stable et gravite autour de 41 %. La proportion de femmes est à son plus haut niveau dans le groupe « autres », où généralement un poste ne comporte pas d'exigences de recherche et ne débouche pas sur un poste menant à la permanence.

Cependant, cette catégorie ne représentait que 4 % de l'effectif professoral en 1999.



Les données sur la proportion de professeures selon le rang et le groupe disciplinaire en 1999 (**fig. 6**) reflètent celles des figures 4 et 5. En 1999, la répartition du corps professoral féminin selon le rang était semblable dans tous les groupes disciplinaires, cependant, les disciplines des

SNG montraient une proportion nettement inférieure des femmes dans tous les rangs.

## *Analyse statistique du bassin de chercheurs auquel ont accès les universités, selon le sexe*

Les universités canadiennes ont accès d'abord et avant tout au bassin des chercheurs faisant déjà partie de l'ensemble de leur corps professoral. La distribution selon les sexes des professeurs d'universités canadiennes en 1999, selon les groupes de disciplines, est illustrée à la figure 6. Ensuite, les nouvelles recrues au rang de professeur adjoint sont susceptibles de provenir du bassin de diplômés ayant récemment reçu leur doctorat au Canada : les personnes qui ont reçu ce diplôme depuis 1996 sont les plus susceptibles d'être les recrues actuelles (voir le tableau 1).<sup>10</sup> Cependant, puisque le nombre de diplômes conférés chaque année n'est pas susceptible de répondre aux besoins prévus par l'AUCC au moins jusqu'en 2006 (voir le tableau 1 et le texte qui y est associé), il est probable que les universités canadiennes auront à faire une partie de leur recrutement à l'étranger. À l'heure actuelle, il semble que la plupart des titulaires d'un doctorat qui entrent au pays ne choisissent pas de faire carrière à l'université. Cependant, l'amélioration des conditions et la mise en place de programmes comme ceux des chaires de recherche du Canada et de la Fondation canadienne pour l'innovation, ainsi que la hausse des budgets des agences subventionnaires fédérales devraient contribuer à rendre la carrière universitaire plus attrayante.

### *Comparaison du bassin de chercheurs disponibles et des statistiques sur les mises en candidature au Programme des chaires de recherche du Canada*

#### Hypothèses formulées dans la présente étude

- (1) Le bassin de chercheurs pour les huit premiers cycles du Programme des chaires de recherche du Canada provient en grande partie du corps professoral des universités canadiennes.

Pour les huit premiers cycles de chaires de recherche du Canada, la plupart des universités (mais pas toutes) ont puisé dans les ressources existant dans les universités canadiennes : 84 % des candidats à une chaire de niveau 1 et 74 % des candidats à une chaire de niveau 2 sont issus d'universités canadiennes. De plus, les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'être recrutées à l'extérieur du Canada (9,4 contre 15 % des candidats aux chaires de niveau 1 et 21 contre 26,3 % pour les chaires de niveau 2). (Voir le tableau 3-1 à l'Annexe 3 pour plus de détails). Aux fins de la présente analyse, il est donc toujours pertinent de comparer les candidats

---

<sup>10</sup> Plusieurs titulaires d'un diplôme de doctorat entreprennent une formation postdoctorale au Canada et à l'étranger. À part celles financées directement par les organismes subventionnaires, lesquels constituent une minorité, il n'existe aucune statistiques fiables qui permettraient d'évaluer le bassin des personnes ayant reçu une formation postdoctorale.

au Programme des chaires de recherche du Canada à l'actuel effectif professoral des universités canadiennes. Toutefois, à mesure que les universités recrutent davantage à l'étranger (ce à quoi on s'attend), le bassin de candidats potentiels s'élargit. De façon similaire, à mesure que des chercheurs moins expérimentés se verront décerner des chaires de niveau 2, le bassin comportera probablement un plus grand nombre de candidats qui terminent le doctorat ou un programme de formation postdoctorale, qui passeront du fait à des postes au sein du corps professoral et n'auraient pas été comptés comme membres du corps professoral actuel.

- (2) La répartition selon le sexe des membres du corps professoral dans les universités canadiennes n'a pas changé de façon significative depuis 1999, dernière année pour laquelle des statistiques sont disponibles.

Aucune donnée officielle n'est disponible; toutefois, on s'attend à ce que les tendances observées à la figure 5 se poursuivent.

- (3) La majorité des candidats et candidates aux chaires de niveau 1 sont des professeurs titulaires, alors que les candidats et candidates aux chaires de niveau 2 sont des professeurs agrégés et adjoints (Ag + Ad), tel que le prévoient les lignes directrices en matière d'admissibilité du Programme des chaires de recherche du Canada (voir l'Annexe 1).

Les données qui appuient cette hypothèse sont présentées dans les figures 8 et 9 et à l'Annexe 3 (tableau 3-2).

- (4) Les regroupements disciplinaires pour les statistiques du Programme des chaires de recherche du Canada sont semblables à ceux utilisés par Statistique Canada (voir la note de bas de page 8).

Les données de Statistique Canada sont répertoriées selon les champs et sous-champs traditionnels. L'avènement de la recherche interdisciplinaire et l'évolution des disciplines signifient que la classification traditionnelle du corps professoral ne représente plus nécessairement la nature des activités de recherche. À titre d'exemple, dans les données de Statistique Canada, l'intégralité de la psychologie se retrouve sous la rubrique des sciences sociales, alors qu'en réalité les chercheurs déposent des demandes auprès des trois agences subventionnaires, selon leurs intérêts de recherche. Une autre des limites des données de Statistique Canada pour usage dans l'évaluation de programmes de recherche est à l'effet que les données saisissent le nombre « d'enseignants ». Il n'est pas clair que toutes les universités incluent les professeurs chercheurs provenant des hôpitaux et instituts de recherche affiliés, vu qu'ils sont, en règle générale, dans des postes ne menant pas à la permanence, bien que faisant partie du corps professoral.

Le large mandat des IRSC signifie que cette agence ne finance pas uniquement la recherche au niveau des sciences fondamentales et cliniques, comme son

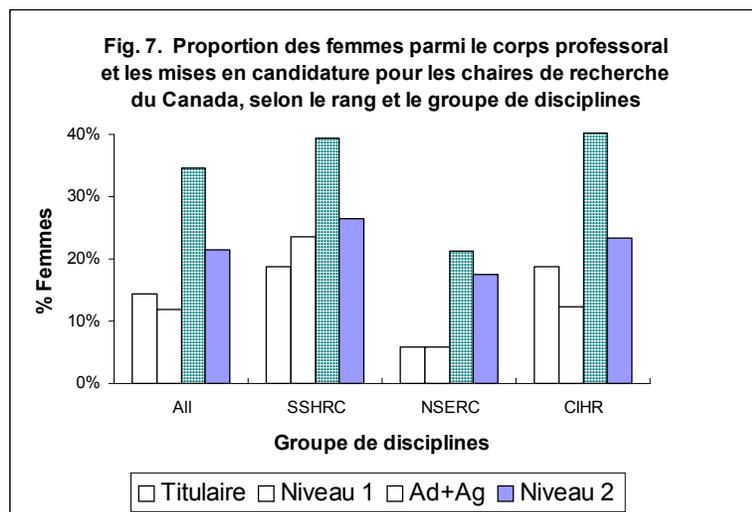
prédécesseur, le Conseil médical de la recherche (CRM)<sup>11</sup>, mais finance également la recherche dans les disciplines qui couvrent le registre tout entier de la santé, de l'histoire à la philosophie, en passant par l'informatique, la physique et le génie.

Alors qu'avec le temps, une divergence pourrait poindre entre les données relatives au corps professoral telles que présentées par Statistique Canada et celles des trois groupes de disciplines en vertu desquels les chaires sont attribuées, un examen des mises en candidature aux chaires à ce jour indique que, malgré les difficultés énumérées ci haut, les données de Statistique Canada semblent toujours adéquates (Voir les tableaux 3-3 et 3-4 à l'Annexe 3) et représentent la seule option disponible.

---

<sup>11</sup> Dans ce document, on a utilisé IRSC pour désigner et le CRM et les IRSC.

## Résultats

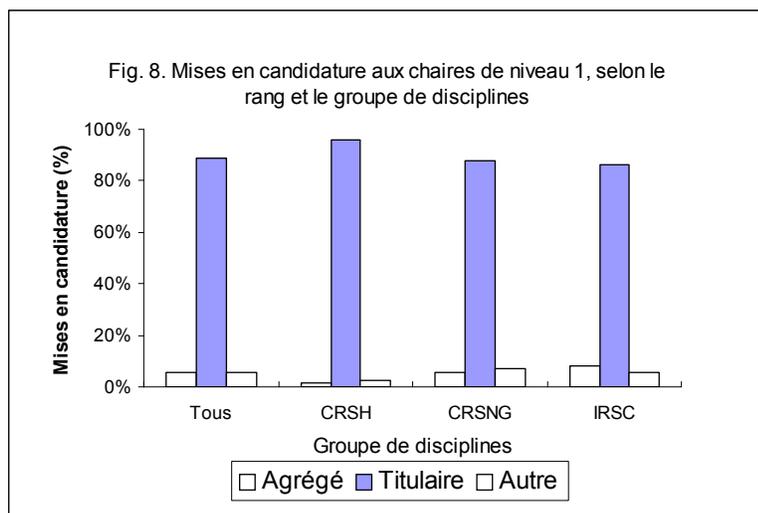


Les résultats concernant les mises en candidature sont fondés sur les huit premiers cycles et ceux concernant l'attribution des chaires, sur les sept premiers cycles.<sup>12</sup>

Tel qu'affiché à la **figure 7**, pour les chaires de niveau 1, la proportion de femmes mises en candidature est légèrement inférieure dans l'ensemble à la proportion de professeures titulaires (comparez les deux

premières colonnes de la catégorie « Toutes »). Cette situation est principalement attribuable à l'écart que l'on retrouve dans les disciplines des IRSC, où la proportion de candidates ne représente que 66 % de la proportion de femmes qui occupent un poste de professeur titulaire (comparez les deux premières colonnes du groupe « IRSC »).

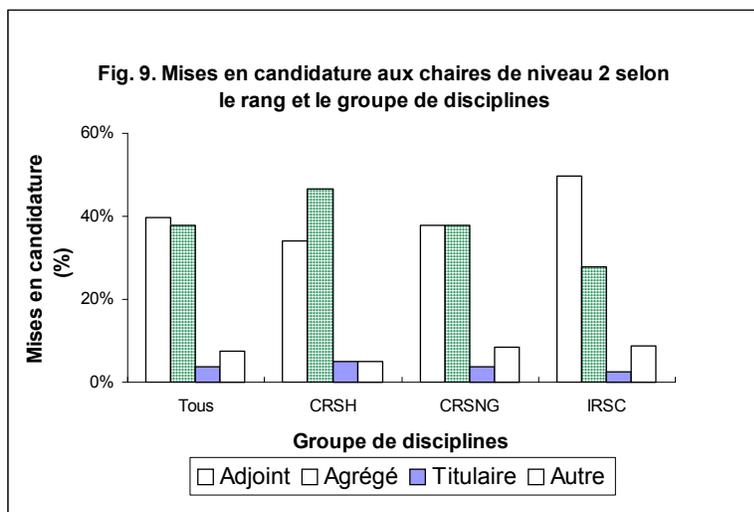
Par contre, la proportion de candidates à des chaires de niveau 1 dans les groupes CRSH et CRSNG est semblable à leur représentation à des postes de professeurs titulaires. L'hypothèse de travail était à l'effet que la majorité de candidats à une chaire de niveau 1 occupaient un poste de professeur titulaire. Ceci est confirmé par l'analyse (**fig. 8**) des mises en candidature relatives aux chaires de niveau 1 laquelle démontre que plus de



90 % des candidats étaient des professeurs titulaires au moment de leur mise en candidature.<sup>13</sup>

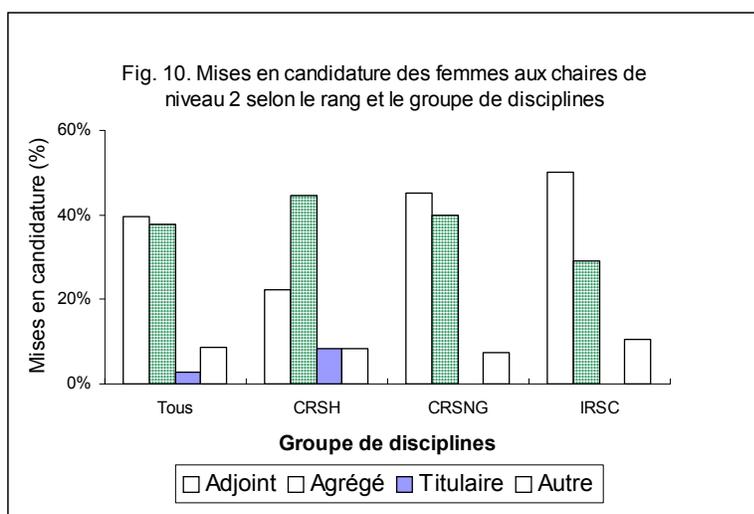
<sup>12</sup> Il y a eu deux cycles en 2000 : 2000-1 et 2000-2, quatre cycles en 2001 : 2001-1, 2001-2, 2001-3 et 2001-4. Jusqu'à présent, il y a eu des mises en candidature pour deux cycles en 2002 : 2002-1, pour lequel les résultats sont connus et 2002-2, pour lequel seules les données relatives aux mises en candidature sont disponibles.

<sup>13</sup> Le groupe « autres » représente les mises en candidature « externes » pour lesquelles l'éventuel rang académique est inconnu.



Pour les chaires de niveau 2, (**fig. 7**) la proportion de candidates est également inférieure dans l'ensemble à leur représentation parmi les professeurs agrégés (Ag) et adjoints (Ad) dans les disciplines du CRSH et des IRSC. Pour ce qui concerne l'ensemble des disciplines du CRSNG, la représentation des candidates est semblable à la représentation des candidates au sein du corps professoral.

L'hypothèse de travail, axée sur les critères d'admissibilité, était la suivante : les candidats à des chaires de niveau 2 sont pour la plupart des professeurs agrégés et adjoints. Cette situation est confirmée par les données (**fig. 9**). Dans les disciplines du CRSH, 56 % des candidats aux chaires de niveau 2 étaient des professeurs agrégés, et 39 %, des professeurs adjoints. Dans les disciplines du CRSNG, 44 % des candidats à des chaires de niveau 2 étaient des professeurs agrégés, et 40 % des professeurs adjoints. Dans le groupe des IRSC, 36 % des candidats étaient des professeurs agrégés, et 52 %, des professeurs adjoints.<sup>14</sup>



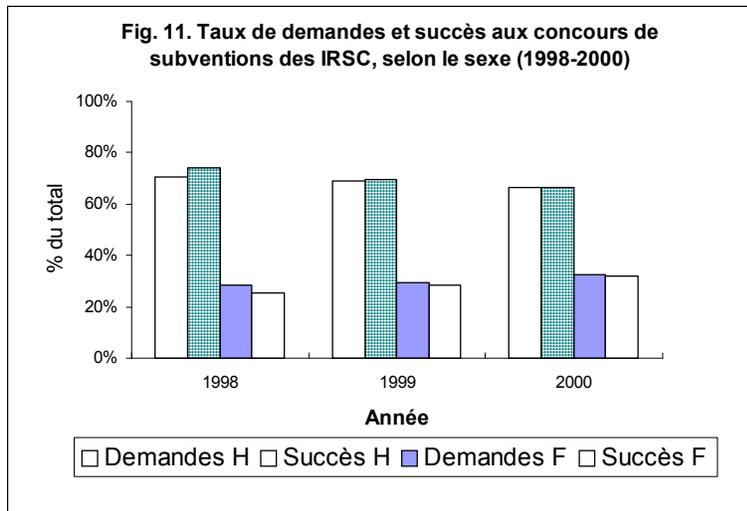
On pourrait expliquer la pénurie de femmes dans certains groupes si les femmes mises en candidature avaient plus d'expérience que leurs homologues masculins. C'est-à-dire : si elles sont plus susceptibles d'être recrutées dans les rangs les plus élevés, là où elles sont moins nombreuses. Les données de la **fig. 10** démontrent que c'est le cas pour le groupe du CRSH, où seulement 22 % des candidates

étaient des professeurs adjointes, alors que 44 % étaient professeurs agrégées et 8 % professeurs titulaires. Par conséquent, en tant que groupe, au moment de leur mise en candidature, les candidates détenaient un rang académique plus élevé que leurs homologues masculins. Dans les groupes du CRSNG et des IRSC, la proportion de candidates à chaque rang ressemblait à celle observée pour les deux sexes réunis

<sup>14</sup> Veuillez noter que les collègues au niveau postdoctoral mis en candidature à des chaires ont été nommés en tant que professeurs adjoints.

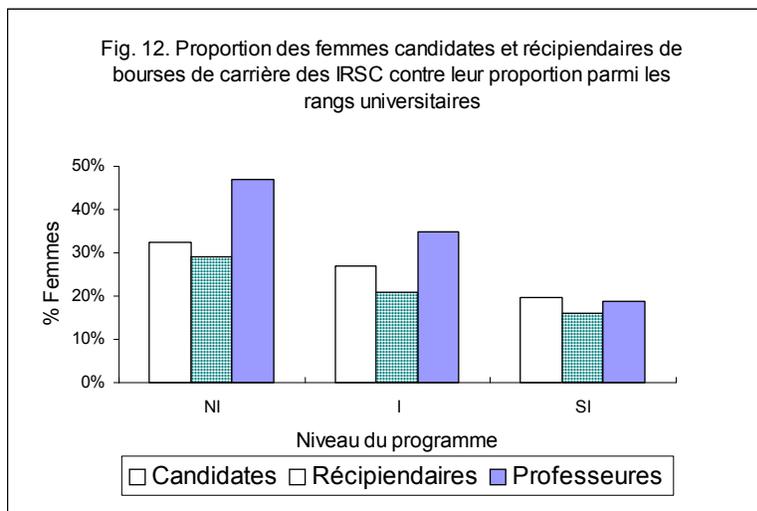
(comparer les groupes du CRSNG et des IRSC aux figures 9 et 10). Il faut également noter qu'aucune candidate à une chaire de niveau 2 ne détenait le rang de professeure titulaire dans les groupes du CRSNG et des IRSC (remarquez l'absence d'une troisième colonne dans ces deux groupes).

Le tableau 3-2 à l'Annexe 3 fournit des renseignements supplémentaires sur les chiffres et la proportion de candidats et de candidates à chaque rang universitaire et pour chaque niveau.



Pour tenter de comprendre pourquoi le nombre de femmes mises en candidature pour des chaires est, dans l'ensemble, inférieur à leur représentation moyenne dans le corps professoral, nous avons utilisé les taux de demandes et d'approbations par sexe des concours des agences subventionnaires fédérales pour établir si les femmes connaissent autant de succès comme chercheurs que les hommes. Dans les disciplines

du CRSNG et des IRSC, à tout le moins, le profil des candidats et candidates pour une chaire doit comprendre un succès soutenu aux concours de ces agences. Cet indicateur est moins précis dans les disciplines du CRSH, puisqu'il est possible d'être un chercheur actif et distingué sans recevoir un soutien constant de la part du CRSH.

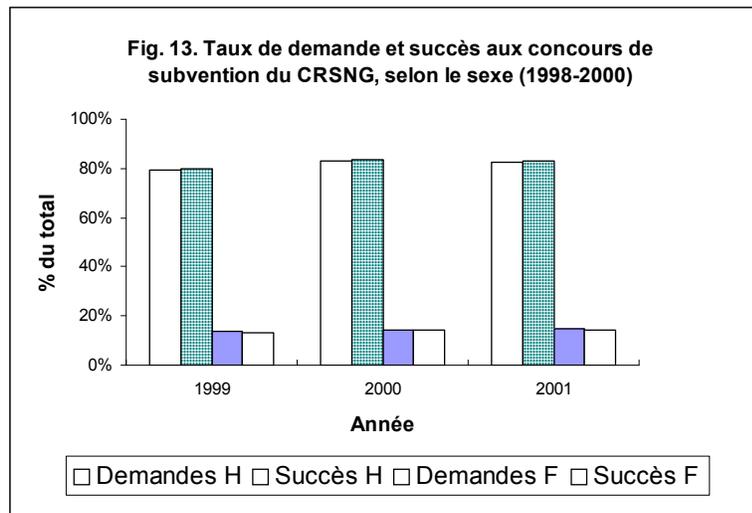


Les données de la **figure 11** révèlent que les femmes comptaient pour 30 % des candidats à des subventions de recherche des IRSC et pour 29 % des récipiendaires de subventions. En contrepartie, des 314 personnes s'étant vu attribuer une chaire « IRSC » (les deux niveaux) 55 (17,5 %) sont des femmes.

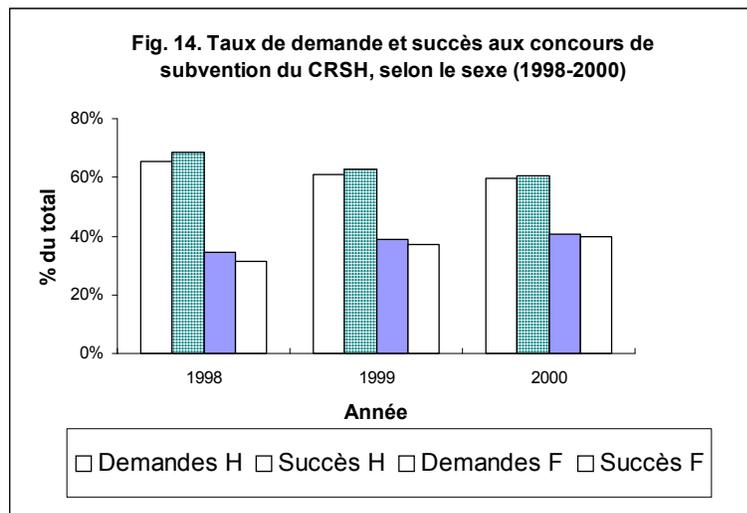
De même, et contrairement au succès qu'elles connaissent dans les concours de

subventions de recherche, les candidates à des bourses de chercheur de carrière des IRSC (**fig. 12**) sont moins nombreuses que l'on ne pourrait l'espérer compte tenu de leur représentation au sein du corps professoral. Ainsi, 32 % et 27 % des candidats à

des programmes destinés aux nouveaux chercheurs (NC) et aux chercheurs (C) étaient des femmes, quoique leur représentation dans les rangs de professeurs agrégés et adjoints, auxquels ces programmes correspondent assez étroitement, soit de 47 % et de 35 %, respectivement. Leur taux de réussite est légèrement inférieur à leur taux de demande. La proportion de femmes mises en candidature au niveau de chercheur principal (CP) était de 20 %, soit assez semblable à leur représentation au rang de professeur titulaire (19 %). Le processus qui mène à la présentation d'une demande pour une bourse de carrière en recherche des IRSC est semblable à celui du Programme des chaires de recherche du Canada, en ce qu'il exige une mise en candidature de la part de la direction de l'établissement.



Les données obtenues du CRSNG (**fig. 13**) révèlent également que les femmes ont un taux de succès semblable au taux auquel elles font des demandes de subvention (environ 14 %) et légèrement supérieur à leur représentation dans les rangs universitaires (13,4 %). Cependant, des 453 candidats qui ont obtenu une chaire dans les disciplines du CRSNG, seulement 49, soit 10,8 %, sont des femmes.



Dans les domaines du CRSH, 32 % des membres du corps professoral (professeurs titulaires, agrégés et adjoints) sont des femmes. Les données de la **figure 14** révèlent que, en 1999, 39 % des candidats à des subventions de recherche du CRSH étaient des femmes et que leur taux de réussite était d'environ 37 %. Des 229 candidats qui ont obtenu une chaire dans les disciplines du CRSH, 58, soit 25,3 %, sont des femmes.

Les données connexes sont résumées dans le **tableau 3**. Elles révèlent que la réussite des femmes dans les concours de subventions des trois agences subventionnaires fédérales est proportionnelle à leur taux de candidature, qui est lui-même assez égal à leur représentation au sein du corps professoral. Cependant, la représentation des candidates à une chaire est inférieure à ce à quoi on pourrait s'attendre, compte tenu

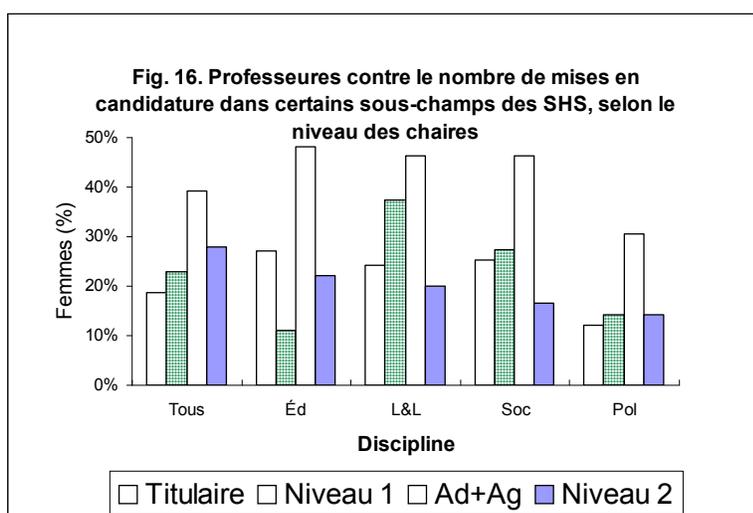
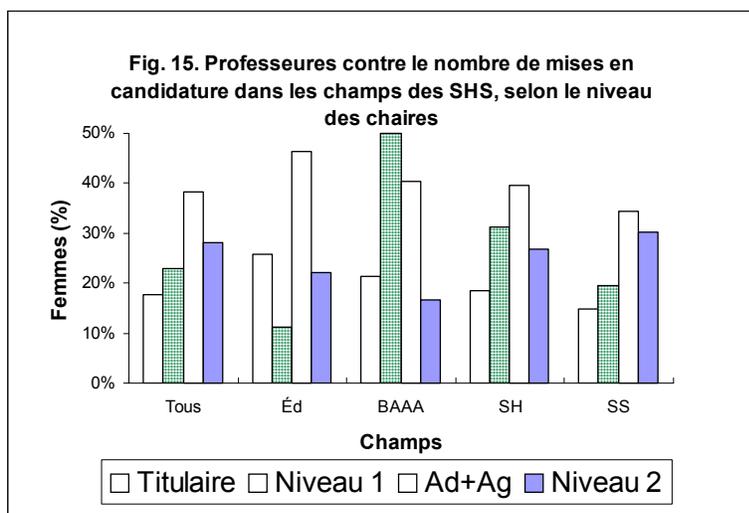
du succès avec lequel elles arrivent à obtenir un soutien pour leur recherche. Ensemble, ces données portent à croire que les femmes réussissent aussi bien que les hommes à obtenir du financement pour leur recherche, **mais elles sont moins susceptibles d'être mises en candidature pour des prix de prestige et donc d'en recevoir.**

Tableau 3				
Représentation des femmes (%) parmi les groupes suivants				
	Corps professoral (tous les rangs)	Demandeurs de bourse	Réceptaires de bourse	Candidats à des chaires (les deux niveaux)
CRSH	27,6	39	37	25,3
CRSNG	12,0	14	14	10,8
IRSC	30,6	30	29	17,5

Un examen des tendances au niveau des mises en candidature pour chacun des huit premiers cycles et du taux de réussite pour les sept premiers cycles (voir l'Annexe 4) démontre que, dans l'ensemble, le taux de mises en candidature pour les chaires de niveau 1 (fig. 4-1) a diminué après le premier cycle et il est demeuré stable depuis. En ce qui a trait aux chaires de niveau 2 (fig. 4-2), l'ensemble de la tendance est similaire, exception faite des deux derniers cycles où le nombre de mises en candidature a connu une hausse considérable. Il semble y avoir une augmentation de la proportion de femmes mises en candidature à des chaires de niveau 1 dans les deux derniers cycles (2002) (fig. 4-3); mais aucune tendance n'est visible à l'égard des proportions de femmes mises en candidature à des chaires de niveau 2 (fig. 4-4) du premier au huitième cycle.

Les données des figures 8 à 10 démontrent que le nombre de femmes mises en candidature à des chaires de niveau 2, dans le groupe du CRSH, et à des chaires des niveaux 1 et 2, dans le groupe des IRSC est inférieur à celui attendu en vue de leur proportion au sein du corps professoral.

Dans le premier cas (groupe du CRSH), un de facteurs ayant contribué à ce phénomène est probablement la pondération des mises en candidature pour les rangs des professeurs agrégés et titulaires, niveaux où les femmes sont moins représentées (35 % et 19 % de l'effectif, respectivement, contre 48 % pour les adjoints).

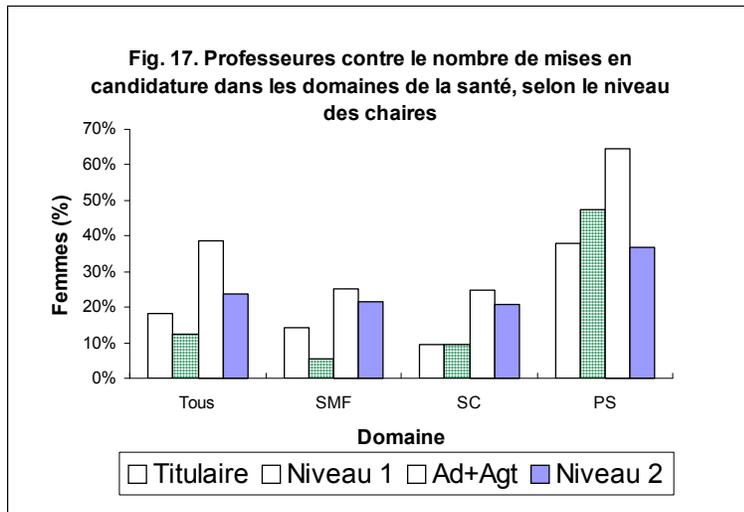


Pour établir si la plus faible proportion de femmes mises en candidature était attribuable à une ou à plusieurs disciplines, nous avons réparti les données entre les quatre champs de Statistique Canada pour les SHS (voir le tableau 3-3 à l'Annexe 3) (**fig. 15**)<sup>15</sup> et entre plusieurs disciplines où la représentation des femmes au sein du corps professoral est élevée (**fig. 16**), puis nous avons comparé l'effectif des professeures au nombre de femmes mises en candidatures. Aux fins de ces calculs, nous avons pris pour acquis que les candidats à des chaires de niveau 1 étaient des professeurs titulaires et que les candidats à des chaires de niveau 2 étaient des professeurs agrégés et adjoints. L'éducation (Éd.) représente 14 % du corps professoral en SHS, les beaux-arts et les arts appliqués (BAAA) comptent pour 7,5 %, les sciences humaines (SH) 28 %, et les

sciences sociales 50 %. Le corps professoral dans les diverses disciplines des langues et de la littérature (L&L) représente 12 % du nombre total de professeurs en SHS, alors que la sociologie et les sciences politiques représentent, respectivement, 5 % et 4 %.

Les données des figures 15 et 16 démontrent que dans chacun des champs ou disciplines, la proportion des femmes mises en candidatures à des chaires de niveau 2 est inférieure à la proportion des femmes faisant partie du corps professoral. On observe également ce phénomène pour les chaires de niveau 1 en éducation. Une analyse plus poussée serait nécessaire pour déterminer si, de façon générale, la pondération des nominations pour les chaires de niveau 2 vers les rangs d'agrégé et de titulaire au sein du groupe disciplinaire du CRSH, tel qu'il a été observé plus haut, est faite au détriment des femmes.

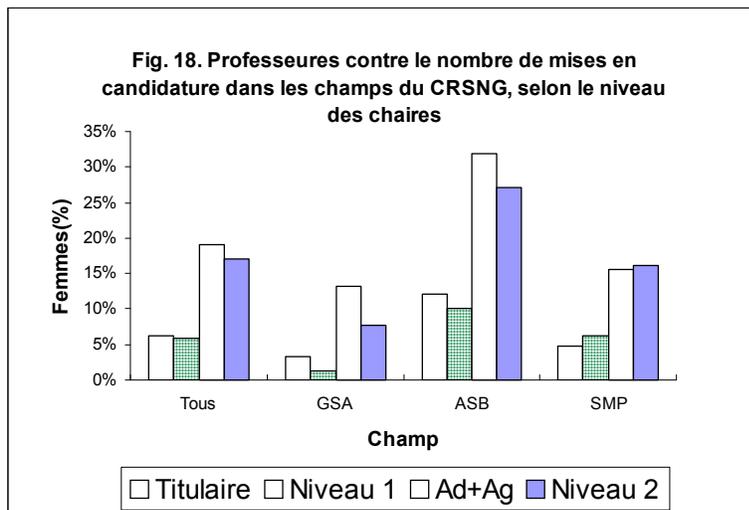
<sup>15</sup> Les données de l'effectif de professeurs de 1998 ont servi à bâtir les figures 15 à 18.



On a également réalisé une analyse plus poussée des secteurs de la santé et des IRSC (**fig. 17**) pour tenter de comprendre le grand écart entre la proportion de candidates à une chaire et la proportion de femmes au sein du corps professoral et parmi les demandeurs de subvention. Les données de Statistique Canada classent les professions de la santé dans un seul champ.

Pour les besoins de cette analyse, nous avons subdivisé le champ de la santé en trois domaines (voir le tableau 3-3 à l'Annexe 3 ainsi que le texte s'y rapportant pour plus de détails). Le domaine des sciences médicales fondamentales (SMF) représente 13 % des effectifs de professeurs du champ de la santé; celui des sciences cliniques (SC) représente 57 %, et celui des professions de la santé (PS), 30 %. En contraste, les secteurs des SMF et des SC représentent 43 % des chaires de niveau 1 dans le secteur des IRSC, alors que les PS ne représentent que 11 %. En ce qui a trait aux chaires de niveau 2, la répartition est la suivante : SMF : 36 %; SC : 55 %; et PS : 13 %.

Le nombre de professeures n'est pas distribué de façon égale dans les domaines de la santé, la proportion la plus élevée de femmes se retrouvant dans le domaine des PS. L'écart entre le nombre de femmes mises en candidature à des chaires de niveau 1 et leur présence parmi le corps professoral domaine des SMF constitue une des constatations surprenantes de la présente analyse. Alors que l'écart entre le nombre de chaires de niveau 2 attribuées à des femmes et leur nombre parmi le corps professoral au sein des groupes des SMF et des SC peut sembler peu élevé, il est important, compte tenu du grand nombre de chaires attribuées à ces secteurs.



Dans l'ensemble des champs des sciences naturelles et du génie (SNG), (**fig. 18**), la proportion de candidates à une chaire semble représentative de leur proportion au sein du corps professoral, malgré un léger écart au niveau des candidates de niveau 2 (voir « Tous »). Parmi les trois champs, celui du génie et des sciences appliquées (GSA) représente 29 % de l'effectif. Malgré que la proportion de professeures soit

peu élevée dans ce champ, celle des candidates est bien inférieure à celle à laquelle on s'attend en raison des effectifs.

De façon similaire en agriculture et en sciences biologiques (ASB), domaine qui représente 26 % de l'effectif des professeurs et où la proportion de professeures est la plus élevée parmi les domaines des SNG, la proportion des candidates est inférieure à ce à quoi on s'attend en raison de leur représentation au sein du corps professoral. Les mathématiques et les sciences physiques (MSP) représentent 45 % de l'effectif des SNG; il s'agit du seul champ où la proportion des candidates correspond à celle de l'effectif de professeures (et même la surpasse). Compte tenu de la proportion élevée de professeurs dans ce champ, le succès qu'y connaît le recrutement de candidates à des chaires masque les écarts observés dans les deux autres champs lorsqu'on regarde l'ensemble des domaines des SNG.

Afin de comprendre si il y a des variations importantes entre les universités pour ce qui a trait aux mises en candidature des femmes, nous avons évalué la proportion des candidates proposées par chaque université. Nous avons ensuite regroupé les universités en fonction du nombre de chaires qui leur sont attribuées. Les données sont affichées au tableau 4.

**Tableau 4. Pourcentage des femmes faisant partie □ du corps professoral et des candidats par université**

Attribution des chaires →	Corps professoral ↓	Mises en candidature				
		5-20	20-70 <sup>16</sup>		70+	
		Moyenne	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
Titulaire /Niv. 1	14,4	16,7	7,8	2,8	12,6	12,5
Ag+Ad / Niv. 2	34,6	14,1	20,7	21,1	24,9	26,5

<sup>16</sup> En fait, les universités de ce groupe ont obtenu entre 20 et 57 chaires.

Dans les 26 universités s'étant vu attribuer entre 5 et 20 chaires, la proportion de candidates à des chaires de niveau 1 est en moyenne légèrement supérieure à la proportion de femmes titulaires. Cependant, la proportion de candidates à des chaires de niveau 2 reste loin derrière leur représentation au sein du corps professoral.<sup>17</sup> Dans ce groupe, plusieurs établissements n'ont encore nommé qu'un seul titulaire de chaire; par conséquent, le calcul de la médiane n'est pas approprié.

Seize universités se sont vu attribuer entre 20 et 70 chaires de recherche. Parmi celles-ci, huit universités n'ont pas déposé de candidature féminine à des chaires de niveau 1 (écart : 0 à 22 %), ce qui explique la faible moyenne obtenue et la médiane plus faible encore. Deux de ces huit universités n'ont mis aucune femme en candidature à des chaires de niveau 2 (écart : 0 à 40 %); alors que la moyenne et la médiane du groupe sont relativement semblables, la moyenne est très inférieure à la proportion de femmes au sein du corps professoral correspondant.

Les neuf universités auxquelles on a attribué plus de 70 chaires de recherche ont toutes déposé des candidatures de femmes aux deux niveaux. Pour les mises en candidature aux chaires de niveau 1 (écart : 3 à 17 %) et de niveau 2 (écart : 10 à 36 %), la moyenne et la médiane sont semblables. Toutefois, dans l'ensemble, la proportion des femmes nommées aux chaires de niveau 1 est légèrement inférieure à la proportion de femmes au sein du corps professoral et la proportion de femmes nommées aux chaires de niveau 2 s'en écarte considérablement.

Les données par établissement sont fournies à l'Annexe 5.

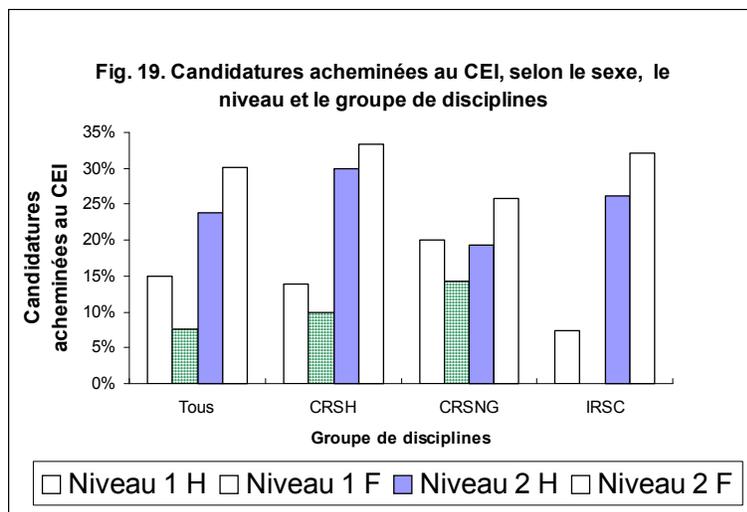
**Par conséquent, tous les établissements doivent poursuivre activement leurs efforts pour recruter des candidates et les mettre en nomination. Certains établissements devront accentuer leurs efforts de manière significative.**

Malheureusement, nous n'avons pas accès aux renseignements qui permettent d'établir la présence de variations importantes, au sein des établissements, relativement à l'effectif de professeures.

---

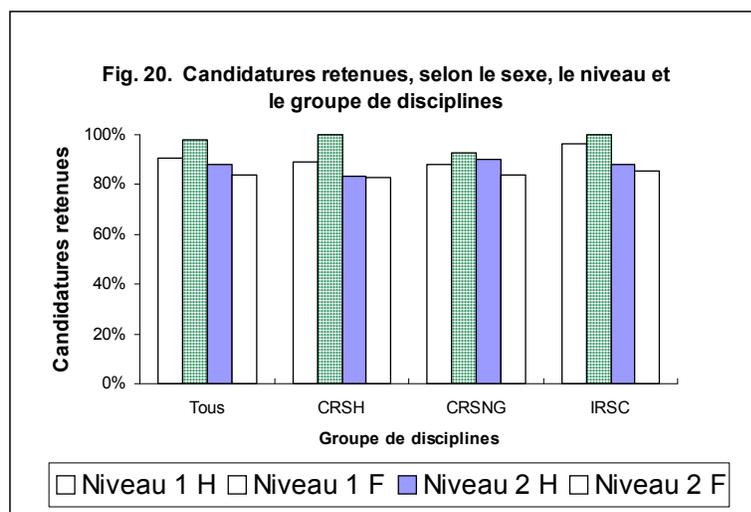
<sup>17</sup> On ne sait toutefois pas comment ces plus petites universités se comparent à la moyenne en ce qui a trait à leur corps enseignant féminin.

## Examen des taux de réussite au Programme des chaires de recherche du Canada, selon le sexe



La démarche suivie pour l'approbation des mises en candidature comporte l'évaluation externe de chaque candidat par des membres du collège d'examineurs. Si les évaluations externes sont favorables, la candidature est acheminée directement au Comité directeur pour approbation. Si les évaluateurs externes diffèrent, la candidature est acheminée au comité d'examen interdisciplinaire (CEI) où elle

est étudiée davantage.



Les résultats présentés à la **figure 19** démontrent que les dossiers des candidates aux chaires de niveau 1 étaient moins susceptibles d'être acheminés au CEI que ceux des candidats du même niveau (dans l'ensemble, 7,5 % des dossiers de candidates et 15 % des dossiers de candidats aux chaires de niveau 1 ont été acheminés au CEI). Par contre, pour les chaires de niveau 2, les dossiers des candidates sont

plus susceptibles d'être acheminés au CEI que ceux des candidats (30 % chez les femmes et 24 % chez les hommes).

Toutefois, les résultats à la **figure 20** démontrent que dans l'ensemble, les candidates ont autant de succès que leurs homologues masculins à l'étape finale d'approbation. De fait, jusqu'à maintenant, le taux de succès des femmes aux chaires de niveau 1 a été plus élevé que celui des hommes (98 % contre 90 %). En ce qui concerne les candidats aux chaires de niveau 2, les femmes ont obtenu un succès de l'ordre de 84 %, par rapport à 88 % pour les hommes, et certaines variations ont été notées entre les groupes de disciplines.

D'après ces statistiques, il est évident que **le processus de sélection des chaires de recherche du Canada n'exerce pas de discrimination à l'endroit des candidates**, il y a peu de différence au chapitre du taux de succès des candidates et des candidats.

## Sources des données

*Sources des données, y compris leurs portée, nature et pertinence à l'égard des questions de recherche*

*Autres sources de renseignements (quantitatifs et qualitatifs), leurs portée, nature et pertinence à l'égard des questions de recherche*

Les données statistiques utilisées dans le présent rapport sont celles qui étaient disponibles dans les sites Web de l'AUCC<sup>18</sup>, de Statistique Canada<sup>19</sup> et de l'Association canadienne pour les études supérieures<sup>20</sup> (voir l'Annexe 6 pour la liste des sources des données utilisées dans les figures). Ces données pourraient être raffinées davantage en fonction des caractéristiques et des profils des personnes mises en candidature. Par exemple, il existe une catégorie (pour les chaires de niveau 1 et 2) intitulée « Autres » qui regroupe vraisemblablement les candidats provenant de l'extérieur à qui un rang universitaire n'a pas encore été conféré. Il serait bon de connaître le niveau auquel ces candidats ont été nommés, le cas échéant.

Une quantité impressionnante de données existe à Statistique Canada. Toutefois, pour établir celles qui sont utiles, il faut en faire une étude appropriée et posséder une connaissance approfondie des divers ensembles de données disponibles. Pour assurer qu'elles soient exploitées adéquatement, le Secrétariat du Programme devrait travailler en étroite collaboration avec l'AUCC afin de déterminer et d'extraire les données pertinentes.

Les agences subventionnaires fédérales conservent elles aussi des données selon le sexe dans le cadre de leurs divers concours. Il serait bon pour le Secrétariat du Programme de collaborer avec ces agences sur une base régulière afin de s'assurer que leurs données répondent aux besoins du Programme des chaires de recherche du Canada.

Il existe une multitude de ressources pour connaître la disponibilité de personnel hautement qualifié (PHQ) à l'étranger. Citons, à titre d'exemple, que les États-Unis et le Royaume-Uni présentent de telles statistiques dans les sites Web suivants : les NSF Science and Engineering Indicators <http://www.nsf.gov/sbe/srs/seind01/pdf/>; le USA Digest of Educational Statistics <http://www.nces.ed.gov/>; le Higher Education Statistics Agency du Royaume-Uni <http://www.hesa.ac.uk/holisdocs>.

---

<sup>18</sup> <http://www.aucc.ca/fr/acuindex.html>

<sup>19</sup> <http://www.statcan.ca/english/Pgdb/People/Education/educ03a.htm>

<sup>20</sup> <http://www.uottawa.ca/associations/cags-aces/English/CAGSFrameE.htm> (cliquer sur En français)

Pour améliorer la qualité des données, au fur et à mesure que le Programme se déploiera, et recueillir des renseignements relativement aux autres enjeux en matière d'équité, le Secrétariat du Programme voudra peut-être rédiger un questionnaire d'auto-identification qui comporterait des questions précises dans le but d'enrichir les données recueillies sur les titulaires de chaires. Si possible, il faudrait recueillir des renseignements similaires sur les personnes dont les candidatures n'auront pas été retenues, quoique de défis particuliers se posent à cette catégorie : ces personnes seraient peu incitées à participer à une telle cueillette de données; des difficultés associées à l'équité pourraient également surgir si elles se voyaient admissibles à une remise en candidature. Cependant, compte tenu que le taux de succès des candidats au Programme est très élevé, l'exclusion des candidats rejetés d'un tel sondage ne constituerait probablement pas une lacune importante.

*Groupes d'intervenants clés (p. ex. présidents des universités et autres représentants des universités) et liste préliminaire des personnes clés qui pourraient éventuellement être sondées sur les questions liées à l'égalité, dans le contexte de l'évaluation en continu du Programme*

Essentiellement, on doit sensibiliser le plus grand nombre d'intervenants possible aux questions d'équité en général et aux questions d'équité reliées au sexe des candidats dans le cadre du Programme des chaires. Compte tenu que les mises en candidatures aux chaires proviennent des départements et des facultés – par l'entremise des personnes responsables de la coordination au niveau des institutions, ces questions doivent être présentes à l'esprit des personnes qui recrutent et déposent les candidatures, soient les directeurs des départements (ou l'équivalent), les membres des comités de sélection aux niveaux départemental et des facultés, et les doyens des facultés. Ces questions doivent également être à l'esprit des responsables du Programme dans chaque établissement (recteur, vice-recteur aux études et à la recherche) et des membres du comité de sélection de l'établissement.

En se fondant sur des réussites individuelles, le Secrétariat du Programme devrait continuer d'établir et de diffuser les pratiques exemplaires observées dans le recrutement et la mise en candidature aux chaires. Dans ce contexte, l'atelier portant sur les pratiques exemplaires qui s'est déroulé en juin 2002<sup>21</sup> devrait se révéler utile. Toutefois, compte tenu de la permanence du Programme des chaires, les efforts de toutes parts doivent être constants.

---

<sup>21</sup> <http://www.chairs.gc.ca/english/Program/guide/workshop.htm> or <http://www.chairs.gc.ca/english/Program/guide/WorkshopSummary.pdf>

## Remerciements

Outre les membres du Secrétariat du Programme des chaires de recherche du Canada, les personnes suivantes ont fourni des données ou ont discuté des diverses questions :

Herb O'Heron, AUCC

Mark Bisby, Pam Dagenais et Tammy Vachon, IRSC

Nigel Lloyd et Barney Laciak, CRSNG

Francine Laprise-Lamontagne, CRSH

Barry McBride et Derek Atkins, University of British Columbia

Heather Munroe-Blum et Judith Chadwick, University of Toronto

Stuart Price, McGill University

## Annexe 1. Admissibilité des candidats aux chaires<sup>22</sup>

Les universités peuvent proposer la candidature de toute personne qui possède les qualités nécessaires pour faire partie de leur corps enseignant, y compris les personnes qui occupent déjà un poste au sein de l'université. Les politiques universitaires et provinciales s'appliquent à l'égard de l'équité en matière d'emploi et des restrictions en fonction de l'âge.

- Les candidats aux chaires de niveau 1 doivent être des professeurs titulaires ou des professeurs agrégés qui devraient être promus au titre de professeurs titulaires au cours de l'année ou des deux années suivant la présentation de leur candidature. Par ailleurs, s'ils proviennent de l'extérieur du secteur universitaire, ils doivent posséder les qualités nécessaires pour être nommés à ces postes.
- Les titulaires de chaires de niveau 2 doivent être des chercheurs émergents. Ils doivent être des professeurs adjoints ou agrégés, ou encore posséder les qualités nécessaires pour être nommés à ces postes. En d'autres termes, les titulaires de chaires peuvent aussi bien détenir un doctorat depuis peu qu'être professeurs agrégés. Dans certains cas, un professeur titulaire peut être nommé candidat pour une chaire de niveau 2. Les universités doivent justifier la candidature d'une personne à qui, au moment de la mise en candidature, il reste plus de dix années avant d'obtenir un diplôme de doctorat.

---

<sup>22</sup> Extrait du Guide du programme des chaires.

## Annexe 2. Données utilisées pour la figure 4

		<b>Pourcentage de professeures, par groupe disciplinaire, par année</b>								
		<u>1977</u>	<u>1980</u>	<u>1985</u>	<u>1990</u>	<u>1995</u>	<u>1996</u>	<u>1997</u>	<u>1998</u>	<u>1999</u>
Tous les domaines	Total	30 283	31 099	34 199	36 428	36 167	34 767	33 702	33 665	33 801
	Femmes	4 304	4 534	5 612	7 122	8 539	8 465	8 565	8 804	9 155
	<b>% F</b>	<b>14,2</b>	<b>14,6</b>	<b>16,4</b>	<b>19,6</b>	<b>23,6</b>	<b>24,3</b>	<b>25,4</b>	<b>26,2</b>	<b>27,1</b>
CRSH	Total	17 235	17 225	18 735	19 827	19 657	18 717	18 064	17 952	17 965
	Femmes	2 812	2 888	3 586	4 595	5 475	5 390	5 422	5 554	5 783
	<b>% F</b>	<b>16,3</b>	<b>16,8</b>	<b>19,1</b>	<b>23,2</b>	<b>27,9</b>	<b>28,8</b>	<b>30,0</b>	<b>30,9</b>	<b>32,2</b>
CRSNG	Total	8 541	8 661	9 560	10 304	10 217	9 876	9 526	9 487	9 628
	Femmes	519	537	663	886	1 173	1 173	1 198	1 232	1 291
	<b>% F</b>	<b>6,1</b>	<b>6,2</b>	<b>6,9</b>	<b>8,6</b>	<b>11,5</b>	<b>11,9</b>	<b>12,6</b>	<b>13,0</b>	<b>13,4</b>
IRSC	Total	4 231	4 824	5 651	6 018	6 072	5 923	5 850	5 987	5 861
	Femmes	950	1 069	1 302	1 561	1 815	1 816	1 853	1 927	1 945
	<b>% F</b>	<b>22,5</b>	<b>22,2</b>	<b>23,0</b>	<b>25,9</b>	<b>29,9</b>	<b>30,7</b>	<b>31,7</b>	<b>32,2</b>	<b>33,2</b>

Source : Statistique Canada

### Annexe 3. Caractéristiques des candidats aux chaires de recherche du Canada des huit premiers cycles

<b>Tableau 3-1 Origine des candidats aux chaires de recherche du Canada (%)</b>							
		Femmes		Hommes		Total	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Niveau 1	<b>Nombre total de candidats de l'étranger</b>	<b>6</b>	<b>9,4</b>	<b>73</b>	<b>15,0</b>	<b>79</b>	<b>14,4</b>
	Université	6	9,4	61	12,6	67	12,2
	Autre institution	0	0,0	12	2,5	12	2,2
	<b>Nombre total de candidats du Canada</b>	<b>58</b>	<b>90,6</b>	<b>413</b>	<b>85,0</b>	<b>471</b>	<b>85,6</b>
	Même université	45	70,3	361	74,3	406	73,8
	Autre université	13	20,3	44	9,1	57	10,4
	Autre institution	0	0,0	8	1,6	8	1,5
	<i>Nombre total de candidats</i>	<i>64</i>		<i>486</i>		<i>550</i>	
Niveau 2	<b>Nombre total de candidats de l'étranger</b>	<b>21</b>	<b>21,0</b>	<b>96</b>	<b>26,3</b>	<b>117</b>	<b>25,2</b>
	Université	18	18,0	86	23,6	104	22,4
	Autre institution	3	3,0	10	2,7	13	2,8
	<b>Nombre total de candidats du Canada</b>	<b>79</b>	<b>79,0</b>	<b>269</b>	<b>73,7</b>	<b>348</b>	<b>74,8</b>
	Même université	61	61,0	225	61,6	286	61,5
	Autre université	16	16,0	41	11,2	57	12,3
	Autre institution	2	2,0	3	0,8	5	1,1
	<i>Nombre total de candidats</i>	<i>100</i>		<i>365</i>		<i>465</i>	



**Tableau 3-3 Distribution des champs de Statistique Canada**

**Sciences humaines et sociales (SHS)**

<b>CHAMP : Sciences humaines (SH)</b>	<b>CHAMP : Beaux-arts et arts appliqués (BAAA)</b>	<b>CHAMP : Sciences sociales (SS)</b>
Études classiques	Beaux-arts	Anthropologie
Anglais / Littérature	Musiques	Archéologie
Français / Littérature	Autres arts de la scène	Études canadiennes
Histoire	Arts appliqués	Autres champs d'études
Journalisme	Autres beaux-arts et arts appliqués	Affaires
Autres langues / Littérature		Criminologie
Bibliothéconomie	<b>CHAMP : Éducation (Éd.)</b>	Administration
Autre science de la documentation	Enseignement élémentaire et secondaire	Démographie
Linguistique	Enseignement, études supérieures et postsecondaires	Économie
Autres communications de masse	Enseignement préscolaire et à la maternelle	Géographie
Philosophie	Champ non relié à l'enseignement	Droit et jurisprudence
Étude des religions	Kinésiologie	Études de l'homme et de l'environnement
Théologie	Loisirs	Science politique
Traduction et interprétariat	Autres	Psychologie
Autres sciences humaines		Travail social et bien-être social
		Sociologie
		Études militaires
		Autres services sociaux

**Sciences de la nature et génie (CRSNG)**

<b>CHAMP : Sciences agricoles et biologiques (SAB)</b>	<b>CHAMP : Génie et sciences appliquées (GSA)</b>	<b>CHAMP : Math. et sciences physiques (MSP)</b>
Agriculture	Architecture	Informatique
Biochimie	Génie aéronautique et aérospatial	Mathématiques
Biologie	Génie chimique	Chimie
Biophysique	Génie civil	Géologie et études connexes
Botanique	Design	Métallurgie
Pêche et gestion de la faune	Génie électrique	Météorologie
Science domestiques et champs connexes	Génie industriel	Océanographie et eau
Médecine vétérinaire	Génie minier	Physique
Sciences vétérinaires	Génie mécanique	Autres MSP
Spécialités de la médecine vétérinaire	Génie métallurgique	Études non rapportées
Zoologie	Autres génies	
Toxicologie	Science du génie	
	Génie général	
	Foresterie	
	Architecture du paysage	

## Tableau 3-3 Distribution des champs de Statistique Canada

### CHAMP : Professions de la santé<sup>23</sup>

Domaine : Sciences médicales fondamentales (SMF)	Domaine : Sciences cliniques (SC)	Domaine : Professions de la santé (PS)
Comprennent : Biochimie, génétique, microbiologie, physiologie, pharmacologie, biologie cellulaire et moléculaire portant sur les enjeux en santé.	Dentisterie Spécialités en dentisterie Médecine Spécialités en médecine Spécialités en chirurgie	Épidémiologie et santé publique Sciences infirmières Autres professions de la santé Médecine de réadaptation Optométrie Sciences paracliniques Pharmacie

Le tableau ci haut illustre les écarts entre les champs de Statistique Canada et les groupes de disciplines du Programme des chaires. À titre d'exemple, la psychologie fait entièrement partie du champ des SHS. De surcroît, les sous-champs énumérés dans les professions de la santé n'illustrent pas adéquatement les développements actuels de la recherche en santé.

Le vaste mandat des IRSC présente un autre degré de complexité. Les chercheurs subventionnés par les IRSC et les titulaires de chaires qui font partie du groupe de disciplines des IRSC ne sont plus contraints aux secteurs traditionnels contenus dans le champ de Statistique Canada intitulé « Professions de la santé »; ils couvrent la gamme de la recherche en santé allant de la philosophie jusqu'au génie et à la physique. De plus, l'effectif de professeurs dans plusieurs des sous-champs énumérés sous la rubrique Sciences agricoles et biologiques (telles les sciences vétérinaires) est admissible aux subventions des IRSC et au Programme des chaires de recherche du groupe de disciplines IRSC.

Pour savoir si les écarts entre les champs de Statistique Canada et les groupes de disciplines du Programme des chaires de recherche du Canada étaient susceptibles de ne pas correspondre aux données statistiques sur le corps professoral, la « discipline primaire » choisie par les candidats et candidates telle qu'elle a été répertoriée dans la base de donnée du Programme a été classifiée selon les termes des « champs » de Statistique Canada énumérés dans le tableau 3-3. Au besoin, on a utilisé la discipline secondaire et les champs d'application choisis par chaque candidat pour raffiner la classification. On a ensuite trié la banque de données afin de connaître la répartition des chaires entre les trois groupes de disciplines, soit le CRSH, le CRSNG et les IRSC. À titre d'exemple, toutes les personnes ayant indiqué la psychologie comme discipline primaire ont tout d'abord été placées dans la catégorie des Sciences humaines et sociales (SHS). Elles ont ensuite été séparées en fonction des groupes de disciplines dans lesquels elles avaient été mises en candidature. Vingt-sept candidats à une chaire ont indiqué que la psychologie était leur discipline primaire; 12 d'entre eux ont été mis en candidature pour des chaires du CRSH; 12 pour des chaires du CRSNG, et 3 pour des chaires des IRSC.

<sup>23</sup> Les regroupements plus bas sont ceux de l'auteur; voir le texte pour des détails.

Il semble, à la lumière des données contenues aux **Tableaux 3-4**, qu'au moins jusqu'à maintenant, les écarts entre les deux types de catégories soient très faibles : plus de 90 % des personnes mises en candidature se sont retrouvées dans les mêmes catégories relativement aux données établies par Statistique Canada et au groupe de disciplines pertinent dans le cadre des chaires de niveau 1. En ce qui a trait aux chaires de niveau 2 du groupe de disciplines des IRSC, la diversité est plus grande. Cependant, au moins de 84 % des candidats ont été placés dans la bonne catégorie. On prévoit cependant que les écarts se creuseront avec le temps.

<b>Tableau 3-4. Distribution des mises en candidature selon les «champs» de Statistique Canada au sein de chaque groupe de disciplines (%)</b>						
	<b>Champ</b>	<b>SAB</b>	<b>SNG GSA</b>	<b>MSP</b>	<b>SHS</b>	<b>SANTÉ</b>
Niveau 1	<i>Groupe de disciplines</i> <i>IRSC</i>		1,3	0,6	3,8	<b>95,6</b>
	<i>CRSNG</i>	<b>22,1</b>	<b>29,5</b>	<b>43,4</b>	5,0	
	<i>CRSH</i>		0,8		<b>98,4</b>	0,9
Niveau 2	<i>IRSC</i>		1,4	5,6	9,1	<b>83,9</b>
	<i>CRSNG</i>	<b>21,9</b>	<b>31,0</b>	<b>38,6</b>	3,8	4,8
	<i>CRSH</i>		1,9	2,8	<b>94,4</b>	0,9

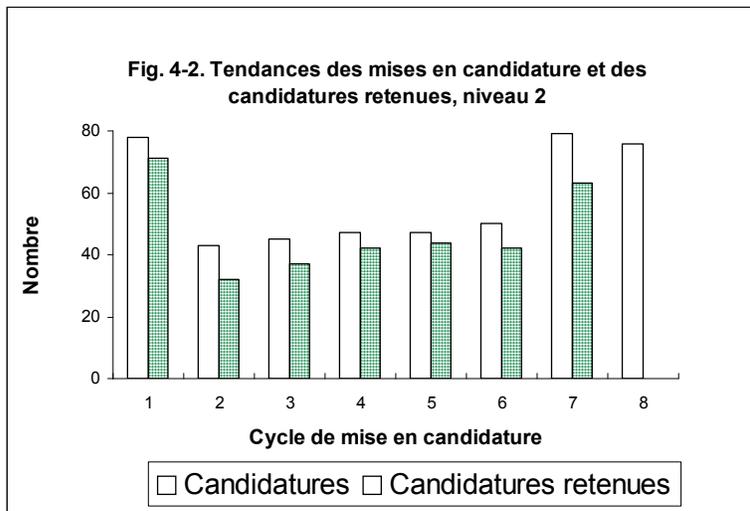
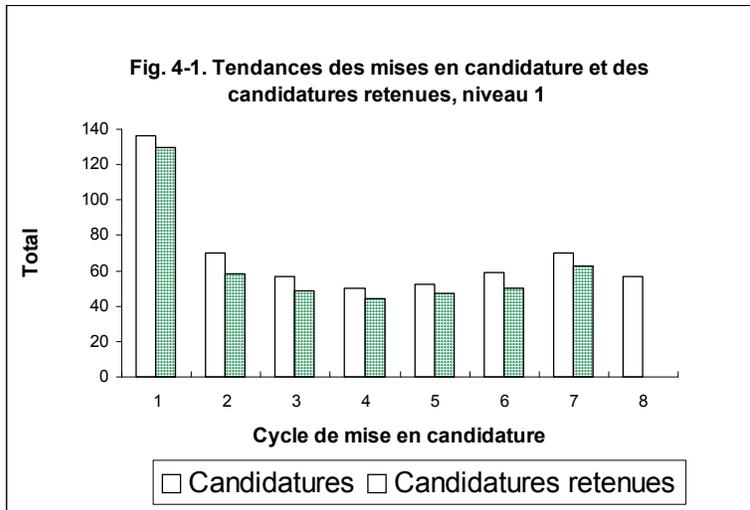
Les noms complets des catégories sont indiqués au tableau 3-3.

Pour les analyses qui tiennent compte des sous-champs (c.-à-d. les figures 2 et 17), nous avons regroupé les secteurs répertoriés dans la liste du champ des professions de la santé de Statistique Canada dans les domaines indiqués au tableau 3-3. Dans certains cas, la classification s'est faite de façon arbitraire car il était difficile de faire la distinction entre les groupes des SMF et des CS. Nous avons pris la décision d'inclure une variété de professions de la santé (autres que la médecine et la dentisterie) ainsi que l'épidémiologie et la santé publique dans le sous-groupe PS, compte tenu que les candidats issus du secteur des professions de la santé (par ex. sciences infirmières, réadaptation) avaient indiqué comme discipline primaire la santé de la population, les services de recherche en santé ou la recherche multidisciplinaire en santé.

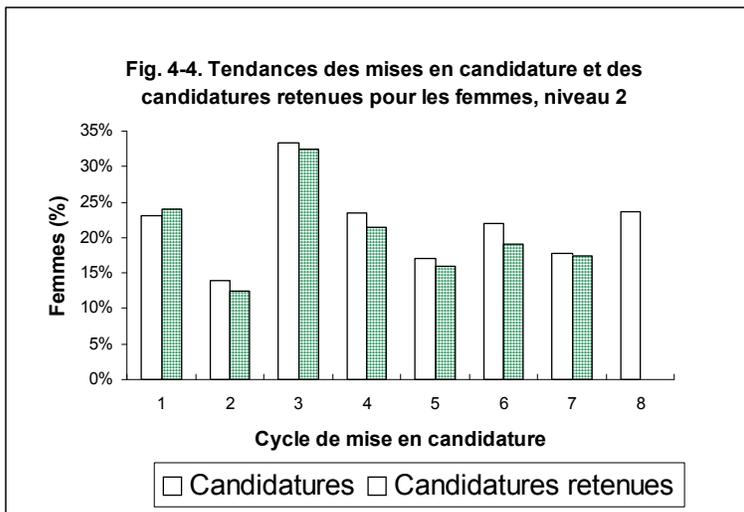
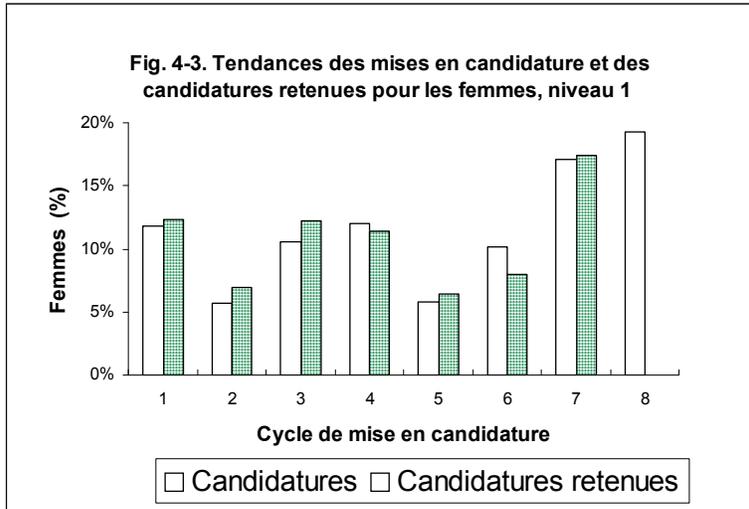
## Annexe 4. Tendances au niveau des mises en candidature et de la réussite

Les figures 4-1 et 4-2 illustrent le nombre de mises en candidature à des chaires de recherche du Canada et les approbations, selon le cycle, pour les chaires de niveau 1 et 2, respectivement. Elles démontrent qu'après le premier cycle, le nombre de mises en candidature à des chaires de niveau 1 est demeuré assez

stable. En ce qui a trait aux chaires de niveau 2, les deux derniers cycles démontrent une hausse des mises en candidature. Leur nombre se compare à celui observé au premier cycle.



Les figures 4-3 et 4-4 illustrent la proportion de femmes mises en candidature et récipiendaires de chaires de recherche, selon le cycle. Il semble que la proportion des candidates de niveau 1 ait augmenté dans les 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> cycles, alors que le nombre de candidates de niveau 2 ne démontre aucune tendance particulière.



## Annexe 5. Mises en candidature féminines pour les chaires de recherche du Canada

Le tableau ci bas fournit les données comparatives relatives à la mise en candidature des femmes et des hommes pour les chaires de recherche du Canada. La colonne intitulée « Allocations » représente le nombre de chaires allouées actuellement à chaque établissement.

Université	Niveau 1			Niveau 2			Allocations
	F	M	Total %F	F	M	T %F	
McGill University	1	28	29 3.4%	9	16	25 36.0%	167
McMaster University	2	23	25 8.0%	3	13	16 18.8%	73
Université de Montréal	5	29	34 14.7%	2	18	20 10.0%	117
Université Laval	4	28	32 12.5%	6	13	19 31.6%	97
University of Alberta	5	30	35 14.3%	6	27	33 18.2%	129
University of British Columbia	6	43	49 12.2%	10	34	44 22.7%	156
University of Calgary	2	15	17 11.8%	6	11	17 35.3%	72
University of Toronto	11	55	66 16.7%	18	50	68 26.5%	267
University of Western Ontario	3	20	23 13.0%	4	11	15 26.7%	73
Carleton University		8	8 0.0%	1	5	6 16.7%	25
Concordia University		2	2 0.0%		2	2 0.0%	22
Dalhousie University		10	10 0.0%	4	6	10 40.0%	46
École Polytechnique de Montréal		9	9 0.0%		7	7 0.0%	23
Memorial University of Newfoundland	2	7	9 22.2%	1	4	5 20.0%	22
Queen's University	3	11	14 21.4%	3	7	10 30.0%	57
Simon Fraser University		9	9 0.0%	1	8	9 11.1%	39
Université de Sherbrooke	1	12	13 7.7%	2	5	7 28.6%	36
Université du Québec à Montréal	1	11	12 8.3%	2	5	7 28.6%	29
University of Guelph		12	12 0.0%	2	6	8 25.0%	35
University of Manitoba	1	17	18 5.6%	2	8	10 20.0%	51
University of Ottawa	3	16	19 15.8%	2	5	7 28.6%	56

Université	Niveau 1			Niveau 2			Allocations
	F	M	Total %F	F	M	T %F	
University of Saskatchewan		8	8 0.0%	1	6	7 14.3%	32
University of Victoria	2	12	14 14.3%	1	9	10 10.0%	34
University of Waterloo		13	13 0.0%	2	11	13 15.4%	52
York University	1	9	10 10.0%	4	11	15 26.7%	32
Acadia University		1	1 0.0%		3	3 0.0%	6
Brock University		1	1 0.0%		3	3 0.0%	8
Ecole des Hautes Études Commerciales		1	1 0.0%		1	1 0.0%	6
Lakehead University	1		1 100.0%	1	3	4 25.0%	6
Laurentian University		2	2 0.0%	2		2 100.0%	10
Mount Allison University					4	4 0.0%	5
Ryerson University		1	1 0.0%		2	2 0.0%	8
St. Francis Xavier University					2	2 0.0%	7
St. Mary's University		1	1 0.0%		3	3 0.0%	6
Trent University		2	2 0.0%		5	5 0.0%	8
Université de Moncton		1	1 0.0%		3	3 0.0%	6
Université du Québec à Chicoutimi	1	4	5 20.0%	1	1	2 50.0%	8
Université du Québec à Rimouski		2	2 0.0%		2	2 0.0%	6
Université du Québec à Trois-Rivières		4	4 0.0%		2	2 0.0%	11
Université du Québec École de technologie supérieure		3	3 0.0%		1	1 0.0%	6
Université du Québec en Outaouais		2	2 0.0%		2	2 0.0%	6
Université du Québec Institut national de la recherche scientifique		6	6 0.0%		3	3 0.0%	18
Université du Québec Télé-université	1	1	2 50.0%	1		1 100.0%	5
University of Lethbridge		1	1 0.0%	1		1 100.0%	8
University of New Brunswick	1	5	6 16.7%		6	6 0.0%	16
University of Northern British Columbia					3	3 0.0%	6
University of Prince Edward Island		1	1 0.0%		2	2 0.0%	5
University of Regina	1	2	3 33.3%				11

Université	Niveau 1			Niveau 2			Allocations
	F	M	Total %F	F	M	T %F	
University of Windsor	2	2	4 50.0%	2	5	7 28.6%	15
University of Winnipeg		1	1 0.0%		1	1 0.0%	6
Wilfrid Laurier University	2	2	4 50.0%	1	1	2 50.0%	7

## Annexe 6. Sources des données utilisées dans les figures

Figures 1 et 2 :	Association canadienne pour les études avancées, à partir de données de Statistique Canada
Figures 3-6 :	AUCC, à partir de données de Statistique Canada
Figure 7, 15-18 :	AUCC et Secrétariat du Programme des chaires de recherche du Canada
Figures 8-10, 19,20, 4-1 à 4-4 :	Secrétariat du Programme des chaires de recherche du Canada
Figure 11 :	Instituts canadiens de recherche en santé
Figure 12 :	Instituts canadiens de recherche en santé et AUCC, à partir de données de Statistique Canada
Figure 13 :	Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie
Figure 14 :	Conseil de recherche en sciences humaines