

RENFORCER LA CAPACITÉ DE RECHERCHE DU CANADA : LA DIMENSION DE GENRE

Sommaire



**RENFORCER LA CAPACITÉ DE RECHERCHE DU CANADA :
LA DIMENSION DE GENRE**

Le comité d'experts sur les femmes dans la recherche universitaire

LE CONSEIL DES ACADÉMIES CANADIENNES

180, rue Elgin, bureau 1401, Ottawa (Ontario) Canada K2P 2K3

Avis : Le projet sur lequel porte ce rapport a été entrepris avec l'approbation du conseil des gouverneurs du Conseil des académies canadiennes (CAC). Les membres du conseil des gouverneurs sont issus de la Société royale du Canada (SRC), de l'Académie canadienne du génie (ACG) et de l'Académie canadienne des sciences de la santé (ACSS), ainsi que du grand public. Les membres du comité d'experts responsable du rapport ont été choisis par le Conseil en raison de leurs compétences spécifiques et en vue d'obtenir un éventail équilibré de points de vue.

Ce rapport a été préparé pour le gouvernement du Canada en réponse à une demande soumise par le ministre de l'Industrie. Les opinions, constatations et conclusions présentées dans cette publication sont celles des auteurs, à savoir les membres du comité d'experts sur les femmes dans la recherche universitaire, et ne reflètent pas nécessairement les points de vue des organisations où ils travaillent ou auxquelles ils sont affiliés.

Catalogage avant publication de Bibliothèque et Archives Canada

Renforcer la capacité de recherche au Canada : la dimension de genre / Le Comité d'experts sur les femmes dans la recherche universitaire.

Publ. aussi en anglais sous le titre: Strengthening Canada's research capacity.

Comprend des réf. bibliogr. et un index. Publ. aussi en format électronique.

ISBN 978-1-926558-51-6

1. Savantes – Travail – Canada. 2. Chercheuses – Travail – Canada. 3. Universités – Corps enseignant – Travail – Différences entre sexes – Canada. 4. Discrimination sexuelle dans l'enseignement supérieur – Canada. I. Conseil des académies canadiennes. Comité d'experts sur les femmes dans la recherche universitaire

LB2332.34.C3S7714 2012

378.1'2082097

C2012-906185-9

Avis de non-responsabilité : Au meilleur de la connaissance du CAC, les données et les informations tirées d'Internet qui figurent dans le présent rapport étaient exactes à la date de publication du rapport. En raison de la nature dynamique d'Internet, des ressources gratuites et accessibles au public peuvent subséquemment faire l'objet de restrictions ou de frais d'accès, et l'emplacement des éléments d'information peut changer lorsque les menus et les pages Web sont modifiés.


Les données de Statistique Canada utilisées dans cette évaluation ont été soit : a) reproduites et distribuées telles quelles avec la permission de Statistique Canada, soit b) adaptées de Statistique Canada. Cela ne signifie pas que Statistique Canada a approuvé le présent document. Veuillez consulter : <http://www.statcan.gc.ca/reference/licence-fra.html>, en particulier les sections « Mention de la source » et « Pas de garantie ni de responsabilité ».

© 2012 Conseil des académies canadiennes

Imprimé à Ottawa, Canada



Council of Canadian Academies
Conseil des académies canadiennes

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

Le Conseil des académies canadiennes

Le savoir au service du public

Le Conseil des académies canadiennes (CAC) est un organisme indépendant à but non lucratif qui soutient des évaluations scientifiques indépendantes, effectuées par des experts, visant à éclairer l'élaboration de politiques publiques au Canada. Dirigé par un conseil de 12 gouverneurs et conseillé par un comité consultatif scientifique de 16 membres, le CAC a pour champ d'action la « science » au sens large, ce qui englobe les sciences naturelles, les sciences sociales, les sciences de la santé, ainsi que le génie et les sciences humaines.

Les évaluations du CAC sont effectuées par des comités pluridisciplinaires indépendants d'experts provenant du Canada et de l'étranger. Ces évaluations visent à cerner des problèmes émergents, des lacunes dans les connaissances, les atouts du Canada, ainsi que les tendances et les pratiques internationales. Ces études fournissent aux décideurs gouvernementaux, aux universitaires et aux parties prenantes les renseignements de haut calibre dont ils ont besoin pour élaborer des politiques publiques éclairées et novatrices.

Toutes les évaluations du CAC sont soumises à un examen formel. Elles sont publiées en français et en anglais et mises à la disposition du public sans frais. Des fondations, des organisations non gouvernementales, le secteur privé et tout palier de gouvernement peuvent soumettre au CAC des questions susceptibles de faire l'objet d'une évaluation.

Le CAC bénéficie aussi du soutien de ses trois académies membres fondatrices :

La Société royale du Canada (SRC) est le principal organisme national regroupant d'éminents scientifiques, chercheurs et artistes au Canada. La SRC a pour objectif premier de promouvoir l'acquisition du savoir et la recherche en arts et en sciences. Elle compte près de 2000 membres, des hommes et des femmes choisis par leurs pairs pour leurs réalisations exceptionnelles en sciences naturelles, en sciences humaines et en arts. La SRC s'attache à reconnaître l'excellence, à conseiller les gouvernements et les organisations et à promouvoir la culture canadienne.

L'Académie canadienne du génie (ACG) est l'organisme national par l'entremise duquel les ingénieurs les plus chevronnés et expérimentés du Canada offrent au pays des conseils stratégiques sur des enjeux d'importance capitale. Fondée en 1987, l'ACG est un organisme indépendant, autogéré et à but non lucratif. Les membres de l'ACG sont nommés et élus par leurs pairs à titre honorifique

en fonction de leurs réalisations exceptionnelles et de leurs longs états de service au sein de la profession d'ingénieur. Les membres de l'ACG s'engagent à faire en sorte que l'expertise en génie du Canada soit mise au service du plus grand bien de tous les Canadiens et Canadiennes.

L'Académie canadienne des sciences de la santé (ACSS) reconnaît des personnes qui ont à leur actif de grandes réalisations dans le domaine des sciences de la santé en milieu universitaire au Canada. Fondée en 2004, l'ACSS compte environ 400 membres et elle nomme de nouveaux membres à chaque année. L'organisme est géré par un conseil de direction bénévole et un comité exécutif. La principale fonction de l'ACSS est de fournir des évaluations pertinentes, éclairées et impartiales sur des questions urgentes qui touchent la santé des Canadiens et des Canadiennes. De plus, l'ACSS surveille l'évolution des événements touchant à la santé mondiale afin de renforcer la capacité d'intervention du Canada pour l'avenir, et elle sert de porte-parole au Canada dans le domaine des sciences de la santé sur la scène internationale. Enfin, l'ACSS offre une voix collective et multidisciplinaire faisant autorité au nom de la collectivité des sciences de la santé.

www.sciencepourlepublic.ca

[@scienceadvice](https://twitter.com/scienceadvice)

Comité d'experts sur les femmes dans la recherche universitaire

Lorna 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 du 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)

* Depuis l'approbation finale du rapport par le comité d'experts, l'Université Western Ontario est officiellement devenue l'Université Western.

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)

Message de la présidente

Tout au long de l'histoire, les femmes ont fait une contribution importante à la société. Leur influence s'est accrue alors qu'elles ont commencé à rejoindre les rangs de la population active en nombre sans cesse croissant et qu'elles ont obtenu l'accès aux établissements d'enseignement à tous les niveaux. Au cours des trois dernières décennies, le nombre de chercheuses de haut calibre a augmenté de façon significative. Ainsi, en 2008, lorsque les résultats du premier concours des Chaires d'excellence en recherche du Canada (CERC) ont été annoncés, plusieurs ont constaté avec étonnement qu'aucune femme ne figurait parmi les 19 titulaires de chaires nommés. Cette annonce, qui aurait dû être une cause de célébration, s'est attirée des critiques dans les manchettes au pays et a soulevé l'indignation du public. Les administrateurs des universités ont aussi commencé à se poser certaines questions difficiles et à entreprendre un exercice de réflexion. Le ministre de l'Industrie a réagi rapidement en demandant que l'on enquête sur les raisons pour lesquelles aucune femme n'avait été choisie pour recevoir ne serait-ce qu'une des subventions de recherche de calibre mondial d'une valeur de 10 M\$ sur sept ans, en nommant un Groupe spécial sur la problématique homme-femme dans le cadre du Programme des CERC, qui a déposé son rapport en avril 2010*.

À la lumière des observations du rapport Dowdeswell *et al.*, le ministre de l'Industrie a demandé au Conseil des académies canadiennes d'examiner les facteurs qui influent sur le cheminement de carrière et le profil statistique des femmes qui font de la recherche dans les universités canadiennes. J'ai eu l'honneur d'être invitée à présider ce comité qui réunit des spécialistes provenant de divers milieux au Canada et à l'étranger. La démarche du comité d'experts a été à la fois intense et rigoureuse tout au long de l'examen des données qualitatives et quantitatives mises à notre disposition.

Il n'a pas été facile de départager les éléments de preuve recueillis. Compte tenu des limites des données, de la littérature et des connaissances disponibles, nous sommes allés aussi loin qu'il était responsable de le faire pour examiner les facteurs influant sur la carrière des femmes qui font de la recherche en milieu universitaire et formuler des hypothèses. Nous avons aussi cerné des questions importantes pour la recherche future qui, nous l'espérons, seront étudiées par d'autres. Nous sommes confiants que cette évaluation deviendra un outil important

* Dowdeswell *et al.*, 2010. *Rapport à l'intention du ministre de l'Industrie, préparé par le Groupe spécial sur la problématique homme-femme dans le cadre du Programme des CERC.*

pour les responsables des politiques et les administrateurs des universités dans l'élaboration de politiques et de programmes nouveaux qui serviront la cause des femmes faisant carrière dans la recherche universitaire.

Au nom du comité d'experts, j'aimerais remercier les 13 examinateurs qui ont pris le temps de faire une critique du rapport pour s'assurer qu'il soit équilibré et repose sur des données probantes. De même, j'aimerais remercier le personnel de recherche et la présidente du Conseil des académies canadiennes, Elizabeth Dowdeswell, de même que Janet Bax, notre directrice de programme, qui ont fourni un soutien efficace au comité d'experts dès le début de ses travaux.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Lorna R. Marsden". The signature is fluid and cursive, with a large initial "L" and "M".

Lorna R. Marsden, présidente

Comité d'experts sur les femmes dans la recherche universitaire

Remerciements

Au cours de ses délibérations, le comité d'experts a sollicité l'aide de nombreuses personnes et organisations qui lui ont fourni des données et des renseignements utiles pour ses travaux. Nous tenons à remercier tout spécialement les personnes suivantes : Kathryn McMullen, Louise Desjardins et Darcy Hango, de Statistique Canada; Natalie Kishchuk; Ann Dale, titulaire d'une chaire de recherche du Canada; le personnel des trois conseils, et notamment Isabelle Blain, Danielle Ménard et Barney Laciak du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG); Christine Trauttmansdorff et Sarah Moreault, du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH); et Christian Sylvain et Bey Benhamadi des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC). En outre, nous avons pu compter sur les contributions précieuses de Louise-Michelle Verrier et Valérie Leblond, du Secrétariat des Chaires de recherche du Canada, de Robert Davidson, de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI), de Herb O'Heron et Caroline Lachance, de l'Association des universités et collèges du Canada (AUCC), de James Turk, Linda Rumleski et Robert Johnson, de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU), de Barbara J. Orser, titulaire de la chaire en gestion de croissance des entreprises Deloitte à la Telfer School of Management de l'Université d'Ottawa, de Lisa Willner, du Secrétariat de gestion de la collectivité fédérale des sciences et de la technologie, de Samantha Colasante, d'Ingénieurs Canada, ainsi que de Jennifer Flanagan et Virginia Hall, d'Actua.

Personnel responsable du projet au Conseil des académies canadiennes

Équipe affectée à l'évaluation : Janet W. Bax, directrice de programme
Laura Bennett, chercheuse
Emmanuel Mongin, associé de recherche
Kori St. Cyr, associé de recherche
Brianna McGrath, coordonnatrice
de programme
Wendy Y. Shen, coordonnatrice de programme

Avec la collaboration de : Joanna Ordowaz, réviseure
NIVA Inc., services de relecture
Jean Pierre Toupin, traducteur anglais-français
Accurate Communications, conception du rapport

Examen du rapport

Ce rapport a été examiné, à l'état d'ébauche, par les personnes mentionnées ci-dessous – un groupe d'examineurs choisis par le Conseil des académies canadiennes (CAC) en raison de la diversité de leurs points de vue et de leurs domaines de spécialisation et de leur représentativité dans les secteurs de la recherche, de l'industrie, des politiques et des organisations non gouvernementales.

Les examinateurs ont évalué l'objectivité et la qualité du rapport. Leurs avis, qui demeureront confidentiels, ont été pleinement pris en considération par le comité d'experts et la plupart de leurs suggestions ont été intégrées au rapport. Nous n'avons pas demandé à ces personnes d'approuver les conclusions du rapport et elles n'ont pas vu la version finale avant sa publication. Le comité d'experts et le CAC assument l'entière responsabilité du contenu définitif du rapport.

Le CAC tient à remercier les personnes suivantes d'avoir accepté d'examiner le rapport :

Hans M. Borchgrevink, conseiller spécial, Conseil de recherches de la Norvège (CRN) (Oslo, Norvège)

Valerie Davidson, professeure, Université de Guelph (Guelph, ON)

Margrit Eichler, MSRC, professeure émérite, Université de Toronto (Toronto, ON)

Monique Frize, MACG, O.C., professeure distinguée, Université Carleton (Ottawa, ON)

Janet E. Halliwell, présidente, J.E. Halliwell Associates Inc. (Salt Spring Island, CB)

Chaviva Hošek, O.C., présidente émérite, Institut canadien de recherches avancées et professeure, School of Public Policy and Governance, Université de Toronto (Toronto, ON)

Victoria Kaspi, MSRC, professeure, Université McGill (Montréal, QC)

Kellie A. McElhaney, professeure boursière Alexander en Responsabilité sociétale, Haas School of Business, Université de la Californie, Berkeley (Berkeley, CA)

Bonnie G. Neuman, vice-présidente (Services aux étudiants), Université Dalhousie (Halifax, NE)

Londa Schiebinger, professeure Hinds en histoire de la science, Université Stanford (Stanford, CA)

W. (Bill) Schipper, professeur agrégé, Département d'études anglaises, Université Memorial de Terre-Neuve (St. John's, TNL)

Vianne Timmons, présidente et vice-chancelière, Université de Regina (Regina, SK)

Harvey P. Weingarten, président et chef de la direction, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (Toronto, ON)

La procédure d'examen du rapport a été supervisée au nom du conseil des gouverneurs et du comité consultatif scientifique du CAC par **Susan A. McDaniel, MSRC**, directrice, Prentice Institute, et titulaire de la chaire de recherche du Canada sur la population mondiale et le cours de la vie et de la chaire de recherche Prentice, et professeure de sociologie (Lethbridge, AB).

Son rôle était de s'assurer que le comité d'experts prenne en considération de façon entière et équitable les avis des examinateurs du rapport. Le conseil des gouverneurs du CAC n'autorise la publication du rapport d'un comité d'experts qu'une fois que la personne responsable du contrôle de l'examen du rapport confirme que le rapport satisfait aux exigences du CAC. Le CAC remercie Mme McDaniel de la diligence dont elle a fait preuve dans la supervision de l'examen du rapport.



Elizabeth Dowdeswell, O.C., présidente-directrice générale
Conseil des académies canadiennes

Sommaire

Le milieu universitaire a subi des transformations majeures au cours des quatre dernières décennies. Malgré la sous-représentation des femmes sur les campus pendant des décennies, la parité des sexes dans les inscriptions a été atteinte en 1989 (voir le chapitre 3). Il y a aujourd'hui plus d'étudiantes que d'étudiants au premier cycle et à la maîtrise, et les femmes comptent pour près de la moitié des étudiants au doctorat. Mais si les femmes ont été plus nombreuses que les hommes parmi la population étudiante depuis plus de 20 ans, ces changements ne se sont pas reflétés comme on aurait pu s'y attendre au sein du corps professoral, notamment au niveau des professeurs titulaires et des cadres supérieurs.

Il y a de nombreuses raisons de se préoccuper du manque de représentation proportionnelle des femmes dans les postes de haut niveau dans tous les secteurs de notre société, dont la politique, le droit, la médecine, les arts, les affaires et l'enseignement universitaire. La sous-représentation des femmes dans l'un ou l'autre de ces domaines est une source de préoccupation en considérant des valeurs canadiennes fondamentales comme l'égalité, l'équité et la justice, énoncées dans des textes d'importance primordiale tels que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP), la *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le présent rapport s'intéresse aux femmes en milieu universitaire : les 11 064 femmes titulaires d'un doctorat qui sont employées à temps plein dans des établissements décernant des diplômes. En comparaison, on dénombre 22 875 hommes dans cette catégorie (voir le tableau 3.1)¹. En plus de former des millions d'étudiants, ces chercheurs et innovateurs s'emploient à trouver des solutions aux grands enjeux auxquels le Canada est confronté au 21^e siècle, notamment le changement climatique, l'évolution démographique, les soins de santé, l'inégalité sociale, la gestion durable des ressources naturelles, la survie culturelle et le rôle du Canada sur la scène internationale. Ces contributions viennent s'ajouter à la recherche fondamentale, ou la découverte de connaissances, qui constitue l'une des fonctions premières des chercheurs universitaires. Dans l'économie du savoir, le Canada a besoin d'un bassin de penseurs, de chercheurs et d'innovateurs talentueux pour développer et consolider l'avantage économique du pays. Plus est vaste le bassin que l'on peut mettre à contribution, plus nombreuses seront les perspectives, les expériences et les idées qui alimenteront le processus de création. Les arguments en faveur de l'entrée des femmes dans des carrières en recherche vont de la nécessité de combler les pénuries de compétences et

1 Le comité d'experts tient à souligner qu'un grand nombre de femmes et d'hommes talentueux occupent des postes à temps partiel dans le secteur universitaire bien qu'ils ne soient pas inclus dans cette analyse. Veuillez consulter la liste des définitions et des abréviations et la figure 5.1 pour plus de détails.

d'accroître le potentiel d'innovation en ayant accès à un bassin plus étendu de talents, à une expansion accrue des marchés, à un meilleur rendement financier, à un meilleur rendement sur les investissements en ressources humaines et à la mise en place d'un contexte propice pour mieux rivaliser dans la course de plus en plus vive qui s'en engagée pour attirer les talents à l'échelle mondiale.

Ce rapport a été rédigé à la demande du ministre de l'Industrie devant le nombre insuffisant de femmes représentées au sein du programme des Chaires d'excellence en recherche du Canada (CERC) de 2008. Les résultats présentés dans le rapport de 2010 de Dowdeswell *et al.*, intitulé *Rapport à l'intention du ministre de l'Industrie, préparé par le Groupe spécial sur la problématique homme-femme dans le cadre du Programme des CERC*, ont donné une impulsion supplémentaire à cette évaluation. Le Conseil des académies canadiennes a été invité à créer un comité d'experts pour répondre à la question suivante :

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?

COMPARAISONS INTERNATIONALES

En plus de son mandat principal, le comité s'est vu confier la tâche de comparer le profil statistique des femmes faisant carrière en recherche dans les universités au Canada à ceux d'autres pays de premier plan, comme les pays de l'OCDE. De façon générale, le profil de répartition des chercheuses, des professeures associées et des professeures titulaires au Canada est similaire à celui de nombreux pays de l'OCDE (p. ex. les États-Unis, le Royaume-Uni et l'Australie et à la moyenne de l'UE), à quelques exceptions près (certains États membres de l'UE). Plus on gravit les échelons, moins il y a de femmes comparativement aux hommes. Cependant, certains écarts au niveau des rangs sont dignes de mention (ainsi, certains pays font voir un plus grand nombre de femmes au sein du groupe des professeurs titulaires). Le comité d'experts a aussi constaté que l'Union européenne et les États-Unis ont été à l'avant-garde pour ce qui est de fixer des repères et de suivre la progression des femmes en recherche et qu'ils constituent une source de pratiques illustratives dont le Canada pourrait s'inspirer.

PRATIQUES ILLUSTRATIVES

On a aussi demandé au comité d'experts de repérer des pratiques exemplaires qui permettraient d'attirer et de maintenir des femmes en recherche. Le comité a trouvé des preuves abondantes au niveau national et international d'initiatives de ce genre adoptées par des gouvernements, des universités, des écoles et des groupes de représentation, visant à former, embaucher, maintenir et promouvoir les femmes dans des rôles de recherche. Parmi celles-ci, nous notons :

- les stratégies visant à accroître la compétitivité des femmes au niveau individuel, comme le mentorat, les bourses et les subventions ciblées, et les possibilités de rayonnement;
- les initiatives prises par des universités en vue d'instaurer un contexte plus flexible et tenant mieux compte des besoins des familles, comme les pratiques d'embauche des conjoints, les postes à temps partiel menant à la permanence, les garderies offrant des services de qualité hors de la plage horaire habituelle, ainsi que les régimes de récompense à l'intention des départements qui sont sensibles à la parité des sexes;
- les politiques des gouvernements et les programmes des conseils de recherche visant à résoudre des questions systémiques, par exemple les contingents légiférés, les politiques d'équité en emploi et l'octroi de subventions pour permettre les congés parentaux;
- les mesures juridiques destinées à corriger des inégalités et des injustices.

Une constatation clé qui ressort de l'examen de ces pratiques est qu'une initiative isolée donne rarement de bons résultats pour ce qui est de « résoudre » un problème ou d'atteindre un objectif. Il semble plutôt que c'est une combinaison de pratiques et de politiques appliquées simultanément qui permette d'atteindre des objectifs et de susciter des changements réels.

PROFIL STATISTIQUE DES FEMMES DANS LA RECHERCHE UNIVERSITAIRE AU CANADA

Après un examen fouillé de plusieurs sources qui s'est étendu sur plus d'une année, les messages suivants sont ressortis de l'évaluation des données faite par le comité d'experts :

1. **Les progrès des femmes dans les universités canadiennes sont inégaux par discipline et par rang.** Depuis 1970, il y a eu des changements positifs notables au niveau de la représentation des femmes dans l'enseignement postsecondaire. Cependant, celle-ci varie sensiblement selon la discipline et le rang. En 2008-2009, les femmes constituaient la majorité des étudiants inscrits

au baccalauréat (57,1 %) et à la maîtrise (54,5 %) et elles étaient près de la parité avec les hommes au niveau du doctorat (46,7 %). Cependant, elles ne représentaient que 32,6 % de l'ensemble du corps enseignant universitaire. Au niveau des disciplines, les professeures sont plus nombreuses 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 (24,0 %) que dans les disciplines des HSE (61,6 %) ou celles des SV (69,2 %). Bien que la représentation des femmes dans les disciplines des PIGM soit relativement basse, le comité d'experts a fait une observation qui pourrait avoir des conséquences positives : des données transversales indiquent que la proportion de femmes qui s'inscrivent dans les disciplines des PIGM au niveau du baccalauréat est relativement similaire à la proportion des femmes qui occupent un poste de professeure adjointe. Cette observation souligne l'importance d'attirer les filles et les jeunes femmes dans les disciplines des PIGM avant qu'elles n'entreprennent leurs études postsecondaires. 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).

2. **Plus le rang est élevé, plus faible est le pourcentage des femmes en comparaison de celui des hommes.** Les données du recensement canadien indiquent que la proportion des femmes professeures à temps partiel est plus élevée que celle des professeures à temps plein. Bien que la parité ait déjà été atteinte au niveau du doctorat dans plusieurs disciplines et que les femmes représentent à l'heure actuelle 46,7% de tous les candidats au doctorat, des données ponctuelles montrent que le pourcentage de femmes diminue à mesure que l'on gravit les paliers de l'échelle professorale. Par rang, les femmes représentent près de la moitié de tous les enseignants et chargés de cours à temps partiel et 42,6 % des professeurs adjoints, mais elles ne comptent que pour 36,2 % des professeurs agrégés et 21,7 % des professeurs titulaires. Des données par cohorte synthétique indiquent par contre que la proportion des femmes occupant un poste de professeur titulaire reflète

généralement la proportion des diplômées au doctorat 25 ans plus tôt, bien que l'on constate une diminution en passant du niveau de professeur agrégé à celui de professeur titulaire. Cela indique que le passage du temps ne suffira probablement pas pour atteindre la parité – l'effet du « plafond de verre ». Le plafond de verre se manifeste aussi dans l'administration supérieure. Les paliers de transition où l'on observe les baisses les plus importantes dans la proportion de femmes représentent les domaines offrant le plus grand potentiel de changement positif.

3. **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, notamment les États-Unis, ainsi qu'au profil moyen des pays de l'UE (figure 3.8). Comme étudiantes, 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 avance dans les échelons universitaires. Les différences *entre* les rangs ressortent clairement. Le comité a noté que puisque les statistiques de l'UE représentent la moyenne des 27 États membres inclus dans l'analyse, il est essentiel d'examiner les variations par pays – en particulier *au sein* des rangs. Ainsi, en Suède, le pourcentage de professeurs agrégées est plus élevé qu'au Canada, tandis que l'Allemagne fait voir un pourcentage plus bas de professeurs agrégées et titulaires.
4. **Le manque de données canadiennes n'a pas permis au comité d'analyser en profondeur toutes les questions à l'étude.** Le manque de données détaillées et longitudinales au niveau du gouvernement canadien, des trois conseils, des universités canadiennes et du secteur privé, ainsi que le manque de données désagrégées par sexe sur la période critique de la recherche postdoctorale et les restrictions à l'accès à certaines données existantes (comme celles du Programme des contrats fédéraux) ont entravé l'analyse du comité d'experts et constituent un sérieux obstacle pour les chercheurs au Canada. Le comité a été particulièrement préoccupé par le manque chronique d'attention accordée aux données sur la diversité, notamment en fonction du sexe, de la race, de l'ethnicité, de l'origine autochtone, de l'invalidité et d'autres marqueurs sociaux. Le manque de données qualitatives détaillées au Canada permettant de comprendre les causes à l'origine de la faible proportion de femmes occupant un poste de professeur titulaire a aussi influé sur la capacité du comité de s'acquitter de son mandat. Une définition claire des défis en présence est requise afin de concevoir des solutions et d'atteindre des objectifs.

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

Les observations décrites précédemment sont attribuables à plusieurs facteurs que le comité a cernés durant son évaluation. Au terme d'un examen des rapports et de la documentation existants au Canada et à l'étranger, ainsi que d'une analyse qualitative de données secondaires sur les Chaires de recherche du Canada, le comité est arrivé à la conclusion que les politiques et les facteurs suivants influent sur le cheminement de carrière des femmes en recherche :

- 1. 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 Canada n'atteint pas ses propres objectifs d'équité des genres en emploi, tels qu'énoncés dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, la Loi canadienne des droits de la personne et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes des Nations Unies (CEDAW). Cela ressort du manque de transparence des programmes d'équité, tels que le Programme de contrats fédéraux, de la sous-représentation des femmes dans le programme des Chaires de recherche du Canada et leur absence complète du programmes des CERC.
- 2. L'orientation vers une carrière de chercheur débute avant l'université.** Une perspective viagère est essentielle pour comprendre le cheminement de carrière des femmes en recherche. La socialisation, les schémas et les stéréotypes définissent les rôles sociaux et les attentes et contribuent au manque d'incitation des filles à s'engager dans une voie non traditionnelle. En conséquence, les étudiantes affichent systématiquement un niveau moins élevé de confiance personnelle que les étudiants dans les disciplines des PIGM. Cela en dépit des études qui montrent que l'écart de rendement en mathématiques se referme, et que la réussite des filles et des garçons en mathématiques est influencée par l'équité entre les sexes au niveau national.
- 3. 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. Les perceptions négatives que l'on a de certaines carrières axées sur la recherche, une mauvaise compréhension de ce que ces

carrières supposent et un manque de modèles de rôles qui favoriseraient une orientation vers les sciences et les mathématiques semblent être les facteurs à l'origine de cette observation. Ces résultats sont particulièrement pertinents à la lumière des recherches qui montrent que 75 % des physiciens dans le monde ont envisagé de faire carrière en sciences physiques *avant* d'entrer à l'université. Les programmes qui visent dès le départ à mieux sensibiliser les étudiants aux possibilités de carrière en recherche, notamment en sciences, en génie et en technologie, ont été retenus par le comité d'experts parmi les pratiques prometteuses.

4. **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 grimpe vers le sommet de la pyramide, plus est limité le nombre de femmes en comparaison des hommes, notamment dans les postes de professeurs titulaires et de présidents d'universités, de dirigeants d'organismes gouvernementaux et de chefs de la direction d'entreprises du secteur privé. Les initiatives de mentorat et de parrainage présentent aux femmes des modèles de rôles pour contrer les attentes à l'égard des sexes et leur offrent des conseils et du soutien.

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

Tout en préparant les générations successives à faire carrière en recherche, les universités et les hôpitaux et établissements qui leur sont affiliés réalisent la plus grande partie de la recherche au Canada. La transition des universités du modèle traditionnel et élitiste, dominé par les hommes, vers un modèle caractérisé par une nouvelle composition démographique de la clientèle étudiante et du corps professoral a nécessité des ajustements au niveau des politiques, des pratiques et des attitudes, de même qu'un leadership pour faire une plus grande place aux femmes et aux groupes minoritaires. Néanmoins, un climat inhospitalier et les effets cumulatifs des stéréotypes et des préjugés au niveau du recrutement et des évaluations demeurent problématiques pour certaines femmes en milieu universitaire. Cela peut engendrer la perception que les femmes sont sous-évaluées, comme en témoigne la première conclusion qui ressort de la nouvelle analyse faite par le comité d'experts des données sur les Chaires de recherche du Canada. Parmi les pratiques illustratives qui permettraient de relever ces défis, il y a notamment les initiatives des administrations universitaires visant à assurer la transparence dans les processus de recrutement de candidats pour combler les postes vacants, la sensibilité aux questions comme les préjugés qui interviennent subtilement dans l'embauche,

la promotion et l'affectation des ressources, la besoin d'assurer l'équité et la reconnaissance nécessaire dans la répartition des responsabilités pour les services à la communauté, et la mise en œuvre de politiques qui favorisent le mentorat et le parrainage des nouveaux membres du corps professoral.

6. **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. Bien que l'écart salarial soit plus restreint que celui observé entre les sexes en général, il demeure problématique. Après plusieurs années de travail, cette disparité engendre un écart de rémunération substantiel entre professeurs et professeures et il se répercute par la suite sur le montant des prestations de retraite. Des données préliminaires indiquent que cette disparité est particulièrement marquée pour les femmes qui appartiennent aussi à une minorité raciale.

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

Les données canadiennes indiquent qu'en comparaison des hommes qui font carrière dans le secteur universitaire, les femmes ont tendance à avoir moins d'enfants. Par ailleurs, des données américaines montrent que les femmes en milieu universitaire débutent leur famille plus tard que les hommes qui ont des enfants. En outre, les chercheuses qui ont des enfants tendent à occuper des postes universitaires de rang inférieur en comparaison des hommes. Cela n'est pas étonnant vu le nombre d'études qui 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. Malgré certaines pratiques illustratives comme les initiatives visant à interrompre le 'chronomètre de la permanence', les garderies en milieu de travail et celles offrant des services hors de la plage horaire habituelle et les allocations de déplacement pour les personnes à charge, les politiques axées sur la famille ne suffisent pas à résoudre ce problème systémique. Exprimé simplement, les anciens modèles de progression de carrière ne conviennent plus à la population active diversifiée d'aujourd'hui. Des modèles de progression de carrière plus flexibles sont requis, y compris des postes d'enseignants à

temps partiel menant à des postes permanents à temps plein, des options de partage du travail pour les couples et d'autres, ainsi que des charges de travail modifiées pour faciliter le retour en milieu universitaire.

CONCLUSION

Afin de répondre aux questions posées, le comité d'experts a utilisé les données disponibles pour créer une base d'information sur les femmes en recherche au Canada. Dans la présente évaluation, le comité esquisse un profil statistique de la situation actuelle des femmes qui font carrière en recherche universitaire, par rang et par discipline, et il offre une première analyse des tendances fondée sur des études de cohortes synthétiques. Pour que les lecteurs puissent se faire une idée de la situation relative des chercheuses au Canada par rapport aux États-Unis, à l'Australie, au Royaume-Uni et à l'UE-27, les résultats de l'examen fait par le comité d'experts de la situation des femmes qui font carrière en recherche internationale sont aussi présentés en détail. En se plaçant dans la perspective viagère adoptée pour l'évaluation du comité, les déterminants du choix d'une carrière de chercheur avant et durant les études postsecondaires sont analysés, de même que les facteurs de poussée et d'attraction qui interviennent dans le contexte universitaire et les défis entourant l'équilibre entre travail rémunéré et vie familiale pour les femmes travaillant en milieu universitaire. Pour offrir un cadre se prêtant encore plus aux comparaisons, le comité d'experts présente ses observations sur les similitudes et les différences entre l'expérience générale des chercheuses universitaires et celles qui font carrière dans le secteur gouvernemental et l'industrie.

Dans l'ensemble, le cheminement général des femmes en recherche a connu des améliorations au cours des 40 dernières années. Néanmoins, il subsiste des problèmes et des défis importants, comme le révèle le nombre insuffisant de femmes occupant des postes de haut niveau dans le secteur universitaire et leur faible représentation dans les disciplines des PIGM. En réalité, on constate divers cheminements de carrière parmi les chercheuses, qui diffèrent selon le rang, la discipline et les objectifs de chacune. Il est clair que les femmes sont des membres à part entière de la collectivité de la recherche et l'on observe une volonté d'évolution de la part de la collectivité et des établissements qui la composent. Cependant, une transformation institutionnelle continue est aussi essentielle afin de pouvoir offrir un meilleur soutien à un groupe plus diversifié d'universitaires et de chercheurs et de continuer à accueillir de nouvelles perspectives sur ce qui constitue une recherche et des connaissances utiles. Cette évolution se perçoit également dans l'expansion spectaculaire des dépenses de recherche-développement

des établissements d'enseignement supérieur (DIRDES), qui ont presque doublé (passant de 5 793 M\$ à 11 174 M\$) dans la dernière décennie seulement (voir la figure 1.3).

Reconnaître l'iniquité et prendre des mesures proactives pour assurer l'équité sont deux choses différentes. Pour que le Canada puisse progresser de manière à maximiser son potentiel de recherche, ses efforts doivent inclure un examen des raisons pour lesquelles les femmes demeurent sous-représentées dans certains domaines des facultés universitaires et dans les postes de l'administration supérieure des universités. Tout comme il y a de nombreux défis associés à la nature dynamique des systèmes sociaux et institutionnels dans lesquels doivent évoluer les chercheuses tout au long de leur vie, il y a de nombreuses possibilités de progrès. Les gouvernements peuvent recourir à des politiques, des programmes et des outils de financement, les secteurs privé et non gouvernemental disposent de moyens financiers et d'outils en milieu de travail, tandis que les établissements de formation et d'enseignement universitaire ont adopté des politiques et des pratiques qui peuvent contribuer à faire en sorte que l'on profite au maximum du bassin de talents du Canada.

Les avantages d'une collectivité de la recherche diversifiée vont bien au-delà des murs de l'université. Dans notre vie quotidienne, nous sommes en interaction à tout moment avec les fruits de la recherche menée au Canada. La technologie que nous utilisons à la maison et au bureau, les écoles où nos enfants reçoivent leur éducation et nos modes de pensée en ce qui concerne la société intègrent des idées et des résultats provenant des grands innovateurs canadiens. Un bassin plus étendu d'innovateurs peut se traduire par une palette plus riche d'excellence, ce qui est clairement à l'avantage de tous les Canadiens.



Council of Canadian Academies
Conseil des académies canadiennes

Conseil des académies canadiennes
180, rue Elgin, bureau 1401
Ottawa (Ontario) K2P 2K3
Tél. : 613-567-5000
www.sciencepourlepublic.ca