

# Points saillants du rapport

## RENFORCER LA CAPACITÉ DE RECHERCHE AU CANADA : LA DIMENSION DE GENRE

**E**n 1912, lorsqu'elle a été nommée professeure titulaire en morphologie comparative et en génétique à l'Université McGill, Carrie Derick est devenue la première professeure d'université au Canada. Elle se joignait à plusieurs pionnières canadiennes qui avaient conquis leur place sur les campus universitaires au Canada. Parmi celles-ci, il y a eu Emma Baker et Clara Benson, qui comptent parmi les premières femmes canadiennes à avoir obtenu un doctorat, respectivement en psychologie et en biochimie.

À l'époque, les femmes faisaient face à des obstacles dans de nombreuses sphères de la société, y compris la politique, le droit, la médecine et les affaires. Cependant, le présent rapport, *Renforcer la capacité de recherche au Canada : la dimension de genre*, met l'accent sur les défis auxquels les femmes font face actuellement en milieu universitaire, et plus précisément celles qui y occupent des postes de recherche.

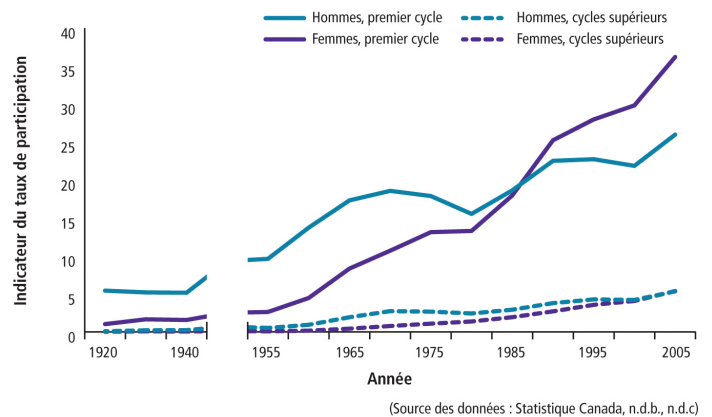
Au cours des 100 dernières années, le paysage universitaire s'est profondément transformé. Tenues jusque-là à l'écart des établissements universitaires, les appels en faveur de l'admission des femmes ont commencé à se faire entendre vers 1850. Dans les années 1960, les femmes constituaient une modeste fraction du corps étudiant. À la fin des années 1980, il y avait plus de femmes que d'hommes étudiant à temps plein au premier cycle universitaire et les femmes ont récemment devancé les hommes dans les inscriptions à temps plein aux cycles supérieurs (voir la figure 1).

Même si, depuis plus de 20 ans, les femmes sont plus nombreuses que les hommes au sein de la population étudiante en général, les femmes sont globalement sous-représentées dans les carrières en recherche universitaire – en particulier parmi les professeurs titulaires, les administrateurs de haut niveau et les titulaires de chaires de recherche du Canada.

En fait, plus on gravit les échelons, moins est élevé le pourcentage de femmes en comparaison des hommes. Cette tendance n'est pas unique au Canada. De façon générale, la situation du Canada ressemble à celle que l'on observe dans d'autres pays économiquement avancés, y compris les États-Unis et divers pays de l'Union européenne.

Malgré leur exclusion historique et leur sous-représentation actuelle, les contributions des chercheuses canadiennes ont joué un rôle essentiel dans le développement de la base de connaissances sociales et scientifiques du Canada. En plus de former des millions d'étudiants, ces chercheuses s'emploient à trouver des solutions aux grands enjeux auxquels le Canada est confronté au 21<sup>e</sup> siècle, notamment le changement climatique, l'évolution démographique et la santé des populations.

L'absence notable de femmes au sein du programme des Chaires d'excellence en recherche du Canada (CERC) en 2008 a amené le ministre de l'Industrie à créer un comité spécial en mars 2010 pour examiner le processus de sélection du programme. Le comité est arrivé à la conclusion que la représentation insuffisante des femmes n'était pas attribuable à des choix délibérés faits durant le processus de sélection du CERC, et il a été suggéré que l'on confie à un organisme indépendant le mandat de réaliser une étude en profondeur sur la question de l'équité des genres dans le contexte plus vaste du bassin de talent en milieu universitaire.



**Figure 1. Croissance des inscriptions dans les universités depuis les années 1920**

Le nombre total d'étudiants et la proportion de femmes ont augmenté considérablement dans les universités canadiennes. Dans les années 1960, les femmes représentaient une petite fraction de la population étudiante. À partir de 1989, il y avait plus d'étudiantes que d'étudiants à temps plein au premier cycle, et le nombre de femmes inscrites à temps plein aux cycles supérieurs a récemment dépassé le nombre d'hommes. Les inscriptions aux cycles supérieurs ont crû à peu près deux fois plus rapidement que les inscriptions au premier cycle. Le nombre d'étudiants et d'étudiantes a été normalisé en fonction du nombre total d'hommes et de femmes âgés de 20 à 24 ans au Canada.



## Répondre à la question

Vers la fin de 2010, le ministre de l'Industrie a soumis la question suivante au Conseil des académies canadiennes (CAC) :

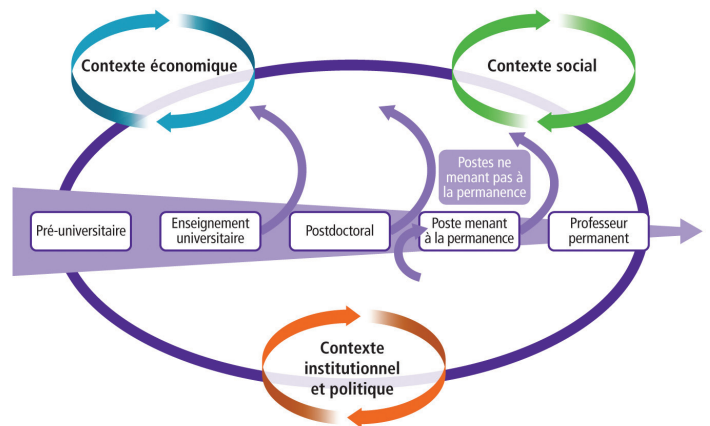
**Quels sont les politiques et les facteurs sociétaux, culturels et institutionnels, économiques ou autres qui influent, d'une part, sur la trajectoire de carrière des femmes œuvrant en recherche dans les universités canadiennes et, d'autre part, sur les écarts entre les sexes qui caractérisent les profils statistiques des chercheurs universitaires au Canada, par discipline/rang, tâches/position/calibre/salaire/accès aux postes menant à la permanence et aux fonds de recherche et autres indicateurs pertinents (tels que déterminés par le comité d'experts)?**

En conséquence, le CAC a constitué un comité multidisciplinaire réunissant 15 experts du Canada, du Royaume-Uni et de l'Union européenne, présidé par la Dre Lorna Marsden, présidente émérite et professeure à l'Université York. Afin de répondre à la question, le comité d'experts a utilisé les données disponibles pour construire une base d'information au sujet des femmes en recherche. Il a produit un tableau de la situation actuelle des femmes qui font carrière en recherche universitaire, par rang et discipline, et esquissé une analyse préliminaire des tendances à l'aide d'études de cohortes synthétiques (qui estiment le cheminement des femmes en recherche).

La présente évaluation repose sur un examen de la documentation scientifique, une analyse des bases de données et des statistiques, des entrevues menées auprès de représentants de l'industrie, du milieu universitaire et du secteur sans but lucratif, des témoignages personnels de chercheuses et l'expertise des membres du comité.

Une perspective viagère (voir la figure 2) encadre la présente évaluation. Elle a permis au comité d'experts de prendre en considération les facteurs qui pourraient influencer sur le cheminement de carrière en recherche dès les premières années – de l'école primaire, au premier et au second cycles du secondaire, à l'expérience universitaire et jusqu'aux différentes étapes de la carrière professionnelle. Les contextes économique, social, institutionnel et politique influent sur les choix individuels, y compris le parcours professionnel.

Il faut souligner que le comité d'experts a rencontré plusieurs embûches en tentant d'avoir accès à des données particulières. Ainsi, il n'y avait pas suffisamment de données longitudinales détaillées au gouvernement canadien et dans les trois organismes subventionnaires, les universités canadiennes et le secteur privé. En outre, l'absence de données sur la diversité et le manque de données désagrégées selon le genre pour la période de la recherche postdoctorale, de même que les restrictions à l'accès à certaines données existantes se sont répercutées sur l'analyse du comité d'experts. En dépit du manque de données, le comité d'experts a été en mesure de s'acquitter de son mandat.



(Conseil des académies canadiennes)

**Figure 2. Le chercheur universitaire : une perspective viagère**

Cette figure décrit le cheminement de carrière typique d'un chercheur universitaire au Canada et les facteurs du contexte externe qui influent sur celui-ci. À noter que, même si la population source au niveau pré-universitaire est importante, la barre rétrécit à mesure que nous examinons les étapes ultérieures de la vie. Les flèches qui pointent vers l'extérieur du sentier de carrière en recherche symbolisent la perte de candidats potentiels, qui changent d'orientation en raison de différents facteurs rencontrés en cours de route vers l'obtention d'un poste de professeur permanent.

« Les avantages d’une collectivité de la recherche diversifiée se manifestent bien au-delà des murs de l’université. Le bassin de talents que représentent les meilleurs esprits et chercheurs du pays est essentiel pour mieux assurer et développer l’avantage économique que possède le Canada dans l’économie du savoir. Plus est vaste le bassin dans lequel nous puisons, plus nombreuses sont les perspectives, les expériences et les idées qui interviendront dans le processus de création. »

– Lorna R. Marsden, présidente, Comité d’experts sur les femmes dans la recherche universitaire

# Principales constatations

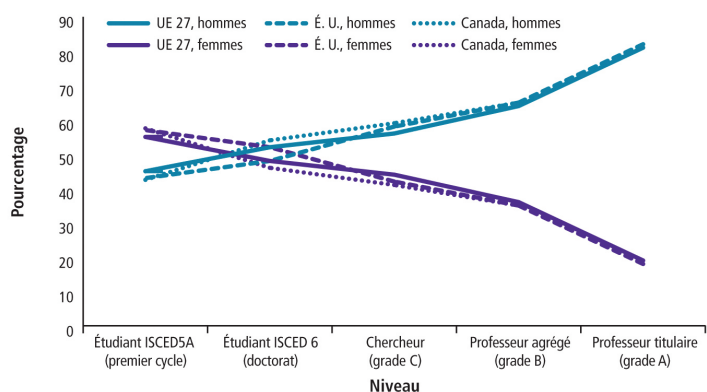
## LE PROFIL STATISTIQUE DES FEMMES DANS LA RECHERCHE UNIVERSITAIRE AU CANADA

Afin de s’acquitter de son mandat principal, le comité d’experts a construit une base de renseignements qui lui a permis de dégager un profil statistique des chercheuses en milieu universitaire au Canada; les principales constatations de ce profil sont présentées ci-dessous.

**En général, le profil canadien est similaire à celui d’autres pays économiquement avancés.** Le profil de la représentation des femmes dans les universités canadiennes est étonnamment similaire à celui observé dans d’autres pays économiquement avancés, y compris les États-Unis, ainsi qu’au profil moyen des pays de l’UE (voir la figure 3). Parmi la population étudiante, les femmes ont tendance à être plus nombreuses que les hommes. Leur proportion est à peu près égale au niveau du doctorat, après quoi les hommes sont plus nombreux que les femmes à mesure que l’on progresse dans les échelons universitaires. Bien que ces similitudes au niveau agrégé ressortent clairement, la variation internationale dans le pourcentage de femmes *au sein des divers rangs* indique que certains pays se rapprochent davantage de la parité des genres en recherche que d’autres.

**Les progrès des femmes dans les universités canadiennes sont inégaux par discipline et par rang.** En termes de disciplines, les professeures sont les mieux représentées au Canada dans les sciences humaines, les sciences sociales et l’éducation (HSE) (39,6 %) et dans les sciences de la vie (SV) (35,0 %). Leur nombre est le plus bas en sciences physiques, en informatique, en génie et en mathématiques (PIGM) (14,8 %). En dépit des gains réalisés depuis quatre décennies, il y a encore beaucoup de progrès à faire avant d’atteindre l’équité. Cela est particulièrement vrai dans les disciplines des PIGM, où les femmes s’inscrivent aux programmes de baccalauréat dans une proportion sensiblement moindre (24 %) que dans les disciplines des HSE (61,6 %) ou celles des SV (69,2 %). Manifestement, les facteurs qui influent sur le cheminement de carrière des chercheuses diffèrent selon la discipline. On ne saurait suivre les progrès en examinant uniquement des chiffres agrégés – il est essentiel de scruter la représentation des femmes par discipline, par rang et par situation d’emploi (permanence par rapport au travail occasionnel).

**Plus le rang est élevé, plus faible est le pourcentage de femmes en comparaison de celui des hommes.** Malgré une hausse de la participation des femmes dans les programmes de premier cycle et de cycles supérieurs, elles demeurent sous-représentées dans les postes les plus élevés du secteur universitaire et de la recherche, y compris l’administration. En 2008-2009, les femmes détenaient 32,6 % de l’ensemble des postes de professeurs au Canada, dont environ 42,6 % de professeures adjointes, 36,2 % de professeures agrégées et 21,7 % de professeures titulaires (tableau 1). Par contre, des données de cohortes synthétiques pour les 40 dernières années indiquent que la situation va généralement en s’améliorant – à un rythme à peu près égal à celui de l’augmentation de la proportion des femmes parmi les diplômés au doctorat. Si cela est un signe encourageant, les données indiquent que le passage du temps ne suffira probablement pas pour atteindre la parité dans la proportion des hommes et des femmes aux échelons les plus élevés du secteur universitaire.



(Sources des données : Commission européenne, 2009; Statistique Canada, n.d.b.; Cacace, 2009)

**Figure 3. Le Canada en comparaison de l’Union européenne et des États-Unis : des profils similaires**

Cette figure fait voir la proportion des femmes et des hommes au sein de la population étudiante et du personnel enseignant dans une carrière universitaire représentative au Canada, aux États-Unis et dans l’UE en 2007.

## PRINCIPAUX FACTEURS QUI INFLUENT SUR LE CHEMINEMENT DE CARRIÈRE DES CHERCHEUSES AU CANADA

En se fondant sur les éléments de preuve disponibles, le comité d'experts est arrivé à la conclusion que les politiques, les questions et les facteurs (influences) énumérés ci-dessous ressortent comme étant ceux qui risquent d'avoir le plus d'effet sur le cheminement de carrière des femmes en recherche.

**Le Canada pourrait faire davantage pour s'acquitter de ses engagements nationaux et internationaux en matière de droits des femmes.** En plus de défendre l'égalité en tant que valeur canadienne, cela renforcerait la capacité du Canada de mettre à contribution un bassin diversifié de chercheurs talentueux.

**Le parcours pour devenir un chercheur débute avant l'université.** La socialisation, les schémas et les stéréotypes définissent les rôles sociaux et les attentes et peuvent contribuer au manque d'incitation des filles à s'engager dans une voie non traditionnelle. À titre d'exemple, les étudiantes affichent systématiquement un niveau moins élevé de confiance personnelle que les étudiants dans les disciplines des sciences physiques, de l'informatique, du génie et des mathématiques (PIGM) en dépit des études qui montrent que l'écart de rendement en mathématiques se referme.

**Les jeunes Canadiens sont mal renseignés sur les études requises pour envisager de faire carrière dans un domaine, et ils ne comprennent pas clairement ce que suppose une carrière dans les PIGM.** Les données indiquent qu'il y a une rupture entre les choix éducationnels faits par certains étudiants au niveau secondaire et leurs ambitions postsecondaires ou professionnelles, comme en témoigne la population relativement restreinte de femmes dans ces disciplines. Les perceptions négatives au sujet de certaines carrières axées sur la recherche, une mauvaise compréhension de ce

### RÉPONSE INSTITUTIONNELLE AU NIVEAU INTERNATIONAL : services de garde d'enfants à l'Université de Constance, en Allemagne

En 2007, l'Université de Constance a mis en œuvre un programme appelé *Science Goes Family* (La science accueille la famille) qui vise à faciliter l'équilibre entre le travail et la vie familiale pour les chercheurs des deux sexes. Le programme est constitué de quatre modules et comporte des options telles que des services de garderie flexibles à l'université, des services de garde d'enfants d'âge scolaire durant les vacances, des conditions de travail souples pour les parents, des subventions aux ménages pour couvrir les dépenses des enfants, des partenaires et des gardien(ne)s d'enfants qui accompagnent l'universitaire à une conférence, des allocations aux étudiants au doctorat et aux postdoctorants qui ont des enfants, ainsi que des séances d'information sur la façon de demander des allocations pour enfants et un soutien de l'établissement (Université de Constance, 2011).

Depuis 2007, le pourcentage de femmes qui ont reçu un diplôme de doctorat de l'université est passé de 32 à 36 %, tandis que la proportion des jeunes femmes qui occupent un poste de professeure est passée de 12 à 30 %. Les femmes comptent pour 47 % des employés de l'Université de Constance et elles représentent 36 % du personnel engagé en recherche-développement. En outre, 36 % des postes de haut niveau dans cette université sont occupés par des femmes (GENDERA, 2010).

que ces carrières supposent et un manque de modèles de rôle qui favoriseraient une orientation vers les sciences et les mathématiques semblent être les facteurs à l'origine de cette constatation.

Tableau 1. Représentation des femmes au sein du personnel enseignant universitaire, selon l'ancienneté et le domaine d'études au Canada, 2008-2009

	Pourcentage de femmes parmi les professeurs titulaires	Pourcentage de femmes parmi les professeurs agrégés	Pourcentage de femmes parmi les professeurs adjoints	Pourcentage de femmes occupant un poste de chargée de cours/d'enseignement ou un autre poste non hiérarchique	Tous	Nombre total de chercheurs (femmes et hommes)
Sciences de la vie	23,4	41,5	46,1	60,0	35,0	7 089
Sciences humaines, sciences sociales et éducation	28,5	42,6	48,0	51,1	39,6	18 390
Sciences physiques, informatique, génie et mathématiques	9,0	15,5	23,9	29,1	14,8	8 235
Autres sujets ou non déclaré	18,2	30,8	36,7	0,0	32,0	225
Ensemble des sujets	21,7	36,2	42,6	44,9	32,6	33 939
Nombre total de chercheurs (femmes et hommes)	12 657	12 120	8 394	768	33 939	

(Source des données : Statistique Canada, n.d.d)

### **Le nombre restreint de femmes dans des postes de commande permet difficilement aux autres femmes de se percevoir comme des leaders.**

Le nombre limité de femmes occupant des postes de direction peut signifier qu'il est difficile pour les femmes de devenir des chefs de file. Plus on progresse vers le sommet, plus le nombre de femmes est limité en comparaison des hommes, notamment dans les postes de professeurs titulaires et de présidents d'université. Les initiatives de mentorat et de parrainage fourniraient aux femmes des modèles de rôle pour contrer les attentes à l'égard des sexes et leur offrirait des conseils et un soutien.

### **Les pratiques des établissements peuvent exercer une influence négative sur le cheminement de carrière des femmes en recherche.**

La transition des universités d'un modèle traditionnel et élitiste, dominé par les hommes, vers un modèle accueillant pour les femmes et les groupes minoritaires a nécessité des ajustements au niveau des politiques, des pratiques, des attitudes et du leadership. Néanmoins, un climat inhospitalier (où les effets conjugués d'éléments d'iniquité en apparence anodins peuvent engendrer une atmosphère peu propice à l'apprentissage, à l'enseignement et à l'accomplissement des fonctions professorales sur les campus), y compris les effets cumulatifs des stéréotypes et des préjugés au niveau du recrutement et des évaluations, demeurent problématiques pour certaines femmes en milieu universitaire.

### **Un écart salarial modeste mais persistant à l'université peut avoir des répercussions financières importantes à long terme pour les femmes.**

Cet écart ne peut s'expliquer entièrement par l'âge ou le rang et il a peu changé au cours des dernières années. Même parmi les professeurs titulaires, la rémunération des femmes n'atteint que 95 % de celle des hommes. Après plusieurs années de travail, cette disparité engendre un écart de rémunération substantiel entre les professeurs et les professeures qui se répercute par la suite sur le montant des prestations de retraite.

### **L'équilibre entre le travail rémunéré et la vie familiale soulève un défi particulier pour les chercheuses qui ont une famille.**

De nombreuses études montrent que les femmes en milieu universitaire consacrent plus de temps aux soins des enfants et aux tâches ménagères non rémunérées que les hommes. L'investissement supplémentaire dans les responsabilités familiales peut constituer un défi pour les femmes qui doivent bâtir leur image professionnelle en participant à des conférences et à d'autres formes de réseautage hors des heures de travail régulières. En outre, le processus d'accession à la permanence et aux promotions par échelons ne comporte pas un nombre suffisant de points de sortie et de réinsertion pour permettre à ceux et celles qui le souhaitent de quitter le secteur universitaire pendant une certaine période. Des options plus accommodantes et des modèles de progression de carrière plus flexibles constituent des outils importants pour favoriser une main-d'œuvre plus diversifiée.

### **RÉPONSE INSTITUTIONNELLE AU NIVEAU INTERNATIONAL : le programme ADVANCE de l'Université du Michigan**

Financé par la National Science Foundation des États-Unis, le programme ADVANCE vise à améliorer le climat sur les campus pour les membres du corps professoral sous quatre dimensions – le recrutement équitable, le maintien en poste, un climat positif dans les départements et le perfectionnement des compétences en leadership. Avant la mise en place du programme en 2001-2002, 13 % des personnes recrutées dans des postes menant à la permanence en sciences et en génie étaient des femmes. La proportion est passée à 29 % entre 2003 et 2010. En outre, 14 femmes scientifiques et ingénieures ont été nommées doyennes ou de directrices de départements.

## **CONCLUSION**

Alors que, partout dans le monde, les pays rivalisent pour devenir des chefs de file en innovation, les sociétés doivent s'en remettre de plus en plus à des chercheurs qualifiés pour trouver des solutions aux problèmes actuels et pour former des esprits capables de relever les défis de demain. Dans l'économie du savoir, le Canada doit miser sur le bassin de talents que constituent les meilleurs esprits et chercheurs du pays afin de mieux assurer et développer l'avantage économique qu'il possède. Plus est vaste le bassin dans lequel nous puisons, plus nombreuses sont les perspectives, les expériences et les idées qui interviendront dans le processus de création. Les avantages d'une collectivité de la recherche diversifiée se manifestent bien au-delà des murs de l'université. Les arguments en faveur d'une pleine inclusion des femmes dans les carrières en recherche vont du besoin de combler les pénuries de compétences et d'accroître le potentiel d'innovation grâce à un bassin de talents plus étendu, à un plus grand effort de développement des marchés, à une performance financière plus robuste, à de meilleurs rendements sur les investissements en ressources humaines et à la mise en place d'une assise plus forte pour soutenir la concurrence dans la course de plus en plus vive qui se joue pour recruter des gens talentueux. Ces contributions viennent s'ajouter à la recherche fondamentale, axée sur la découverte de connaissances nouvelles, qui est l'un des rôles primordiaux des chercheurs universitaires. Le comité d'experts espère que ce rapport deviendra un outil important dans l'élaboration de politiques et de programmes nouveaux qui favoriseront la recherche au Canada et la place qu'occupent les femmes dans ce domaine.

# Dans le rapport complet

- Coup d'œil historique et contemporain sur les contributions des femmes canadiennes en recherche.
- Profil statistique des femmes en milieu universitaire et analyse secondaire des données du programme des chaires de recherche du Canada.
- Approche viagère à l'exécution du mandat, englobant toute une gamme de facteurs qui influent sur le cheminement éducatif et professionnel des filles et des femmes à différentes étapes de la vie.
- Analyse de l'équilibre entre la vie familiale et le travail et de la nature des postes de recherche en milieu universitaire.
- Exemples de pratiques illustratives nationales et internationales en matière de recrutement, de maintien en poste et de promotion des chercheuses.



## Références

- Cacace, M. 2009 – *Guidelines for Gender Equality Programmes in Science*, Rome (Italie), Union européenne, PRAGES : Practising Gender Equality in Science.
- Commission européenne. 2009 – *She Figures 2009 – Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*, Bruxelles (Belgique), Commission européenne.
- GENDERA (Gender Debate in the European Research Area). 2010 – Commission européenne, *Good Practices Database: Science goes family*. Adresse URL : [http://www.gendera.eu/index.php5?file=12&dq\\_id=61](http://www.gendera.eu/index.php5?file=12&dq_id=61) (dernière consultation : 2012 04 05).
- Statistique Canada. n.d.e – *Système d'information statistique sur la clientèle universitaire (base de données)*, 1971/1972 à 1991/1992, Ottawa (ON), Statistique Canada.
- Statistique Canada. n.d.b – *Système d'information sur les étudiants postsecondaires (base de données)*, 1992 à 2008, Ottawa (ON), Statistique Canada.
- Statistique Canada. n.d.d – *Professeurs/chercheurs universitaires détenant un doctorat, par année scolaire, rang, sujet général enseigné, sexe et groupe d'âge* (tableau), Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges (SPEUC), 1970/1971 à 2008/2009, Ottawa (ON), Statistique Canada.
- Université de Constance. 2011 – *Science Goes Family*. Konstanz, Gleichstellungsrat der Universität Konstanz (Bureau de l'égalité des chances et des affaires familiales).
- Université du Michigan. 2011 – *ADVANCE Program Overview*, Ann Arbor (MI), ADVANCE Program, Université du Michigan.

**LE COMITÉ D'EXPERTS SUR LES FEMMES DANS LA RECHERCHE UNIVERSITAIRE : Lorna R. Marsden, C.M., O.Ont.** (présidente), présidente émérite et professeure, Université York (Toronto, ON); **Janice G. Dodd**, professeure et chef de département, Physiologie; professeure, Études des femmes et des genres, Université du Manitoba (Winnipeg, MB); **Nadia Ghazzali**, rectrice, Université du Québec à Trois-Rivières; professeure, Département de mathématiques et de statistique, chaire CRSNG-Industrielle Alliance pour les femmes en sciences et en génie au Québec, Université Laval (Québec, QC); **Alison M. Konrad**, professeure, Comportement organisationnel, Université Western Ontario; chaire Corus Entertainment des femmes en gestion, Richard Ivey School of Business (London, ON); **Yvonne A. Lefebvre, MACSS**, vice-présidente (Recherche et affaires universitaires), Providence Health Care (PHC); présidente de l'Institut de recherche de PHC; doyenne associée à la recherche, Faculté de médecine de l'Université de la Colombie-Britannique (Vancouver, CB); **Geoffrey Oldham, CBE**, professeur honoraire et ancien directeur, Science Policy Research Unit (SPRU), Université de Sussex; ancien délégué britannique, Commission des sciences et de la technique au service du développement des Nations Unies (Seaford, Royaume-Uni); **Lynne-Marie Postovit**, professeure adjointe, Anatomie et biologie cellulaire, Université Western Ontario; lauréate du Prix de la meilleure jeune chercheuse au Canada (London, ON); **Luisa Prista**, chef de l'unité des Technologies environnementales, Direction générale de la recherche et de l'innovation, Commission européenne (Bruxelles, Belgique); **Wendy J. Robbins**, professeure, Département d'études anglaises et coordonnatrice du Programme des études féminines, Université du Nouveau-Brunswick; ancienne vice-présidente, Questions féministes, Fédération canadienne des sciences humaines (FCSH) (Fredericton, NB); **Pamela Robinson**, professeure agrégée, École d'urbanisme et de planification régionale, Université Ryerson (Toronto, ON); **Rima Rozen, MSRC, MACSS**, vice-principale associée (Recherche et relations internationales); professeure James McGill, Université McGill (Montréal, QC); **Karen Sobel**, vice-présidente, Opérations des projets, SNC-Lavalin (Calgary, AB); **Veronica Strong-Boag, MSRC**, professeure, Études des femmes et des genres et études éducatives; directrice-fondatrice du Centre d'études des femmes et des genres, Université de la Colombie-Britannique (Vancouver, CB); **Lorna Williams**, professeure agrégée, Faculté d'éducation et Département de linguistique, Université de Victoria; chaire de recherche du Canada sur la connaissance et l'apprentissage chez les autochtones (Victoria, CB); **Michael C. Wolfson, MACSS**, chaire de recherche du Canada en systèmes de modélisation sur la santé de la population, Université d'Ottawa (Ottawa, ON).



Council of Canadian Academies  
Conseil des académies canadiennes



Fondé en 2005, le Conseil des académies canadiennes (CAC) est un organisme indépendant à but non lucratif. Le CAC soutient des évaluations scientifiques indépendantes, effectuées par des experts, qui alimentent l'élaboration de politiques publiques au Canada. Les évaluations sont menées par des comités pluridisciplinaires indépendants formés d'experts de toutes les régions du Canada et de l'étranger. Ces distingués experts participent bénévolement aux travaux des comités mis sur pied par le CAC. Plusieurs d'entre eux sont membres des académies membres du CAC. Pour de plus amples informations sur le CAC ou ses évaluations, veuillez consulter le [www.sciencepourlepublic.ca](http://www.sciencepourlepublic.ca).

Le présent *Points saillants du rapport* a été préparé par le CAC à partir du rapport intitulé *Renforcer la capacité de recherche au Canada : la dimension de genre*.

© 2012 Conseil des académies canadiennes

Canada

Cette évaluation a été rendue possible grâce au soutien du gouvernement du Canada