

Canada, nevertheless, it felt a number of questions should first be resolved:

- 1) Should university research be increased to fill the apparent paucity of research in the private sector as indicated by Dr. MacKay? Should research funding from the federal government be increased across the board or should such funding be directed to meet stated national priorities?
- 2) Is it feasible to foster world class excellence in research in the ten jurisdictions of Canada with eleven parliaments? If world class centres of excellence are a priority for the government of Canada, who determines the kind of research to be done? What should these centres look like; should they be small research institutes or should they be attached to large universities?

4. The Staffing of Universities

The normal structural pattern for university faculty is one which finds the highest proportion of academics made up of lecturers and assistant professors, with a smaller number of associate professors, and an even smaller number of full professors. As a consequence of the post-war baby boom and the growth of universities in the late 1960s and early 1970s, this pyramid structure has gradually changed where today a large portion of university faculty is now in its fifties and sixties. Because of the higher salary costs of senior faculty, the Committee was told by Professor Shorten, President of the CAUT, that some institutions have imposed hiring freezes with the logical outcome being the contraction of departments, disproportionately small numbers of assistant professors, but continued increased enrolment.

It was clear to the Committee that if this pattern continued for the next 5-10 years, when many of the senior staff will be retiring, the universities could find themselves facing a severe shortage of qualified Canadian faculty such as occurred in the 1960s. While the Natural Sciences and Engineering Research Council has begun to address this problem by paying special attention to the awarding of research grants to young, aspiring potential faculty, this activity is small relative to the size of the problem. The Committee was again impressed by the shortage of solutions but the abundance of questions:

If there is a structural problem in the universities with a disproportionately high number of senior staff and a virtual freeze in the hiring of junior faculty, what kind of planning is needed to avert a manpower shortage when the senior faculty retire? Are there ways of encouraging postgraduate study in Canada with university teaching as the potential career? Are there ways of encouraging early

de doter le Canada d'un secteur de recherche de haut niveau, mais il estime qu'il faudrait d'abord résoudre certaines questions, à savoir:

- 1) Faudrait-il bonifier le secteur de la recherche universitaire pour compenser l'apparente carence du secteur privé dans ce domaine, comme l'a mentionné M. MacKay? Le gouvernement fédéral devrait-il accorder plus de subventions à tout le secteur de la recherche ou faire des choix en fonction de certains objectifs nationaux bien définis?
- 2) Est-ce réaliste de songer à parrainer un secteur de recherche d'excellence de classe internationale dans dix provinces et d'espérer amener onze parlements à se concerter? Si le Canada doit se donner comme priorité d'établir des centres d'excellence de classe internationale, qui décidera du genre de recherche qu'ils devront poursuivre? Quelle envergure auront-ils? S'agirait-il de petits instituts de recherche indépendants ou ceux-ci seront-ils rattachés aux grandes universités?

4. Le corps professoral

Normalement, dans une faculté universitaire, on trouve un grand nombre de chargés de cours et de professeurs adjoints, un plus petit nombre d'agrégés et un nombre encore plus restreint de titulaires. Ayant pris naissance avec la poussée démographique de l'après-guerre et avec l'expansion qu'ont connue les universités vers la fin des années 60 et le début des années 70, cette structure pyramidale n'est plus tout à fait la même qu'au début: la plupart des professeurs d'université sont maintenant dans la cinquantaine ou dans la soixantaine. La présidente de l'ACPU, M^{me} Shorten, signalait aux membres du Comité que vu que le traitement des professeurs d'expérience grève davantage le budget des universités, certains établissements ont imposé un gel de l'embauche qui a eu pour conséquence logique de comprimer les départements, qui comptent maintenant sur un beaucoup plus petit nombre de professeurs adjoints, tout en continuant d'accueillir un nombre de plus en plus grand d'étudiants.

Le Comité est convaincu que si cette situation se poursuit pendant encore cinq à dix ans, c'est-à-dire jusqu'au moment où de nombreux professeurs d'expérience prendront leur retraite, les universités pourraient se retrouver face à une aussi grave pénurie de professeurs canadiens compétents que dans les années 60. Bien que le conseil de recherche en sciences naturelles et en génie ait déjà commencé à s'attaquer à ce problème en octroyant des bourses de recherche aux jeunes professeurs talentueux et prometteurs, son effort est relativement minime, compte tenu de l'envergure du problème. Une fois de plus, le Comité est frappé par l'absence de solutions et par l'abondance des questions:

S'il existe un problème structurel dans les universités, qui se traduit par une présence disproportionnée de professeurs âgés d'expérience et une quasi-absence de jeunes professeurs dont l'embauche est virtuellement inexistante, quel genre de planification faudrait-il adopter pour éviter une pénurie de main-d'œuvre au moment où les professeurs d'expérience prendront leur retraite? Comment