

Évaluation du Programme d'appui aux professeurs universitaires

Réponse de la direction du CRSNG

Sommaire

Le Programme d'appui aux professeurs universitaires (APU) a été créé en 1999 dans le but de remédier à la sous-représentation des femmes en sciences naturelles et en génie (SNG) dans les postes permanents ou menant à la permanence au sein du corps professoral des universités canadiennes. En 2001, le mandat du programme a été élargi afin que les Autochtones soient inclus dans le groupe cible.

L'évaluation du Programme d'APU a été terminée en 2006. Le Comité d'évaluation des programmes (CEP) du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG), le Comité de sélection des bourses d'APU, le Comité des subventions et des bourses du CRSNG et le Conseil du CRSNG ont discuté des résultats de l'évaluation. Le présent document donne un aperçu des recommandations et des principales mesures découlant de l'évaluation du programme.

Recommandation 1 : Mettre fin au Programme d'APU sous sa forme actuelle

Réponse de la direction : D'accord

Principales mesures :

Des propositions visant la création de nouveaux programmes et efficaces pour le recrutement et le maintien à l'effectif des femmes et des Autochtones sont en cours d'élaboration.

L'objectif à long terme est de séparer les deux mandats du programme (les femmes et les Autochtones) dans la formule qui remplacera le Programme d'APU (voir ci-dessous pour obtenir des renseignements supplémentaires sur l'élaboration des programmes).

À court terme, le CRSNG a modifié le programme actuel pour optimiser l'exécution du Programme d'APU jusqu'au dernier concours en 2008.

Tout en planifiant un successeur au Programme d'APU, le CRSNG veillera à ce que le programme continue de servir de manière ininterrompue les boursiers actuels après le dernier concours.

Recommandation 2 : Continuer d'avoir un programme visant à accroître la représentation des femmes en sciences naturelles et en génie à l'université

Réponse de la direction : D'accord

Principales mesures :

L'élaboration de politiques a commencé par des consultations et la prise en compte d'autres initiatives internationales, notamment l'atelier de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur les femmes en sciences, en génie et en technologie que le CRSNG a organisé de concert avec l'Autriche en 2006. L'analyse se poursuit pour déterminer comment une nouvelle initiative pourrait permettre d'utiliser les ressources du CRSNG de la façon la plus efficace et de s'attaquer à des problèmes comme l'appui accordé aux chercheurs voulant concilier le travail et les responsabilités familiales associées aux congés de maternité ou aux congés parentaux. Le CRSNG examinera la possibilité d'adopter des pratiques d'analyse comparative entre les sexes dans l'élaboration de programmes et de politiques pour les secteurs de recherche et développement du Canada.

Recommandation 3 : Continuer de s'attaquer au problème de la sous-représentation des Autochtones à l'université dans les disciplines des sciences naturelles et du génie

Réponse de la direction : D'accord

Principales mesures :

Le CRSNG a élaboré un nouveau programme, c'est-à-dire le Programme de suppléments pour ambassadeurs autochtones des sciences naturelles et du génie (AASNG). Lancée en 2008, cette initiative a pour objet d'inciter les étudiants et boursiers autochtones à stimuler l'intérêt pour les sciences naturelles et le génie et à favoriser la participation des jeunes autochtones dans ces domaines en se rendant dans des collectivités et des écoles autochtones du Canada pour faire part de leur expérience en recherche et en éducation ou pour participer à des activités de promotion des sciences.

Recommandation 4 : Communiquer l'information sur le Programme

Réponse de la direction : D'accord

Principales mesures :

Tout en mettant en œuvre les recommandations 2 et 3, le CRSNG continuera d'élaborer des stratégies de communication efficaces et détaillées pour les deux programmes.

Le présent document constitue la réponse de la direction du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG) à l'évaluation du Programme d'appui aux professeurs universitaires (APU). L'évaluation a été réalisée en 2004-2005. Le rapport, qui a été déposée en 2005 et achevée à la fin de 2006, a été préparée par la société d'experts-conseils EKOS Research Associates Inc.

Contexte – Description du programme

Le Programme d'APU a été créé en 1999 dans le but de remédier à la sous-représentation des femmes en sciences naturelles et en génie (SNG) dans les postes permanents ou menant à la permanence au sein du corps professoral des universités canadiennes. En 2001, le mandat du programme a été élargi afin que les Autochtones soient inclus dans le groupe cible.

En vertu du Programme d'APU, l'université doit présenter au titulaire, au moment de la mise en candidature, une offre d'un poste permanent ou conduisant à la permanence. La durée de la bourse est de cinq ans. Le CRSNG contribue au remboursement partiel (40 000 \$ par année) du salaire et des avantages sociaux du candidat. L'appui à la recherche prend la forme d'une subvention à la découverte. Le titulaire de la bourse doit consacrer la majorité de son temps à des activités de recherche et développement, à la supervision d'étudiants, et ne peut accepter qu'un cours complet par an et la moitié d'une charge régulière de tâches administratives ou complémentaires.

Dans le présent document, le texte en italique résume les conclusions détaillées du rapport sur l'évaluation du Programme d'appui aux professeurs universitaires (APU).

Recommandation 1 : Mettre fin au Programme d'APU sous sa forme actuelle

Constats d'ordre général :

Le programme d'APU ne peut pas résoudre en même temps d'une manière satisfaisante les questions et les barrières relatives aux femmes et aux Autochtones en SNG.

Le rapport d'évaluation a noté que les femmes continuent d'être sous-représentées dans la plupart des disciplines à tous les échelons de la carrière universitaire en SNG, et, bien que le Programme d'APU ait eu la valeur symbolique de favoriser le recrutement et le maintien de l'effectif pour les femmes et les Autochtones en SNG, il n'a guère réduit leur sous-représentation dans ces domaines.

Réponse de la direction :

En effet, les obstacles auxquels les femmes et les Autochtones en SNG se butent diffèrent par leur nature et en fonction du stade de la carrière des personnes; le CRSNG convient que ces obstacles devraient être éliminés à l'aide de programmes séparés.

Constats d'ordre général (composante féminine du Programme d'APU) :

Le Programme d'APU intervient à l'étape du cheminement universitaire où l'attrition est la moins prononcée chez les femmes, c'est-à-dire, du niveau du doctorat à celui de professeur adjoint.

L'évaluation a estimé la représentation des femmes à différents stades d'une carrière universitaire en SNG. Le Programme d'APU était axé sur la phase où les femmes passent du niveau doctoral ou postdoctoral au niveau de professeur adjoint, et l'évaluation a constaté que l'attrition à ce stade était la moins prononcée. Par conséquent, l'orientation du Programme d'APU a été considérée comme étant moins qu'optimale. Pour étayer cette estimation, l'évaluation a comparé la progression de deux cohortes de femmes, la première représentant des femmes ayant obtenu leur baccalauréat ou premier diplôme professionnel en 1980, et la seconde, des femmes ayant obtenu leur baccalauréat ou premier diplôme professionnel en 1990. L'évaluation a révélé que le Programme d'APU n'avait pas modifié le taux d'attrition au fil du temps dans la seconde cohorte par rapport à la première.

Réponse de la direction :

Bien que le Programme d'APU s'offre aux femmes au moment où elles passent de doctorantes à professeures adjointes, il importe de noter que son incidence ne se limite pas à cette phase de la carrière universitaire. La zone d'impact du Programme d'APU sur la carrière universitaire va au-delà de l'engagement de cinq ans pendant lequel les femmes poursuivent leur cheminement vers un poste permanent. À preuve, les conditions d'admissibilité du programme indiquent que chaque titulaire d'une bourse d'APU doit être nommé à un poste menant à la permanence.

En fait, quoique l'objectif du Programme d'APU ait toujours été de promouvoir la progression de ses participants vers un poste permanent, le rapport n'évalue pas ce point de repère. L'accent est plutôt mis sur l'évaluation et la comparaison de populations relatives de professeurs adjoints. Le rapport fait état de données de 1999 qui montrent que les femmes représentaient 23,6 p. 100 des titulaires d'un doctorat en SNG et 24,2 p. 100 des professeurs adjoints. Bien que ces proportions donnent à penser qu'il ne s'agit pas d'un important point d'érosion dans la carrière universitaire, le problème réside dans la catégorie de postes de professeur adjoint que les femmes ont tendance à occuper. Des chiffres^{1,2} récents indiquent qu'indépendamment du nombre de professeurs adjoints, la proportion de professeures adjointes qui occupaient des postes menant à la permanence était beaucoup plus faible que celle de professeurs adjoints hommes. C'est ce facteur qui contribue au nombre relativement peu élevé de professeurs titulaires dans les décennies suivantes.

Lorsqu'on considère l'attrition des femmes au niveau du doctorat et de professeur titulaire comme la zone d'impact du Programme d'APU, il apparaît clairement qu'il s'agit en fait du point d'attrition le plus problématique pour l'avancement des femmes en SNG, et c'est précisément le problème que le Programme d'APU vise à résoudre.

Comme la cohorte inaugurale (1999) de personnes nommées dans le cadre du Programme d'APU, en moyenne, n'aurait pas eu accès à la permanence avant 2006, son incidence sur le corps professoral ne serait pas apparue dans les données analysées au cours de l'évaluation du programme. Des études complémentaires pourraient être réalisées à

l'avenir pour établir correctement l'incidence du Programme d'APU sur la représentation des femmes parmi les professeurs titulaires.

Constats d'ordre général (composante féminine du Programme d'APU) :

Le Programme d'APU n'a pas eu un effet significatif sur le recrutement et le maintien à l'effectif des professeurs de sexe féminin en SNG. Étant donné le niveau élevé des titulaires de bourses d'APU, les personnes auraient probablement été embauchées même si le Programme d'APU n'avait pas existé.

Réponse de la direction :

L'évaluation du Programme d'APU a révélé que ce dernier avait eu un effet positif sur les pratiques de recrutement des universités, et qu'il avait favorisé une prise de conscience et accéléré le changement de mentalité dans certains départements. Il est également digne de mentionner l'effet positif que le Programme d'APU a eu sur la progression en début de carrière des boursiers : les titulaires d'une bourse d'APU ont publié davantage que les non-titulaires, les titulaires d'une bourse d'APU ont obtenu des subventions à la découverte d'une valeur plus grande que les non-titulaires, et une proportion plus élevée de titulaires d'une bourse d'APU a continué de profiter d'une subvention à la découverte au fil du temps. Ces facteurs sont le résultat à la fois du niveau élevé des titulaires d'une bourse d'APU et de l'appui dont ces personnes ont bénéficié dans le cadre du Programme d'APU. Combinés, ils améliorent probablement le taux de maintien à l'effectif des titulaires d'une bourse d'APU et leur progression dans les rangs professionnels.

Les taux de recrutement à des postes de professeur sont similaires pour les candidats qui n'ont pas été retenus dans le cadre du concours de bourses d'APU, mais qui l'ont été dans le cadre du concours de subventions à la découverte. Cette situation n'a rien d'étonnant puisque les deux groupes ont été retenus au concours de subventions à la découverte et que des faiblesses dans la proposition de l'université et non dans le dossier et le potentiel du candidat expliquent généralement pourquoi la bourse d'APU n'a pas été accordée. Les candidats qui n'ont pas été retenus au concours du Programme d'APU pouvaient conserver leurs subventions à la découverte s'ils acceptaient un poste admissible dans une université canadienne. La plupart des universités ont utilisé leurs processus de sélection habituels pour trouver leurs candidats à la bourse d'APU, et le taux de réussite élevé de ces candidats au concours de subventions à la découverte atteste l'excellence des chercheurs mis en candidature dans le cadre du Programme d'APU.

L'appui accordé par le Programme d'APU aux femmes occupant des postes menant à la permanence a également contribué à ce que le taux d'attrition soit très faible au cours des cinq années du programme. Au sein des cohortes qui sont arrivées au terme de l'engagement prévu par le Programme d'APU, seulement 3,2 p. 100 des titulaires ont quitté leur poste universitaire, alors que les 96,8 p. 100 restants ont continué de bénéficier du Programme d'APU jusqu'à la fin dans l'établissement qui a présenté leur candidature ou ont accepté un poste au sein du corps professoral dans un autre établissement.

Le CRSNG convient que l'incidence du Programme d'APU sur le recrutement est actuellement moins marquée qu'au moment de la mise en œuvre du programme en 1999. Depuis le début du programme, environ 197 femmes au sein du corps professoral en SNG ont bénéficié d'une bourse d'APU, environ 25 bourses étant accordées chaque année. En 1999-2000, environ 140 nouveaux candidats au concours de subventions à la découverte étaient des femmes, et environ 1 290 femmes étaient professeures de SNG dans les universités canadiennes². Ainsi, environ 25 p. 100 de ces candidates au concours de subventions à la découverte ont reçu une bourse d'APU, et à peu près 10 p. 100 des femmes au sein du corps professoral en SNG ont profité du Programme d'APU, ce qui représente une contribution importante au recrutement compte tenu des ressources relativement modestes disponibles. Au concours de 2007, le nombre de nouveaux professeurs recrutés dans les universités canadiennes avait sensiblement augmenté, et le nombre de nouveaux candidats au concours de subventions à la découverte qui étaient des femmes avait à peu près doublé. Par ailleurs, le nombre de bourses d'APU accordées chaque année est toujours d'environ 25; par conséquent, l'effet attendu du programme sur le recrutement est actuellement moins marqué.

Vous trouverez à la Recommandation 2 un complément d'analyse de l'évolution du programme par rapport aux femmes.

Constats d'ordre général (composante autochtone du Programme d'APU) :

Le Programme d'APU n'a pas pu avoir un effet sur le recrutement de chercheurs autochtones qualifiés en SNG parce que le bassin de candidats qualifiés est extrêmement petit. Le programme n'a pas ciblé l'échelon du parcours scolaire où la déperdition est la plus grande pour les Autochtones (c.-à-d. l'école primaire et secondaire).

Réponse de la direction :

Le CRSNG partage cet avis. La participation des Autochtones au Programme d'APU a été faible, ce qui tend à confirmer la conclusion à laquelle l'évaluation du programme est arrivée. Vous trouverez sous la Recommandation 3 un complément d'analyse de l'évolution du programme par rapport aux Autochtones.

Plan d'action de la direction du CRSNG découlant de la Recommandation 1 :

Bien que le Programme d'APU ait produit un nombre considérable de résultats positifs pour le milieu de la recherche, le CRSNG approuve la recommandation de l'évaluation selon laquelle le programme, tel qu'il est conçu actuellement, doit être éliminé. En fait, le programme a été éliminé après le concours de 2008. L'incidence générale du programme sur le recrutement des femmes à des postes de professeur en SNG n'est plus importante, et le programme n'est pas conçu de manière à pouvoir influencer efficacement sur le recrutement des Autochtones. Le CRSNG continuera d'appuyer les titulaires actuels d'une bourse d'APU pendant la durée de leur bourse.

Des propositions visant la création de nouveaux programmes plus efficaces pour le recrutement et le maintien à l'effectif des femmes et des Autochtones sont en cours d'élaboration. L'objectif à long terme est de séparer les deux mandats du programme (les femmes et les Autochtones) dans la formule qui remplacera le Programme d'APU et de

les aborder au moyen de programmes différents. Vous trouverez un complément d'analyse de l'évolution du programme à la Recommandation 2 et à la Recommandation 3.

En mettant en œuvre cette recommandation, en même temps qu'il élaborait une solution de remplacement à long terme, le CRSNG a modifié le programme actuel pour optimiser l'exécution du Programme d'APU à court terme. Ces modifications s'articulaient autour de trois axes : ajuster l'objectif du programme afin de promouvoir le maintien à l'effectif du personnel enseignant, harmoniser la durée de la bourse d'APU avec celle de la subvention à la découverte du candidat afin d'améliorer l'efficacité du programme, et assouplir les conditions d'admissibilité afin de faciliter le processus de recrutement universitaire des candidats à la bourse d'APU. Tout en planifiant un successeur au Programme d'APU, le CRSNG veillera à ce que le programme continue de servir de manière ininterrompue les boursiers actuels après le dernier concours en 2008.

Recommandation 2 : Continuer d'avoir un programme visant à accroître la représentation des femmes en sciences naturelles et en génie à l'université

Constats d'ordre général :

Le Programme d'APU devrait se pencher sur les étapes de la carrière universitaire des femmes où le taux d'attrition est le plus élevé, soit au premier cycle et aux cycles supérieurs, ou à l'étape des postes de professeure agrégée et de professeure titulaire. Le rapport a également noté qu'il était nécessaire de renforcer l'intérêt que les filles qui terminent leurs études secondaires portent à la science.

Le Programme d'APU n'a pas directement abordé la question des obstacles à la progression des femmes en SNG, plus particulièrement le travail et les obligations familiales, mais aussi la différence de traitement entre les hommes et les femmes, l'attitude des collègues, l'absence de modèles féminins, la nécessité de pouvoir se déplacer géographiquement, et la façon différente dont les hommes et les femmes constituent leurs réseaux. Bien que le Programme d'APU cible les personnes sous-représentées, il peut au bout du compte ne pas avoir un effet sur des éléments essentiels comme les facteurs institutionnels, sociaux et culturels qui interagissent pour créer et perpétuer les barrières et les inégalités.

Il existe un besoin constant de programmes qui visent à corriger la sous-représentation des femmes en SNG, et le CRSNG doit continuer d'être un moteur essentiel du changement.

Réponse de la direction :

Le CRSNG intervient auprès des jeunes de la maternelle à la dernière année du secondaire principalement par l'intermédiaire du programme PromoScience. PromoScience a financé des organisations qui travaillent auprès de jeunes Canadiens pour promouvoir l'intérêt porté aux sciences et au génie, ainsi que la compréhension de ces disciplines. En 2007, 15 projets PromoScience visaient précisément à donner aux filles une expérience concrète du travail scientifique. Le Programme pilote des Centres de

recherche sur l'enseignement et l'apprentissage des sciences (CREAS), mis en œuvre de 2005 à 2010, a réuni des partenaires partageant l'objectif d'aider les professeurs de sciences et de mathématiques à perfectionner leurs compétences et à en acquérir de nouvelles, et d'améliorer les ressources dont ils disposent.

L'un des éléments clés pour réduire le taux d'attrition des étudiantes en SNG est la mise en œuvre de programmes de mentorat, d'éducation et d'accès dès le début du cycle d'enseignement. Cette conclusion de l'évaluation du programme est en outre validée par l'existence de programmes similaires à l'étranger, sous les auspices notamment du ministère de l'éducation, de la culture, du sport et de la science et technologie au Japon³ et du programme de science pour les jeunes du centre national de compétence en recherche en photonique quantique en Suisse.⁴

Le rapport d'évaluation a proposé deux solutions de rechange pour réduire la sous-représentation des femmes en SNG. D'abord, il a suggéré un examen des méthodes utilisées pour réduire le taux d'attrition d'étudiantes de manière à élargir le bassin de candidates potentielles aux postes d'enseignant. Ensuite, il a proposé la mise en œuvre d'un programme visant à aider les jeunes femmes qui sont professeures d'université au fur et à mesure qu'elles progressent dans leur carrière, plus particulièrement après un congé de maternité ou un congé parental.

On s'entend pour dire qu'il ne serait pas justifié d'avoir d'autres bourses destinées aux femmes du premier cycle et des cycles supérieurs. Le CRSNG investit considérablement dans les programmes de bourses de recherche de 1^{er} cycle (BRPC), de bourses d'études supérieures du CRSNG (BES), de bourse d'études supérieures du Canada (BESC) et de bourses postdoctorales (BP), et la participation ainsi que le taux de réussite des femmes à ces programmes sont élevés. Comme le rapport d'évaluation du Programme d'APU porte sur le corps enseignant, il contient peu de renseignements sur les facteurs d'attrition au niveau des cycles supérieurs. Cependant, de nombreuses preuves empiriques donnent à penser que des raisons familiales expliquent en grande partie pourquoi les femmes quittent le monde universitaire. Il convient de noter que le CRSNG a actuellement une politique en matière de congés de maternité et de congés parentaux qui s'applique aux titulaires d'une bourse. De plus, les titulaires de subventions à la découverte peuvent aussi demander une allocation supplémentaire de congé de maternité ou de congé parental pour aider les étudiantes rémunérées à même leur subvention à la découverte.

Le CRSNG est d'accord avec la conclusion de l'évaluation, et d'autres études,^{5,6} selon laquelle les obligations familiales sont de loin la raison la plus importante, parmi celles qui ont été avancées, pour expliquer la progression plus lente et plus difficile des femmes dans la carrière universitaire. Conformément aux conclusions du rapport d'évaluation, le CRSNG accepte que tout programme qui succédera au Programme d'APU aide les chercheurs à trouver un équilibre entre leur travail et leurs obligations familiales. Plusieurs autres pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ont aussi indépendamment reconnu que ce facteur était essentiel pour réduire la sous-représentation des femmes en SNG. Le Japon, par exemple, a mis en œuvre une politique qui prend la forme d'un appui postdoctoral et de subventions aux

chercheurs prenant un congé parental.³ La Norvège, de son côté, a eu recours à des mesures incitatives comme des forfaits de démarrage et des subventions pour l'obtention des titres requis pour enseigner.⁷ En fait, l'OCDE a établi un lien direct entre les programmes qui aident les chercheuses à trouver un équilibre entre leur travail et leurs obligations familiales et une plus grande prospérité économique des nations⁸ et elle a recensé plusieurs pratiques exemplaires à cette fin.⁹ L'importance de pratiques professionnelles adaptées aux familles qui favorisent l'investissement des employés, ainsi que d'une réglementation gouvernementale qui permet d'offrir des services de garde d'enfants abordables et efficaces, a notamment été reconnue.

Plan d'action de la direction du CRSNG découlant de la Recommandation 2 :

Le CRSNG est d'accord avec la recommandation de l'évaluation selon laquelle le CRSNG devrait continuer d'avoir un programme ou une initiative qui vise à réduire la sous-représentation des femmes en SNG au niveau universitaire. L'élaboration de politiques a commencé par des consultations et la prise en compte d'autres initiatives internationales, notamment l'atelier de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur les femmes en sciences, en génie et en technologie que le CRSNG a organisé de concert avec l'Autriche en 2006. L'analyse se poursuit pour déterminer comment une nouvelle initiative pourrait permettre d'utiliser les ressources du CRSNG de la façon la plus efficace et de s'attaquer à des problèmes comme l'appui accordé aux chercheurs voulant concilier le travail et les responsabilités familiales associées aux congés de maternité ou aux congés parentaux. Il est important de noter que cette orientation correspond aux conclusions de l'évaluation du programme et qu'elle s'appuie en plus sur des preuves provenant des États-Unis^{10,11} qui montrent que la présence d'enfants d'âge préscolaire peut réduire d'approximativement 8,1 p. 100 les chances d'une femme d'obtenir un poste menant à la permanence.

En outre, le CRSNG examinera la possibilité d'adopter des pratiques d'analyse comparative entre les sexes^{7,12} dans l'élaboration de programmes et de politiques pour les secteurs de recherche et développement du Canada. Il essaiera aussi de participer au discours international sur cette question clé en participant à des tribunes comme le Groupe Helsinki de l'OCDE.¹³

Recommandation 3 : Continuer de s'attaquer au problème de la sous-représentation des Autochtones à l'université dans les disciplines des sciences naturelles et du génie

Constats d'ordre général :

Le programme d'APU ne peut avoir d'effet sur le recrutement de chercheurs autochtones qualifiés en milieu universitaire parce que le bassin de candidats qualifiés est extrêmement petit. Afin d'évaluer la pertinence du programme d'APU pour les Autochtones, le rapport s'appuie sur des témoignages de spécialistes pour vérifier quels sont les principaux obstacles à l'élimination de la sous-représentation de ce groupe en SNG. Ces spécialistes ont mentionné un besoin d'intéresser les étudiants autochtones du primaire et du secondaire et de leur fournir des modèles forts afin d'avoir une incidence

maximale. L'étude a aussi conclu que les obstacles auxquels les Autochtones font face se manifestent beaucoup plus tôt que ceux auxquels se butent les femmes.

Réponse de la direction :

Le CRSNG est d'accord avec le rapport d'évaluation pour dire qu'il existe un important besoin de réduire la sous-représentation des Autochtones en SNG, et que le CRSNG devrait conséquemment créer un programme qui aurait expressément pour objet le recrutement d'Autochtones et leur maintien à l'effectif. Par ailleurs, le rapport a recommandé que ce programme vise à accroître l'intérêt pour les SNG chez les jeunes Autochtones, un groupe chez qui le décrochage scolaire est important.

Il importe de noter que le CRSNG a actuellement des programmes et des politiques visant à encourager le recrutement et le maintien à l'effectif des Autochtones en SNG :

- Niveaux primaire et secondaire : Des cinq centres CREAS, deux accordent une attention particulière aux problèmes que pose l'enseignement des mathématiques et des sciences aux niveaux primaire et secondaire chez les Autochtones, et un autre a un volet expressément consacré aussi aux étudiants autochtones. Chaque année, des subventions du programme PromoScience sont remises à des organismes qui ciblent les jeunes Autochtones;
- 1^{er} cycle : Les universités peuvent accorder des bourses de recherche de 1^{er} cycle (BRPC) à des candidats autochtones méritants indépendamment du nombre de bourses habituellement remises;
- Diplômés et postdoctorants : Les candidats autochtones qui font une demande aux concours de bourses d'études supérieures (ES), de bourses d'études supérieures du Canada (BESC) et de bourses postdoctorales (BP), qui sont jugés méritoires et qui se classent sous le seuil de financement disponible reçoivent une bourse.

Le rapport d'évaluation donne à entendre que les obstacles à l'avancement des Autochtones en SNG sont différents de ceux auxquels font face les femmes et qu'ils apparaissent plus tôt. En 2005, le CRSNG¹⁴ a dirigé un effort de consultation auprès de 20 établissements concernés à travers le Canada. Ses conclusions vont dans le sens du rapport d'évaluation et mettent davantage en évidence les pressions uniques auxquelles les Autochtones font face.

Plan d'action de la direction du CRSNG découlant de la Recommandation 3 :

Le CRSNG est d'accord avec la recommandation de l'évaluation selon laquelle le CRSNG devrait continuer d'avoir un programme qui vise à réduire la sous-représentation des Autochtones en SNG au niveau universitaire.

Ainsi, le CRSNG a élaboré un nouveau programme, c'est-à-dire le Programme de suppléments pour ambassadeurs autochtones des sciences naturelles et du génie (AASNG) exclusivement consacré à l'avancement des Autochtones en SNG. Lancée en 2008, cette initiative a pour objet d'inciter les étudiants et boursiers autochtones à stimuler l'intérêt pour les sciences naturelles et le génie et à favoriser la participation dans ces domaines en se rendant dans des collectivités et des écoles autochtones du Canada pour faire part de leur expérience en recherche et en éducation ou en participant à

des activités de promotion des sciences. Pour ce faire, le CRSNG tire parti du savoir et des infrastructures disponibles dans le cadre des organismes appuyés par PromoScience, des centres des sciences et des autres partenaires, et cherche activement à créer des synergies avec d'autres organismes en SNG qui sont déjà engagés dans les communautés autochtones.

Recommandation 4 : Communiquer l'information sur le Programme

Constats d'ordre général :

Le rapport d'évaluation a recommandé que le CRSNG élabore une stratégie de communication complète pour les nouveaux programmes et qu'il souligne continuellement les réalisations des participants aux programmes auprès de l'ensemble du milieu de la recherche. Par cette recommandation, le rapport d'évaluation a souligné que le Programme d'APU était relativement peu connu du milieu, tout en faisant valoir d'autres modèles inspirés de pratiques exemplaires.

Réponse de la direction :

Le CRSNG admet que les stratégies de communication du Programme d'APU ont traditionnellement été axées sur la diffusion de l'information au sujet des concours et les avis administratifs relatifs aux décisions, et qu'une attention moindre a été accordée aux titulaires d'une bourse et au prestige du programme.

Plan d'action de la direction du CRSNG découlant de la Recommandation 4 :

Le CRSNG est d'accord avec la recommandation de l'évaluation selon laquelle le CRSNG doit communiquer l'information sur le programme. Tout en mettant en œuvre les recommandations 2 et 3, le CRSNG continuera d'élaborer des stratégies de communication efficaces et détaillées pour les deux programmes. Ces stratégies viseront à mobiliser le milieu de la recherche pendant la phase initiale de mise en place et pendant tout le cycle de vie des programmes, ainsi qu'à souligner les réalisations des participants aux programmes auprès de l'ensemble du milieu de la recherche.

Références :

- 1 *AAUP Faculty Gender Equity Indicators*, 2006. Marsha West et John West. American Association of University Professors, 2006. Sur Internet : <http://www.aaup.org/AAUP/pubsres/research/geneq2006.htm>.
- 2 *Faire place à l'équité : Un portrait du corps professoral des universités canadiennes*, 1996-2001. Association canadienne des professeures et professeurs d'université. Dossiers en éducation, juillet 2004, vol. 6, n° 2.
- 3 *Encouraging young girls into Science and Technology Fields – Efforts of Researchers, Teachers and Graduate students in Japan*. Yukiko Miura, présenté à l'atelier de l'OCDE intitulé Atelier sur les femmes et la science, l'ingénierie et la technologie (SET) : les stratégies pour une population active mondiale, 28-29 septembre 2006, Ottawa (Canada). Sur Internet : <http://www.oecd.org/dataoecd/30/56/37845375.pdf>.
- 4 Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Science for Youngsters Program, consultez <http://nccr-qp.epfl.ch/page20878.html>.
- 5 *Gender Differences in the Careers of Academic Scientists and Engineers*, 2004. Alan Rappoport. National Science Foundation, Division of Science Resources Statistics. NSF 04-323, Arlington, VA.
- 6 *The Best and the Brightest: Where have all the young girls gone?*, 2004. Report of a Panel Discussion hosted by the Gender and Equity Committee, Faculté de médecine, Université d'Ottawa.
- 7 *Norwegian Committee for Mainstreaming – Women in Science*. Arnfinn J. Andersen, présenté à l'atelier de l'OCDE intitulé Atelier sur les femmes et la science, l'ingénierie et la technologie (SET) : les stratégies pour une population active mondiale, 28-29 septembre 2006, Ottawa (Canada). Sur Internet : <http://www.oecd.org/dataoecd/30/32/37845190.pdf>.
- 8 *Women in the workforce and in science, engineering and technology: the contribution of family-friendly policies*. Dirk Pilat, présenté à l'atelier de l'OCDE intitulé Atelier sur les femmes et la science, l'ingénierie et la technologie (SET) : les stratégies pour une population active mondiale, 28-29 septembre 2006, Ottawa (Canada). Sur Internet : <http://www.oecd.org/dataoecd/30/29/37845109.pdf>.
- 9 *Babies and Bosses: Balancing work and family life*, Policy Brief. Organization for Economic Cooperation and Development, mars 2005. Sur Internet : <http://www.oecd.org/dataoecd/12/2/34566853.pdf>.
- 10 *Does Science Promote Women? Evidence from Academia 1973-2001*, Working Paper 12691. Donna K. Ginther et Shulamit Kahn. National Bureau of Economic Research, novembre 2006. Sur Internet : <http://www.nber.org/papers/w12691>.
- 11 *Leaving Science: Occupational Exit from Scientific Careers*. Anne Preston, Russell Sage Foundation: New York, 2004.
- 12 *Definition of Gender Mainstreaming*, Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women. Nations Unies. Sur Internet : <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>.

- 13 Le Groupe d'Helsinki Femmes et Sciences, Commission européenne. Sur Internet :http://ec.europa.eu/research/science-society/page_en.cfm?id=2906.
- 14 *Report on the Study for Re-development of the NSERC University Faculty Awards and Possible New Initiatives to Encourage an Increase in the Number of Highly Qualified Aboriginal People in Science and Engineering*. William Coderre, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, avril 2006.