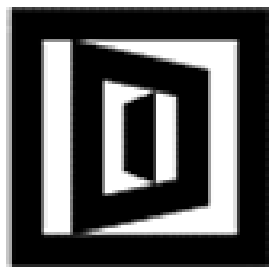


Évaluation du programme Dimensions



Dimensions



Remerciements

Cathexis Consulting et le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) ont travaillé en collaboration à la réalisation de l'évaluation du programme Dimensions. Nous remercions les nombreux intervenants qui ont fait part de leur point de vue dans le cadre de ce processus.

Vocabulaire employé dans le rapport

Lors de la rédaction de tout rapport, les auteurs doivent utiliser une langue dont le vocabulaire change et évolue au fil du temps. En ce qui concerne la rédaction de contenu portant sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), nous respectons le fait que les préférences terminologiques varient d'une personne à l'autre et que ces préférences peuvent changer. D'ailleurs, la terminologie employée par les trois organismes dans le cadre du programme a évolué. À titre d'exemple, les documents du programme Dimensions faisaient initialement référence aux « groupes sous-représentés », mais, au fil de l'évolution du programme, ce terme a été remplacé par « groupes privés d'équité », comme mentionné dans le guide Dimensions publié en 2022.

Le présent rapport emploie le vocabulaire adopté par les trois organismes au moment de la rédaction.

Table des matières

Abréviations	4
Résumé	5
Contexte du programme	10
À propos de Dimensions	13
Méthode d'évaluation	17
Constatations : Pertinence	19
Constatations : Conception et prestation	25
Constatations : Activités et changements amenés par le programme Dimensions	33
Constatations : Changement de culture	36
Constatations : Efficience	39
Conclusions et recommandations	41
Annexe A : Première cohorte du programme Dimensions	45

Liste des figures

Figure 1 : Logo de Signataire de la charte Dimensions.....	14
Figure 2 : Objectif du Plan d'action des trois organismes pour l'EDI lié à Dimensions.....	23

Abréviations

Advance HE	Advance Higher Education
Athena SWAN	Athena Scientific Women's Academic Network
Cégep	Collège d'enseignement général et professionnel
FERAC	Fonds d'excellence en recherche Apogée Canada
IRSC	Instituts de recherche en santé du Canada
Programme de CISG	Programme de chaires pour l'inclusion en sciences et en génie
COVID-19	Maladie à coronavirus 2019
CRC	Chaire de recherche du Canada
PCRC	Programme des chaires de recherche du Canada
Programme de CFSG	Programme de chaires pour les femmes en sciences et en génie
EDI	Équité, diversité et inclusion
SRCE-EDI	Subvention de renforcement de la capacité des établissements en matière d'équité, de diversité et d'inclusion
LGBTQ2E+	Lesbienne, gai, bisexuel, transsexuel, queer, aux deux esprits et autres
FNFR	Fonds Nouvelles frontières en recherche
CRSNG	Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
CSCP	Comité de spécialistes chargé de la conception du programme
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
ECPCNP	Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire
Enquête du SIPEUC	Enquête du Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges

Résumé

Le présent rapport fait état des conclusions de l'évaluation du programme Dimensions pour la période d'avril 2018 à mars 2023. L'évaluation visait à déterminer la pertinence du programme ainsi que sa conception, sa prestation et son efficacité.

Annoncé en 2018 comme un programme pilote de cinq ans, le programme Dimensions a été mis sur pied à l'initiative de trois organismes fédéraux; il vise à aider les établissements d'enseignement postsecondaire à éliminer les obstacles systémiques et à contribuer à la mise en place d'une culture au sein de laquelle l'EDI est intégrée à tous les aspects de la recherche. L'administration du programme Dimensions relève du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG), qui agit au nom des trois organismes. En tout, 17 établissements d'enseignement postsecondaire ont participé à la première cohorte et contribué à l'élaboration collaborative du programme Dimensions avec le CRSNG.

Principales constatations

L'évaluation a permis de constater qu'il demeure nécessaire de remédier aux obstacles systémiques et d'encourager l'EDI dans les établissements d'enseignement postsecondaire canadiens, et que les groupes privés d'équité font face à des défis constants sur les plans de l'avancement de carrière et de la représentation dans le milieu postsecondaire. Le programme Dimensions contribue au rayonnement de l'EDI dans les établissements d'enseignement postsecondaire, ainsi qu'au regroupement et au renforcement des activités en cours liées à l'EDI. Bien que le programme Dimensions soit le seul programme du genre au sein de l'écosystème de recherche des établissements postsecondaires canadiens, il s'inscrit dans la droite ligne du Plan d'action des trois organismes et des autres initiatives des trois organismes en matière d'EDI, et cadre bien avec les subventions administrées par le CRSNG ou les trois organismes qui sont fortement axées sur l'EDI. De plus, l'approche du repérage et de l'élimination des obstacles systémiques prévue par le programme pour cinq groupes privés d'équité (c.-à-d. les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées, les membres des groupes racisés et les membres des communautés LGBTQ2E+) fait qu'il se distingue des programmes internationaux semblables, ce qui témoigne de son importance dans la promotion d'un écosystème de recherche diversifié et inclusif au Canada.

Le programme Dimensions a été élaboré selon un processus collaboratif qui a rassemblé le CRSNG et les 17 établissements ayant participé à la première cohorte. Dans l'ensemble, ce processus s'est révélé efficace, car il a favorisé l'inclusivité et, pour les établissements et le CRSNG, un apprentissage mutuel, et a mené à un programme bien adapté à l'écosystème de recherche des établissements postsecondaires canadiens. Parmi les principales ressources élaborées dans le cadre du programme Dimensions figurent la charte Dimensions, qui énonce les principes et les actions que les établissements s'engagent à mettre en œuvre, et le guide Dimensions, qui fournit des renseignements détaillés et des conseils aux établissements qui cherchent à se doter d'une culture et de pratiques de recherche équitables, diversifiées et inclusives. En revanche, les établissements participants ont parfois été aux prises avec des difficultés relatives au fait de devoir à la fois élaborer le programme et y participer, car cela a exigé beaucoup de temps et des ressources considérables. La pandémie de COVID-19 a aussi nui à la mise en œuvre du programme, ce qui a entraîné un ralentissement des travaux liés à l'EDI dans les établissements participants et a exigé une certaine souplesse de la part du CRSNG.

Il est important de reconnaître que les changements de culture organisationnelle exigent du temps, du leadership, des efforts ainsi que des ressources financières et humaines. Malgré le caractère relativement nouveau du programme Dimensions, des changements notables en matière d'EDI se sont opérés précocement dans les 17 établissements ayant participé à la première cohorte. Parmi ces changements, mentionnons : une conscience accrue des questions d'EDI; la création de postes, de bureaux et de comités consacrés à l'EDI; des changements dans les pratiques d'embauche; l'utilisation des données sur l'EDI pour la prise de décisions éclairées. Le programme a également mené à la création d'une communauté de pratique informelle par l'entremise de laquelle les établissements participants ont pu prendre connaissance des travaux des autres en matière d'EDI ainsi que de leurs réussites et des difficultés rencontrées. Un élément clé du programme Dimensions est la reconnaissance que peuvent recevoir les établissements d'enseignement postsecondaire pour leurs efforts visant à accroître l'EDI dans leur milieu respectif et dans l'ensemble de l'écosystème de recherche. Tous les établissements qui ont demandé la reconnaissance du programme Dimensions l'ont obtenue.

Recommandations

Étant donné que Dimensions était un programme pilote de cinq ans, les recommandations sont structurées de manière à indiquer dans quelle mesure le programme pourrait offrir un soutien continu à l'écosystème de recherche des établissements postsecondaires s'il était maintenu, et ce qui pourrait être accompli grâce aux leçons apprises et aux documents mis au point dans la mesure où il ne serait pas maintenu.

Recommandation 1 : Communiquer les apprentissages du programme Dimensions et présenter le programme comme le moteur et le lien central des initiatives en matière d'EDI des trois organismes.

L'évaluation a révélé que la valeur, la pertinence et l'efficacité du programme Dimensions étaient des moteurs pour la progression de l'EDI dans tous les établissements d'enseignement postsecondaire canadiens. Ce que nous avons constaté au moment de l'évaluation nous mène à recommander aux trois organismes de mettre à profit les leçons tirées du programme pilote et du programme Dimensions, s'il est maintenu, pour mettre en relation et renforcer leurs différentes initiatives d'EDI liées à des subventions distinctes ou à leurs priorités stratégiques générales. Étant donné qu'ils sont axés sur une transformation à l'échelle des établissements entiers, transformation destinée à appuyer l'avancement de l'EDI, le programme Dimensions et les apprentissages qu'il génère pourraient être présentés comme un cadre qui favorise, renforce et simplifie les activités en matière d'EDI et les liens entre les initiatives et les subventions des trois organismes.

Le fait de favoriser de tels liens et d'améliorer les différentes activités en matière d'EDI offre l'occasion d'en arriver à une compréhension et à une approche cohésives de l'EDI dans l'ensemble des trois organismes. Afin d'encourager les trois organismes à utiliser comme cadre de référence le programme Dimensions et les apprentissages qui en découlent, le CRSNG (en tant qu'organisme responsable de l'administration du programme Dimensions) devrait envisager de mettre sur pied une plateforme d'apprentissage et d'information proposant des outils, des ressources et de l'expertise en matière d'EDI. Cette plateforme comprendrait des ressources liées au programme, comme la charte et le guide Dimensions, ainsi que des outils et des ressources élaborés pour des subventions et des programmes distincts, qui pourraient ainsi être mis à la disposition d'un public élargi. À titre d'exemple, le PCRC et le FERAC proposent tous deux aux établissements des subventions assorties d'exigences particulières en matière d'EDI, qui pourraient dorénavant s'appuyer sur les ressources et les constatations issues de l'expérience du programme Dimensions. De plus, les programmes qui cherchent à mieux intégrer les principes d'EDI dans leur conception et les résultats qu'ils visent, comme le Programme d'innovation dans les collèges et la communauté, pourraient profiter d'une meilleure compréhension des obstacles systémiques auxquels se heurtent les groupes privés d'équité et des activités spécifiques pouvant contribuer à éliminer ces obstacles.

Recommandation 2 : Créer un répertoire rassemblant les ressources élaborées par les établissements d'enseignement postsecondaire pour favoriser l'avancement de l'EDI dans l'écosystème de recherche canadien.

Selon l'évaluation, les établissements d'enseignement postsecondaire souhaitent appuyer le changement transformationnel qui ferait progresser l'EDI, mais un tel changement de culture demande du temps, des connaissances, du leadership et des ressources (humaines, matérielles et financières).

Afin d'aider les établissements dans leurs efforts visant à appuyer l'EDI, le programme Dimensions pourrait créer un répertoire de ressources permettant de cerner et d'éliminer les obstacles systémiques sur lesquels butent les groupes privés d'équité. Il est recommandé que le CRSNG crée un répertoire rassemblant les ressources élaborées par les établissements ayant participé à la première cohorte, répertoire auquel les autres établissements d'enseignement postsecondaire canadiens pourraient accéder et contribuer. Un tel répertoire permettra aux établissements de tout le Canada d'apprendre les uns des autres et pourrait accélérer leurs activités liées à l'EDI en leur évitant de partir de rien. De plus, sa mise en place constituera une reconnaissance de ce qu'ont apporté au programme Dimensions les 17 établissements ayant participé à la première cohorte; grâce au répertoire, les progrès et les apprentissages réalisés à ce jour seront valorisés plutôt que perdus.

Recommandation 3 : Examiner les occasions de revoir, de simplifier et d'élargir certaines caractéristiques du programme Dimensions pour faciliter la participation, y compris le passage d'une étape à l'autre du processus de reconnaissance.

L'évaluation a révélé que les établissements d'enseignement postsecondaire accordaient une grande valeur au programme Dimensions, et que ce programme accélérerait la mise en œuvre de nombreux changements positifs à l'appui de la reconnaissance et de l'élimination des obstacles systémiques auxquels se heurtent les groupes privés d'équité. Malgré une élaboration collaborative qui visait à refléter la réalité des divers établissements postsecondaires qui composent l'écosystème de recherche canadien, certains aspects de la conception et de la prestation du programme pourraient encore être améliorés. Que l'on puisse faire mieux est normal, étant donné que Dimensions est un nouveau programme et que, à ce jour, un seul cycle du processus de reconnaissance a été réalisé.

L'élaboration collaborative du programme par le CRSNG et les 17 établissements d'enseignement postsecondaire ayant participé à la première cohorte a eu plusieurs avantages : elle a permis l'adoption d'une approche inclusive, rallié les

intervenants et offert aux établissements des occasions d'apprendre les uns des autres. Si le programme Dimensions devait être maintenu, il est recommandé de le faire évoluer du modèle d'élaboration collaborative à un modèle de prestation continue prévoyant le renouvellement régulier du processus de reconnaissance. Afin de mieux appuyer le processus de reconnaissance, on pourrait aussi réviser et améliorer le guide Dimensions de sorte qu'il soit plus concis, traduit de façon plus fidèle et reflète l'évolution de la langue, et simplifier les exigences que doivent respecter les établissements qui demandent la reconnaissance.

À la suite de la recommandation 2, c'est-à-dire de l'idée de créer un répertoire des documents relatifs à l'EDI, il est également recommandé que le CRSNG (au nom des trois organismes) organise la création d'une communauté de pratique permanente au sein de laquelle les établissements d'enseignement postsecondaire pourraient demander et offrir des idées, des apprentissages et un soutien continu en ce qui concerne les efforts visant à faire avancer l'EDI et à produire un changement organisationnel. Cette communauté de pratique pourrait inclure tous les établissements d'enseignement postsecondaire qui déploient des efforts en faveur de l'EDI. Par l'intermédiaire de cette communauté de pratique, les établissements pourraient mettre en commun les pratiques prometteuses et apprendre de l'expérience des établissements qui ont obtenu la reconnaissance du programme Dimensions.

Contexte du programme

L'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) font partie des priorités de l'écosystème canadien de l'innovation, des sciences et de l'industrie¹. La recherche et l'innovation sont plus efficaces lorsqu'elles tiennent compte d'expertises et de points de vue différents. Des environnements inclusifs sont essentiels à l'accès équitable de tous à l'éducation, aux carrières et au financement. Lors de l'annonce du programme Dimensions : équité, diversité et inclusion Canada (désigné ci-après comme « le programme Dimensions ») en 2018, on admettait que des obstacles systémiques persistaient dans l'écosystème canadien de la recherche, des obstacles qui continuaient de limiter la réussite des études et l'avancement professionnel des membres des groupes privés d'équité et les empêchaient de participer pleinement à l'écosystème²³. La littérature scientifique atteste clairement du fait que les chercheurs des groupes privés d'équité font face à des obstacles systémiques et à des défis qui se répercutent sur leur contribution au milieu universitaire⁴⁵, et que ces obstacles peuvent être particulièrement importants pour les membres qui font partie de deux de ces groupes ou plus⁶. Pour remédier à ces enjeux, il fallait avant tout comprendre ces obstacles, puis, pour les éliminer, travailler avec les groupes privés d'équité. Divers efforts ont été déployés par le gouvernement du Canada et les membres de l'écosystème de recherche des établissements postsecondaires canadiens pour mieux comprendre la situation en matière d'EDI au sein de l'écosystème en vue des prochaines étapes.

En 2019, l'association Universités Canada a lancé un vaste sondage national afin de mieux comprendre la situation de l'EDI

¹ Gouvernement du Canada (2017). Investir dans l'avenir du Canada : Consolider les bases de la recherche au pays. Consultation : https://ised-isde.canada.ca/site/revue-sciences-fondamentales-canada/sites/default/files/attachments/2022/ExecSummary_April2017-FR.pdf

² Gouvernement du Canada (2023). Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche. Consultation : <https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/nfrf-fnfr/edi-fra.aspx>

³ Gouvernement du Canada (2022). Dimensions : équité, diversité et inclusion Canada. Présentation d'une demande de reconnaissance – Guide à l'intention des établissements d'enseignement postsecondaire.

⁴ Mohamed, T. et Beagan, B. L. (2019). « 'Strange faces' in the academy: experiences of racialized and Indigenous faculty in Canadian universities. » *Race, Ethnicity and Education*, vol. 22, n° 3, p. 338-354.

⁵ Kirkham, R., Webster, M., Chen, K. L. et Vines, J. (2016). « Using Disability Law to expand Academic Freedom for Disabled Researchers in the United Kingdom. » *Journal of Historical Sociology*, vol. 29, n° 1, p. 65-91.

⁶ Chambers, D., Preston, L., Topakas, A., Saille, S. D., Salway, S., Booth, A., Dawson, J. et Wilsdon, J. (2017). Review of diversity and inclusion literature and an evaluation of methodologies and metrics relating to health research. Université de Sheffield. Consultation : <https://wellcome.org/sites/default/files/review-of-diversity-and-inclusion-literature.pdf>

dans le milieu de l'éducation postsecondaire et d'orienter les activités de renforcement des capacités⁷. Les résultats du sondage montrent que même si certains progrès se sont opérés dans les universités canadiennes grâce à la priorisation des plans d'action, des stratégies et des politiques en matière d'EDI, il reste de nombreux défis à relever dans ce domaine. Un de ces défis réside dans le manque de données sur les défis organisationnels que rencontrent les membres des groupes privés d'équité ainsi que dans le caractère insuffisant des données sur les pratiques exemplaires relatives aux activités d'EDI et au renforcement des capacités dans les établissements d'enseignement postsecondaire. Même si la majorité des établissements ayant répondu au sondage (78 %) ont indiqué être en train de mettre sur pied un groupe de travail ou un groupe consultatif sur l'EDI, les établissements disposent de données limitées quant à la diversité de leur population étudiante. De plus, une grande partie de ces établissements (43 %) ne tiennent pas toujours compte de l'intersectionnalité dans l'élaboration des politiques et des programmes, alors que 13 % n'en tiennent jamais compte. Un autre défi réside dans le manque de ressources financières pour le recrutement et la rétention des étudiants, des membres du corps professoral, des professionnels et des hauts dirigeants en vue des activités liées à l'EDI. Selon les constatations issues du sondage, parmi les établissements qui comptent un bureau de l'EDI, 32 % ont un seul équivalent temps plein en poste, voire moins. En l'absence de personnel suffisant pour accomplir le travail, on s'attend à ce que les établissements aient de la difficulté à lever les obstacles à l'EDI.

Parmi les autres défis, mentionnons les obstacles que rencontrent les membres des groupes privés d'équité lorsqu'ils cherchent à faire avancer leur carrière universitaire. Il faut lever ces obstacles afin d'accroître le nombre de membres des groupes privés d'équité au sein du corps professoral et de la haute direction dans les universités du Canada. D'après les constatations issues du sondage national mené par Universités Canada, environ 60 % des hauts dirigeants des universités canadiennes déclarent appartenir à un ou à plusieurs groupes privés d'équité, et la proportion de femmes occupant des postes de haute direction (49 %) est presque à parité avec celle des hommes. Malgré ces améliorations, peu de femmes occupent un poste de vice-présidence ou de chef de la direction. De plus, seulement 8 % des hauts dirigeants sont des personnes déclarant faire partie d'un groupe racisé, alors que celles-ci constituent 21 % des membres du corps professoral à temps plein, 31 % des titulaires d'un doctorat et 22 % des membres de la population canadienne dans son ensemble.

⁷ Universités Canada (2019). Équité, diversité, et inclusion dans les universités canadiennes : Rapport sur le sondage de 2019. Consultation : <https://univcan.ca/fr/salle-de-presse/publications/equite-diversite-et-inclusion-dans-les-universites-canadiennes-rapport-sur-le-sondage-de-2019/>

Statistique Canada a également mené en 2019 deux enquêtes qui ont fait la lumière sur la situation de l'EDI dans l'écosystème de recherche des établissements postsecondaires canadiens. La première, l'Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire (ECPCNP), visait à combler les lacunes dans les données sur l'EDI par rapport aux groupes privés d'équité qui enseignent ou effectuent des travaux de recherche dans les établissements d'enseignement postsecondaire canadiens; les renseignements demandés portaient sur l'expérience professionnelle, dont les obstacles à l'avancement. La deuxième, l'enquête du Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges (l'enquête du SIPEUC), visait à recueillir des données sur les caractéristiques socioéconomiques du personnel d'enseignement travaillant à temps plein dans les établissements d'enseignement postsecondaire canadiens. Selon les constatations issues de l'ECPCNP, environ un tiers du corps professoral et des chercheurs déclarent faire partie d'au moins deux groupes privés d'équité, et la diversité est plus grande chez les titulaires de bourses de recherche postdoctorales et les étudiants au doctorat, qui sont aussi plus jeunes que les membres du corps professoral travaillant à temps plein. À titre d'exemple, 39 % des répondants de moins de 35 ans déclaraient faire partie de deux groupes privés d'équité ou plus, comparativement à 29 % pour les répondants de 35 ans et plus⁸. Une fois que les données des deux sondages ont été combinées en vue d'obtenir un portrait plus complet de la diversité au sein du corps professoral et chez les chercheurs dans les établissements d'enseignement postsecondaire⁹, il a été constaté que la diversité parmi les professeurs permanents des universités était généralement moindre et qu'une plus grande proportion d'hommes (75 %) que de femmes (63 %) occupaient des postes permanents. De plus, selon les réponses indiquées, les membres des groupes privés d'équité étaient moins susceptibles de trouver les pratiques d'embauche justes et équitables dans leur établissement. Plus précisément, les femmes (23 %) étaient plus susceptibles que les hommes (14 %), les membres du corps professoral ayant un handicap (31 %) étaient plus susceptibles que les membres du corps professoral n'ayant pas de handicap (17 %), les membres du corps professoral racisés (22 %) étaient plus susceptibles que les membres du corps professoral non racisés (18 %) et les membres du corps professoral des communautés LGBTQ2E+ (26 %) étaient plus susceptibles que les membres du corps professoral hétérosexuels (18 %) d'être en désaccord ou fortement en désaccord avec l'énoncé selon lequel les promotions étaient justes et équitables dans leur établissement. Enfin, le corps professoral et les chercheurs des domaines des sciences sociales, du comportement et du droit étaient moins susceptibles que les chercheurs des domaines de la santé, des sciences naturelles et

⁸ Statistique Canada (2019). Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire (ECPCNP). Consultation : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200922/dq200922a-fra.htm>

⁹ Statistique Canada (2022). Différences au chapitre du statut de permanence et des opinions sur l'équité en matière d'embauche et de promotion chez les membres de genre masculin et de genre féminin du corps professoral des universités canadiennes. Consultation : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2022001/article/00007-fra.htm>

du génie d'être en désaccord ou fortement en désaccord avec l'énoncé selon lequel les promotions étaient justes et équitables.

À propos de Dimensions

Annoncé en 2018 comme un programme pilote de cinq ans, le programme Dimensions a été mis sur pied à l'initiative de trois organismes fédéraux; il vise à aider les établissements d'enseignement postsecondaire à éliminer les obstacles systémiques et à contribuer à la mise en place d'une culture au sein de laquelle l'EDI est intégrée à tous les aspects de la recherche.

Inspiré par la [charte Athena SWAN](#)¹⁰, établie au Royaume-Uni et gérée par l'organisme Advance Higher Education (Advance HE)¹², le programme Dimensions s'attaque aux iniquités vécues par les groupes privés d'équité, tels que les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées, les membres des groupes racisés et les membres des communautés LGBTQ2E+. Le programme cherche à encourager les établissements d'enseignement postsecondaire canadiens à prendre part à une transformation visant à accroître l'EDI et à permettre un changement de culture plus profond au sein de l'écosystème de recherche, c'est-à-dire à cerner et à éliminer les obstacles et les iniquités en vue de l'accès équitable aux occasions de financement, de la participation équitable et inclusive à la recherche et de l'intégration des considérations relatives à l'EDI dans la conception des recherches et les pratiques de recherche.

Objectifs du programme

1. Instaurer une culture d'autoréflexion critique en ce qui a trait à l'EDI.
2. Appuyer les travaux en matière d'EDI fondés sur des données probantes en recueillant et en utilisant des données qualitatives et quantitatives.
3. Aplanir les principaux obstacles qui entravent l'avancement professionnel en recherche, au profit de toutes et de tous.
4. Promouvoir une communauté de pratique qui privilégie la mise en commun des pratiques et des ressources prometteuses.

¹⁰ La charte Athena SWAN est un cadre utilisé dans le monde entier pour la transformation de l'égalité des genres dans l'éducation et la recherche au niveau postsecondaire. La charte encourage et reconnaît l'engagement envers l'avancement professionnel des femmes dans les emplois en sciences, en technologie, en ingénierie, en mathématiques et en médecine (STIMM), et sert non seulement à lever les obstacles à la progression des femmes, mais aussi à mettre en place l'égalité des genres en général.

¹¹ Advance Higher Education (2020). Charte Athena SWAN. Consultation : <https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/athena-swan-charter>

¹² Advance HE est un organisme de bienfaisance qui travaille avec des partenaires du monde entier à améliorer le milieu de l'enseignement supérieur pour les membres du personnel, les étudiants et la société en général.

Des représentants d'Advance HE embauchés sur une base contractuelle ont accompagné l'élaboration du programme Dimensions grâce à l'expertise qu'ils avaient acquise auprès d'autres pays, qu'ils avaient aidés à concevoir et à mettre en œuvre des programmes fondés sur la charte Athena SWAN. Le programme Dimensions a également été appuyé par un Comité de spécialistes chargé de la conception du programme (CSCP), formé de représentants de divers groupes privés d'équité issus de différents types d'établissements canadiens, de tailles variées. Le CSCP avait pour mandat de formuler des conseils d'expert sur les documents du programme, plus particulièrement sur le contenu, le vocabulaire et la démarche relatifs à l'EDI.

Le programme Dimensions comprend deux composantes, soit une charte et un programme de reconnaissance.

La charte Dimensions énonce les principes que les établissements s'engagent à respecter et les mesures qu'ils s'engagent à prendre relativement à l'EDI dans leur milieu respectif aux réalités changeantes. L'ensemble des établissements d'enseignement postsecondaire (c.-à-d. les cégeps, les collèges, les écoles polytechniques et les universités), des organismes gouvernementaux, des organisations nationales et des instituts de recherche sont invités à signer la charte et à y adhérer. Tous les signataires de la charte Dimensions peuvent faire la promotion de leur adhésion à la charte en affichant le logo Signataire de la charte (figure 1).



Figure 1 : Logo de Signataire de la charte Dimensions

Le programme de reconnaissance offre, comme son nom l'indique, une reconnaissance publique aux établissements d'enseignement postsecondaire qui cherchent à accroître l'EDI dans leur milieu et dans tout l'écosystème de recherche. Le programme de reconnaissance se décline en quatre étapes, conçues pour refléter la stratégie qu'emploient les établissements d'enseignement postsecondaire dans la gestion et la réalisation des travaux en matière d'EDI :

- Fondation – L'établissement a commencé à déployer une stratégie d'EDI coordonnée.
- Édification – L'établissement a une stratégie d'EDI coordonnée.
- Consolidation – L'établissement a réalisé des progrès importants au regard des priorités établies dans son plan d'action.

- Transformation – L'établissement a fait des progrès importants quant aux priorités établies dans les versions antérieures et actuelle de son plan d'action et peut apporter la preuve d'un changement en matière de représentation des groupes ciblés et de culture organisationnelle.

La participation au programme de reconnaissance est volontaire et n'entraîne pas d'octroi de financement aux établissements participants. Les établissements qui souhaitent obtenir une attestation de reconnaissance présentent une demande, qui est examinée par un comité formé de chercheurs de niveau postsecondaire et de personnes ayant un vécu et une expertise en matière d'EDI. Chaque demande reçue a été évaluée par un comité composé de cinq évaluateurs issus d'un bassin de dix-huit évaluateurs. Le comité déterminait le niveau de reconnaissance à accorder à chaque établissement en fonction de ses efforts visant à appuyer l'EDI, des résultats de ces efforts, de l'autoréflexion menée et de la communication des connaissances et des constatations avec la communauté de recherche. Les travaux liés au programme Dimensions doivent être continus, itératifs et cycliques, et l'on s'attend à ce que les établissements franchissent les différentes étapes du processus de reconnaissance alors qu'ils œuvrent à un changement de culture profond dans l'écosystème de recherche.

Le programme Dimensions est axé sur la mobilisation des grands et des petits établissements d'enseignement postsecondaire et a été élaboré en collaboration avec les 17 établissements ayant participé à la première cohorte.

Lors du lancement officiel du programme Dimensions en 2019, 40 établissements ont présenté des lettres signifiant leur intention de participer à la première cohorte du programme. Un comité de sélection composé de chercheurs de niveau postsecondaire et d'experts de l'EDI ont examiné les lettres des candidats et ont choisi les établissements en fonction de leur engagement en matière d'EDI et de la volonté de faire progresser l'EDI qu'ils démontraient, mais ont aussi cherché un équilibre quant à l'emplacement géographique des établissements, au type d'établissement (c.-à-d. collèges et universités) et à la taille des établissements (c.-à-d. petits et grands)¹³. En tout, 17 établissements d'enseignement postsecondaire ont participé à la première cohorte du programme de reconnaissance Dimensions de 2019 à 2023. Les 23 autres établissements ont été désignés comme affiliés au programme Dimensions; ils ont participé à certaines activités et pris connaissance des documents du programme au cours du déroulement de la première cohorte.

¹³ La liste des établissements ayant participé à la première cohorte du programme Dimensions se trouve à l'annexe A.

Les 17 établissements de la première cohorte du programme Dimensions ont collaboré étroitement avec les représentants du CRSNG à l'élaboration du programme au nom des trois organismes. La conception du programme Dimensions a donc été très collaborative et a été axée essentiellement sur la mise au point des étapes du processus de reconnaissance et la rédaction du guide Dimensions – Présentation d'une demande de reconnaissance (désigné ci-après comme « le guide »)¹⁴.

Le programme Dimensions se fonde sur le Plan d'action des trois organismes pour l'EDI (2018-2025).

Sous la direction du Comité de coordination de la recherche au Canada (CCRC), les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), le CRSNG et le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) ont élaboré le [Plan d'action des trois organismes pour l'EDI \(2018-2025\)](#). Ce plan vise à amener un changement au sein de l'écosystème de recherche des établissements postsecondaires canadiens par l'intermédiaire d'une variété d'initiatives, comme le programme Dimensions et les subventions de renforcement de la capacité des établissements en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (SRCE-EDI)¹⁵. Le programme Dimensions et les SRCE-EDI ont tous deux été annoncés dans le budget de 2018. La Direction des subventions de recherche et bourses du CRSNG les administre parallèlement au nom des trois organismes. Ses efforts visent particulièrement à encourager les établissements d'enseignement postsecondaire à améliorer l'EDI dans tout l'écosystème de recherche du Canada.

SRCE-EDI

Le programme de SRCE-EDI est un programme pilote de financement de cinq ans conçu à l'intention des collèges et des petites universités, qui peuvent présenter une demande afin de recevoir jusqu'à 200 000 \$ de financement par année pour un maximum de deux ans. Les fonds doivent servir à des projets visant à cerner et à éliminer les obstacles systémiques à l'avancement professionnel, au recrutement et au maintien en poste des membres des groupes privés d'équité. Six des établissements ayant participé à la première cohorte du programme Dimensions ont également reçu une SRCE-EDI destinée à appuyer les efforts de renforcement de leur capacité en matière d'EDI, afin qu'ils puissent cerner et éliminer les obstacles systémiques auxquels se heurtent les membres des groupes privés d'équité.

¹⁴ De plus amples renseignements sur le processus d'élaboration collaborative se trouvent à la section Conclusions : conception et prestation.

¹⁵ CRSNG (2022). Subventions de renforcement de la capacité des établissements en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Consultation : https://www.nserc-crsng.gc.ca/Institutions-Etablissements/EDI-Capacity_fra.asp

Méthode d'évaluation

Le présent rapport fait état des constatations issues de l'évaluation du programme Dimensions pour la période d'avril 2018 à mars 2023. L'objectif était de fournir une évaluation de la pertinence du programme, de son efficacité, de sa conception et de sa prestation.

Questions d'évaluation

L'évaluation a consisté à répondre aux questions suivantes :

Pertinence

- Le programme Dimensions doit-il être maintenu afin d'appuyer l'EDI dans les établissements d'enseignement postsecondaire canadiens?
- En quoi le programme Dimensions est-il conforme au Plan d'action des trois organismes pour l'EDI?
- Dans quelle mesure le programme Dimensions va-t-il dans le sens des autres initiatives des trois organismes pour l'EDI?

Conception et prestation

- Dans quelle mesure le programme Dimensions a-t-il été conçu et offert de la façon prévue?
- Dans quelle mesure le modèle d'élaboration collaborative a-t-il été utile à la conception et à la prestation du programme Dimensions?

Efficacité

- Quelles activités ou quels mécanismes la cohorte du programme de reconnaissance Dimensions a-t-elle élaborés et/ou mis en œuvre pour appuyer l'EDI et réduire les obstacles systémiques sur lesquels butent les groupes privés d'équité?
- Quels changements liés à l'EDI ont-ils eu lieu dans les établissements participant au programme pilote depuis le lancement du programme Dimensions?

Efficiences

- Dans quelle mesure la prestation du programme Dimensions a-t-elle été efficiente en ce qui concerne les coûts administratifs et les coûts non pécuniaires?

Méthodes et sources de données

Afin de répondre aux questions d'évaluation, on a réalisé ce qui suit :

- Six études de cas portant sur des établissements ayant participé à la première cohorte du programme Dimensions et reçu une SRCE-EDI. Les études de cas comprenaient un examen des documents pertinents, ainsi que des entrevues avec les représentants de chaque établissement. En tout, 24 entrevues ont été menées auprès de représentants de six établissements.
- Un examen des documents et de la littérature au sujet de l'EDI dans l'écosystème de recherche des trois organismes et dans l'ensemble de l'écosystème de recherche.
- Des entrevues auprès d'informateurs clés (n = 27), c'est-à-dire des représentants de dix des onze établissements de la cohorte Dimensions n'ayant pas participé aux études de cas, des membres du personnel et de la direction du CRSNG, des membres du comité d'évaluation de la reconnaissance et des membres de l'équipe d'Advance HE.

Limites et stratégies d'atténuation

Les limites et stratégies d'atténuation suivantes s'appliquent aux constatations présentées dans ce rapport :

- Certaines des personnes interrogées n'ont pas été en mesure de répondre à toutes les questions d'entrevue. Par exemple, certaines de ces personnes avaient une connaissance limitée de la façon dont s'étaient déroulées les activités liées au programme Dimensions au fil du temps, en raison du roulement de personnel occupant des rôles liés à l'EDI dans plusieurs établissements. Compte tenu de cette limite, afin de recueillir le plus d'information possible au sujet du programme, nous avons accepté des réponses partielles de la part des personnes interrogées dans le cadre de l'évaluation.
- Les entrevues fournissent des données subjectives, qui peuvent contenir des renseignements partiels, incohérents ou erronés. Lorsque c'était possible, nous avons atténué cette limite par des entrevues auprès de multiples personnes et une triangulation des données issues des différentes sources.

- La première cohorte du programme Dimensions comprenait un petit nombre d'établissements d'enseignement postsecondaire, ce qui limite la mesure dans laquelle les constatations issues de la présente évaluation peuvent être appliquées à l'écosystème de recherche en général. Cette limite a été atténuée par une contextualisation et une triangulation des données avec des renseignements issus de sources secondaires.

Malgré ces limites, l'évaluation a permis de recueillir des renseignements utiles et de répondre à chaque question d'évaluation.

Constatations : Pertinence

Il faut continuer d'œuvrer à lever les obstacles systémiques et à appuyer l'EDI dans les établissements d'enseignement postsecondaire canadiens.

L'examen de documents gouvernementaux démontre la nécessité persistante du programme Dimensions et son utilité par rapport à la levée des obstacles systémiques et aux efforts en matière d'EDI dans les établissements d'enseignement postsecondaire canadiens.

- **Les groupes privés d'équité continuent de se heurter à des obstacles à l'avancement de carrière et ne sont pas proportionnellement représentés dans les plus hautes fonctions du milieu universitaire.** Selon les constatations issues de l'enquête du SIPEUC 2021-2022, bien que les femmes représentent 42 % du corps professoral, elles ne comptent que pour 32 % des professeurs travaillant à temps plein au Canada, mais représentent 56 % des enseignants et des chargés d'enseignement qui se classent dans des catégories inférieures à celle de professeur adjoint. De plus, les constatations issues de l'évaluation du Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC) des trois organismes illustrent le fait que des titulaires de chaire de recherche du

Principales constatations

Le programme Dimensions appuie les établissements d'enseignement postsecondaire dans leurs travaux en matière d'EDI.

Le programme Dimensions est perçu comme un programme fédéral utile à la promotion de l'EDI.

« Étant donné qu'il s'agit d'un programme fédéral mis en œuvre par les trois organismes, il représente un pouvoir externe. Les gens y portent attention. Il est toujours difficile de lancer quelque chose d'entièrement nouveau, mais le fait qu'il s'agit d'un programme fédéral a beaucoup d'effet. »

– Informateur clé d'un établissement.

« Avant le programme Dimensions, on était peu enclin à réfléchir à l'EDI de façon systématique. »

– Informateur clé d'un établissement.

Canada (CRC)¹⁶ qui sont membres d'un ou de plusieurs groupes privés d'équité se sont butés à des difficultés lors du processus pour devenir titulaires de CRC et durant leur mandat à ce titre, difficultés qu'ils attribuaient à leur identité. Les constatations étaient particulièrement éloquentes au sujet des femmes par rapport aux hommes en ce qui concerne les difficultés lors du processus pour devenir titulaire de CRC et durant leur mandat à ce titre, de même qu'au sujet des difficultés rencontrées par les titulaires de CRC en situation de handicap au cours de leur mandat à ce titre. Les difficultés les plus fréquemment signalées pour ce qui est des chaires étaient la discrimination liée au genre en ce qui a trait au salaire, à l'enseignement et à la reconnaissance, et les dédales administratifs de l'établissement¹⁷.

- **L'EDI demeure l'une des priorités du gouvernement du Canada**, comme l'énonce la lettre de mandat du ministre de l'Innovation, des Sciences et de l'Industrie¹⁸.
- **Des appels ont été formulés en faveur d'une plus grande diversité au sein de l'écosystème de recherche des établissements postsecondaires canadiens.** À titre d'exemple, l'examen du soutien fédéral aux sciences a révélé que la prochaine génération de chercheurs du Canada doit être plus diversifiée et mieux soutenue¹⁹. Plus de 50 universités de partout au Canada ont signé la Charte de Scarborough contre le racisme envers les Noirs et pour l'inclusion des Noirs dans l'enseignement postsecondaire canadien, selon laquelle elles s'engagent à atteindre des buts et objectifs précis en vue de l'élimination du racisme envers les Noirs à l'échelle de leur établissement et à promouvoir la représentation et l'inclusion des Noirs dans l'enseignement postsecondaire²⁰.
- **Les trois organismes du Canada sont déterminés à appuyer l'EDI dans la recherche postsecondaire.** L'énoncé des trois organismes sur l'équité, la diversité et l'inclusion expose le plan des trois organismes visant à mettre en œuvre les

¹⁶ Le titre de CRC est considéré comme étant très prestigieux pour les universitaires qui travaillent dans les établissements d'enseignement postsecondaire canadiens. L'objectif du programme est d'attirer et de maintenir en poste certains des esprits les plus accomplis et les plus prometteurs du monde. Les universitaires qui reçoivent un tel titre visent à atteindre l'excellence sur le plan de la recherche en ingénierie et en sciences naturelles, en sciences de la santé, en sciences humaines et en sciences sociales.

¹⁷ Gouvernement du Canada (2023). Évaluation du Programme des chaires de recherche du Canada. Extrait de : <https://www.chairs-chaires.gc.ca/about-us-a-notre-sujet/publications/evaluations/2023/CRCP-Evaluation-Report-FinalF.pdf>

¹⁸ Gouvernement du Canada (2021). Lettre de mandat du ministre de l'Innovation, des Sciences et de l'Industrie. Extrait de : <https://www.pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat/2021/12/16/lettre-de-mandat-du-ministre-de-linnovation-des-sciences-et-de>

¹⁹ Gouvernement du Canada (2017). Investir dans l'avenir du Canada : Consolider les bases de la recherche au pays. Consultation : https://ised-isde.canada.ca/site/revue-sciences-fondamentales-canada/sites/default/files/attachments/2022/ExecSummary_April2017-FR.pdf

²⁰ Université Queen's (2022). *Implementing the Scarborough Charter at Queen's*. Consultation : <https://www.queensu.ca/principal/implementing-scarborough-charter-queens#:~:text=More%20than%2050%20universities%20and,have%20signed%20the%20Scarborough%20Charter.>

principes d'EDI dans leurs programmes, leurs politiques et leurs pratiques. Les trois organismes ont également parrainé un groupe d'experts par l'intermédiaire du Conseil des académies canadiennes afin qu'il examine l'état des connaissances au sujet des mesures que les organisations du Canada et du monde entier mettent en œuvre, mesures dont on s'inspirera pour atteindre l'EDI au sein de l'écosystème de recherche des établissements postsecondaires canadiens.

- **Les trois organismes multiplient les exigences en matière d'EDI associées aux programmes, aux subventions et aux initiatives** (p. ex. le PCRC, le Fonds d'excellence en recherche Apogée Canada ou le Programme d'innovation dans les collèges et la communauté) et honorent ainsi leur engagement envers l'EDI au sein de l'écosystème de recherche des établissements postsecondaires canadiens. Plusieurs représentants ont indiqué que leur établissement était désormais mieux placé pour satisfaire aux exigences des trois organismes grâce à la participation au programme Dimensions. Les établissements utilisent les plans d'action, les outils et les ressources qu'ils ont élaborés par l'intermédiaire du programme Dimensions pour satisfaire aux différentes exigences des trois organismes en matière d'EDI.

Le programme Dimensions contribue au rayonnement de l'EDI dans les établissements d'enseignement postsecondaire et contribue à regrouper les activités liées à l'EDI.



Les données fournies par les informateurs clés ont mis en évidence la pertinence du programme Dimensions et la nécessité de la maintenir. Tous les représentants interrogés dans le cadre de l'évaluation ont indiqué que le programme contribuait au rayonnement de l'EDI et servait de cadre général pour les initiatives de leur établissement en matière d'EDI, la faisant ainsi progresser. Selon les constatations issues des études de cas et des entrevues auprès des informateurs clés, la première cohorte du programme Dimensions était une réussite, et il est nécessaire que le programme soit maintenu. Les données probantes sont résumées ci-dessous.

- **Les établissements reconnaissent que l'équité, la diversité et l'inclusion sont nécessaires et que des travaux sont requis dans ce domaine.** Tous les établissements de la première cohorte avaient effectué certains travaux en matière d'EDI avant de s'engager dans le programme Dimensions, ce qui témoigne d'une conscience de la nécessité de faire progresser l'EDI dans l'écosystème de recherche de niveau postsecondaire. Dimensions a aidé les établissements à regrouper l'ensemble de leurs efforts en matière d'EDI.
- **Le programme Dimensions renforce les travaux en cours au regard de l'EDI.** De nombreux représentants d'établissement ont mentionné qu'en tant que programme fédéral, Dimensions a donné une légitimité à l'EDI et aux travaux liés à l'EDI dans leur établissement, et les a aidés à mettre ces activités à profit. D'autres ont indiqué que

Dimensions avait contribué à élargir la vision que les établissements avaient du rôle de l'EDI, notamment en leur permettant de repenser la façon dont ils tiennent compte des voix des groupes privés d'équité dans les établissements.

- **Le rôle du programme Dimensions dans l'écosystème de recherche canadien est valorisé.** Un aspect unique de Dimensions résidait dans la participation des établissements à son élaboration collaborative. De nombreux représentants d'établissement ont souligné qu'eux-mêmes et leur établissement avaient tiré avantage des occasions de collaboration et de mise en commun des apprentissages et avaient tiré parti des conseils du CRSNG. De plus, le programme Dimensions a encouragé les établissements participants à déployer des efforts collaboratifs, plutôt que de se faire concurrence, en matière d'EDI.
- **Le programme Dimensions joue un rôle distinct.** Contrairement à d'autres programmes fédéraux, Dimensions n'est pas un programme de subventions et les établissements ne reçoivent aucun financement pour leur participation. De plus, au lieu d'imposer des objectifs externes, le programme encourage les établissements à s'évaluer et à créer des plans d'action ciblés pour accroître l'EDI.

Le programme Dimensions est conforme au Plan d'action des trois organismes et va dans le sens des autres initiatives des trois organismes en matière d'EDI.

L'examen des documents a révélé que le programme Dimensions allait dans le sens des autres initiatives des trois organismes visant à faire progresser l'EDI dans l'écosystème de recherche de niveau postsecondaire, telles que l'Énoncé des trois organismes sur l'équité, la diversité et l'inclusion, et le Plan d'action des trois organismes pour l'EDI (2018-2025). Le programme Dimensions était prévu par l'objectif 2 du Plan d'action pour l'EDI, de pair avec le programme de SRCE-EDI étant donné qu'ils étaient offerts parallèlement, comme on peut le voir dans la figure 2.

Objectif 2. Participation équitable au milieu de la recherche

Favoriser l'inclusivité du milieu et de la culture de la recherche postsecondaire au Canada.

Principaux indicateurs de rendement pour cet objectif :

1. Proportion des personnes qui enseignent ou font de la recherche dans un établissement postsecondaire canadien qui sont issues de groupes sous-représentés.

2. Proportion de la population étudiante d'un établissement postsecondaire canadien qui est issue de groupes sous-représentés.

* Cible (pour les deux indicateurs) : Amélioration d'une année à l'autre, l'objectif étant que la participation de chaque groupe sous-représenté reflète l'importance de ce groupe dans la population canadienne.

Résultat 2.1

Les organismes subventionnaires suscitent des changements systémiques et de culture de recherche au sein des établissements postsecondaires du Canada.

Initiative 2.1.1

Mettre en œuvre deux initiatives pilotes : une version canadienne du programme Athena SWAN du Royaume-Uni (**Dimensions**) et **des subventions de renforcement de la capacité des établissements en matière d'EDI**.

Figure 2 : Objectif du Plan d'action des trois organismes pour l'EDI lié à Dimensions

Les entrevues avec les représentants des établissements ont confirmé que le programme Dimensions favorisait l'inclusivité du milieu et de la culture de la recherche postsecondaire au Canada, car il orientait les établissements et les encourageait à renforcer la collecte de données en vue d'une prise de décisions éclairées, et invitait à des examens des politiques et des processus en vue d'atténuer les préjugés et ainsi de réduire les obstacles systémiques à la réussite des études et à l'avancement professionnel des membres des groupes privés d'équité.

Le programme Dimensions va dans le sens des SRCE-EDI du CRSNG. Les deux initiatives ont été annoncées dans le budget de 2018 et ont été créées en vue de la participation juste et équitable de toutes et de tous à l'écosystème de recherche canadien. Les représentants des collèges et des petites universités se sont dits reconnaissants de la nature complémentaire de ces initiatives; en effet, le financement consenti par les SRCE-EDI permettait de réaliser les activités requises pour obtenir la reconnaissance Dimensions (p. ex. l'autoévaluation ou la collecte de données).

Le programme Dimensions va aussi dans le sens des autres initiatives, programmes et subventions fortement axés sur l'EDI dont le CRSNG ou les trois organismes ont la responsabilité, par exemple :

- [Fonds Nouvelles frontières en recherche \(FRFR\)](#)
- [Fonds d'excellence en recherche Apogée Canada \(FERAC\)](#)

- [Programme des chaires de recherche du Canada \(PCRC\)](#)
- [Plan stratégique CRSNG 2030 \(pilier 02\)](#)
- [Programme de chaires pour les femmes en sciences et en génie \(PCFSG\)](#)
- [Programme pilote de chaires pour l'inclusion en sciences et en génie \(CISG\)](#)

Plus précisément, certains représentants interrogés ont indiqué que le programme Dimensions avait aidé leur établissement à démontrer qu'il satisfaisait aux exigences en matière d'EDI dans ses demandes ou rapports de subventions, tout particulièrement en ce qui concerne les CRC. Comme l'a souligné un représentant d'établissement, « *Dimensions est une façon pour les établissements de faire coïncider les exigences légales du PCRC avec les avantages que l'équité, la diversité et l'inclusion peuvent leur apporter.* » Certains des établissements ayant participé à la première cohorte du programme Dimensions ont tiré avantage des activités exigées par celui-ci pour satisfaire aux exigences en matière d'EDI du PCRC. Par exemple, l'équipe d'autoévaluation et la collecte de données qu'exigeait Dimensions allaient dans le sens de la collecte de données d'auto-identification désagrégées auprès de l'ensemble des candidats et des titulaires de CRC exigée par le PCRC.

Le programme canadien Dimensions est unique par rapport aux programmes d'EDI associés aux écosystèmes de recherche de niveau postsecondaire d'autres pays.

La cohorte initiale de 17 établissements postsecondaires participant au programme de reconnaissance Dimensions comprenait à la fois des universités et des collèges. Ils étaient répartis dans tout le Canada et comprenaient un mélange de grands, moyens et petits établissements. Vous trouverez la liste complète de ces établissements à l'annexe A : Première cohorte du programme Dimensions

Le programme Dimensions est différent des autres programmes d'EDI fondés sur le modèle Athena SWAN. En voici quelques aspects uniques :

- il est axé sur cinq groupes privés d'équité;

- il s'appuie sur la collaboration avec les collègues et les universités;
- il s'appuie sur les expériences et les points de vue des groupes visés (plutôt que sur des données quantitatives);
- une souplesse est offerte aux participants quant à l'approche adoptée à l'égard de leurs travaux en matière d'EDI;
- la conception du programme est issue de la collaboration avec les établissements;
- il comporte différentes étapes de reconnaissance.

« Le programme canadien Dimensions se distingue particulièrement des autres programmes à charte [d'EDI] dans le monde. » – Un intervenant

Constataions : Conception et prestation

Conception du programme Dimensions

Comme précédemment indiqué, la première cohorte rassemblait un groupe de 17 établissements d'enseignement postsecondaire. Ceux-ci devaient mettre en commun leurs expériences et apprentissages en matière d'EDI et élaborer collaborativement le programme Dimensions. Il a été déterminé que les efforts déployés dans le cadre du programme viseraient à cerner et à éliminer les obstacles systémiques auxquels se heurtent cinq groupes privés d'équité (c.-à-d. les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées, les membres des groupes racisés et les membres des communautés LGBTQ2E+). Les trois organismes n'ont pas octroyé de fonds aux établissements pour leur participation au programme Dimensions.

Dans l'ensemble, le modèle d'élaboration collaborative a bien fonctionné.

Les représentants et les intervenants ont quasi tous été sensibles à l'approche collaborative et inclusive, qui a permis aux établissements d'apprendre les uns des autres et de contribuer à façonner le programme.

L'élaboration collaborative du programme Dimensions a donné une conception unique, adaptée à l'écosystème de recherche des établissements postsecondaires canadiens.

Le programme Dimensions est le fruit de la collaboration du CRSNG et des 17 établissements ayant participé à la première cohorte. Les établissements ont, bien souvent, pris une part active au processus, par l'intermédiaire de réunions et de groupes de travail, et ont contribué à tous les aspects de l'élaboration du programme, y compris au perfectionnement du guide et à la conception du volet de reconnaissance. Le processus d'élaboration du programme Dimensions encourageait les établissements à réfléchir à des solutions créatives aux défis de longue date en matière d'EDI au sein de l'écosystème de recherche, notamment en vue d'améliorer la coordination dans l'ensemble de chaque établissement, de tenir compte des points de vue des groupes privés d'équité à toutes les étapes et dans tous les aspects des travaux liés à l'EDI, et de tenir compte de l'intersectionnalité et de la façon d'aborder les enjeux vécus par les cinq groupes privés d'équité.

Le processus de l'élaboration collaborative a permis de soutenir:

- l'Inclusion
- l'apprentissage
- le ralliement

On a volontairement conféré une dimension collaborative à l'élaboration du programme afin qu'il reflète bien les réalités et les priorités des établissements de l'écosystème de recherche canadien, tout particulièrement en ce qui concerne l'EDI. Le personnel du CRSNG et la cohorte ont bénéficié des conseils et de

l'orientation des représentants d'Advance HE et du CSCP.

La majorité des aspects du processus d'élaboration collaborative ont bien fonctionné.

La majorité des représentants des établissements ont été heureux d'avoir l'occasion de collaborer dans le cadre du processus d'élaboration, qui a permis d'entendre des perspectives diversifiées (c.-à-d. celles des collègues et des universités), d'avoir de riches discussions et de rassembler les établissements dans un processus au cours duquel ils ont pu collaborer plutôt que de se faire concurrence. Comme l'a indiqué un représentant d'établissement : *« On apprend de l'expertise acquise partout au pays comme on ne pourrait pas le faire uniquement par soi-même. »*

« L'élaboration collaborative a été l'un des aspects les plus fabuleux du programme Dimensions. La meilleure façon de procéder. » – Informateur clé d'un établissement

« Grâce à [Dimensions], nous étions moins dans la concurrence les uns par rapport aux autres, et je crois que c'est l'un des plus grands résultats du programme. » – Informateur clé d'un établissement

L'élaboration collaborative a permis l'adoption d'une approche inclusive de la conception du programme

Dimensions. Grâce au processus d'élaboration collaborative, des établissements d'enseignement postsecondaire divers ont

eu leur mot à dire quant aux différents aspects du programme, et les collègues et les universités ont été mis en relation de façon inédite. Certains représentants ont d'ailleurs indiqué que cela avait été très utile à la création de liens et à l'inclusivité. Les collègues et les petites universités, qui ont souvent moins de ressources que les plus grandes universités, ont été particulièrement sensibles au fait d'avoir « *une place à la table comme jamais auparavant* » pour contribuer à l'élaboration du programme afin qu'il réponde aux besoins de tous.

Les établissements et le CRSNG ont appris les uns des autres. Pratiquement tous les représentants d'établissement et les intervenants ont fait état des avantages pour les établissements d'apprendre les uns des autres au cours du processus d'élaboration collaborative. Certains ont mentionné que le fait de connaître le point de vue des petits et des grands établissements les avait aidés à mettre en lumière les différentes réalités et expériences, un processus très enrichissant pour les participants. Le processus a aidé le CRSNG à mieux comprendre la complexité de l'EDI au sein de l'écosystème de recherche de niveau postsecondaire et à cerner les occasions de collaboration, pour que chacun s'y retrouve par rapport à cette complexité.

L'élaboration collaborative a encouragé le ralliement de tous les établissements participants. Certains représentants d'établissement ont indiqué que le processus d'élaboration collaborative avait contribué à favoriser l'engagement de tous les établissements de la première cohorte. Tous les établissements souhaitaient vraiment participer au programme Dimensions, mais certains étaient mieux outillés vu les connaissances et l'expérience qu'ils avaient dans la création d'une culture locale dans le cadre de leurs travaux en matière d'EDI. Le processus d'élaboration collaborative a misé sur cette expertise pour aider les établissements qui avaient moins de connaissances et d'expérience.

Certains aspects de l'élaboration collaborative présentaient des défis pour les établissements.

Malgré l'expérience généralement positive des participants à l'égard du processus d'élaboration collaborative, certains ont fait état de difficultés ayant affecté le processus, qui sont révélatrices de points à améliorer en ce qui concerne les efforts futurs des trois organismes.

La collaboration exige du temps. Certains représentants d'établissements et intervenants ont mentionné que les travaux en collaboration peuvent exiger plus de temps que les travaux menés chacun de son côté, étant donné qu'il faut plus de temps pour faire participer tous les intervenants.

Tenir compte de la diversité des contextes est complexe. La participation de différents types d'établissements situés dans des régions différentes et ayant des besoins différents a ajouté à la complexité du processus d'élaboration collaborative. Un domaine de préoccupation ou un défi important pour certains établissements ne l'était pas pour d'autres. De plus, les petites universités et les collèges ne disposaient pas des mêmes ressources pour participer pleinement au processus et avaient souvent moins de ressources à consacrer aux activités liées à l'EDI.

Élaborer le programme et y participer simultanément était difficile. Certains représentants d'établissement ont souligné qu'il était difficile de participer au programme Dimensions au cours de son élaboration. Pour certains, l'élaboration du cadre les a empêchés de consacrer le temps nécessaire aux travaux de leur établissement en matière d'EDI.

Certains établissements auraient eu besoin de précisions pendant l'élaboration collaborative du programme. Quelques représentants d'établissement ont mentionné qu'ils auraient été reconnaissants de recevoir des communications plus nombreuses et plus claires de la part du CRSNG concernant ce qu'ils devaient faire et ce à quoi ils devaient s'attendre au cours de l'élaboration du programme. Parmi les aspects à améliorer sur le plan des communications, ces représentants auraient voulu avoir plus de détails au sujet de l'évolution des rôles, ainsi que de l'information claire quant à l'échéancier et aux étapes à venir.

Principales constatations

La COVID-19 a changé le mode de prestation du programme Dimensions étant donné que les rencontres en personne qui avaient été prévues ont dû se dérouler à distance.

La COVID-19 a été source de leçons très utiles.

« La COVID-19 nous a fourni de précieux renseignements sur les iniquités, car elle nous a aidés à comprendre que [Dimensions] devrait être un projet continu. » – Informateur clé d'un établissement

La mise en œuvre du programme Dimensions a été affectée par la pandémie de COVID-19.

La pandémie a ralenti les travaux liés à l'EDI alors que les établissements devaient accorder la priorité au passage à la prestation à distance des activités et des programmes postsecondaires. Tous les intervenants des établissements interrogés ont indiqué que le personnel de leur établissement respectif avait été limité dans sa capacité à accomplir les travaux requis pour le programme Dimensions, particulièrement au début de la pandémie, ce qui a entraîné des retards dans les initiatives planifiées en matière d'EDI. L'impossibilité de se rencontrer en personne s'est également avérée un obstacle à la composante interpersonnelle de la planification et à l'exécution des initiatives associées à l'EDI. Néanmoins, la majorité des établissements ont tout de même réussi à planifier et à mettre en œuvre les activités en matière d'EDI qui étaient étroitement liées aux plans initiaux de soutien à la charte Dimensions, et à demander la reconnaissance Dimensions.

En réponse à cette situation, le CRSNG a prolongé les délais et s'est montré souple avec les établissements qui tentaient de travailler au programme Dimensions pendant la pandémie. Les intervenants des établissements interrogés ont été sensibles au fait que le CRSNG se soit rapidement adapté au contexte de la COVID-19 et ait offert prolongations et souplesse.

Des effets positifs inattendus ont découlé de la COVID-19, notamment :

- La capacité des établissements de travailler à distance a augmenté rapidement, ce qui, par ricochet, a permis aux activités planifiées au regard de l'EDI d'atteindre un plus grand public.
- Des enjeux relatifs à l'équité ont été mis de l'avant, par exemple en ce qui a trait à la façon dont l'accès aux services de garde d'enfants et à Internet influe sur le niveau d'engagement des gens dans le travail et l'éducation.
- Les membres du corps enseignant et du personnel ont pris conscience des situations diverses de leurs collègues, ce qui a mené à des efforts de soutien mutuel plus sentis.

L'élaboration du programme Dimensions a généré de nombreuses ressources précieuses en matière d'EDI.

L'élaboration collaborative du programme Dimensions a généré de nombreuses ressources qui aideront les établissements d'enseignement postsecondaire à éliminer les obstacles systémiques et leur permettront de contribuer à créer une culture au sein de laquelle l'EDI est intégrée à tous les aspects de la recherche. La majorité des représentants d'établissement ont indiqué accorder une grande valeur aux ressources du programme Dimensions, comme la charte et le guide Dimensions, les webinaires et les séances d'information.

La **charte Dimensions** est un élément important du programme. En signant la charte et en y adhérant, ainsi qu'en prenant des mesures pour en atteindre les objectifs, les collègues, les universités et les autres établissements reconnaissent que l'équité, la diversité et l'inclusion renforcent la communauté de recherche, améliorent la qualité et l'incidence de la recherche, et fournissent des occasions à un éventail divers de participants.

De nombreux représentants d'établissement ont indiqué que le **guide** était pratique, bien présenté et facile à utiliser. Ces qualités sont en partie attribuables à la contribution apportée à la rédaction du guide par les établissements au cours du processus collaboratif. Le guide est conçu pour aider les établissements à remplir leur demande en vue de l'obtention de la reconnaissance Dimensions. Il offre aux établissements des renseignements détaillés et des conseils en vue de la mise en place d'une culture et de pratiques équitables, diversifiées et inclusives. De nombreux établissements ont utilisé le guide comme un outil de planification et d'exécution des initiatives en matière d'EDI. Comme l'a mentionné un représentant d'établissement : « *Il propose de nombreuses façons de mobiliser les groupes et il pose des questions qui encouragent la réflexion.* » Le guide a aussi orienté les établissements quant au choix du vocabulaire, qui reflète les valeurs que les établissements cherchaient à promouvoir. Toutefois, bien que les représentants des établissements aient confirmé la valeur du guide, certains ont aussi indiqué que l'on pourrait en améliorer les prochaines versions, notamment en rendant son contenu plus concis et en veillant à ce que les versions traduites le soient de façon optimale. De plus amples renseignements sur les révisions potentielles du guide sont fournis à la section intitulée *Occasions d'amélioration du programme Dimensions*.

Les webinaires et les séances d'information ont également été bien reçus par les établissements ayant participé à la première cohorte. Les webinaires ont fourni aux établissements des occasions d'obtenir de l'information, de mettre en commun des pratiques prometteuses, d'apprendre les uns des autres, de réfléchir et de tisser des liens.

Ressources créées en matière d'EDI dans le contexte du programme Dimensions

- Charte Dimensions
- Guide Dimensions
- Webinaires et séances d'information

Demander la reconnaissance et l'accorder ont exigé du travail.

Parmi les participants de la première cohorte, dix établissements (59 %) ont déposé une demande de reconnaissance²¹, dont cinq petits et cinq grands. À propos des demandes de reconnaissance, les représentants des établissements qui avaient déposé une demande et de ceux qui n'en avaient pas déposé ont indiqué que les documents à remplir et la nécessité de démontrer l'ensemble des activités réalisées et des résultats obtenus en matière d'EDI exigeaient beaucoup de travail. De plus, parmi les établissements qui n'avaient pas déposé de demande de reconnaissance, certains représentants (de grands comme de petits établissements) ont indiqué qu'ils ne disposaient pas des ressources nécessaires pour remplir la demande à temps.

Les membres du comité d'examen du programme de reconnaissance ont quasi tous indiqué que la participation au processus de reconnaissance avait exigé considérablement plus de temps et avait coûté plus cher que prévu. Même s'ils étaient satisfaits du mandat, des objectifs et des résultats du programme Dimension, les membres du comité ont souligné que le temps requis pour évaluer chaque demande avait été supérieur à ce à quoi ils s'attendaient, et plusieurs d'entre eux ont indiqué avoir dû effectuer ce travail le soir ou la fin de semaine. Ils ont également souligné que les rencontres visant à discuter des résultats de leurs évaluations et à permettre aux établissements de présenter leurs demandes étaient longues et parfois difficiles à mener à bon terme, car la conversation déviait ou abordait plus largement les questions d'EDI au sein de l'écosystème de recherche.

Les établissements qui ont demandé la reconnaissance Dimensions accordaient de la valeur à cette reconnaissance.

Les représentants dont les établissements avaient déposé une demande de reconnaissance ont fait état de la valeur de la reconnaissance Dimensions et ont mentionné ce qui suit :

- Elle confirme l'engagement des établissements par rapport aux principes d'EDI.
- Elle encourage les établissements à rendre compte de leurs efforts en matière d'EDI.
- Elle constitue une occasion de reconnaître les efforts déployés par les établissements en matière d'EDI.
- Elle est une source de motivation pour les établissements et renforce leur engagement à travailler en vue de l'étape suivante du processus de reconnaissance.

²¹ La liste des établissements qui ont demandé la reconnaissance et l'ont obtenue figure à l'annexe A.

- Elle peut améliorer la réputation des établissements.

« La reconnaissance Dimensions a de la valeur sur le plan de la réputation. Elle montre que les dirigeants des recherches sur le campus ont vraiment conscience de l'importance de l'EDI dans les activités de recherche. Elle indique également que nous sommes assez déterminés par rapport à l'EDI pour mener une autoréflexion. Nous sommes honnêtes quant aux éléments sur lesquels nous travaillons vraiment et nous avons la volonté de faire part de nos expériences aux autres. »

– Informateur clé d'un établissement

« La reconnaissance revêt une grande valeur parce qu'elle confirme tous les efforts qui ont été déployés. Elle montre que nous sommes sur la bonne voie, et que nous sommes une université équitable, diversifiée et inclusive. Nous avons inclus dans notre plan stratégique notre volonté d'atteindre l'étape 2 du processus de reconnaissance (Édification) en cinq ans. Ainsi, nous serons en bonne posture pour les prochaines demandes de subventions. C'est un excellent point de référence. »

– Informateur clé d'un établissement

La majorité des caractéristiques de la conception et du mode de prestation de Dimensions favorisaient la mise en œuvre du programme par les établissements d'enseignement postsecondaire, mais des points sont à améliorer.

Les représentants des établissements ont formulé les suggestions suivantes en vue du perfectionnement **du guide, des documents et des ressources du programme** :

- Tenir compte des réalités des plus petits établissements qui disposent de moins de ressources pour accomplir les travaux en matière d'EDI.
- Enregistrer les webinaires en vue de leur diffusion asynchrone.
- Étoffer les ressources documentaires de façon à y inclure des documents de travail ou des guides pratiques afin de mieux appuyer les activités des établissements en matière d'EDI.
- Produire des vidéos et des documents écrits accessibles aux personnes malvoyantes.
- Continuer de perfectionner le guide, c'est-à-dire le raccourcir, réviser la traduction française et inviter des représentants plus nombreux des Premières Nations, des Métis et des Inuits à donner leur avis.
- Continuer à tenir compte de l'évolution de la réflexion et du vocabulaire relatifs à l'EDI et mettre le guide à jour en conséquence.

Plusieurs représentants des établissements ayant demandé la reconnaissance et les membres du comité d'évaluation des demandes de reconnaissance ont aussi formulé les suggestions suivantes à l'égard du **processus de reconnaissance** :

- Que les établissements utilisent le format recommandé pour les demandes, respectent le nombre maximal de mots et incluent des graphiques dans leurs demandes.
- Faire participer les groupes privés d'équité à la présentation des demandes.
- Offrir une combinaison hybride de discussions virtuelles et de discussions en personne et prévoir des pauses entre les présentations.
- Simplifier le formulaire de rétroaction des évaluateurs et limiter le recours aux annexes.
- Veiller à ce que les discussions ne dévient pas de l'objet principal.

Constataions : Activités et changements amenés par le programme Dimensions

Depuis son annonce en 2018, le programme Dimensions a suscité l'attention et l'adhésion à l'échelle nationale de la part de nombreux types d'établissements canadiens distincts. La figure 6 ci-dessous illustre l'appui au programme Dimensions. Au moment de la rédaction du présent rapport, 143 organisations à travers le Canada ont adhéré à la charte y compris des collèges, des universités, des écoles polytechniques et des CEGEP, ainsi que des agences gouvernementales, des organisations nationales et des instituts de recherche. Quarante (40) établissements d'enseignement postsecondaire ont présenté une lettre d'intérêt, afin de participer à la première cohorte du programme Dimensions et 17 ont été acceptés. Les 23 autres établissements affiliés ont donné leur avis sur les documents associés au programme Dimensions et ont exprimé leur intérêt à se joindre à la prochaine phase du programme de reconnaissance Dimensions. Enfin, établissements ont demandé et obtenu une reconnaissance Dimensions en 2023.

Les établissements ont participé à différentes activités liées à l'EDI dans le cadre du programme Dimensions.

Les 17 établissements d'enseignement postsecondaire ayant participé à la première cohorte du programme Dimensions se sont investis dans de nombreuses activités liées à l'EDI, telles que :

- Formation de comités et de groupes de travail qui comprennent parfois des équipes d'autoévaluation requises pour la reconnaissance Dimensions
- Création et perfectionnement de politiques et de plans en matière d'EDI. Par exemple, des plans d'action en matière d'EDI, plans en vue d'une embauche équitable, politiques et procédures relatives au harcèlement sexuel, et politiques relatives à l'identité de genre
- Collecte de données qualitatives et quantitatives relatives à l'EDI auprès des étudiants, du personnel et du corps professoral
- Échanges avec les groupes privés d'équité par le biais de groupes de réflexion, entrevues, groupes de discussion, et séances de discussion ouverte.
- Communication d'information aux autres établissements par la transmission de stratégies en matière d'EDI, animation de séances de démonstration, création de liens avec des établissements de la même région et partageant les mêmes points de vue.

Malgré les retards attribuables à la COVID-19, les établissements ont mené des activités qui cadraient avec leurs plans initiaux visant à appuyer la charte Dimensions et qui étaient requises pour l'obtention d'une reconnaissance.

La transformation de la culture d'un établissement demande du temps, mais des changements liés à l'EDI se sont opérés dans les établissements participants.

Pratiquement tous les représentants d'établissement ont insisté sur le fait que les changements à l'échelle organisationnelle et dans le milieu postsecondaire prennent du temps. Par conséquent, nombre des changements décrits ci-dessous correspondent aux premières étapes de la transformation.

Le programme Dimensions a contribué au rayonnement de l'EDI dans les établissements en rassemblant les gens, en les sensibilisant aux questions d'EDI, et en déclenchant un changement de culture. Tous les représentants d'établissement ont indiqué que le fait d'avoir participé au programme Dimensions avait fait ressortir l'importance de l'EDI et démontré que leur établissement devenait plus équitable, plus diversifié et plus inclusif. À titre d'exemple, un établissement a consacré une partie de son budget annuel à des activités liées à l'EDI.

Les établissements ont créé des postes, des bureaux et des comités consacrés à l'EDI. Certains représentants d'établissement ont mentionné que la participation au programme Dimensions avait mené à la création de postes consacrés à l'EDI au sein de leur administration, dont de nombreux postes au niveau de la direction. Le fait de consacrer ces ressources à l'EDI reflétait la modification des priorités organisationnelles, et l'affectation de personnel exclusivement à l'EDI a contribué à accroître la capacité d'entreprendre des travaux en la matière. Toutefois, certains des postes affectés à l'EDI étaient des postes temporaires ou à temps partiel, ce qui n'était pas tout à fait adapté aux efforts de longue haleine nécessaires au changement de culture.

Les établissements ont modifié leurs pratiques d'embauche à mesure qu'ils examinaient, révisaient et mettaient en œuvre des politiques, procédures et

lignes directrices de recrutement, d'embauche, de maintien en poste et de promotion afin que les principes d'EDI soient intégrés à toutes les étapes de chaque processus. Certains établissements avaient mené des activités semblables dans le cadre du PCRC, mais le programme Dimensions exigeait une démarche à l'échelle de tout l'établissement.

Le programme Dimensions a favorisé l'utilisation accrue des données en matière d'EDI en vue d'une prise de décisions éclairées. Les établissements ont commencé à recueillir des données sur l'EDI, ce qui les a aidés à acquérir une compréhension de base du niveau de diversité actuel au sein de la population étudiante et du corps professoral. De nombreux représentants ont mentionné que les données avaient aidé leurs établissements à cerner les lacunes et les obstacles à éliminer, et que ces données éclaireront la prise de décisions futures à l'appui de l'EDI.

Le programme Dimensions a créé une communauté de pratique informelle, où les établissements ont mutuellement pu apprendre des travaux, des réussites et des défis des autres.

Certains établissements ont amélioré les espaces physiques à la suite de leurs travaux en matière d'EDI. À titre d'exemple, un établissement a adapté les espaces physiques aux besoins particuliers, alors qu'un autre a créé un nouvel espace sûr pour les membres des communautés LGBTQ2E+.

Tous les établissements qui ont demandé une reconnaissance Dimensions l'ont obtenue.

L'ensemble des dix établissements d'enseignement postsecondaire qui ont demandé une reconnaissance Dimensions l'ont obtenue. Quatre établissements ont obtenu une reconnaissance de première étape, l'étape Fondation, et six, une reconnaissance de deuxième étape, l'étape Édification. Le fait que les établissements en soient aux premières étapes de la reconnaissance était attendu, étant donné qu'il s'agit d'un nouveau programme et que de nombreux établissements sont encore en apprentissage quant à leur façon de s'engager dans des activités liées à l'EDI. Par ailleurs, cela témoigne de la nécessité de maintenir les efforts visant la pleine intégration de l'EDI à la culture (c.-à-d. aux différentes formes de savoir et aux façons de faire) des établissements d'enseignement postsecondaire canadiens. Les institutions qui ont reçu la reconnaissance Dimensions étaient très fières de leurs réalisations et ont développé diverses communications médiatiques pour partager leurs réalisations avec leurs communautés et les autres établissements. Elles ont ainsi développé un sentiment de fierté et d'appartenance à l'égard de la reconnaissance des Dimensions.

Constatations : Changement de culture

En plus de prendre du temps, les changements de culture organisationnelle exigent du leadership, des efforts ainsi que des ressources financières et humaines.

L'importance du leadership a été soulignée par de nombreux représentants d'établissement et par certains intervenants, selon qui le leadership donne le ton aux efforts liés à l'EDI à l'échelle de l'établissement. Plus particulièrement, les dirigeants doivent être conscients de la nécessité de prendre des mesures spécifiques et mesurables à l'égard de l'EDI, et avoir la volonté de s'engager à impulser le changement. Cet engagement doit ensuite se traduire en ressources afin que les établissements puissent consacrer le temps et les efforts nécessaires à la réalisation des activités qui favorisent l'EDI et qui amèneront ultimement un changement de culture plus profond au sein de l'écosystème de recherche canadien.

Les établissements ont besoin de ressources pour accomplir les travaux liés à l'EDI et transformer leur culture.

Des représentants d'établissement, tout particulièrement parmi les collèges et les petites universités ayant participé aux

études de cas, ont fait état de la nécessité d'avoir des ressources et des capacités pour mettre en œuvre les initiatives en matière d'EDI. Dans les études de cas, les représentants d'établissement ont mentionné que le personnel affecté aux projets liés à l'EDI était utilisé à sa pleine capacité en raison de ses nombreuses responsabilités et que, sans les ressources appropriées, les travaux liés à l'EDI risquaient d'être mis de côté. Certains de ces représentants d'établissement et intervenants ont également souligné que, même si certains établissements avaient créé des postes liés à l'EDI, il s'agissait souvent de postes administratifs ou de postes de direction et qu'il continuait d'y avoir une pénurie de postes de haute direction (p. ex. à la vice-présidence adjointe ou à la vice-présidence) affectés à l'EDI. Ils avaient l'impression que l'affectation de ressources de ce niveau de direction à l'avancement de l'EDI était cruciale pour l'atteinte de l'objectif de changement de culture au sein des établissements. Comme l'a souligné un représentant d'établissement : *« Il devrait y avoir un vice-président adjoint qui se consacre exclusivement à l'EDI. Cela démontrerait un engagement (...) et allégerait la pression sur les autres membres de la haute direction qui doivent constamment se rappeler mutuellement les efforts à consacrer à l'EDI. »*

Plusieurs des collègues et des petites universités ayant participé aux études de cas ont également mentionné l'importance des SRCE-EDI comme mode de financement, indiquant que de telles subventions leur permettent d'accomplir des travaux en matière d'EDI qu'ils ne pourraient autrement pas accomplir par manque de ressources financières. Comme l'a précisé un représentant d'un petit établissement : *« Il sera difficile de poursuivre les initiatives [d'EDI] une fois la subvention épuisée puisque nous n'avons pas les ressources nécessaires à l'interne. »* D'autres établissements ont décrit une synergie entre les SRCE-EDI et les initiatives Dimensions, ainsi eu la nécessité que les deux programmes soient maintenus. *Les deux programmes étaient nécessaires et bénéfiques; j'espère qu'ils seront maintenus à l'avenir. »* – Un représentant d'établissement

Étant donné que les collègues et les petits établissements qui participaient au programme Dimensions dépendaient généralement de subventions pour un ou plusieurs de leurs postes liés à l'EDI, certains des postes offerts étaient temporaires. Cela représentait un autre défi pour ces établissements, qui ont constaté une concurrence féroce au sein de l'écosystème de la recherche postsecondaire pour les personnes ayant une expertise en EDI. Par conséquent, ces personnes étaient très recherchées et préféraient souvent des postes permanents à des postes temporaires ou contractuels. Un représentant a décrit les défis que son établissement a rencontrés alors qu'il tentait d'embaucher une personne pouvant entreprendre des travaux en matière d'EDI : *« Nous sommes passés par trois processus d'embauche distincts pour trouver quelqu'un; c'était très difficile (...) Nous cherchons toujours à pourvoir un autre poste lié à l'EDI. »* Les

constatations issues de l'évaluation semblent indiquer que les plus grands établissements pourraient ne pas avoir autant de difficulté à trouver et à conserver du personnel pour appuyer leurs activités en matière d'EDI. Certains représentants d'établissement ont indiqué que, sans les ressources appropriées, les efforts pour faire progresser l'EDI dans leurs établissements respectifs seraient limités. Ces constatations sont corroborées par les constatations issues du sondage de 2019 d'Universités Canada, selon lesquelles il fallait s'attendre à ce que les établissements aient de la difficulté à lever les obstacles à l'EDI sans le personnel suffisant pour effectuer les travaux requis.

Les trois organismes pourraient continuer de faciliter le changement en matière d'EDI au sein de l'écosystème de recherche canadien.

Pratiquement tous les représentants d'établissement et intervenants ont mentionné l'importance de maintenir et de renforcer les échanges, d'une part, entre les établissements et, d'autre part, entre les établissements et les trois organismes. Ils ont également exprimé leur soutien au trois organismes pour faciliter le changement de l'EDI. De nombreux représentants d'établissement ayant participé à la première cohorte ont suggéré la création d'une communauté de pratique officielle afin que se poursuivent le dialogue établi lors du processus d'élaboration collaborative et la mise en commun des idées, des apprentissages et de l'aide propres à générer le changement au sein des organisations. Ils ont suggéré que cette communauté soit gérée par le programme Dimensions au nom des trois organismes. Cette communauté de pratique pourrait aussi inclure d'autres établissements qui consacrent des efforts visant à appuyer l'EDI.

Plusieurs représentants d'établissement ont également mentionné que le CRSNG, et spécifiquement le programme Dimensions, fournit un point de référence fiable pour les questions liées à l'EDI, ce qui est particulièrement important vu l'évolution constante des questions relatives à l'EDI. Les établissements d'enseignement postsecondaire comptent sur le CRSNG pour mettre continuellement à jour les outils d'EDI conçus dans le cadre du programme Dimensions et pour continuer de perfectionner ces outils afin de pouvoir réagir aux éventuels problèmes et changements au sein de l'écosystème de recherche en ce qui concerne l'EDI.

« Dimensions a le potentiel de transformer l'enseignement postsecondaire canadien puisqu'il intègre l'EDI de manières fondamentales dans la culture de recherche. »
– Informateur clé d'un établissement

Le programme Dimensions fournit un cadre d'orientation destiné à permettre aux établissements d'agir en fonction de principes clairement énoncés en matière d'EDI. Le programme insiste aussi sur le fait que les établissements doivent d'abord connaître leur environnement (collecte de données et analyse du milieu) pour planifier des actions appropriées et ciblées. Dimensions a également le poids d'une initiative menée par le gouvernement, ce qui a contribué à rallier les dirigeants au niveau des établissements. Certains représentants d'établissement et intervenants ont souligné que le fait de ne pas maintenir officiellement le programme Dimensions pourrait avoir une incidence négative sur le moral de la première cohorte et des établissements affiliés, car cela pourrait diminuer la valeur du temps et des efforts déjà consacrés au programme et les décourager de continuer à faire progresser l'EDI.

Constatations : Efficience

La prestation du programme Dimensions était efficiente sur le plan des coûts administratifs et non pécuniaires.

Le programme Dimensions prévoyait un budget d'un million de dollars sur cinq ans, pour un total de cinq millions de dollars. Il faut souligner que Dimensions n'est pas un programme de subventions puisqu'il ne fournit pas de financement direct aux établissements participants. Par conséquent, l'efficience du programme ne peut être évaluée selon la méthode classique du calcul du ratio d'exploitation (c.-à-d. le coût d'administration du programme pour chaque dollar de subvention accordé).

Au cours des cinq premières années du programme, une équipe de trois employés équivalents temps plein du CRSNG (moyenne annuelle) s'est consacrée à un certain nombre d'activités afin d'appuyer la conception et la mise en œuvre du programme Dimensions. Tout au long du programme, ces employés ont animé environ 70 séances d'information et exposés auprès d'établissements d'enseignement postsecondaire de tout le Canada pour faire connaître le programme Dimensions et évaluer l'intérêt actuel et futur à l'égard de la participation au programme. L'équipe du CRSNG a également animé environ 44 séances de travail de groupe et ateliers collaboratifs rassemblant les 17 établissements ayant participé à la première cohorte dans le cadre du processus d'élaboration collaborative. Ces ateliers et séances de travail de groupe étaient axés sur la mise au point des exigences et des documents principaux du programme Dimensions (il s'agissait par exemple d'activités d'autoévaluation, de collecte de données, de l'élaboration d'un plan d'action ou de la préparation du

guide Dimensions). À la fin du cycle de la première cohorte, l'équipe du CRSNG a recruté des membres pour le comité de sélection du programme de reconnaissance et a organisé l'évaluation des demandes des établissements qui souhaitaient obtenir une reconnaissance Dimensions. Le CRSNG a également animé deux séries de réunions virtuelles portant sur le processus de reconnaissance.

Dimensions a été lancé en tant que programme « Athena SWAN conçu au Canada ». Celui-ci était associé à un contrat d'utilisation de marque à fournisseur unique et à un contrat de service avec Advance HE, assorti d'un financement annuel propre. Toutefois, l'ajout de quatre groupes privés d'équité au programme Dimensions, l'inclusion des collèges et la pandémie de COVID-19 ont limité la mesure dans laquelle l'équipe d'Advance HE a pu appuyer l'élaboration et la mise en œuvre du programme Dimensions. Par conséquent, l'équipe du CRSNG a dû jouer un plus grand rôle et les fonds prévus au contrat n'ont pas été pleinement utilisés.

Outre les salaires des membres du personnel et de la direction du CRSNG qui se consacraient à la conception et à la mise en œuvre de Dimensions, le budget du programme a principalement été dépensé dans les activités suivantes²² :

- Droits de licence d'utilisation du matériel et du nom Athena SWAN.
- Services professionnels d'Advance HE, dont des rencontres bimensuelles ainsi que des présentations et des ateliers sur divers sujets liés à l'EDI auprès des établissements qui participaient à la première cohorte.
- Services d'interprétation pour les différentes présentations.
- Services d'interprétation pour les réunions du comité d'examen.
- Services de traduction et de rédaction pour les différents documents, dont le guide Dimensions.
- Services professionnels de design graphique pour le guide Dimensions.
- Petites allocations pour les membres du comité d'évaluation du programme de reconnaissance.
- Conférences sur des sujets particuliers liés à l'EDI et/ou sur les développements au sein de l'écosystème de recherche canadien.

²² Remarque : Cette liste de dépenses n'est pas exhaustive, mais met de l'avant les principaux secteurs de dépenses.

Au moment d'évaluer l'efficacité du programme Dimensions, il est important de reconnaître la quantité importante de temps et de travail investis volontairement par les membres du comité d'évaluation du programme de reconnaissance, ainsi que les ressources qu'ont investies les établissements de la première cohorte pour participer à l'élaboration collaborative du programme, satisfaire à ses exigences et demander une reconnaissance. Presque tous les représentants d'établissement et intervenants qui ont participé à l'évaluation ont souligné le fait que les 17 établissements de la première cohorte avaient investi des ressources financières et humaines considérables pour satisfaire aux exigences du programme. Certains de ces établissements ont investi des ressources exclusives, tandis que d'autres ont mis à contribution leur personnel sur une base volontaire pour les processus d'élaboration collaborative et de reconnaissance. Bien que Dimensions ait incité les établissements participants à mobiliser leurs ressources pour appuyer l'EDI, aucun financement n'a été fourni par les trois organismes. En revanche, certains collèges et petites universités ont reçu des SRCE-EDI, qui ont constitué un complément et une aide pour ce qui est des travaux dans le cadre du programme Dimensions.

Considérant l'ampleur des travaux menés par les intervenants du programme Dimensions ainsi que les résultats de celui-ci au chapitre des coûts administratifs et non pécuniaires, il appert que la prestation du programme a été efficace.

Conclusions et recommandations

Les conclusions et recommandations suivantes se fondent sur les preuves recueillies au cours de l'évaluation du programme Dimensions. Étant donné que Dimensions était un programme pilote de cinq ans, les recommandations sont structurées de manière à indiquer dans quelle mesure le programme pourrait offrir un soutien continu à l'écosystème de recherche des établissements postsecondaires s'il était maintenu, et ce qui pourrait être accompli grâce aux leçons apprises et aux documents mis au point dans la mesure où il ne serait pas maintenu.

Recommandation 1 : Communiquer les apprentissages du programme Dimensions et positionner le programme comme le moteur et le lien central des initiatives en matière d'EDI des trois organismes.

L'évaluation a révélé que la valeur, la pertinence et l'efficacité du programme Dimensions étaient des moteurs pour la progression de l'EDI dans tous les établissements d'enseignement postsecondaire canadiens. Ce que nous avons constaté au moment de l'évaluation nous mène à recommander aux trois organismes de mettre à profit les leçons tirées du programme pilote et du programme Dimensions, s'il est maintenu, pour mettre en relation et renforcer leurs différentes initiatives d'EDI liées à des subventions distinctes ou à leurs priorités stratégiques générales. Étant donné qu'ils sont axés sur une transformation à l'échelle des établissements entiers, transformation destinée à appuyer l'avancement de l'EDI, le programme Dimensions et les apprentissages qu'il génère pourraient être présentés comme un cadre qui favorise, renforce et simplifie les activités en matière d'EDI et les liens entre les initiatives et les subventions des trois organismes.

Le fait de favoriser de tels liens et d'améliorer les différentes activités en matière d'EDI offre l'occasion d'en arriver à une compréhension et à une approche cohésives de l'EDI dans l'ensemble des trois organismes. Afin d'encourager les trois organismes à utiliser comme cadre de référence le programme Dimensions et les apprentissages qui en découlent, le CRSNG (en tant qu'organisme responsable de l'administration du programme Dimensions) devrait envisager de mettre sur pied une plateforme d'apprentissage et d'information proposant des outils, des ressources et de l'expertise en matière d'EDI. Cette plateforme comprendrait des ressources liées au programme, comme la charte et le guide Dimensions, ainsi que des outils et des ressources élaborés pour des subventions et des programmes distincts, qui pourraient ainsi être mis à la disposition d'un public élargi. À titre d'exemple, le PCRC et le FERAC proposent tous deux aux établissements des subventions assorties d'exigences particulières en matière d'EDI, qui pourraient dorénavant s'appuyer sur les ressources et les constatations issues de l'expérience du programme Dimensions. De plus, les programmes qui cherchent à mieux intégrer les principes d'EDI dans leur conception et les résultats qu'ils visent, comme le Programme d'innovation dans les collèges et la communauté, pourraient profiter d'une meilleure compréhension des obstacles systémiques auxquels se heurtent les groupes privés d'équité et des activités spécifiques pouvant contribuer à éliminer ces obstacles.

Recommandation 2 : Créer un répertoire rassemblant les ressources élaborées par les établissements d'enseignement postsecondaire pour favoriser l'avancement de l'EDI dans l'écosystème de recherche canadien.

Selon l'évaluation, les établissements d'enseignement postsecondaire souhaitent appuyer le changement transformationnel qui ferait progresser l'EDI, mais un tel changement de culture demande du temps, des connaissances, du leadership et des ressources (humaines, matérielles et financières).

Afin d'aider les établissements dans leurs efforts visant à appuyer l'EDI, le programme Dimensions pourrait créer un répertoire de ressources permettant de cerner et d'éliminer les obstacles systémiques sur lesquels butent les groupes privés d'équité. Il est recommandé que le CRSNG crée un répertoire rassemblant les ressources élaborées par les établissements ayant participé à la première cohorte, répertoire auquel les autres établissements d'enseignement postsecondaire canadiens pourraient accéder et contribuer. Un tel répertoire permettra aux établissements de tout le Canada d'apprendre les uns des autres et pourrait accélérer leurs activités liées à l'EDI en leur évitant de partir de rien. De plus, sa mise en place constituera une reconnaissance de ce qu'ont apporté au programme Dimensions les 17 établissements ayant participé à la première cohorte; grâce au répertoire, les progrès et les apprentissages réalisés à ce jour seront valorisés plutôt que perdus.

Recommandation 3 : Examiner les occasions de revoir, de simplifier et d'élargir certaines caractéristiques du programme Dimensions pour faciliter la participation, y compris le passage d'une étape à l'autre du processus de reconnaissance.

L'évaluation a révélé que les établissements d'enseignement postsecondaire accordaient une grande valeur au programme Dimensions, et que ce programme accélérerait la mise en œuvre de nombreux changements positifs à l'appui de la reconnaissance et de l'élimination des obstacles systémiques auxquels se heurtent les groupes privés d'équité. Malgré une élaboration collaborative qui visait à refléter la réalité des divers établissements postsecondaires qui composent l'écosystème de recherche canadien, certains aspects de la conception et de la prestation du programme pourraient encore être améliorés. Que l'on puisse mieux faire est normal, étant donné que Dimensions est un nouveau programme et que, à ce jour, un seul cycle du processus de reconnaissance a été réalisé.

L'élaboration collaborative du programme par le CRSNG et les 17 établissements d'enseignement postsecondaire ayant participé à la première cohorte a eu plusieurs avantages : elle a permis l'adoption d'une approche inclusive, rallié les intervenants et offert aux établissements des occasions d'apprendre les uns des autres. Si le programme Dimensions devait être maintenu, il est recommandé de le faire évoluer du modèle d'élaboration collaborative à un modèle de

prestation continue prévoyant le renouvellement régulier du processus de reconnaissance. Afin de mieux appuyer le processus de reconnaissance, on pourrait aussi réviser et améliorer le guide Dimensions de sorte qu'il soit plus concis, traduit de façon plus fidèle et reflète l'évolution de la langue, et simplifier les exigences que doivent respecter les établissements qui demandent la reconnaissance.

À la suite de la recommandation 2, c'est-à-dire de l'idée de créer un répertoire des documents relatifs à l'EDI, il est également recommandé que le CRSNG (au nom des trois organismes) organise la création d'une communauté de pratique permanente au sein de laquelle les établissements d'enseignement postsecondaire pourraient demander et offrir des idées, des apprentissages et un soutien continu en ce qui concerne les efforts visant à faire avancer l'EDI et à produire un changement organisationnel. Cette communauté de pratique pourrait inclure tous les établissements d'enseignement postsecondaire qui déploient des efforts en faveur de l'EDI. Par l'intermédiaire de cette communauté de pratique, les établissements pourraient mettre en commun les pratiques prometteuses et apprendre de l'expérience des établissements qui ont obtenu la reconnaissance du programme Dimensions.

Annexe A : Première cohorte du programme Dimensions

Établissements qui ont demandé la reconnaissance et l'ont obtenue

- **Collège Mohawk (Ontario)**
- Université Mount Saint Vincent
- **Collège Sheridan (Ontario)**
- Université métropolitaine de Toronto
- Université Laval
- Université de la Colombie-Britannique
- Université de Calgary
- Université d'Ottawa
- **Université de Winnipeg**
- **Université Wilfrid-Laurier**

Établissements qui n'ont pas demandé la reconnaissance

- Collège Camosun
- Collège Holland
- **Collège Lethbridge**
- Université Simon-Fraser
- Université du Nouveau-Brunswick
- Université de la Saskatchewan
- **Université Vancouver Island**

* Les établissements en gras sont des participants au programme Dimensions qui ont aussi reçu une SRCE-EDI.