

SSHRC  CRSH

## **RÉUNION DES LEADERS POUR LE CRSH**

2 et 3 décembre 2010

Hôtel Albert at Bay  
Les Salons Seasons  
435, rue Albert  
Ottawa



Social Sciences and Humanities  
Research Council of Canada

Conseil de recherches en  
sciences humaines du Canada

Canada 

## LEADERS POUR LE CRSH - SOMMAIRE DE LA RÉUNION ANNUELLE DES 2 ET 3 DÉCEMBRE 2010

### 1. Contexte

Les leaders pour le CRSH occupent des postes d'administrateurs principaux dans les établissements postsecondaires. Ils sont nommés par leurs présidents pour servir en tant que points de contact entre le CRSH et leurs établissements. Les leaders assurent une voie de communication stable et continue entre leurs établissements et le CRSH. Ils transmettent à leurs collègues de l'information sur des questions liées aux politiques et aux programmes et recueillent également de l'information et des idées auprès de la communauté des chercheurs dont on se sert pour élaborer les politiques et les programmes du CRSH. Les leaders pour le CRSH et la direction du CRSH se réunissent périodiquement, tant en personne que par des moyens virtuels comme les téléconférences et les courriels. Les leaders ont été affectés dans 67 établissements (consulter la liste à l'adresse : <http://www.sshrc-crsh.gc.ca/society-societe/community-communite/leaders-liste-fra.aspx>).

### 2. Réunion annuelle des leaders pour le CRSH des 2 et 3 décembre

Tirant parti de la réussite des deux précédentes réunions annuelles des leaders pour le CRSH tenues en décembre 2008 et décembre 2009, sur lesquelles des rapports sont disponibles sur le [site Web](#) du CRSH, la troisième réunion annuelle des leaders pour le CRSH a été organisée à Ottawa. Encore une fois, le nombre d'établissements postsecondaires participant à la réunion a augmenté par rapport aux réunions précédentes. En effet, un total de 52 leaders pour le CRSH ou leurs délégués ont assisté à cette réunion de deux jours. Parmi les personnes qui y ont assisté également, il faut citer Tom Kierans (vice-président et président du conseil d'administration du CRSH) et des invités participants, dont Steven Wheatley (vice-président, [American Council of Learned Societies](#)); Mark Weiss (directeur, Division of Behavioral and Cognitive Sciences, [National Science Foundation](#) et ancien membre du groupe d'experts chargé de l'examen des pratiques d'évaluation par les pairs du CRSH); Janet Halliwell (présidente de J.E. Halliwell et membre du conseil d'administration, [Consortia Advancing Standards in Research Administration Information](#)); Pierre Chartrand (vice-président à la Recherche et conseiller scientifique en chef, Instituts de recherche en santé du Canada [IRSC]); et Carolyn Watters (doyenne de la Faculté des études supérieures, Dalhousie University et ancienne présidente de l'Association canadienne pour les études supérieures). On a organisé une réception le jeudi 2 décembre en soirée, pendant laquelle un [discours-programme spécial](#) a été présenté par Roseann O'Reilly Runte (présidente et rectrice, Carleton University). Le président, les vice-présidents, les directeurs et le personnel du CRSH, ainsi qu'un certain nombre d'invités spéciaux ont également assisté à la réunion.

### 3. Organisation de la réunion

L'élaboration de l'ordre du jour de la réunion est passée par plusieurs étapes. Un ordre du jour provisoire préliminaire de la réunion de 2010 a été élaboré en se servant

des commentaires reçus des leaders lors du rassemblement des leaders pour le CRSH au congrès de 2010, des suggestions fournies dans le formulaire d'évaluation de la réunion annuelle de 2009, ainsi que des commentaires du personnel du CRSH. L'ordre du jour provisoire a été envoyé à tous les leaders pour le CRSH le 3 septembre, accompagné d'une invitation pour fournir d'autres commentaires concernant les thèmes qui devraient être abordés au cours de la réunion des leaders. Une version révisée de l'ordre du jour a été envoyée aux leaders le 30 septembre où sont définis les trois principaux objectifs de la réunion :

1. Présenter le document du CRSH Définir nos orientations 2010-2012 et étudier ses priorités énoncées en ce qui a trait aux développements dans les universités canadiennes et aux nouvelles priorités du gouvernement fédéral.
2. Mettre à jour et solliciter les commentaires des leaders pour le CRSH concernant la mise en œuvre du renouvellement de l'architecture des programmes du CRSH, en particulier l'orientation concernant les structures de comités et les processus d'évaluation par les experts, ainsi qu'une discussion des directives futures sur la formation en recherche et le développement du talent.
3. Entamer une discussion au sujet de la manière de travailler avec les chercheurs, les établissements de recherche et les partenaires afin de mieux concevoir, obtenir et communiquer les résultats et les impacts de la recherche et de la formation en recherche dans le domaine des sciences humaines

L'ordre du jour de cette année a mis l'accent sur trois thèmes principaux en lien avec les objectifs cités ci-dessus : *modèles d'évaluation par les pairs, des experts et du mérite; l'obtention, l'enregistrement et la promotion des résultats et des impacts; et l'évolution de la situation du soutien au talent*. Les leaders pour le CRSH, ainsi que les personnalités invitées (p. ex, des représentants de la Fédération canadienne des sciences humaines et le Consortium pour l'avancement des standards d'administration de l'information en recherche (CASRAI)) ont participé à l'animation des groupes d'experts au début de chaque séance afin d'aider à définir les enjeux et questions qui ont été discutés plus tard dans de petits groupes de discussion. De plus, en se fondant sur les commentaires provenant des leaders, une séance spéciale a eu lieu avec Pierre Chartrand (vice-président à la Recherche et Conseiller scientifique en chef, IRSC) afin de discuter du thème *Recherche en santé : Choisir le bon organisme de financement et collaboration CRSH-IRSC*.

#### 4. Résumé des principaux thèmes

##### 4.1 Les pratiques exemplaires des leaders pour le CRSH dans les universités

Gisèle Yasmeen (CRSH, vice-présidente, Partenariats<sup>1</sup>) a ouvert la réunion par un mot de bienvenue et un message de gratitude à tous les leaders pour le CRSH et les personnalités invitées pour leur participation à la troisième réunion annuelle des leaders pour le CRSH. En réponse aux commentaires reçus des leaders au cours de la réunion précédente et eu égard au nombre élevé de leaders pour le CRSH

---

<sup>1</sup> En date du 1<sup>er</sup> janvier 2011 : vice-présidente, Recherche.

nouvellement nommés qui assistaient à leur première réunion, Gisèle Yasmeeen a présenté un résumé des événements clés organisés par le CRSH et les leaders au cours de la période des premières trois années de l'initiative du CRSH.

- Nous sommes très fiers des progrès que nous avons réalisés au cours des dernières années concernant l'initiative des leaders pour le CRSH. L'initiative visait à édifier une communauté forte qui partage les mêmes objectifs et pratiques parmi les administrateurs principaux dans les universités partout dans le pays. Étant donné l'importance croissante des établissements dans les domaines de recherche au Canada, nous considérons ce groupe comme une source essentielle d'un échange bilatéral fructueux concernant les questions d'intérêt en matière de politiques et programmes pour les sciences sociales et humaines, ainsi qu'une source inépuisable de pratiques exemplaires.
- Nous considérons cette voie de participation et de communication comme élément complémentaire, et en même temps distinct, du rôle joué par les bureaux de la recherche, les bureaux de liaison des étudiants, les fonctions d'affaires publiques, etc. Par ailleurs, étant donné la rapidité de l'évolution de la structure du financement fédéral à la recherche et à la formation de recherche des cycles supérieurs, nous considérons cette relation comme essentielle pour des raisons stratégiques liées à la question du positionnement proactif de la communauté des sciences sociales et humaines à l'intérieur et à l'extérieur de l'université.
- Au cours des trois dernières années, en partenariat avec les leaders pour le CRSH, nous avons accompli des progrès considérables dans de nombreux dossiers importants et complexes qui ont une valeur et une importance stratégique pour la communauté des sciences humaines, notamment : la seconde édition de l'Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains (EPTC), un document de consultation sur l'évolution des programmes de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI) pour appuyer de manière plus efficace les besoins de la communauté de recherche en sciences humaines au Canada, ainsi que le rôle important joué par les leaders pour faire participer la communauté des sciences humaines dans les universités aux consultations sur la nouvelle architecture des programmes du CRSH.

#### 4.2 Mise à jour provenant du CRSH et des leaders pour le CRSH

Dans le cadre de son processus de planification stratégique continu, le CRSH prépare une analyse annuelle de la conjoncture décrivant les événements et tendances clés au sein du gouvernement, concernant les politiques, la recherche et la formation. L'analyse de la conjoncture est présentée au Conseil du CRSH en juin et discutée afin de contribuer à l'établissement des priorités de l'automne et à la planification du budget. Ce document a été distribué aux leaders, avant la réunion, en tant que documentation d'appui pour une discussion des questions clés tant au CRSH (et, par extension, au sein du gouvernement étant donné que cela concerne le financement de la recherche) que dans les campus des établissements postsecondaires du Canada.

Chad Gaffield, président du CRSH, a ouvert la séance par un mot de bienvenue à tous les leaders et les invités spéciaux, particulièrement ceux qui assistaient pour la

première fois. Son mot d'ouverture portait sur le contexte actuel du financement de la recherche au Canada de son point de vue en tant que président du CRSH entamant la cinquième année de son mandat. Chad Gaffield a évoqué le rôle du CRSH dans la promotion et l'appui à la recherche en sciences humaines, le rôle central des sciences humaines dans la conceptualisation de l'innovation au 21<sup>e</sup> siècle, ainsi que les perceptions de la recherche en sciences humaines en dehors du milieu universitaire. Voici certains des points principaux qu'il a discutés :

- La communauté des sciences humaines, notamment les universités, les sociétés savantes, la Fédération canadienne des sciences humaines (FCSH) et les chercheurs indépendants, est de plus en plus sollicitée pour exprimer plus clairement et plus efficacement la contribution de sa recherche, enseignement et autres activités à la société pour l'intérêt du public.
- Au cours des cinq dernières années, le CRSH a centré ses efforts pour apporter des changements aux domaines qui peut contrôler comme la gouvernance, les opérations, les stratégies d'entreprise et la structure de gestion afin de mieux appuyer la communauté des sciences humaines et devenir un des meilleurs conseils de recherche dans le monde. Cet engagement est défini par les objectifs stratégiques du Conseil, « Qualité, Connexions, Impact », et énoncé dans *Définir nos orientations, 2010-12*, qui a été communiqué aux leaders. Nous invitons les leaders à partager et discuter ce document dans leurs campus et fournir des commentaires au CRSH à tout moment, étant donné que nous considérons *Définir nos orientations* comme document évolutif.
- Travailler dans le but d'améliorer la qualité de l'évaluation par les pairs, favoriser l'excellence des chercheurs en sciences humaines et les étudiants des cycles supérieurs au Canada et établir des liens étroits avec la communauté des sciences humaines par divers moyens comme l'initiative des leaders pour le CRSH, sont des exemples de ce qui fait partie du domaine du CRSH et où il peut investir de façon proactive.
- Au cours des dernières années, la communauté des sciences humaines a commencé collectivement à donner expression, avec succès, à la centralité de notre travail pour toute la société, notamment le programme en matière d'innovation. Le mot innovation a commencé à être utilisé largement dans les années 1960, principalement en ce qui a trait aux sciences naturelles et biomédicales ainsi qu'à la technologie. La réponse de la communauté des sciences humaines à ce moment, et pendant des décennies après, était de dire que nous ne sommes pas concernés par ce discours et le laisser tomber. Par conséquent, notre communauté a raté une occasion d'adhérer au concept d'innovation. L'innovation est devenue centrée sur la mise sur le marché de la « recherche fondamentale » et le mouvement de « transfert de technologie » s'est imposé. Aujourd'hui, nous reconnaissons de plus en plus que le côté humain de l'innovation est essentiel en ce qui a trait à la commercialisation des sciences naturelles et biomédicales et la technologie, ainsi qu'en ce qui concerne l'appréciation croissante de l'innovation sociale auprès des organismes publics, privés et à but non lucratif.
- Le CRSH est déterminé à stimuler la discussion autour de l'idée du besoin d'une nouvelle terminologie et d'un nouveau langage. Nous avons besoin d'un vocabulaire nouveau et assistons à la naissance de nombreux nouveaux termes. *Définir nos orientations* et notre nouvelle architecture des programmes met en évidence ces changements. On ne fait plus référence à la recherche

« fondamentale, pure, stratégique ou appliquée » et la reconnaissance du fait qu'il y a de multiples façons de connaître notre travail sur les connexions horizontales et la mobilisation des connaissances a également mis en évidence le flux et l'échange de connaissances intersubjectifs et multidirectionnels, plutôt que de suggérer un processus unidirectionnel dans lequel la connaissance est « transférée » uniquement de l'université à la communauté.

- En tant que communauté, nous devons travailler ensemble sur ce que nous pouvons changer et influencer. Nous devons continuer de faire progresser la recherche en sciences humaines et la favoriser, dans les universités, dans la société, au sein du gouvernement, auprès des entreprises, etc.

Steven Wheatley (vice-président, American Council of Learned Societies) et Ranjana Bird (vice-président, Recherche, University of Windsor) ont été invités à participer à un groupe d'experts modéré par Christine Trauttmansdorff. Ils ont été invités pour partager leurs points de vue concernant la situation du financement de la recherche en sciences humaines et fournir une analyse de la conjoncture dans le milieu universitaire et le milieu de la recherche.

Steven Wheatley a été invité à fournir une analyse de la conjoncture du financement dans le domaine des sciences humaines aux États-Unis et la situation actuelle des universitaires du domaine des sciences humaines dans les universités américaines. En voici les points saillants :

- Le modèle de gestion universitaire en vigueur aux États-Unis (et, par extension, au Canada) est désintégré - des ajustements majeurs sont nécessaires. Bon nombre des problèmes actuels des universités américaines étaient présents avant la récession économique : p. ex., diminution des occasions de titularisation et de promotion, diminution de la sécurité d'emploi, inquiétudes à propos de la constitution en société des universités, élargissement de l'écart entre les établissements publics et privés, etc.
- En général, le public n'a pas une opinion favorable pour ce qui est de la recherche universitaire et nous faisons face aujourd'hui à un défi idéologique dans lequel l'éducation est perçue en tant qu'activité d'intérêt privé plutôt que d'intérêt public.
- Le modèle actuel est également défavorable aux universitaires eux-mêmes. Par exemple, le nombre de professeurs à temps partiel a considérablement augmenté (de 22 % en 1970 à 50 % en 2007), plus de 1/3 des professeurs n'ont pas accès à la titularisation et l'écart salarial entre les établissements privés et publics s'est élargi : de la parité à 20 % au cours des 30 dernières années. Il est donc dans l'intérêt de tout le monde à l'université de travailler pour améliorer et restructurer le modèle universitaire.
- On déploie actuellement des efforts pour définir le problème : p. ex., le National Research Council prépare un rapport de haut niveau sur la situation des universités et des rapports semblables devront être établis par la communauté de la recherche en sciences humaines. Nous savons maintenant que l'American Academy of Arts and Sciences entreprendra des activités semblables.

Ranjana Bird a évoqué la situation actuelle des affaires universitaires au Canada. Sa présentation portait sur « la manière dont les sciences humaines jouent un plus grand

rôle dans la réussite de notre avenir technologique grâce au partenariat et à la collaboration, la mobilisation du savoir et la concentration accrue sur les étudiants. Voici certains points saillants :

- L'innovation n'est pas exclusive aux avancées technologiques et ces dernières ne mènent pas automatiquement à la richesse et à l'amélioration des conditions sociales. L'innovation sociale joue un rôle important en aidant les communautés et les établissements, y compris les entreprises, à devenir plus souples, plus vigoureux et plus ingénieux pour mieux s'adapter aux changements et tirer des avantages de différentes façons.
- Des changements sont nécessaires tant dans les universités qu'à l'échelle du gouvernement. Plus d'essais sont nécessaires, en particulier en ce qui a trait aux frontières disciplinaires. On doit donner plus d'importance à la réduction de l'écart entre les différents départements et différentes facultés afin d'encourager le partenariat et l'échange du savoir. Le CRSH devrait encourager les partenariats par l'entremise des mesures incitatives. Le financement des activités interdisciplinaires a en réalité diminué et le CRSH doit donc jouer un rôle principal pour contribuer à renverser la vapeur.
- La formation des étudiants joue un rôle extrêmement important dans l'innovation sociale. Les universités doivent repenser la méthode adoptée pour former leurs étudiants; en particulier, on doit opérer un virage vers plus de formation interdisciplinaire. Cela les aidera dans leurs perspectives d'avenir étant donné que de plus en plus d'entreprises cherchent des employés ayant une formation interdisciplinaire et une connaissance de différente façon de penser.

Au cours de la séance des questions et réponses qui a suivi les présentations, un certain nombre de points et questions ont été soulevés, notamment :

- Le manque de structures d'incitation représente le défi auquel font face les universités en ce qui a trait à la grande importance accordée à l'interdisciplinarité, en particulier pour les étudiants des cycles supérieurs. La titularisation et la promotion sont toujours axées sur la discipline et avant qu'il n'y ait une volonté de gérer le risque et d'offrir du soutien à des connaissances réellement intégrées, on doit mettre en place un mécanisme de protection pour encourager les chercheurs à relever le défi.
- La fusion des départements fera l'objet d'une résistance dans les universités et elle est souvent perçue comme une simple mesure d'économie de coûts plutôt qu'un effort de promouvoir l'interdisciplinarité.
- Les établissements de petite taille connaissent un grand succès pour ce qui est de la création d'instituts/départements interdisciplinaires dépassant, en grande partie, les limites budgétaires de l'établissement. Leurs expériences pourraient être reproduites dans les universités de moyenne et de grande taille.

#### 4.3 Talent, Savoir et Connexion : modèles d'évaluation par les pairs, des experts et du mérite

Au cours de l'année dernière, les leaders pour le CRSH ont été consultés à plusieurs reprises (réunion annuelle des leaders pour le CRSH, réunion au Congrès, réunions régionales, etc.) afin de discuter et de fournir des commentaires sur le renouvellement de l'architecture des programmes du CRSH. Le CRSH a lancé le renouvellement de l'architecture des programmes et continue à chercher de nouvelles méthodes améliorées et innovatrices pour mieux adapter les propositions de recherche ainsi que pour répondre aux préoccupations et aborder certaines questions décelées par les leaders pour le CRSH et la communauté de recherche au sens large concernant le processus d'évaluation par les pairs du CRSH. Afin de définir certaines des questions et certains enjeux importants qui devraient être discutés au cours de la réunion en petits groupes, Carole Brabant (directrice, Recherche et innovation, Université Concordia, et ancienne directrice des programmes du Fonds québécois de la recherche sur la société) et Mark Weiss (directeur, Division of Behavioral and Cognitive Sciences, National Science Foundation [NSF] et ancien membre du groupe d'experts chargé de l'examen des pratiques d'évaluation par les pairs du CRSH) étaient invités à partager leurs points de vue sur le thème des modèles d'évaluation par les pairs, des experts et du mérite.

La présentation de Mark Weiss portait sur les défis de la création de comités interdisciplinaires, ainsi que les récents développements en ce qui a trait à l'évaluation par les pairs au sein de la National Science Foundation :

- L'importante question à nous poser est la suivante : *quel est le but de l'évaluation par les pairs, des experts et du mérite? S'agit-il tout simplement du processus par lequel les propositions sont classées en catégories (financées par opposition à non financées) ou le but est également d'aider le chercheur principal à élaborer la meilleure proposition/meilleur projet de recherche? Ou l'évaluation par les pairs est tout simplement une méthode de distribution de ressources?*
- D'une certaine façon, il est mieux de percevoir l'évaluation par les pairs comme une partie d'un processus et de reconnaître son utilité pour ce qui est de permettre d'obtenir des commentaires de grande utilité (p. ex., déceler les écarts éventuels et émettre des suggestions pour renforcer la recherche et mettre en lumière toute lacune avant de commencer le projet). Par conséquent, l'évaluation par les pairs peut aider à stimuler de nouvelles recherches, de nouvelles idées et de nouvelles questions de recherche.
- L'interdisciplinarité est un défi auquel font face tous les conseils subventionnaires, particulièrement en ce qui a trait à la formation de comités interdisciplinaires. La sélection de personnes qui possèdent aussi bien l'expérience interdisciplinaire nécessaire que le respect mutuel pour les disciplines des autres peut être un défi de taille.
- Il y a une coupure entre l'évaluation par discipline et l'évaluation interdisciplinaire. La NSF a pris le virage de l'évaluation interdisciplinaire, tout en maintenant l'évaluation par discipline dans certains domaines clés. Par conséquent, cela a créé une vraie tension tant à l'interne qu'à l'externe concernant la manière de se prononcer sur les propositions de recherche. Certains trouvent des avantages dans la communication et la recherche

interdisciplinaires, mais également des intérêts importants dans la défense du modèle d'évaluation par discipline qui a tellement bien servi la communauté de recherche.

- Voici certaines nouvelles initiatives et expériences que la NSF essaie de lancer :
  - À la mi-janvier, dans le cadre du plan de responsabilisation et de transparence, la NSF exigera que toutes les nouvelles propositions comprennent un plan de gestion des données. Les candidats devront fournir des explications concernant le genre de données qui seront produites, de quelle manière elles seront utilisées, quelles données seront rendues publiques et pour combien de temps les candidats conserveront les données pour leurs propres publications, etc.
  - La NSF est à la recherche de mécanismes qui encourageront les projets de recherche à risque élevé et à haut rendement et plusieurs sections expérimentent de nouvelles approches qui pourraient appuyer cet effort. Une de ces expériences a eu pour résultat la création d'un nouveau programme de style « rencontres éclair » dans lequel on a utilisé un wiki pour réunir les chercheurs ayant des questions se rapportant à la recherche et d'autres chercheurs possédant des méthodes particulières pour répondre à ces questions. Les partenariats et les nouvelles propositions de recherche qui en résultaient ont été particulièrement examinés et sept nouveaux projets sur 14 demandes ont reçu du financement.

Carole Brabant a mis l'accent sur la nécessité de démystifier la « boîte noire » de l'évaluation par les pairs :

- L'évaluation par les pairs est un paradoxe bizarre; elle est très valorisée, mais très critiquée. La **transparence** est vitale dans toutes les phases de l'évaluation par les pairs, de l'établissement des critères d'évaluation à la description des pratiques de sélection, le rôle des agents de programmes et des agents scientifiques, l'explication de la manière dont les décisions de financement sont prises et les montants déterminés, ainsi que la divulgation publique des noms des évaluateurs et de ceux des présidents des comités après l'octroi.
- Les conseils subventionnaires font face à un défi de taille pour recruter les membres du comité : la charge de travail pose problème et les mesures incitatives sont insuffisantes. Les engagements initiaux d'une année peuvent être une stratégie efficace de recrutement; les chercheurs apprennent à apprécier l'expérience et ils acceptent souvent les invitations ultérieures. Cela permet également à l'organisme d'avoir la souplesse de décider qui inviter et qui ne pas inviter de nouveau afin de mieux adapter les comités d'évaluation par les pairs au bassin de demandes d'un concours à l'autre.
- Avec la généralisation des initiatives de collaboration et de partenariats multiétablissements, il y a moins d'écart entre les chercheurs, ce qui rend difficile de gérer les **conflits d'intérêts**. D'autre part, un membre du comité qui n'a jamais collaboré avec un candidat dans le même domaine peut avoir un conflit d'intérêts caché et négatif parce que les deux adoptent différentes méthodes ou perspectives.

- En réalité, les **comités d'évaluation d'un domaine** et les **comités multidisciplinaires** fonctionnent tant que les propositions sont aiguillées vers des premiers examinateurs qui possèdent l'expertise qu'il faut au sein de comités dont l'expertise collective est appropriée. La diversité fonctionne parce que les évaluateurs respectent la souveraineté des autres disciplines et jugent les normes et comportements des autres aussi soigneusement qu'ils jugent les propositions. Le pluralisme méthodologique, ajouté à la diversité intrinsèque (niveau atteint dans la carrière, contexte de l'établissement, genre, langue et types d'évaluateurs, etc.) assure une évaluation équilibrée et équitable.
- Il est utile de se poser des questions sur le rôle et la valeur des **évaluateurs externes** dans le processus d'évaluation. Leurs rapports varient énormément en ce qui a trait à la qualité et à l'exhaustivité et ils travaillent en dehors des mécanismes d'autorégulation du comité en mettant l'accent uniquement sur la valeur intrinsèque de la proposition. Cela engendre un problème de transparence lorsque les agents de programmes et les bureaux de la recherche doivent communiquer les décisions de financement qui ne correspondent pas aux évaluations externes.
- Ne devrions-nous pas reconnaître que les décisions de financement mettent souvent l'accent sur qui ne recevra pas le financement et pourquoi, plutôt que sur qui le recevra? Les taux inférieurs de réussite mènent à la reprise du processus et à l'augmentation de la charge de travail de toutes les personnes intéressées. Est-ce réellement la meilleure façon de **promouvoir l'innovation et l'excellence**? Comme l'a dit Michèle Lamont, présidente du groupe d'experts chargé de l'examen des pratiques d'évaluation par les pairs : « Sommes-nous en train de sacrifier l'un pour l'autre? » Nous devons chercher des solutions à ce problème comme : les quotas selon les établissements; les demandes systématiques de lettres d'intention et la sélection de ces dernières; cycle des programmes; et la durée plus longue des périodes de subvention.

Après une courte séance de questions et réponses animée par Brent Herbert-Copley (vice-président, Subventions et Bourses<sup>2</sup> au CRSH), on a invité les participants à former de petits groupes pour discuter de la série suivante de questions ou énoncés pour aider à orienter la conversation :

1. Les tendances concernant l'évolution du milieu universitaire d'une perspective de discipline, de domaine d'étude, multidisciplinaire, interdisciplinaire, transdisciplinaire, intersectorielle et peut-être internationale et comment cela peut contribuer à influencer les structures du comité du CRSH en évolution.
2. Les structures du comité et les mécanismes d'évaluation connexes existants dans les universités pour formuler des recommandations concernant le financement intraétablissement, l'évaluation en vue de la titularisation et de la promotion, etc., et comment cela peut éclairer la conception du CRSH à cet égard.
3. Les idées des leaders sur la manière de susciter l'intérêt de leurs universités au cours des trois prochains mois afin de contribuer à la conception de la structure du comité du CRSH concernant les Subventions de développement Savoir.

---

<sup>2</sup> En date du 1<sup>er</sup> janvier 2011 : Vice-président, Capacité de recherche

Chacun des petits groupes devait désigner une personne responsable de présenter aux autres groupes un compte rendu des principales remarques ou propositions. Tous les groupes devaient comporter au moins un membre du personnel du CRSH, agissant à titre de personne-ressource. Chacun des groupes comportait également un membre du personnel du CRSH chargé de prendre des notes. Celles-ci devaient porter sur les importants renseignements et idées que l'on avait présentés et étaient destinées à enrichir le rapport de la réunion.

*Points saillants issus des réunions tenues en petits groupes :*

- La composition des comités de l'évaluation par les pairs est extrêmement importante - la communauté doit respecter l'expertise des comités d'évaluation par les pairs, des experts et du mérite du CRSH; autrement, ils n'accepteront pas leurs décisions.
- Un collège d'évaluateurs devrait être créé; il serait composé d'un groupe de personne répondant aux critères établis et qui ont accepté en principe à participer au processus d'évaluation par les pairs du CRSH (soit en tant que membres du comité, soit en tant qu'évaluateurs externes). Les membres seront des personnes nommées par les établissements ou les associations universitaires.
- La gestion du comité (rôle de l'agent de programme et du président du comité) demeure cruciale pour assurer que le processus d'évaluation par les pairs est exécuté de manière appropriée.
- Il y a beaucoup de rumeurs et de mythes qui circulent dans les universités à propos des processus d'évaluation par les pairs, des mentalités qui règnent au sein du comité, etc. Il est donc impératif que le CRSH continue d'organiser des visites dans les universités et de présenter de l'information précise sur ce que sont en réalité ses pratiques concernant l'évaluation par les pairs.
- On a exprimé des préoccupations concernant la marginalisation de l'actuelle évaluation du dossier des réalisations en recherche (dossier de recherche) par rapport au programme de recherche proposé.
- Évaluation des dossiers interdisciplinaires :
  - À l'heure actuelle, il semble que toutes les évaluations par les pairs sont fondées sur la discipline. Les études interdisciplinaires ne sont pas valorisées de la même mesure dans les différentes disciplines/facultés.
  - On doit accorder plus d'importance au recrutement de personnes véritablement interdisciplinaires pour évaluer les dossiers interdisciplinaires.
  - Même si les universités évoluent en créant de nouveaux programmes interdisciplinaires, les processus de titularisation et de promotion doivent être modifiés afin de comprendre et de valoriser les études interdisciplinaires.
  - À l'heure actuelle, les facultés se livrent concurrence pour obtenir des fonds internes, ce qui décourage l'interdisciplinarité (étudiants communs, subvention de recherche, etc.). Le CRSH doit peut-être jouer un rôle pour accorder des incitatifs (plus de comités ou de programmes interdisciplinaires) pour encourager plus de coopération entre les facultés/disciplines.

- On devrait accorder plus d'importance à la prochaine génération d'universitaires - on devrait encourager les étudiants au niveau des établissements à explorer d'autres disciplines et on devrait leur accorder plus d'occasions quant à la recherche interdisciplinaire.

#### 4.4 Recherche en santé : Choisir le bon organisme de financement et collaboration CRSH-IRSC

Le 3 septembre 2010, une version provisoire de l'ordre du jour de la réunion a été envoyée aux leaders pour le CRSH pour commentaires et suggestions afin d'ajouter des séances ou des thèmes à discuter au cours de la réunion annuelle. Tenant compte des réponses reçues, il a été décidé d'ajouter une séance sur la recherche en santé dans un effort pour aider les leaders à permettre à leurs facultés et collègues de mieux comprendre les lignes directrices concernant l'admissibilité de la recherche en santé et encourager les gens à faire des demandes auprès des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC).

Brent Herbert-Copley a ouvert la séance en présentant un résumé des modifications apportées à l'admissibilité en ce qui a trait aux projets de recherche en santé au CRSH :

- Dans le budget de 2009, en vertu de l'examen stratégique des activités fédérales, le CRSH a diminué le financement qu'il offre quant aux travaux de recherche liés à la santé qui relèvent du mandat des IRSC.
- Depuis l'annonce des modifications, le CRSH et les IRSC travaillent en étroite collaboration pour opérer la transition de façon aussi simple que possible et assurer qu'un message cohérent a été envoyé à la communauté de recherche. Cela a nécessité une série de présentations conjointes, des webinaires, des présentations au cours du Congrès, et des discussions à ce sujet à l'occasion des visites aux universités.
- 2009-2010 a été une année de transition pour les conseils, mais on a reconnu qu'il s'agissait d'un changement important pour les chercheurs et les étudiants. Néanmoins, le nombre de propositions jugées non admissibles au CRSH en raison de l'admissibilité des sujets liés à la santé était moins que 1 % dans l'ensemble des programmes.
- Afin de répondre à certaines préoccupations de la communauté et d'améliorer la cohérence avec les décisions relatives à l'admissibilité des dossiers relatifs à la recherche en santé, un comité formé de cadres supérieurs du CRSH a été créé afin d'examiner toutes les demandes concernant la recherche en santé qui font partie de la « zone grise ». Le comité est composé d'agents de programme provenant des quatre divisions de programmes, et afin de maintenir la cohérence, les mêmes membres se réunissent au besoin et ont créé une base de données des décisions qu'ils peuvent consulter lorsque cela est nécessaire. Le comité est aussi régulièrement en contact avec les IRSC.
- Le nombre de demandes jugées non admissibles au CRSH a diminué cette année. De plus, un sondage auprès des chercheurs jugés non admissibles au CRSH a révélé que 40 % ont déposé une demande auprès des IRSC, alors qu'un autre 30 à 40 % des chercheurs ont réorienté leur demande initiale afin de faire une demande soit au CRSH soit aux IRSC.

Pierre Chartrand (Conseiller scientifique en chef et vice-président à la Recherche, IRSC) a été invité à la réunion des leaders pour le CRSH afin de présenter plus de renseignements au sujet des IRSC, de ses programmes, et plus important encore, des mesures prises pour mieux servir la communauté des sciences humaines et des programmes et politiques déjà en place :

- Un résumé sur les IRSC, son mandat, ses établissements et programmes a été présenté par le D<sup>r</sup> Chartrand aux leaders pour le CRSH.
- Il a assuré aux leaders que les IRSC, tout comme le CRSH, font appel à un processus d'évaluation par les pairs qui assure que les projets de recherche en sciences humaines sont sélectionnés par les comités des sciences humaines/membres du comité.
- L'attribution des subventions du Programme de subvention des IRSC dans le cadre de concours ouverts of IRSC se fait selon l'afflux des demandes provenant des divers domaines de recherche en santé. Le nombre de demandes acceptées augmentera au fur et à mesure de l'augmentation du nombre des demandes concernant la recherche en sciences humaines.
- Les IRSC ont observé une augmentation importante des propositions liées aux sciences humaines et aux comités connexes. Un résumé des demandes aux comités couvrant en gros les aspects des sciences humaines révèle qu'il y avait une augmentation importante du nombre de demandes liées aux sciences humaines entre les concours de septembre 2008/mars 2009 et septembre 2009/mars 2010.

Au cours de la séance des questions et réponses, les leaders pour le CRSH ont eu l'occasion de demander des précisions et poser des questions concernant tant le CRSH que les IRSC :

- Un des leaders a manifesté des préoccupations concernant le processus de détermination de l'admissibilité des dossiers liés à la santé et a recommandé que l'admissibilité soit déterminée par l'évaluation par les pairs et non pas par le personnel du CRSH. En réponse, on a souligné que même avant 2009, le personnel du CRSH déterminait l'admissibilité des sujets liés à la santé et que le personnel détermine régulièrement l'admissibilité des dossiers relatifs aux mandats du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada et le Conseil des Arts du Canada.
- Des préoccupations ont été exprimées concernant le recrutement des membres du comité et des évaluateurs externes du domaine des sciences humaines. Les IRSC sont en voie de créer un collège d'évaluateurs tout en reconnaissant que l'expérience a montré qu'il est difficile de recruter les membres de la communauté des sciences humaines pour siéger dans leurs comités. On a insisté sur le fait que les IRSC doivent aider et appuyer les universités afin de recruter des pairs évaluateurs provenant de la communauté des sciences humaines. Les IRSC sont en mesure de recruter uniquement les membres de la communauté des sciences humaines qui ont la volonté de faire partie des comités; on doit renforcer la coopération avec les établissements afin que les IRSC puissent améliorer la qualité de ses évaluateurs de la communauté des sciences humaines.

- On a recommandé que les IRSC mettent en place plus de comités des sciences humaines afin d'encourager une plus grande participation de la communauté des sciences humaines. Des comités sont créés selon la demande; si la demande provenant de la communauté des sciences humaines augmente, à ce moment les IRSC répondront en créant plus de comités.

#### 4.5 L'obtention, l'enregistrement et la promotion des résultats et des impacts (I)

La responsabilité de démontrer la valeur ou la pertinence de la recherche et de la formation dans le domaine des sciences humaines est fondamentale au mandat tant du CRSH que des établissements ainsi qu'aux mandats des établissements postsecondaires. Le CRSH et ses partenaires ont poursuivi cet objectif grâce à une exécution de programmes améliorée, une évaluation de programmes novatrice, une mobilisation du savoir et tout un ensemble d'activités de communication. Le CRSH se penche maintenant sur un cadre intégré en vue de l'obtention, l'enregistrement et la promotion des résultats et des impacts de la recherche et du talent financés par le CRSH.

Dans le but de recueillir des idées pour commencer l'élaboration d'un plan d'action sur l'obtention, l'enregistrement et la promotion des résultats et des impacts, deux séances ont été organisées au cours de la réunion de deux jours des leaders pour le CRSH. Les deux séances ont suivi la même organisation : présentations du groupe d'experts par une personnalité invitée et un leader pour le CRSH, suivie d'une courte séance de questions et de réponses avant la formation des petits groupes de travail pour entamer les questions à débattre. La première séance portait sur la *Planification, la conception et l'obtention des résultats et des impacts*, pendant laquelle Bob Gibbs (leader pour le CRSH, University of Toronto) et Janet Halliwell (J. E. Halliwell Associates Inc.) ont donné des présentations.

Bob Gibbs a parlé du modèle « Payback » créé pour les besoins des sciences humaines par Claire Donovan (Australie) et adopté par gouvernement britannique (Economic and Social Research Council, Arts and Humanities Research Council):

- Selon ce modèle, les différents types d'impacts peuvent être répartis en cinq domaines :
  1. Production de connaissances;
  2. Engagement -éclairer les politiques/prise de décisions;
  3. Formation de recherche, développement des capacités;
  4. Qualité de vie - environnement, social et culturel;
  5. Économique.
- On doit mettre plus l'accent sur l'échange de connaissances, sans oublier qu'il s'agit d'un processus bilatéral. Les connaissances ne sont pas seulement produites au sein du milieu universitaire; il est important pour les universitaires de nouer des relations à l'extérieur de ce milieu. Cet échange de connaissances entre les universités et la communauté peut être extrêmement utile.
- Il est important d'être tourné vers l'avenir, mais aussi d'examiner le passé, car de cette façon, on est mieux à même de comprendre le mouvement créateur à l'origine des connaissances.

Janet Halliwell est intervenue en tant que « praticienne » pour ce qui est de la mesure des résultats et des impacts (en particulier avec la Fondation canadienne pour l'innovation - FCI) et en tant que partie intéressée dans l'élaboration de normes théoriques relatives aux résultats et aux impacts qui sont valables en sciences humaines (par l'entremise de Consortia Advancing Standards in Research Administration Information - CASRAI). Voici certains points essentiels :

- Exprimer et mesurer les résultats et les impacts dans le domaine de la recherche en sciences humaines sont certes plus difficiles que dans le domaine des sciences naturelles et du génie ou de la santé, mais cela est important et réalisable pour les bailleurs de fonds, les établissements et les chercheurs.
- Un cadre conceptuel clair qui lie la production et l'utilisation des connaissances, ainsi que les impacts à long terme est un important moyen d'étudier les liens, la causalité (dans la mesure du possible), l'attribution et les écarts dans la mesure. Le cadre utilisé par la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI) pour ses études sur la mesure des résultats fonctionne bien, tout comme le modèle cohérent « Payback ». La FCI s'intéresse à cinq groupes de résultats :
  1. Réflexion stratégique et action;
  2. Capacité;
  3. PHQ;
  4. Qualité de la recherche, productivité et influence;
  5. Avantages socioéconomiques et culturels.
- Les mesures quantitatives et qualitatives sont nécessaires. Un texte explicatif est important, en particulier dans les cas, d'ailleurs nombreux, où la quantification n'est pas réalisable et l'attribution difficile.
- Alors que l'accent mis sur la collecte d'information au sujet des impacts et des résultats de la recherche en sciences humaines est important, les chercheurs sont déjà débordés en raison des demandes d'information et la recherche demeure leur principal souci. Il faut trouver un équilibre à ce sujet.
- Les établissements doivent faire mieux pour ce qui est de la création de bases de données améliorées sur des éléments comme les cheminements de carrière de leurs diplômés, les relations interdisciplinaires à l'université, la reprise d'idées de recherche en aval et la valeur socioéconomique de la recherche qui a eu lieu dans leur établissement.
- CASRAI dirige une initiative pour réunir les établissements et les bailleurs de fonds dans le but de diffuser une norme de données, mais il s'agit d'une tâche colossale qui nécessitera beaucoup de temps ainsi que l'engagement de toutes les parties.

Après une courte séance de questions et réponses animée par Carmen Charette (vice-présidente exécutive, CRSH), les participants à la réunion ont formé de petits groupes de travail pour discuter la série suivante de questions ou énoncés pour aider à orienter la conversation :

1. Comment peut-on mieux concevoir, énoncer et centrer les initiatives de recherche, de formation en recherche et de mobilisation des connaissances quant aux résultats et aux impacts?

2. Existe-t-il de meilleurs moyens de sélectionner et d'évaluer des travaux de recherche actuels ou futurs, de formation en recherche et de mobilisation des connaissances sous l'angle des résultats et des impacts (p. ex. en adaptant les critères concernant les concours et la titularisation et la promotion)?
3. Existe-t-il des moyens plus efficaces d'obtenir de l'information clé sur les résultats auprès des chercheurs et de leurs établissements?
4. Existe-t-il des méthodes meilleures pour évaluer les résultats (qualitatives et quantitatives) et les impacts (p. ex., indicateurs clés)?
5. Comment pouvons-nous tirer parti du matériel et des activités de promotion dans les universités et au CRSH qui visent à montrer les résultats et les impacts?

*Points saillants issus des réunions tenues en petits groupes :*

- L'élaboration d'un plan des résultats/impacts devrait être le souci principal de la communauté des sciences humaines : il est préférable que le plan soit élaboré par la communauté des sciences humaines avant qu'il ne soit élaboré ailleurs et lui soit imposé.
- Des incitatifs doivent être créés dans le but de permettre à la communauté de participer. Si ces incitatifs sont intégrés dans l'évaluation des propositions de subvention, la communauté en tiendrait compte plus sérieusement.
- Difficultés :
  - Les résultats ne sont pas nécessairement évalués au cours de la période d'une subvention, ce qui rend la sélection difficile;
  - Parfois, il y a des résultats inattendus, mais il n'y a encore aucun moyen pour bien rendre compte de cela;
  - L'obtention des résultats et des impacts nécessite un important investissement financier, mais d'où proviendront ces fonds? Nous devons adopter une approche intégrée (p. ex., CV commun, CASRAI, centre financé par le CRSH?);
  - Les types d'impacts et de résultats ne sont pas tous pris en compte concernant la titularisation et la promotion, ce qui est difficile à faire accepter aux professeurs non titulaires.
- Dans l'ensemble, on doit opérer un virage culturel afin que le changement devienne réalité. On doit changer ce à quoi on accorde de l'importance (p. ex., concernant la titularisation et la promotion), et changer la structure du système de récompense et d'incitation; par ailleurs, ces changements doivent être apportés de façon descendantes. Cela nécessite l'accord des universités et des pressions du CRSH et de la Fédération canadienne des sciences humaines.

4.6 L'obtention, l'enregistrement et la promotion des résultats et des impacts (II)

La deuxième séance sur l'obtention, l'enregistrement et la promotion des résultats et des impacts a été divisée en deux domaines d'intérêt particulier : *Obtention, surveillance et présentation des résultats et des impacts* et *Promotion des résultats*

*et des impacts.* La deuxième séance portait sur les actions : comment devrions-nous aller de l'avant? George Pavlich (leader pour le CRSH, University of Alberta) et Graham Carr (président désigné, Fédération canadienne des sciences humaines) ont été invités pour partager leurs idées et expériences.

La présentation de George Pavlich portait sur la manière de concevoir la communication des résultats dans les domaines du CRSH. Sa contribution était complémentaire aux discussions précédentes relatives à la manière de définir les impacts, tout en reconnaissant les défis internes et externes auxquels nous faisons face en tant que communauté :

- Lorsqu'il s'agit de communiquer les résultats des recherches en sciences humaines, il y a parfois une tension entre deux tendances opposées : les chercheurs revendiquent à raison de demeurer fidèle à la recherche originale dans tous les cas où on tente de communiquer les résultats de leur recherche; et les divers publics auxquels ces résultats sont communiqués doivent être engagés et inspirés. La difficulté demeure dans la communication des éléments complexes de la recherche à différents publics sans trop les vulgariser.
- Les efforts de communication des avantages à la société devraient-ils être définis compte tenu de la société actuelle? Si nous communiquons les résultats exclusivement par l'entremise des lexiques existants et des définitions, perdons-nous ainsi de vue nos responsabilités essentielles envers les sociétés et les générations à venir? Le travail politique est probablement nécessaire pour ouvrir la voie de la communication des résultats d'une recherche iconoclaste.
- La communication des résultats de la recherche en sciences humaines reflète un genre particulier de dialogue ou d'engagement avec des interlocuteurs imaginaires. Il y a de nombreux publics et l'engagement suppose un processus dynamique qui est à la fois le créateur et la création elle-même d'un environnement qui favorise la communication. Il est important de déterminer un public et les raisons de chercher à l'engager dans le contexte, sans jamais oublier la perspective de le transformer en fonction des résultats de recherche inspirants.
- Nous devons réfléchir à des moyens de communiquer les résultats de recherche en sciences humaines qui inspirent de différentes façons, sans permettre à une approche ou à des idées discursives de réduire au silence les conséquences diversifiées et composites de notre travail.

Graham Carr, président désigné de la Fédération canadienne des sciences humaines (FCSH) a été invité à parler du rôle de la Fédération dans la promotion de la recherche en sciences humaines :

- La valeur de la recherche et de la formation en sciences humaines ne peut pas être sous-évaluée tant en ce qui concerne l'influence de ces sciences dans les domaines politique, social et économique qu'en ce qui concerne leur contribution à former des citoyens informés;
- En partenariat avec les universités, les sociétés savantes et le CRSH, la Fédération joue rôle de premier plan pour sensibiliser le public et susciter son intérêt pour ce qui est de la recherche en sciences humaines et la valeur de la formation en sciences humaines;
- Les disciplines des sciences humaines ne se prêtent pas toutes à des discussions

publiques sur des thèmes concernant des enjeux sociaux pertinents et il y a un certain scepticisme au sein de la communauté des sciences humaines à savoir que le fait d'exposer les travaux de recherche au public pourrait compromettre la fidélité de la recherche;

- À titre de plus grand rassemblement multidisciplinaire d'universitaires au Canada, le Congrès réussit de plus en plus à mettre en évidence la recherche en sciences humaines auprès des médias et du public;
- Il reste beaucoup à faire pour maintenir la visibilité et les impacts de la recherche et de la formation en sciences humaines au-delà du Congrès, notamment la recherche de moyens efficaces pour coordonner la communication entre la FCSH, le CRSH et les universités;
- Le problème lié à la meilleure façon de communiquer l'importance de la recherche et de la formation en sciences humaines nécessite une réflexion approfondie à propos des explications que nous souhaitons présenter, les publics que nous ciblons, ainsi que les modes d'intervention les plus efficaces dans un monde de communication et de technologie très concurrentiel et en pleine évolution.

Après une courte séance de question et réponses animée par Wayne MacDonald (directeur, Division du rendement organisationnel et de l'évaluation, CRSH), les participants à la réunion ont été invités à former de petits groupes pour discuter de la série suivante de questions ou énoncés pour aider à orienter la conversation :

1. Quel problème particulier doit être réglé pour obtenir, enregistrer et promouvoir les impacts?
2. Quelles mesures réalisables/concrètes peuvent être prises pour donner suite à ce problème?
3. Qui serait responsable de la mise en œuvre? (Les établissements des leaders pour le CRSH, le CRSH, autres.)
4. Quelle en serait l'échéance? (Court terme - dans les six prochains mois, moyen terme - dans les 6 à 18 prochains mois, plus long terme - plus de 18 mois).

*Points saillants issus des réunions tenues en petits groupes :*

- Le langage utilisé est extrêmement important : certains mots peuvent évoquer des connotations négatives dans la communauté. Par exemple, le CRSH devrait utiliser « communication » au lieu de « promotion » étant donné que ce dernier mot peut être pris dans un sens commercial. De même, la communauté de recherche semblait répondre plus positivement à « résultat » par opposition à « impacts ».
- Nous devons trouver un moyen d'encourager les chercheurs à communiquer les résultats et impacts de leurs recherches (p. ex., par les médias). Actuellement, les chercheurs ne sont pas tellement intéressés aux impacts de leurs recherches (ils ont d'autres priorités comme la poursuite des recherches, l'obtention d'une autre subvention, leur avancement professionnel, etc.).

- Devrait-on mettre en place une exigence ou des mesures incitatives (p. ex., crédits pour la sensibilisation de la communauté concernant la titularisation et la promotion)?
- Les relations avec les médias posent problème – parfois des extraits sonores qu'on reproduit minimisent la recherche ou le message ou en donne une interprétation/explication trompeuse.
- L'administration devrait fournir un moyen de communication par lequel la recherche universitaire peut être vulgarisée. Les services de communications et de promotion devraient être utilisés lorsqu'ils sont disponibles. Les agents de liaison communautaire devraient également être consultés dès le départ afin d'établir des partenariats et faire la radiodiffusion des résultats.
- La diffusion restreinte est tout aussi importante que la radiodiffusion. Des voies de diffusion à petite échelle ou ciblée devraient également être prises en compte : cafés-causeries, ateliers et repas thématiques, etc. Les publics doivent être également pris en compte – parmi les options qui s'offrent, il faut citer les événements ciblés tels que Université 101 ou Sciences humaines 101 destinés aux étudiants du niveau secondaire et autres au sein de la communauté, afin de les encourager à s'inscrire dans un programme de sciences humaines, des ateliers destinés aux leaders de la communauté, ou des événements médiatiques de petite échelle comme la présentation des profils des départements dans les médias locaux.
- On devrait déployer plus d'efforts pour travailler en collaboration avec la FCSH afin de mobiliser la recherche et convaincre le public, le gouvernement, la société, le secteur public, etc.

#### 4.7 L'évolution de la situation du soutien au talent

Au cours de la réunion des leaders pour le CRSH au Congrès en juin 2010, on a suggéré d'organiser une séance sur les questions liées à la formation de recherche des étudiants. Le CRSH était encouragé à inviter un représentant de l'Association canadienne pour les études supérieures (ACES) pour participer aux discussions relatives à la formation des étudiants. On a suggéré que la séance porte sur plusieurs aspects liés au « soutien au talent », notamment : l'impact de la situation économique actuelle, y compris les effets sur le financement, la recherche postdoctorale, les contraintes à la création d'une main-d'œuvre ayant une formation de haut niveau, ainsi que le développement de carrière.

Carolyn Watters (ancienne présidente de l'ACES) et François Bowen (Vice-doyen aux études supérieures et à la recherche) ont été invités à intervenir lors de la séance plénière pour présenter de l'information au sujet de l'évolution de la situation du soutien au talent à partir de leurs expériences respectives.

Carolyn Watters a donné une présentation au sujet de ses expériences à titre de présidente de l'ACES ainsi que sur un sondage mené auprès des étudiants diplômés par la Dalhousie University. L'étude s'est penchée sur le cheminement de carrière des étudiants diplômés à l'université :

- La structure actuelle du doctorat a peu changé au cours des 60 dernières années; elle ne reflète donc pas la réalité de nombreux doctorats

d'aujourd'hui. Moins de 50 % des titulaires de doctorat travaillent dans les universités, alors que les programmes demeurent axés sur la formation des universitaires.

- Il est important d'étudier les ambitions de carrière des étudiants en doctorat. De plus en plus de diplômés s'orientent vers le monde de la politique et leurs ambitions de carrière sont axées vers l'emploi dans la fonction publique et le secteur privé.
- Nous devrions mettre l'accent sur trois domaines clés : le perfectionnement professionnel, l'internationalisation et la réforme des programmes. Les études doctorales traditionnelles ne répondent pas à la demande de la main-d'œuvre en matière de formation.
- Le message essentiel à retenir : le diplôme de doctorat n'est pas seulement destiné à la formation de professeurs. Le plan de carrière et le plan personnel, tout comme la formation, devraient prendre en compte les besoins de l'étudiant. La responsabilité est **partagée** pour ce qui est de l'évolution de l'éducation de la prochaine génération de leaders.

François Bowen a été invité à parler de ses expériences à titre de professeur et de doyen aux études supérieures à l'Université de Montréal :

- On doit déployer plus d'efforts dès le départ afin d'attirer les meilleurs étudiants pour les encourager à poursuivre des études supérieures, comme l'octroi d'une aide financière aux étudiants au niveau du baccalauréat à la dernière année de leurs études. Il est important de les intégrer tôt à la communauté de recherche.
- Le problème de financement reste posé - trop d'étudiants méritants ne reçoivent pas une aide financière ou cette aide n'est pas suffisante. On devrait poser la question quant à savoir si le fait de recevoir une bourse mènera automatiquement à en recevoir une autre et si le cas des étudiants qui n'ont jamais reçu d'aide financière devrait être étudié différemment (traités de la même façon que les nouveaux étudiants lorsqu'il s'agit de concours de subventions de recherche).
- Il est certes vrai qu'un certain nombre de changements doivent être apportés en ce qui concerne la formation des étudiants et le financement de leurs études au Canada, mais il est important de « ne pas trop en faire et pécher par excès de zèle » - nous sommes à la croisée des chemins et nous devons faire des choix difficiles (particulièrement au moment où le CRSH va de l'avant avec l'initiative du renouvellement de l'architecture des programmes). Il est important de reconnaître la valeur des initiatives qui fonctionnent bien et de les maintenir, tout en élaborant et en adoptant de nouvelles stratégies au lieu de commencer à partir de zéro.

Après les présentations, les participants ont été invités à poser des questions et à formuler des commentaires :

- Lorsqu'on examine le nombre d'étudiants qui entreprennent un diplôme après un autre, il est important d'étudier les conditions socio-économiques actuelles : lorsque l'économie stagne, la tendance est que les étudiants restent aux études plus longtemps. Il est également important d'examiner de près le cas de ceux qui retournent aux études et entament un deuxième ou un

- troisième diplôme après une période d'absence. Il est courant de constater que les gens obtiennent un diplôme, intègrent le marché du travail et puis retournent aux études lorsqu'ils se rendent compte que plus de formation est nécessaire avant d'avancer (progression insidieuse des compétences). Il est plus courant de constater que les étudiants retournent aux études afin d'obtenir des diplômes professionnels plutôt que des diplômes de recherche.
- Il est également important d'examiner le cas de ceux qui retournent aux études pour avoir des diplômes professionnels. Il est courant de voir les étudiants en sciences naturelles et en génie retourner à l'université pour entreprendre une formation dans le domaine des sciences humaines. La formation en gestion est primordiale pour leur avancement professionnel.

#### 4.8 Séance plénière ouverte

Cette année, on a suggéré d'organiser une séance ouverte pour donner à chaque leader pour le CRSH une occasion de proposer et de diriger une discussion sur un sujet d'intérêt pour lui ou son établissement. La séance plénière ouverte visait également à ce que tous les participants aient l'occasion de reprendre les sujets déjà discutés. Deux sujets ont été suggérés par les participants :

1. Questions liées aux œuvres protégées par des droits d'auteur (y compris les textes de loi proposés);
2. Lancement des Subventions de développement de partenariat.

Voici un résumé des principaux points soulevés au cours de la séance plénière ouverte :

Droits d'auteurs :

- Rory McGreal (vice-recteur associé, Recherche, Athabasca University) a dirigé une discussion sur les questions actuelles d'importance pour le milieu universitaire concernant l'accès aux œuvres protégées par des droits d'auteur :
  - o Le projet de loi C-32, visant à moderniser la *Loi sur le droit d'auteur* du Canada, fait actuellement objet d'étude par le Parlement. Le présentateur a présenté aux leaders ce qui, selon lui, constitue les éléments importants du projet de loi proposé et ses aspects positifs et négatifs pour la communauté des chercheurs et les travaux universitaires au Canada.
  - o Les récentes modifications et les nouveaux règlements proposés par Access Copyright revêtent également une importance pour le milieu universitaire quant aux des œuvres protégées par le droit d'auteur. Parmi les modifications qu'Access Copyright propose, il faut citer une augmentation des frais d'accès pour les étudiants, les nouveaux règlements concernant la limitation de responsabilité, les modifications à la structure de paiement, etc.
  - o Le présentateur a insisté auprès des leaders pour le CRSH de se familiariser avec le projet de loi C-32 et les modifications proposées par

Access Copyright et a insisté sur le fait que ces deux questions sont étroitement liées. Il a encouragé les leaders à discuter de ces questions avec les bibliothécaires de leurs universités qui seraient fort probablement leur meilleure ressource.

- Les leaders ont été également encouragés à consulter tant l'Association des universités et collèges du Canada (AUCC) que la FCSH, qui sont toutes les deux en contact avec Access Copyright. De plus, la FCSH a présenté une réponse au projet de loi C-32 proposé qui peut être consultée sur son [site Web](#).
- Les leaders pour le CRSH ont ensuite commenté la récente présentation de propositions concernant les Subventions de développement de partenariat en se reportant aux commentaires qu'ils ont reçus de leurs facultés et bureaux de recherche.
  - On a exprimé des préoccupations principalement en ce qui a trait aux questions liées aux modifications apportées aux exigences relatives à la preuve de l'existence de partenariats au lieu de mettre l'accent sur le développement de partenariats. Selon les lignes directrices actuelles, il semble qu'un partenariat officiel doit être établi pour faire une demande, tandis que les candidats et les bureaux de recherche avaient l'impression que les PDG étaient censés établir des partenariats.
  - Les leaders pour le CRSH ont reconnu qu'il y aura certaines difficultés croissantes liées au lancement de la nouvelle architecture des programmes, mais ont incité le CRSH à fournir de l'information exacte et en temps utile et des mises à jour aux bureaux de recherche. De plus, lorsque de la nouvelle information est fournie ou des modifications apportées, le CRSH devrait travailler avec la communauté et dans les limites de la communauté de recherche pour obtenir l'information en temps voulu afin de présenter les propositions.
  - Le CV du CRSH est encore une source de frustration pour ce qui est des subventions de partenariat, en particulier lorsque des partenaires internationaux sont concernés. On a reconnu que le CRSH a tenté d'alléger le fardeau des partenaires internationaux et non universitaires en diminuant le nombre de domaines obligatoires et de laisser cela à la discrétion du candidat. Néanmoins, le CV du CRSH pose encore problème en ce qui a trait aux questions comme les différents formats de papier dans différents pays - des choses simples qui pourraient poser de gros problèmes aux partenaires internationaux éventuels.
  - Les conditions et les exigences peuvent également nuire aux partenariats internationaux, rendant ainsi difficile l'obtention de l'information demandée en temps utile et affaiblissant la détermination des partenaires internationaux d'adopter les normes du Canada en matière de subvention.

#### 4.9 Résumé

À la fin de la deuxième journée, on a invité Harley Dickinson (leader pour le CRSH, University of Saskatchewan) à présenter un résumé des points essentiels qui ont été abordés au cours des deux journées. Dans son résumé, Harley Dickinson est revenu sur trois thèmes principaux abordés par Chad Gaffield dans son mot d'ouverture et les trois principaux thèmes de *Définir nos orientations* : Qualité, Connexion et Impact.

##### Qualité :

- L'élément central de la culture du CRSH est d'être une organisation intelligente en utilisant les éléments d'information et la recherche produits par d'autres organismes aussi bien au Canada qu'à l'étranger.
- Cependant, le CRSH pourrait être plus explicitement axé sur le savoir.

##### Connexion :

- Il est très clair que toute personne concernée se rend compte que nous devons travailler de concert. Cela comprend la recherche, mais également l'identification des produits et des influences
- Même si les leaders pour le CRSH ne forment pas une communauté bien soudée, nous faisons toujours partie de la grande communauté des sciences humaines. On remarque une étrange dichotomie : dans notre rôle de leaders pour le CRSH, nous représentons l'ensemble des sciences humaines. Cependant, dans nos universités, nous assumons des rôles plus structurés (doyens des sciences humaines, vice-présidents à la recherche). Les leaders pour le CRSH représentent une importante initiative et un moyen créatif de réunir la communauté.
- Il est vraiment important pour la mission de recherche des sciences humaines et pour le mandat du CRSH de trouver des moyens de suivre de près les éléments de formation des étudiants et ce que nous faisons en tant que chercheurs. Il y a un lien évident entre ce que nous faisons en tant que chercheurs et ce que nous faisons en tant que leaders et nous devons faire le lien entre ces éléments de manière plus attrayante et plus efficace.

##### Connexion/Impact :

- L'accès ouvert et l'archivage des données posent un problème principal qui prend de l'ampleur. Qui devrait être partie prenante? Qui devrait contribuer au paiement? Le CRSH a certes établi un bon énoncé de politiques concernant l'accès ouvert, mais la mise en œuvre semble en décalage. Il s'agit ici peut-être d'un autre domaine dans lequel les leaders pour le CRSH pourraient jouer un rôle de chefs de file.
- Le CRSH est aventureux et ressemble à une « société de capital-risque » pour ce qui est de son investissement. Les programmes de partenariat sont une excellente idée dans cette direction, mais on peut faire plus (p. ex., les modèles de la NSF).

Impact :

- Puissance des mots. Nous devons porter une grande attention aux concepts auxquels nous voulons faire appel pour mettre en évidence qui nous sommes, ce que nous faisons, ce que nous avons réalisé, etc.
- On a longuement parlé du changement de cultures et de pratiques dans les universités.
- On a longuement parlé de la structure et des membres dans les comités d'évaluation par les pairs/du mérite, mais il n'y avait pas de consensus - devrait-on faire intervenir les utilisateurs finals dans cette question?

5. Certaines prochaines étapes :

- Transmettre le compte rendu complet de la réunion à tous les leaders et les participants du CRSH en vue d'obtenir des commentaires. Réviser les deux documents.
- Diffuser la version provisoire du plan d'action des leaders pour le CRSH, 2011-2013 et discuter des révisions au Congrès de 2011.
- Réunion informelle des leaders pour le CRSH au Congrès de 2011 à l'Université du Nouveau-Brunswick/St. Thomas University à Fredericton : 31 mai 2011
- Poursuivre la diffusion des mises à jour importantes aux leaders pour le CRSH en utilisant leur boîte aux lettres et organiser des téléconférences/webinaires/consultations sur des sujets importants à mesure qu'ils se présentent.
- Former un groupe de travail de leaders pour le CRSH sur les impacts et les résultats.
- Prochaine réunion annuelle des leaders pour le CRSH en 2011 : 1<sup>er</sup> et 2 décembre 2011 (dates exactes à confirmer).

Annexes

- A. L'ordre du jour de la réunion
- B. Liste des documents pour la réunion des leaders
- C. Liste des participants (leaders pour le CRSH)
- D. Liste des participants du CRSH
- E. Liste des participants et des personnalités invitées
- F. Formulaire d'évaluation
- G. Résumé des réponses de l'évaluation

## SSHRC Leaders Meeting

## Réunion des leaders pour le CRSH

### Agenda

### Ordre du jour

Thursday, December 2, 2010

Seasons Salons  
Albert at Bay Hotel  
435 Albert Street, Ottawa

Jeudi 2 décembre 2010

Les Salons Seasons  
Hôtel Albert at Bay  
435, rue Albert, Ottawa

### Meeting objectives

### Objectifs de la réunion

1. To present SSHRC's Framing our Direction 2010-2012 and to explore its stated priorities in relation to developments on Canadian campuses as well as emerging federal government priorities.
2. To update and seek the feedback of SSHRC Leaders on the implementation of SSHRC's program architecture renewal, in particular guidance on committee structures and expert review processes as well as a discussion of the future directions of research training and the development of talent.
3. To engage in a discussion on how to work with researchers, research institutions and partners to better conceptualize, capture and communicate the results and impacts of SSH research and research training.

1. Présenter *Définir nos orientations : 2010-2012* et examiner les priorités qui y sont définies par rapport aux nouvelles priorités du gouvernement fédéral et aux changements qui surviennent dans les établissements d'enseignement postsecondaire canadiens.
2. Informer les leaders pour le CRSH de la mise en place de la nouvelle architecture des programmes du CRSH, en particulier en ce qui a trait à la structure des comités et aux processus d'évaluation par des experts, et solliciter leurs commentaires. Discuter de l'orientation future de la formation en recherche et de la culture du talent.
3. Discuter de la façon de travailler avec les chercheurs, les établissements de recherche et les partenaires afin de mieux conceptualiser, saisir et diffuser les résultats et les impacts de la recherche et de la formation en recherche dans le domaine des sciences humaines.

8:30 am Breakfast

8 h 30 : petit-déjeuner

### BEST PRACTICES FOR SSHRC LEADERS ON CAMPUS

### LES MEILLEURES PRATIQUES POUR LES LEADERS POUR LE CRSH SUR LE CAMPUS

9:00 am

9 h

Recap and overview of the SSHRC Leaders initiative and activities to date, welcoming of new Leaders and open forum for Leaders to share experiences and best practices

Tab/Onglet  
1  
Documents

Aperçu et récapitulation des initiatives et des activités menées par les leaders pour le CRSH jusqu'à ce jour. Accueil des nouveaux leaders pour le CRSH. Discussion visant à partager les expériences et les meilleures pratiques des leaders pour le CRSH

**UPDATES FROM SSHRC AND SSHRC LEADERS**
**MISES À JOUR FAITES PAR LES REPRÉSENTANTS DU CRSH ET LES LEADERS POUR LE CRSH**

9:30 am

9 h 30

A conversation with the President  
*Chad Gaffield*

Tab/Onglet  
2  
Document

Conversation avec le président  
*Chad Gaffield*

10:00 am

10 h

Perspectives from the campus and SSHRC

Tab/Onglet  
2

Perspectives des établissements  
d'enseignement postsecondaire et du CRSH

*Steven Wheatley (American Council of  
Learned Societies)*  
*Ranjana Bird (University of Windsor)*

Documents

*Steven Wheatley (American Council of Learned  
Societies)*  
*Ranjana Bird (University of Windsor)*

Moderated by *Christine Trauttmansdorff*  
(SSHRC)

Animée par *Christine Trauttmansdorff* (CRSH)

10:45 am

10 h 45

**BREAK**  
*15 minutes*

**PAUSE**  
*15 minutes*

**TALENT, INSIGHT AND CONNECTION:  
MODELS OF PEER, MERIT AND EXPERT  
REVIEW**
**TALENT, SAVOIR ET CONNEXION :  
MODÈLES D'ÉVALUATION PAR LES PAIRS  
OU PAR DES EXPERTS ET MODÈLES  
D'ÉVALUATION DU MÉRITE**

11:00 am

11 h

- Short panel discussion:
  - *Mark Weiss (National Science Foundation)*
  - *Carole Brabant (Concordia University)*

Tab/Onglet  
3  
Documents

- Courte présentation en groupe :
  - *Mark Weiss (Fondation nationale des sciences)*
  - *Carole Brabant (Concordia University)*

Moderated by *Brent Herbert-Copley* (SSHRC)

Animée par *Brent Herbert-Copley* (CRSH)

Question and Answer Period

Période de questions

- Breakout table discussions on peer review at SSHRC led by SSHRC program directors:

- Discussions en groupe sur le processus d'évaluation par les pairs employé par le CRSH mené par les directeurs des programmes du CRSH:

- *Jean-Francois Fortin* (SSHRC)
- *Murielle Gagnon* (SSHRC)
- *Gordana Krcevinac* (SSHRC)
- *Craig McNaughton* (SSHRC)
- *Michèle Boutin* (Canada Research Chairs)

- *Jean-Francois Fortin* (CRSH)
- *Murielle Gagnon* (CRSH)
- *Gordana Krcevinac* (CRSH)
- *Craig McNaughton* (CRSH)
- *Michèle Boutin* (Chaires de recherche du Canada)

12:30 pm		12 h 30
LUNCH <i>1 Hour</i>		DÎNER <i>1 heure</i>
1:30 pm		13 h 30
Reports-back from breakout tables (plenary)		Comptes-rendus des groupes (séance plénière)
<b>HEALTH-RELATED RESEARCH: CHOOSING THE RIGHT FUNDING AGENCY AND SSHRC-CIHR COLLABORATION</b>		<b>RECHERCHE EN SANTÉ : CHOISIR LE BON ORGANISME DE FINANCEMENT ET LE BON TYPE DE COLLABORATION ENTRE LE CRSH ET LES IRSC</b>
2:00 PM		14 h 00
<ul style="list-style-type: none"> <li>Joint presentation by SSHRC and CIHR on health-related research, choosing the right funding agency and cooperation between SSHRC and CIHR</li> <li>Q&amp;A with SSHRC Leaders</li> </ul> <p style="text-align: center;"><i>Pierre Chartrand (CIHR)</i> <i>Brent Herbert-Copley (SSHRC)</i></p>	Tab/Onglet 4 Documents	<ul style="list-style-type: none"> <li>Présentation du CRSH et des IRSC sur la recherche en santé ainsi que la manière de choisir le bon organisme de financement et le bon type de collaboration entre le CRSH et les IRSC</li> <li>Période de questions avec les leaders pour le CRSH</li> </ul> <p style="text-align: center;"><i>Pierre Chartrand (IRSC)</i> <i>Brent Herbert-Copley (CRSH)</i></p>
2:45 pm		14 h 45
BREAK <i>15 minutes</i>		PAUSE <i>15 minutes</i>
<b>FACILITATING, CAPTURING AND PROMOTING RESULTS AND IMPACTS</b>		<b>FAVORISER, CAPTURER ET PROMOUVOIR LES RÉSULTATS ET LES IMPACTS</b>
3:00 pm		15 h
<ul style="list-style-type: none"> <li>Short panel discussion: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <i>Robert Gibbs (University of Toronto)</i></li> <li>➤ <i>Janet Halliwell (J.E. Halliwell Associates Inc.)</i></li> </ul> </li> </ul> <p>Moderated by <i>Carmen Charette (SSHRC)</i></p> <p>Question and Answer Period</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Breakout tables to discuss: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Engaging communities of practice on sharing and promoting impact knowledge</li> <li>➤ Tools and best practices for capturing and promoting results and impacts</li> </ul> </li> </ul>	Tab/Onglet 5 Documents	<ul style="list-style-type: none"> <li>Courte discussion en groupe : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <i>Robert Gibbs (University of Toronto)</i></li> <li>➤ <i>Janet Halliwell (J.E. Halliwell Associates Inc.)</i></li> </ul> </li> </ul> <p>Animée par <i>Carmen Charette (CRSH)</i></p> <p>Période de questions</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Réunions en petit groupe : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Inciter les communautés de praticiens à promouvoir et à partager leurs connaissances en matière d'impact.</li> <li>➤ Outils et meilleures pratiques visant à saisir et à promouvoir les résultats et l'impact de la recherche.</li> </ul> </li> </ul>

4:30 pm	16 h 30
Reports-back from breakout tables (plenary)	Comptes-rendus des groupes (séance plénière)
<b>ADJOURNMENT</b>	<b>LEVÉE DE SÉANCE</b>
5:00 pm	17 h 00
<b>RECEPTION</b>	<b>RECEPTION</b>
5:00 pm	17 h
Keynote address by Dr. Roseann O'Reilly Runte, President and Vice-Chancellor, Carleton University	Discours par Mme Roseann O'Reilly Runte, rectrice et vice-chancelière, Carleton University

<b>Friday, December 3, 2010</b> Seasons Salons Albert at Bay Hotel 435 Albert Street, Ottawa		<b>Vendredi 3 décembre 2010</b> Les Salons Seasons Hôtel Albert at Bay 435, rue Albert, Ottawa
<b>8:30 am Breakfast</b>		<b>8 h 30 : petit-déjeuner</b>
<b>CHECK-IN AND REVIEW OF AGENDA</b>		<b>APERÇU DE L'ORDRE DU JOUR</b>
<b>9:00 am</b>		<b>9 h</b>
<b>FACILITATING, CAPTURING AND PROMOTING RESULTS AND IMPACTS</b>		<b>FAVORISER, CAPTURER ET PROMOUVOIR LES RÉSULTATS ET LES IMPACTS</b>
<b>9:15 am</b>		<b>9 h 15</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Short panel discussion:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ <i>George Pavlich (University of Alberta)</i></li> <li>➢ <i>Graham Carr (CFHSS)</i></li> </ul> </li> </ul> <p>Moderated by <i>Wayne MacDonald (SSHRC)</i></p> <p>Question and Answer Period</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Breakout tables to discuss:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Developing a shared action plan to facilitate, capture, report and communicate both qualitative and quantitative results and impacts</li> </ul> </li> </ul>	Tab/Onglet 5 Documents	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Courte discussion en groupe :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ <i>George Pavlich (University of Alberta)</i></li> <li>➢ <i>Graham Carr (FCSS)</i></li> </ul> </li> </ul> <p>Animée par <i>Wayne MacDonald (CRSH)</i></p> <p>Période de questions</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Réunions en petits groupes :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Mettre au point un plan d'action commun pour contribuer à favoriser, à capturer, à rapporter et à communiquer les résultats et les impacts qualitatifs et quantitatifs.</li> </ul> </li> </ul>
<b>10:30 am</b>		<b>10 h 30</b>
<b>BREAK</b> 15 minutes		<b>PAUSE</b> 15 minutes
<b>10:45 am</b>		<b>10 h 45</b>
<b>Reports-back from breakout tables (plenary)</b>		<b>Comptes-rendus des groupes (séance plénière)</b>
<b>THE CHANGING LANDSCAPE OF TALENT SUPPORT (PLENARY)</b>		<b>LE PAYSAGE CHANGEANT DU SOUTIEN OFFERT AU TALENT (SÉANCE PLÉNIÈRE)</b>
<b>11:15 am</b>		<b>11 h 15</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Panel discussion on the current pressing issues related to the development of talent</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ <i>Carolyn Watters (Dalhousie University)</i></li> <li>➢ <i>François Bowen (Université de Montréal)</i></li> </ul> </li> </ul> <p>Moderated by <i>Gordana Krcevinac (SSHRC)</i></p> <p>Question and Answer Period</p>	Tab/Onglet 6 Documents	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Discussion en groupe sur les questions d'actualité concernant la culture du talent</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ <i>Carolyn Watters (Dalhousie University)</i></li> <li>➢ <i>François Bowen (Université de Montréal)</i></li> </ul> </li> </ul> <p>Animée par <i>Gordana Krcevinac (CRSH)</i></p> <p>Période de questions</p>

12:30 pm		12 h 30
<b>LUNCH</b> <i>1 Hour</i>		<b>DÎNER</b> <i>1 heure</i>
<b>OPEN PLENARY</b>		<b>SÉANCE PLÉNIÈRE OUVERTE</b>
1:30 pm		13 h 30
An opportunity to return to previously discussed topics of interest		Possibilité de discuter de sujets déjà traités
<b>OTHER</b>		<b>AUTRE</b>
2:15 pm		14 h 15
Discussion of next steps <i>Harley Dickinson (University of Saskatchewan)</i> <i>Craig McNaughton (SSHRC)</i>	Tab/Onglet 1 Documents	Discussion concernant les prochaines étapes à suivre <i>Harley Dickinson (University of Saskatchewan)</i> <i>Craig McNaughton (CRSH)</i>
2:45 pm		14 h 45
<b>Wrap-up</b> <i>Gisèle Yasmeen (SSHRC)</i>		<b>Récapitulation</b> <i>Gisèle Yasmeen (CRSH)</i>
3:00 pm		15 h
Adjournment		Levée de la séance

## **List of Documents for Leaders Meeting / Liste des documents pour la réunion des Leaders**

### **Front of binder / Pages d'introduction**

- Agenda / Ordre du jour
- List of documents / Liste des documents

### **Tab / Onglet 1:**

#### **Best practices for SSHRC Leaders on campus /**

#### **Les meilleures pratiques pour les Leaders pour le CRSH sur le campus**

- 1.1 List of participants/Liste de participants
- 1.2 History of the SSHRC Leaders initiative / Historique de l'initiative des leaders pour le CRSH
- 1.3 SSHRC Leaders Action Plan, 2009-2011 / Plan d'action des leaders pour le CRSH, 2009-2011
- 1.4 General Assembly Representatives by Electoral College / Représentant(e)s à l'Assemblée générale par collège électoral

### **Tab / Onglet 2:**

#### **Updates from SSHRC and SSHRC Leaders /**

#### **Mises à jour faites par les représentants du CRSH e les Leaders pour le CRSH**

- 2.1 Framing Our Direction 2010-2012 / Définir nos orientations 2010-2012
- 2.2 Environmental Scan (memo) / Analyse de l'environnement (mémo)
- 2.3 Environmental Scan 2010 (PowerPoint) / Analyse de l'environnement 2010 (PowerPoint)

### **Tab / Onglet 3:**

#### **Talent, Insight and Connection : models of peer, merit and expert review /**

#### **Talent, Savoir et Connexion: modèles d'évaluation par les pairs ou par des experts et modèles d'évaluation du mérite**

- 3.1 SSHRC's Program Architecture Renewal and Peer Review / Renouvellement de l'architecture des programmes du CRSH et évaluation par les pairs

### **Tab / Onglet 4:**

#### **Health-related research: choosing the right funding agency and SSHRC-CIHR collaboration /**

#### **Recherche en santé: choisir le bon organisme de financement et le bon type de collaboration entre le CRSH et les IRSC**

- 4.1 Social sciences and humanities researchers : making the transition to CIHR (PowerPoint) / Chercheurs dans le domaine des sciences humaines : faire la transition vers les IRSC
- 4.2 Subject Matter Eligibility / Admissibilité des sujets de recherche

### **Tab / Onglet 5:**

#### **Facilitating, promoting and capturing results and impacts /**

#### **Favoriser, promouvoir et capturer les résultats et les impacts**

- 5.1 Facilitating, capturing and promoting research and impacts (memorandum) / Favoriser, capturer et promouvoir les résultats et les impacts (mémoire)
- 5.2 Framework for increasing and capturing results and impacts of SSHRC investments / Cadre visant à augmenter et à mieux saisir les résultats
- 5.3 SSHRC's Knowledge Mobilization Strategy : 2009-2011 / Stratégie de mobilisation des connaissances du CRSH de 2009-2011
- 5.4 What have we learned about 'capturing impacts' in the social sciences and humanities? / Qu'avons-nous appris quant au fait de « saisir les impacts » en sciences humaines?
- 5.5 Did you know? A week of SSHRC-Funded Research Results, July 12-16, 2010 / Le saviez-vous? Une semaine de résultats de travaux de recherche financés par le CRSH du 12 au 16 juillet 2010

**Tab / Onglet 6:**

**The changing landscape of talent support /**

**Le paysage changeant du soutien offert au talent**

- 6.1 A Research and Innovation Plan : Pre-Budget Submission to the House of Commons Standing Committee on Finance Regarding the 2011 Federal Budget (CAGS document) / Un plan de recherche et d'innovation : Proposition prébudgétaire au Comité permanent des finances de la Chambre des communes concernant le budget fédéral de 2011 (document de ACES)
- 6.2 Tri-Council Programs : How to Move Forward (PowerPoint) / Programme tri-conseils : le futur en perspective

**Tab / Onglet 7:**

**Resources /**

**Ressources**

- 7.1 Promoting Excellence in Research: An International Blue Ribbon Panel assessment of peer review practices at the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada / Promouvoir l'excellence en recherche – Examen mené par un groupe d'experts international à l'égard des pratiques d'évaluation par les pairs du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
- 7.2 Social Sciences and Humanities Research Council: Departmental Performance Report, 2009-2010 / Conseil de recherches en sciences humaines : Rapport sur le rendement, 2009-2010
- 7.3 Report of the President of the Treasury Board of Canada: Canada's Performance: The Government of Canada's Contribution, Annual Report to Parliament, 2009-2010 / Rapport du président du Conseil du Trésor du Canada : Le rendement du Canada, la contribution du gouvernement du Canada, Rapport Annuel au parlement, 2009-2010

**Tab / Onglet 8:**

**Guests' biographies /**

**Biographies des invitées**

- Steven Wheatley
- Mark Weiss
- Janet Halliwell
- Roseann O'Reilly Runte
- Graham Carr
- Carolyn Watters

## SSHRC Leaders / Leaders pour le CRSH

## Participants

	<b>University / Université</b>	<b>Representative / Représentant(e)</b>
1	Athabasca University	Rory McGreal Associate Vice-President, Research
2	Acadia University	Robert Perrins Dean of the Faculty of Arts
3	Bishop's University	Trygve Ugland Professor, Department of Political Studies
4	Brandon University	Scott Grills Vice President, Academic and Research
5	Carleton University	John Osborne Dean, Faculty of Arts and Social Sciences
6	Concordia University	Carole Brabant Director of Research and Innovation
7	Dalhousie University	Peter Duinker Associate Dean Research
8	École Polytechnique de Montréal	Alain Aubertin Conseiller au directeur (Campagne de financement) Direction de la recherche et de l'innovation Chef des missions Poly-Monde
9	HEC Montréal	Jean-Claude Cosset Directeur de la recherche
10	Institut national de la recherche scientifique	Claire Poitras Directrice, Centre Urbanisation Culture Société
11	Lakehead University	Gillian Siddall Acting Dean, Faculty of Social Sciences and Humanities
12	Laurentian University	Elizabeth Dawes Dean, Social Sciences and Humanities
13	McGill University	Juliet Johnson Associate Dean, Research and Graduate Studies
14	McMaster University	Fiona McNeil Associate Vice President (Research)
15	Memorial University of Newfoundland	Carrie Dyck Associate Dean of Arts (Research and Graduate Studies)
16	Mount Royal University	Trevor Davis Associate Vice-President, Research
17	Ontario College of Art and Design	Helmut Reichenbacher Associate Vice-President, Research and Associate Dean, Graduate Studies
18	Queen's University	Susan Marlin Associate Vice-Principal, Research
19	Ryerson University	Jean-Paul Boudreau Chair, Department of Psychology

## SSHRC Leaders / Leaders pour le CRSH

## Participants

	<b>University / Université</b>	<b>Representative / Représentant(e)</b>
20	Simon Fraser University	Paul McFetridge Associate Dean of Arts and Social Sciences
21	St. Francis Xavier University	Keith De'Bell Associate Vice-President, Research
22	St. Mary's University	Terry Murphy Professor of Religious Studies Chair, Atlantic Metropolis Centre
23	St. Thomas University	Gayle MacDonald Dean of Research
24	Thompson Rivers University	Nancy Van Wagner Associate Vice President, Research and Graduate Studies
25	Trinity Western University	Elsie Froment Dean of Research
26	Université de Moncton	Lise Dubois Doyenne, Faculté des études supérieures et de la recherche Vice-rectrice adjointe à la recherche
27	Université de Montréal	François Bowen Vice-doyen aux études supérieures et à la recherche
28	Université du Québec à Montréal	Danielle Julien Vice-doyenne à la recherche
29	Université du Québec en Outaouais	Paul Leduc Browne Professeur, Département de travail social et des sciences sociales
30	Université Laval	Denis Mayrand Adjoint au vice-recteur à la recherche et à la création Directeur du Bureau de la recherche et de la création
31	University of Alberta	George Pavlich Associate Vice-President, Research
32	University of British Columbia	Ralph Matthews Professor of Sociology and Social Sciences and Humanities Research Coordinator, Office of the Vice-President Research and International
33	University of Calgary	Gary Libben Associate Vice-President, Research
34	University of Guelph	Kris Inwood Professor of Economics and History
35	University of Lethbridge	Abdie Kazemipur Professor, Department of Sociology

## SSHRC Leaders / Leaders pour le CRSH

## Participants

	<b>University / Université</b>	<b>Representative / Représentant(e)</b>
36	University of Manitoba	Janice Ristock Associate Vice-President, Research
37	University of New Brunswick	Robert MacKinnon Vice-President
38	University of Northern British Columbia	Gail Fondahl Vice-President, Research
39	University of Ontario Institute of Technology	Michael Owen Associate Provost, Research
40	University of Ottawa	Ruby Heap Associate Vice-President, Research
41	University of Prince Edward Island	Katherine Schultz Vice President Research & Development
42	University of Regina	David Malloy Associate Vice President (Research) & Director of Office of Research Services
43	University of Saskatchewan	Harley Dickinson Vice-Dean, Social Sciences
44	University of the Fraser Valley	Fiona McQuarrie Associate Dean, Faculty of Professional Studies
45	University of Toronto	Robert Gibbs Director, Jackman Humanities Institute and Professor of Philosophy
46	University of Victoria	Sikata Banerjee Associate Dean, Humanities
47	University of Waterloo	Bruce Muirhead Professor of History and Associate Dean of Arts, Graduate Studies and Research
48	University of Western Ontario	Dan Sinai Acting Associate Vice-President (Research)
49	University of Windsor	Ranjana Bird Vice-President, Research
50	University of Winnipeg	Catherine Taylor Associate Professor, Department of Rhetoric, Writing & Communications and Faculty of Education
51	Vancouver Island University	Steven Lane Dean, Faculty of Arts and Humanities
52	Wilfrid Laurier University	Susan Cadell Acting Dean of the Faculty of Social Work
53	York University	David Dewitt Associate Vice-President, Research (Social Sciences and Humanities)

**SSHRC participants / Participants du CRSH**  
**SSHRC Leaders Meeting, Dec 2-3 / Réunion des Leaders pour le CRSH, 2-3 décembre**

Name/ Nom	Title/ Titre
KIERANS, Tom	President, SSHRC Council Président, Conseil du CRSH
GAFFIELD, Chad	President Président
CHARETTE, Carmen	Executive Vice-President Vice-présidente exécutive
HERBERT-COPLEY, Brent	Vice-President, Grants and Fellowships Vice-président, Subventions et bourses
PITFIELD, Jaime	Vice-President, Common Administration Services Directorate Vice-président, Services administratifs communs
YASMEEN, Gisèle	Vice-President, Partnerships Vice-présidente, Partenariats
BENGIO, Oro	Director, Human Resources Directrice, Ressources humaines
BOUTIN, Michèle	Executive Director, Canada Research Chairs Directrice exécutive, Chaires de recherches du Canada
FORTIN, Jean-François	Director, Research and Dissemination Grants Directeur, Subventions de recherche et de diffusion de la recherche
GAGNON, Murielle	Director, Strategic Programs and Joint Initiatives Directrice, Programmes stratégiques et des initiatives conjointes
KRCEVINAC, Gordana	Director, Fellowships and Institutional Grants Directrice, Bourses et subventions institutionnelles
MACDONALD, Wayne	Director, Corporate Performance and Evaluation Directeur, Rendement organisationnel et évaluation
McNAUGHTON, Craig	Director, Knowledge Mobilization and Program Integration Directeur, Mobilisation des connaissances et intégration des programmes
OBERLE, Peter	Executive Director, Information Management and Technology Services, SSHRC & NSERC Directeur exécutif, gestion de l'information et services de technologie, CRSH et CRSNG
TRAUTTMANSDORFF, Christine	Director, Policy, Planning, Governance and International Directrice, Politiques, planification, gouvernance et international
ASHERMAN, Rena	Program Officer, Canada Research Chairs Agente de programme, Chaires de recherche du Canada
BRIAND, Daniel	Administrative Assistant, Knowledge Mobilization and Program Integration Adjoint administratif, Mobilisation des connaissances et intégration des programmes

**SSHRC participants / Participants du CRSH**  
**SSHRC Leaders Meeting, Dec 2-3 / Réunion des Leaders pour le CRSH, 2-3 décembre**

BRUNEAU, Suzanne	Program Officer, Research and Dissemination Grants Agente de programme, Subventions de recherche et de diffusion de la recherche
CLARK-LARKIN, Shannon	Manager, Performance and Evaluation Gestionnaire, rendement et évaluation
CRITCHLEY, Jacques	Senior Program Officer, Strategic Programs and Joint Initiatives Agent principale de programmes, Programmes stratégiques et initiatives conjointes
DeGROOTE, Thérèse	Senior Policy Advisor, Office of the Vice-President, Partnerships Conseillère principale en politiques, Bureau du vice-présidente, Partenariats
DROUIN-DION, Mélanie	Program Officer, Fellowships and Institutional Grants Agente de programme, Bourses et subventions institutionnelles
DUPOUIS, Michèle	Acting Senior Program Integration Officer, Knowledge Mobilization and Program Integration Agente principale d'intégration des programmes intérimaire, Mobilisation des connaissances et intégration des programmes
KELLY, Bryde	Program Officer, Knowledge Mobilization and Program Integration Agente de programme, Mobilisation des connaissances et intégration des programmes
GAUTHIER, Hélène	Manager, Performance and Evaluation Gestionnaire, rendement et évaluation
LYNN, Trevor	Manager, Communications Gestionnaire, Communications
PEEL, Holly	Program Officer, Fellowships and Institutional Grants Agente de programme, Bourses et subventions institutionnelles
ROSSI, Gianni	Program Officer, Strategic Programs and Joint Initiatives Agent de programmes, Programmes stratégiques et initiatives conjointes
ROZITIS, Emily-Brynn	Program Officer, Research and Dissemination Grants Agente de programme, Subventions de recherche et de diffusion de la recherche
RUSSWURM, Tim	Chief of Staff Chef du personnel
SAVOIE, Adèle	Senior Policy Advisor, Office of the Vice-President, Grants and Fellowships Conseillère principale en politiques, Bureau du vice-président de subventions et bourses
STIPERNITZ, Boris	Assistant Director, Fellowships and Institutional Grants Directeur adjoint, Bourses et subventions institutionnelles
WAKEFIELD, Andrew	Program Officer, Knowledge Mobilization and Program Integration Agent de programme, Mobilisation des connaissances et intégration des programmes
YAKE, Adam	Program Officer, Strategic Programs and Joint Initiatives Agent de programmes, Programmes stratégiques et initiatives conjointes

**Invited Guests and Observers / Invitées et Observateurs**  
**SSHRC Leaders Meeting, Dec 2-3 / Réunion des Leaders pour le CRSH, 2-3 décembre**

<b>Name/ Nom</b>	<b>Title/ Titre</b>
<b>CARR, Graham</b>	Professor of History, Dean of Graduate Studies at Concordia University, and President-Elect of the Canadian Federation for the Humanities and social Sciences Professeur d'Histoire, Doyen des études supérieures à l'Université Concordia, et Président-élu
<b>HALLIWELL, Janet</b>	President, J.E. Halliwell Associates Inc. Présidente, J.E. Halliwell Associates Inc.
<b>O'REILLY RUNTE, Roseann</b>	President and Vice-Chancellor, Carleton University Rectrice et vice-chancelière, Carleton University
<b>WATTERS, Carolyn</b>	Dean of the Faculty of Graduate Studies, Dalhousie University and former president of Canadian Association of Graduate Studies Doyenne des études supérieures de la Dalhousie University et ancienne présidente de l'Association canadienne pour les études supérieures
<b>WEISS, Mark</b>	Director, Division of Behavioral and Cognitive Sciences, National Science Foundation and former member of SSHRC's Blue Ribbon Panel on peer review Directeur, Division of Behavioral and Cognitive Sciences de la National Science Foundation et ancien membre du groupe d'experts du CRSH sur l'évaluation par les pairs
<b>WHEATLEY, Steven</b>	Vice-President, American Council of Learned Societies Vice-président de l'American Council of Learned Societies

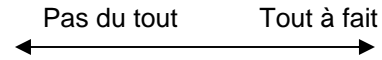
<b>BAKER, David</b>	Executive Director , CASRAI Directeur , CASRAI
<b>CHARTRAND, Pierre</b>	Chief Scientific Officer and Vice-President, Research, Canadian Institutes of Health Research Chef, Affaires scientifiques et Vice-Président, Instituts de recherche en santé du Canada
<b>DAVIES, Mitch</b>	Associate Assistant Deputy Minister, Science and Innovation Sector, Industry Canada Industrie Canada
<b>DeBRUIJN, Deb</b>	Executive Director, Canadian Research Knowledge Network Directrice executive,
<b>DONOGHUE, Christine</b>	Executive Head, Policy Research Initiative Projet de recherche sur les politiques
<b>GRAHAM, Ian</b>	Vice-President, Knowledge Translation, Canadian Institutes of Health Research Vice-président, l'Application des connaissances, Instituts de recherche en santé du Canada
<b>HAWES, Michael</b>	CEO, Foundation for Educational Exchange between Canada and the U.S.A & Executive Director, Canada - U.S. Fulbright Program Président-directeur générale, Fondation pour les échanges éducatifs & Directeur-générale, Le programme Fulbright Canada-États-Unis

Invited Guests and Observers / Invitées et Observateurs  
SSHRC Leaders Meeting, Dec 2-3 / Réunion des Leaders pour le CRSH, 2-3 décembre

<b>MANGIN</b> , Jean-Marc	Executive Director, Canadian Federation of Social Sciences and Humanities Fédération canadienne des sciences humaines
<b>NORMAND</b> , Pierre	Director of Communications, Canadian Federation of Social Sciences and Humanities Directeur des communications, Fédération canadienne des sciences humaines



Afin de mesurer le succès des événements organisés pour les *Leaders* pour le CRSH, et d'améliorer la conception d'événements semblables dans l'avenir, nous vous demandons de bien vouloir remplir le formulaire d'évaluation ci-dessous. Pour chaque question, veuillez **encercler** le chiffre qui correspond le mieux à votre point de vue. Si un élément ne s'applique pas, veuillez **encercler** « S/O » (sans objet).



**Objectifs:**

- 1. Les objectifs de la réunion (tel que décrit dans l'ordre du jour) ont été accomplis. 1 2 3 4 5 S/O
- 2. Les objectifs de la réunion (tel que décrit dans l'ordre du jour) sont appropriés. 1 2 3 4 5 S/O

**Contenu :**

- 3. Dans l'ensemble, le contenu de l'événement correspondait à mes besoins d'information ou ceux de mon institution. 1 2 3 4 5 S/O

**Format :**

- 4. Le format de l'événement était approprié aux objectifs de l'événement 1 2 3 4 5 S/O
- 5. Le format de l'événement a permis une participation active. 1 2 3 4 5 S/O

**Durée :**

- 6. La durée de l'événement était adéquate. 1 2 3 4 5 S/O
- 7. Le temps alloué aux présentations ainsi qu'aux échanges étaient suffisants. 1 2 3 4 5 S/O

**Lieux :**

- 8. Les lieux choisis étaient appropriés et ont contribué à l'atteinte des objectifs de l'événement. 1 2 3 4 5 S/O

**Général :**

9. Dans l'ensemble, êtes-vous satisfait de cet événement? Qu'aurait pu être fait pour l'améliorer?

---

---

---

---

---

10. Avez-vous des suggestions concernant le choix de sujets ou de thèmes quant à l'organisation d'événements futurs?

---

---

---

---

---

11. Avez-vous d'autres commentaires?

---

---

---

---

---

**Merci de vos commentaires!**

## Résumé de réponses d'évaluation

Nombre de formulaires de réponse reçus : 11

QUESTIONS	RÉSULTAT MOYEN
1) Les objectifs (tels qu'ils sont décrits dans l'ordre du jour) de la rencontre ont été atteints. (1 = pas du tout; 5 = tout à fait)	4.50
2) Les objectifs (tels qu'ils sont décrits dans l'ordre du jour) de la rencontre étaient pertinents. (1 = pas du tout; 5 = tout à fait)	4.30
3) Le contenu général de la rencontre correspondait aux besoins de renseignements que j'avais en tant que leader pour le CRSH de mon établissement. (1 = pas du tout; 5 = tout à fait)	4.10
4) La forme de la rencontre correspondait à ses objectifs. (1 = pas du tout; 5 = tout à fait)	4.30
5) La rencontre permettait une bonne participation de tous les leaders. (1 = pas du tout; 5 = tout à fait)	4.30
6) La durée de la rencontre était appropriée. (1 = pas du tout; 5 = tout à fait)	4.40
7) Le temps consacré aux présentations et à la discussion générale était suffisant. (1 = pas du tout; 5 = tout à fait)	4.10
8) Le lieu de la rencontre correspondait à ses objectifs. (1 = pas du tout; 5 = tout à fait)	4.20

9) De façon générale, êtes-vous satisfait de cette rencontre? Comment pourrait-on l'améliorer (commentaires ouverts)?

- Oui, de façon générale, j'en ai été très satisfait. Pour moi, le plus important aspect de la rencontre a consisté à avoir l'occasion de directement parler avec des dirigeants et des membres du personnel du Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) de façon semi-officielle ou non officielle. Pour ce qui est des améliorations à apporter, je suggère des présentations plus courtes et une plus grande importance accordée à des sujets dont on ne risque pas d'avoir entendu parler dans le cadre d'autres événements. Plus particulièrement, la présentation des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) (même si je suis conscient que vous n'en aviez aucun contrôle) a surtout répété le contenu de présentations générales similaires ayant été données par leurs représentants partout au pays. De plus, il aurait été utile d'assister à une séance spéciale au cours de laquelle on aurait demandé aux dirigeants de présenter des commentaires et d'animer des discussions quant à la mise en œuvre de la nouvelle architecture des programmes.
- J'ai été très satisfait du contenu, de la conception et de l'organisation de l'événement et j'ai adoré la suite qu'on m'a fournie à titre d'hébergement! Toutefois, on aurait dû inverser les noms « Salon d'été » et « Salon d'hiver » étant donné leur température! En outre, le service Internet était vraiment trop lent.
- Oui, il s'agissait d'une exceptionnelle occasion de réseautage et d'apprentissage. Par contre, étant donné que la première journée avait été plutôt intensive, je me suis senti un peu fatigué (apparemment comme d'autres personnes) après la pause-café de la seconde journée. Je ne souhaiterais pas aborder moins de sujets et je ne crois pas que l'événement pourrait être plus court, mais peut-être que la première journée pourrait se terminer à 15 h ou à 15 h 30, ce qui permettrait au moins à chacun de lire ses messages électroniques avant la soirée.
- Oui, mais j'aurais préféré obtenir davantage de renseignements du CRSH quant à des sujets comme le processus d'évaluation.
- La rencontre était intéressante, mais l'absence d'une connexion sans fil efficace constituait un important problème. Cela est inacceptable, et, si l'hôtel ne peut pas assurer un bon service de façon continue, il faudrait envisager la possibilité de tenir la rencontre ailleurs. Il paraissait évident que ce service était insuffisant pour les besoins des participants.
- La salle était un peu mal aérée, et il aurait été souhaitable de tenir la rencontre ailleurs. Par contre, dans l'ensemble, le tout était satisfaisant.
- Même si de nombreuses personnes ont apporté leur contribution, bon nombre de participants ne se sont pas vraiment exprimés. Il aurait donc été utile que des animateurs incitent tout le monde à participer afin que l'on puisse entendre le point de vue de chacun.

- Dans l'ensemble, la rencontre était satisfaisante, les discussions étaient intéressantes, et les gens étaient aimables. Toutefois, les points suivants sont à prendre en considération :
  - j'accorde une note de C- à l'hôtel;
  - l'aspect audiovisuel était inadéquat, car les microphones à câble posés sur les tables étaient démodés et difficiles à utiliser;
  - il aurait fallu que les leaders se préparent à la rencontre de façon ponctuelle;
  - comme les participants assument leurs frais de déplacement (contrairement aux représentants des IRSC et du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie [CRSNG] ainsi qu'aux membres de la Société royale du Canada), il serait approprié de leur fournir au moins un verre de vin;
  - vouloir adopter le « style Oprah » était une bonne idée, mais cela n'a pas vraiment été fait, car la « tradition » a pris le dessus;
  - somme toute, la rencontre était intéressante. Merci de votre leadership!
- Sur un plan pratique, il était très utile de mettre l'accent sur l'utilisation d'un microphone et de disposer d'une rallonge pour chaque table. De plus, les échanges entre les leaders étaient productifs.
- Oui, j'en suis même très satisfait! Les présentations *PowerPoint* auraient dû être animées par les orateurs eux-mêmes, ce qui aurait permis d'éviter toute confusion ou erreur de correspondance entre les diapositives et ce qui était dit.
- Elle était très bien organisée. J'ai vraiment aimé pouvoir disposer à l'avance de la documentation sur clé USB (ce qui facilitait le transport). De plus, les discussions étaient très intéressantes, et les présentateurs ont tous fourni des renseignements très utiles.
- La rencontre m'a semblé un peu longue par rapport aux parties comportant une discussion vraiment utile et pertinente. Peut-être que cela est inévitable, car on a toujours l'impression que certaines discussions sont plus utiles que d'autres. Malgré tout, j'éprouve quelques doutes au sujet de la longueur de la rencontre.

**10) Avez-vous des suggestions de sujet possible pour de futures rencontres (commentaires ouverts)?**

- On pourrait aborder la question des établissements d'enseignement de petite taille, les subventions du CRSH et la façon dont les petits établissements d'enseignement qui manquent de personnel administratif de recherche ou de détenteurs de subvention expérimentés peuvent développer ou trouver une expertise qui augmente leur possibilité de recevoir un financement.
- Il y a deux éléments :
  - au début de chaque rencontre annuelle, il faudrait présenter des commentaires sur les recommandations et les suggestions de l'année

précédente :

étaient-elles pertinentes? Ont-elles été mises en œuvre ou le seront-elles? Pourquoi?

- on pourrait inviter davantage d'orateurs importants d'autres pays (p. ex. des Européens).
- On pourrait créer une vraie entité interorganismes, ce dont le CRSH serait responsable.
- Il faudrait s'intéresser à la sensibilisation internationale et aux pratiques exemplaires connexes.
- Il faudrait examiner ce qui se produit en dehors du Congrès (car c'est trop d'attention accordée à un seul événement).
- Il serait souhaitable de mettre en valeur la recherche de premier cycle.
- Il faudrait présenter un compte rendu du lancement de nouveaux programmes  
- problèmes, échecs, réussites, etc.
- On pourrait présenter un compte rendu sur les concours dont l'évaluation est uniquement effectuée à l'interne - problèmes, échecs, réussites, etc.
- On pourrait présenter des histoires de réussite concernant le partage de connaissances liées aux sciences humaines.
- Il faudrait examiner (et démystifier) le processus d'évaluation par les pairs du CRSH.
- Il faudrait déterminer comment on peut faire davantage avec moins de ressources, car le financement diminue. À ce sujet, comment peut-on efficacement tenter d'obtenir du financement (p. ex. aide provenant de la Fédération) au nom du CRSH?
- On pourrait traiter de la mise en œuvre de la nouvelle architecture des programmes ainsi que de perspectives comparatives sur la manière dont les universités conçoivent et fournissent des services de soutien (avant et après une période de subvention).
- On sait qu'au terme de la discussion sur les impacts, il reste de nombreuses questions sans réponse, notamment au sujet de la culture des établissements ainsi que des systèmes permettant de recueillir et de consigner des renseignements. Ces questions sont complexes. Une autre discussion ne favorisant pas de véritable changement donnerait la fâcheuse impression de tourner en rond. Si cette question était soulevée une fois de plus, il serait souhaitable de disposer d'une bonne orientation et de pouvoir apporter des changements significatifs.

#### 11) Avez-vous des commentaires supplémentaires (commentaires ouverts)?

- Je n'ai été en mesure de rencontrer qu'environ 25 p. 100 des participants, donc il pourrait être utile de tenir une rencontre non officielle le mercredi soir après le souper pour ceux qui désirent obtenir de courtes notices biographiques et les coordonnées des leaders ou leur en fournir avant la rencontre officielle.

- Cette rencontre a été l'une des plus productives et des plus créatives auxquelles j'ai assisté cette année, ce qui me rappelle la raison pour laquelle j'apprécie le milieu universitaire.
- Comme membre étant nouveau et connaissant encore assez peu l'administration, je pense que cette rencontre était une excellente occasion d'en savoir plus sur les défis et les solutions concernant la culture de recherche du milieu universitaire ainsi que sur ses activités de formation d'étudiants de cycle supérieur et de diffusion de résultats de recherche.
- Les réunions de leaders pour le CRSH sont utiles, car elles montrent bien l'engagement qu'a pris le CRSH envers le partage de connaissances. Au cours des dernières années, le CRSH a considérablement amélioré ses relations avec le milieu universitaire. La nouvelle architecture de ses programmes est habituellement considérée comme étant un changement positif, et ses problèmes de logistique seront réglés grâce aux relations continues qu'entretient le CRSH avec la communauté des chercheurs, ce qui concerne tout l'organisme - des dirigeants aux personnes qui offrent un soutien quant à la présentation de candidatures. Poursuivez votre bon travail! Merci!
- Y a-t-il une page Web consacrée aux leaders pour le CRSH (p. ex. outil de recherche de documents et d'idées)?
- L'ordre du jour était plutôt chargé. Toutefois, je ne vois pas comment cela pourrait changer.
- Il faudrait ajouter une séance d'information de deux à trois heures afin de permettre aux nouveaux leaders pour le CRSH de connaître les origines de l'initiative et de savoir ce que l'on attend d'eux.
- L'hôtel constituait un excellent choix : les locaux étaient adéquats, la nourriture était bonne, l'endroit était approprié, et le personnel était très professionnel. Je suggère que l'on choisisse le même endroit une prochaine fois.
- Un aspect très utile de la rencontre est le fait de pouvoir échanger avec le personnel du CRSH qui possède de l'expérience et assume certaines responsabilités quant à des domaines particuliers. Évidemment, il est important, utile et toujours agréable de discuter avec Carmen, Gisèle et Brent. Il est également intéressant de discuter, de façon non officielle, avec d'autres personnes afin d'apprendre à voir les choses selon leur point de vue. Il serait très utile que du personnel d'autres secteurs puisse participer à la rencontre.
- Pour quelle raison a-t-on totalement exclu la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI) de la discussion, alors qu'on en avait tant parlé l'an dernier? Je sais que le dossier de la FCI ne comporte pas de nombreux aspects positifs et qu'il n'y a peut-être pas beaucoup à en dire pour l'instant, mais il est désolant de constater que l'on n'a présenté aucun compte rendu de la dernière année.