

# Évaluation des subventions de renforcement de la capacité des établissements en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (SRCE-EDI)



# 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 des subventions de renforcement de la capacité des établissements en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). 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. Le présent rapport emploie le vocabulaire adopté par les trois organismes au moment de la rédaction.

# Table des matières

<b>Abréviations</b> .....	2
<b>Résumé</b> .....	3
<b>Contexte du programme</b> .....	7
<b>À propos des SRCE-EDI</b> .....	10
<b>Méthode d'évaluation</b> .....	12
<b>Constatations : Pertinence</b> .....	15
<b>Constatations : Conception et prestation</b> .....	21
<b>Constatations : Efficacité</b> .....	24
<b>Constatations : Changement de culture</b> .....	28
<b>Conclusions et recommandations</b> .....	31
<b>Annexe A: Établissements ayant reçu une SRCE-EDI</b> .....	33

Liste des figures

Figure 1: Objectif du Plan d'action des trois organismes pour l'EDI lié aux SRCE-EDI .....	19
--	----

# Abréviations

CCRC	Comité de coordination de la recherche au Canada
Cégep	Collège d'enseignement général et professionnel
COVID-19	Maladie à coronavirus 2019
CRC	Chaire de recherche du Canada
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CRSNG	Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
ECPCNP	Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire
EDI	Équité, diversité et inclusion
Enquête du SIPEUC	Enquête du Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges
IRSC	Instituts de recherche en santé du Canada
LGBTQ2E+	Lesbienne, gai, bisexuel, transsexuel, queer, aux deux esprits et autres
PCRC	Programme des chaires de recherche du Canada
PICC	Programme d'innovation dans les collèges et la communauté
Programme de CFSG	Programme de chaires pour les femmes en sciences et en génie
Programme de CISG	Programme de chaires pour l'inclusion en sciences et en génie
SRCE-EDI	Subvention de renforcement de la capacité des établissements en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

# Résumé

Ce rapport présente les résultats de l'évaluation des subventions de renforcement de la capacité des établissements en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (SRCE-EDI) qui couvrait la période d'avril 2018 à mars 2023. L'exercice avait pour but d'évaluer la pertinence, la conception, la mise en œuvre et la performance des subventions.

Annoncés en 2018 comme un projet pilote de cinq ans, les SRCE-EDI sont une initiative fédérale des trois organismes subventionnaires qui vise à aider les collèges et les petites universités à éliminer les obstacles systémiques et à leur permettre de contribuer à la création d'une culture qui intègre l'EDI dans tous les aspects de la recherche.

L'administration de la subvention relève de la responsabilité du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG) au nom des trois organismes subventionnaires. Vingt-sept établissements postsecondaires ont reçu une subvention de renforcement de la capacité des établissements en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans le cadre du projet pilote. Les établissements pouvaient demander et recevoir jusqu'à 200 000 dollars par an, pour une durée maximale de deux ans. Ce financement n'était pas renouvelable.

## Constatations principales

L'évaluation a révélé qu'il est toujours nécessaire de s'attaquer aux obstacles systémiques et de soutenir l'EDI dans les établissements d'enseignement postsecondaire canadiens et que les groupes privés d'équité font toujours face à des difficultés en ce qui a trait à l'avancement et à la représentation dans le milieu de l'éducation postsecondaire. Les SRCE-EDI ont apporté un financement précieux aux collèges et aux petites universités qui n'ont pas les ressources ou les moyens dont disposent souvent les établissements plus importants pour soutenir leurs initiatives en matière d'EDI. Le financement a plus particulièrement permis à ces collèges et petites universités de prioriser l'EDI et de légitimer leurs activités liées à l'EDI. Bien que les SRCE-EDI soient uniques au sein de l'écosystème canadien de la recherche postsecondaire, cette initiative cadre avec le plan d'action des trois organismes subventionnaires, avec d'autres initiatives des trois organismes en matière d'EDI, ainsi qu'avec les subventions administrées par le CRSNG ou les trois organismes subventionnaires qui comportent une forte composante EDI.

Dans l'ensemble, l'exécution des SRCE-EDI s'est déroulée comme prévu, et la plupart des aspects de la conception et la prestation des subventions ont bien fonctionné, notamment la procédure de demande, le montant des subventions

et les exigences concernant la production des rapports. Il a toutefois été noté que la durée de la subvention pourrait être prolongée, car deux ans ne suffisaient pas pour mener à bien toutes les activités et intégrer véritablement l'EDI dans la culture des établissements d'enseignement postsecondaire. En outre, bien que les SRCE-EDI aient permis aux collèges et aux petites universités de créer des postes pour les activités liées à l'EDI et d'embaucher des spécialistes de l'EDI, il convient de noter que la plupart de ces postes étaient temporaires, ce qui les rendait moins attrayants et sujets à un fort roulement de personnel, les spécialistes de l'EDI ayant tendance à rechercher des postes à plus long terme ou plus permanents. À cela, ce sont ajoutés les effets de la pandémie de COVID-19 sur la mise en œuvre des activités financées par les SRCE-EDI qui ont provoqué un ralentissement des travaux liés à l'EDI dans les établissements d'enseignement postsecondaire participants, ralentissement qui a nécessité une certaine flexibilité de la part du CRSNG.

Il est important de reconnaître que les changements de culture institutionnelle demandent du temps, mais aussi du leadership, des efforts et des ressources financières et humaines. Cela dit, l'évaluation constate que les 27 établissements bénéficiaires d'une SRCE-EDI ont connu des changements initiaux importants dans le domaine de l'EDI. Parmi ceux-ci : l'amélioration du profil de l'EDI au sein des établissements et un appui plus soutenu du leadership; l'embauche de personnel spécialiste de l'EDI; l'examen et la révision des politiques de recrutement, d'embauche et de promotion; l'élaboration et la mise en œuvre d'une formation à l'EDI; et l'utilisation de données d'EDI pour des prises de décision éclairées.

## Recommandations

Étant donné que les SRCE-EDI étaient un programme pilote de cinq ans, les recommandations sont structurées de manière à indiquer dans quelle mesure les subventions pourraient offrir un soutien continu à l'écosystème de recherche des établissements postsecondaires s'ils étaient maintenus, 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 : 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 SRCE-EDI étaient utiles, pertinentes et efficaces pour faire progresser l'EDI dans les collèges et les petites universités du Canada. L'évaluation a également démontré que 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 collèges et les petites universités dans leurs efforts visant à appuyer l'EDI, le programme des SRCE-EDI pourrait créer un répertoire de ressources (par exemple, plan d'action EDI, outils de collecte de données, matériel de formation, politiques) 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 reçu une SRCE-EDI, répertoire auquel les autres établissements d'enseignement postsecondaire canadiens pourraient accéder et contribuer. Un tel répertoire permettra aux collèges et petites universités 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 du travail et les contributions des 27 établissements qui ont participé au programme pilote; grâce au répertoire, les progrès et les apprentissages réalisés à ce jour seront valorisés plutôt que perdus.

Il est également recommandé que le CRSNG examine comment les ressources développées par les établissements d'enseignement postsecondaire pourraient être mises à profit pour éclairer et appuyer diverses initiatives d'EDI dans les programmes ou les priorités stratégiques plus générales des trois organismes. Par exemple, les programmes qui cherchent à intégrer davantage l'EDI dans leur conception et leurs résultats attendus, comme le Programme d'innovation dans les collèges et la communauté, pourraient bénéficier d'une meilleure compréhension de la façon dont les collèges et les petites universités tentent de cerner et d'éliminer les obstacles systémiques auxquels se heurtent les groupes privés d'équité.

## **Recommandation 2 : Examiner les occasions d'améliorer certaines caractéristiques de conception et de prestation des SRCE-EDI.**

Selon l'évaluation, les établissements postsecondaires appréciaient les SRCE-EDI et le financement avait accéléré de nombreux changements positifs visant à renforcer les capacités d'EDI dans le but de cerner et d'éliminer les obstacles systémiques auxquels se heurtent les groupes privés d'équité. L'évaluation a également démontré que pour changer la culture des établissements postsecondaires en matière d'EDI, il faut du temps, du leadership et des ressources financières pour attirer et retenir des personnes ayant une expertise en EDI pour soutenir la planification et la mise en œuvre des activités liées à l'EDI. Cependant, les collèges et les petites universités ont accès à moins de ressources pour financer ces activités et, par conséquent, ont de la difficulté à attirer du personnel qualifié. Si les SRCE-EDI se poursuivent, il est recommandé que la durée de la subvention soit prolongée au-delà de la période actuelle de deux ans ou que la subvention devienne renouvelable. En disposant de plus de temps et éventuellement d'un financement supplémentaire, les collèges et les petites universités disposeront du temps et des ressources nécessaires pour développer et intégrer des activités qui soutiendront l'avancement des pratiques EDI au niveau des établissements.

# 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'industrie<sup>1</sup>. 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 des subventions de renforcement de la capacité des établissements en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (SRCE-EDI) 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'écosystème<sup>23</sup>. 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 universitaire<sup>45</sup>, et que ces obstacles peuvent être particulièrement importants pour les membres qui font partie de deux de ces groupes ou plus<sup>6</sup>. 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

---

<sup>1</sup> 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](https://ised-isde.canada.ca/site/revue-sciences-fondamentales-canada/sites/default/files/attachments/2022/ExecSummary_April2017-FR.pdf)

<sup>2</sup> 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>

<sup>3</sup> Gouvernement du Canada (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](https://www.nserc-crsng.gc.ca/Institutions-Etablissements/EDI-Capacity_fra.asp)

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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>

l'EDI dans le milieu de l'éducation postsecondaire et d'orienter les activités de renforcement des capacités<sup>7</sup>. 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.

---

<sup>7</sup> 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 plus<sup>8</sup>. 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 postsecondaire<sup>9</sup>, 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

---

<sup>8</sup> 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>

<sup>9</sup> 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>

domaines des sciences sociales, du comportement et du droit étaient moins susceptibles que les chercheurs des domaines de la santé, des sciences naturelles et du génie d'être en désaccord ou fortement en désaccord avec l'énoncé selon lequel les promotions étaient justes et équitables.

## À propos des SRCE-EDI

Annoncés en 2018 comme un programme pilote de cinq ans, les SRCE-EDI sont une possibilité de financement fédéral des trois organismes qui fournit un soutien financier ciblé aux collèges et des petites universités pour les aider à relever les défis rencontrés par les groupes privés d'équité. Les SRCE-EDI ont été inspirées par le programme ADVANCE : Organizational Change for Gender Equity in STEM Academic Professions de la National Science Foundation (NSF) des États-Unis, qui se concentre sur l'élargissement de la mise en œuvre de stratégies de changement systémique fondées sur des données probantes qui favorisent l'équité pour les professeurs de STEM sur les lieux de travail et dans la profession postsecondaire<sup>10</sup>.

Les SRCE-EDI ont organisé deux concours de financement, le premier en 2019 et la deuxième en 2021. Les établissements candidats pouvaient demander et recevoir jusqu'à 200 000 \$ de financement par année pour un maximum de deux ans. Ce financement n'était pas renouvelable. Les établissements retenus devaient utiliser les fonds pour soutenir 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.

Pour être admissible à une SRCE-EDI, l'établissement doit satisfaire aux critères suivants au moment de présenter sa demande :

- être un collège ayant reçu au moins 100 000 \$ en financement des trois organismes au cours d'un des trois derniers exercices financiers disponibles.<sup>11</sup>
- être une université ayant un quota d'au moins 1 en ce qui concerne le Programme des chaires de recherche du Canada en fonction du quota de l'établissement en 2017.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> U.S. National Science Foundation (n.d.) ADVANCE: Organizational Change for Gender Equity in STEM Academic Professions. Retrieved from: <https://new.nsf.gov/funding/opportunities/advance-organizational-change-gender-equity-stem>

<sup>11</sup> Pour la première cohorte, les collèges ou les cégeps ne pouvaient pas avoir reçu plus de 4 millions de dollars de financement des trois organismes en 2017.

<sup>12</sup> Pour la première cohorte, les universités ne pouvaient avoir qu'un maximum de 10 chaires.

- être inadmissible à une subvention de projet supplémentaire.<sup>1314</sup>

Au total, 27 projets ont reçu une SRCE-EDI, 15 projets en 2019 et 12 projets en 2021. Les établissements retenus comprenaient 18 petites universités, huit collèges et un cégep. La liste des établissements ayant reçu une SRCE-EDI se trouve à l'annexe A.

Les SRCE-EDI ont été distribuées à des établissements de tout le Canada. Dix établissements ont été financés dans la région de l'Ouest<sup>15</sup>, tandis que huit établissements ont été financés en Ontario et six établissements au Québec. Deux établissements situés dans la région de l'Atlantique<sup>16</sup> ont reçu une subvention, ainsi qu'un établissement de la région du Nord<sup>17</sup>.

## Les SRCE-EDI se fondent 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 les SRCE-EDI et le programme Dimensions<sup>18</sup>. Les SRCE-EDI et le programme Dimensions 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

---

<sup>13</sup> La subvention de projet supplémentaire est destinée aux établissements qui satisfont aux critères d'admissibilité du FSR et qui se trouvent au niveau de financement le plus élevé selon la formule actuelle du FSR, soit sept millions de dollars ou plus en financement direct de la recherche admissible. L'admissibilité à cette subvention supplémentaire est évaluée chaque année par rapport à cette valeur seuil.

<sup>14</sup> Ce n'était pas une condition d'admissibilité pour la première cohorte.

<sup>15</sup> La région de l'Ouest du Canada comprend les provinces de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de la Saskatchewan et du Manitoba.

<sup>16</sup> La région atlantique du Canada comprend le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard, ainsi que Terre-Neuve et le Labrador.

<sup>17</sup> La région du Nord du Canada comprend le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut.

<sup>18</sup> CRSNG (2022). Équité, diversité et inclusion : Dimensions. Consultation : [https://www.nserc-crsng.gc.ca/InterAgency-Interorganismes/EDI-EDI/Dimensions\\_Dimensions\\_fra.asp](https://www.nserc-crsng.gc.ca/InterAgency-Interorganismes/EDI-EDI/Dimensions_Dimensions_fra.asp)

visent particulièrement à encourager les établissements d'enseignement postsecondaire à améliorer l'EDI dans tout l'écosystème de recherche du Canada.

### **Dimensions**

Le programme pilote Dimensions encourage les établissements d'enseignement postsecondaire à améliorer l'EDI dans l'ensemble de l'écosystème de la recherche en identifiant et en éliminant les obstacles et les inégalités. Le programme Dimensions comporte deux volets : une charte et un programme de reconnaissance.

Une cohorte de 17 établissements postsecondaires a participé au programme pilote de reconnaissance de leur travail en matière d'IDE. Il y a quatre étapes de reconnaissance : Fondation, Édification, Consolidation et Transformation. Six des établissements qui ont participé à la première cohorte du programme Dimensions ont également reçu une SRCE-EDI pour soutenir leurs efforts de renforcement des capacités en matière d'EDI afin d'aider à identifier et à éliminer les obstacles systémiques auxquels sont confrontés les membres des groupes privés d'équité.



## **Méthode d'évaluation**

Le présent rapport fait état des constatations issues de l'évaluation des SRCE-EDI 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**

- Les SRCE-EDI doivent-elles être maintenues afin d'appuyer l'EDI dans les établissements d'enseignement postsecondaire canadiens?
- En quoi les SRCE-EDI sont-elles conformes au Plan d'action des trois organismes pour l'EDI?
- Dans quelle mesure les SRCE-EDI vont-elles dans le sens des autres initiatives des trois organismes pour l'EDI?

### Conception et prestation

- Dans quelle mesure la conception des SRCE-EDI favorise-t-elle une gestion efficace et efficiente?
  - o la gestion des subventions par le CRSNG et
  - o l'utilisation de la subvention par les établissements?
- Dans quelle mesure les SRCE-EDI ont-elles été mises en œuvre comme prévu?

### Efficacité

- Comment les bénéficiaires utilisent-ils les SRCE-EDI pour identifier et éliminer les obstacles systémiques auxquels se heurtent les groupes privés d'équité? Quels défis ont-ils rencontrés dans la mise en œuvre de ces mécanismes?
- Dans quelle mesure les SRCE-EDI ont-elles permis d'identifier et d'éliminer les barrières systémiques pour les groupes privés d'équité?

### 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.

- Un examen des rapports d'avancement (n= 27) et des rapports finaux (n= 9) des SRCE-EDI.
- Des entrevues auprès d'informateurs clés (n=21 établissements, impliquant 25 personnes) avec des représentants d'établissements ayant reçu une SRCE-EDI et qui n'ont pas participé aux études de cas, ainsi qu'avec des membres du personnel et de la direction du CRSNG (n=6). Lorsque les résultats de l'évaluation reflètent les perceptions des représentants des établissements et du personnel et de la direction du CRSNG, il s'agit de résultats obtenus auprès d'« informateurs clés ».

Au total, des représentants de 26 établissements ayant reçu d'une SRCE-EDI ont participé à l'évaluation, un établissement a refusé de participer, mais a fourni des informations écrites sur la subvention.

## 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 leur établissement avait utilisé les fonds de leur SRCE-EDI et de l'impact de la subvention 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.
- Au moment de l'évaluation, les rapports finaux de 18 établissements ayant reçu une SRCE-EDI n'étaient pas disponibles, car les délais de ces subventions ont été prolongés en raison de la pandémie de COVID-19. Cependant, les rapports d'avancement étaient disponibles pour tous les établissements et presque tous les établissements ont participé aux entrevues auprès d'informateurs clés, ce qui a permis

d'en savoir plus sur leurs activités d'EDI en cours et sur les résultats plus récents obtenus grâce à ces subventions.

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 des SRCE-EDI et leurs utilités 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 Canada (CRC)<sup>19</sup> qui sont membres d'un ou de plusieurs groupes privés d'équité se sont butés à des difficultés lors du processus pour devenir

---

<sup>19</sup> 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.

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'établissement<sup>20</sup>.

- **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'Industrie<sup>21</sup>.
- **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 soutenue<sup>22</sup>, et le Comité consultatif sur le système fédéral de soutien à la recherche a noté que le Canada doit favoriser un environnement de recherche véritablement inclusif pour être un leader dans le domaine de la science et de l'innovation, et pour relever les principaux défis sociétaux.<sup>23</sup> Au moment de l'évaluation, 143 organisations à travers le Canada ont adhéré à la charte du programme Dimensions. En complément, 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

---

<sup>20</sup> Gouvernement du Canada (2023). Évaluation du Programme des chaires de recherche du Canada. Extrait de : <https://www.chairs-chaire.gc.ca/about-us-a-notre-sujet/publications/evaluations/2023/CRCP-Evaluation-Report-FinalF.pdf>

<sup>21</sup> 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-l-innovation-des-sciences-et-de>

<sup>22</sup> 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](https://ised-isde.canada.ca/site/revue-sciences-fondamentales-canada/sites/default/files/attachments/2022/ExecSummary_April2017-FR.pdf)

<sup>23</sup> Gouvernement du Canada (2023). Rapport du comité consultatif sur le système fédéral de soutien à la recherche. Consultation : <https://ised-isde.canada.ca/site/comite-soutien-federal-recherche/fr/rapport-comite-consultatif-systeme-federal-soutien-recherche>

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 postsecondaire<sup>24</sup>.

- **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 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 leur SRCE-EDI.

### Principales constatations

#### Les SRCE-EDI ont aidé les collèges et les petites universités à améliorer l'EDI.

Les constatations de l'évaluation indiquent que sans le financement SRCE-EDI, les collèges et les petites universités participants ne disposaient pas de ressources suffisantes pour effectuer un travail significatif en matière d'EDI.

*« La SRCE-EDI est le levier qui nous a permis de commencer à placer l'EDI au centre de nos actions, réflexions et stratégies... le rythme de notre travail sur l'EDI s'est considérablement accéléré, tout comme notre capacité à effectuer ce travail. »*

- Représentant d'établissement

---

<sup>24</sup> 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>.

Les SRCE-EDI ont fourni aux collèges et aux petites universités un financement important pour le soutien des activités d'EDI.

La majorité des représentants des établissements considère les SRCE-EDI comme une « *nécessité absolue* », car elle a permis aux établissements d'accorder la priorité à l'EDI et de « *donner une légitimité aux activités institutionnelles en matière d'EDI* ». Il a été noté qu'avant de recevoir ces subventions, ces établissements ne prêtaient pas autant d'attention à l'EDI; elles leur ont permis de mettre en place des activités d'EDI constructives. Selon un représentant institutionnel : « *Cette subvention a réellement joué un rôle de catalyseur dans l'adoption de l'EDI* ». Les SRCE-EDI ont apporté un financement précieux aux collèges et aux petites universités qui, contrairement aux établissements plus importants, ne disposent pas des ressources ou des moyens pour soutenir leurs initiatives en matière d'EDI, telles que les IPG.

La plupart des établissements ayant déposé un rapport final sur les SRCE-EDI ont souligné le rôle important que celles-ci ont joué en soutenant les activités axées sur le renforcement des capacités en matière d'EDI. Un établissement a noté que les SRCE-EDI « *ont été un élément clé pour placer l'EDI au cœur de leur mission* », alors qu'un autre a déclaré que « *les subventions ont sans aucun doute été un catalyseur qui a aidé à faire avancer des priorités qui, autrement, auraient mis des années à se concrétiser* ».

### Principales constatations

**Les SRCE-EDI s'inscrivent dans le cadre des priorités du plan d'action de l'EDI des trois organismes subventionnaires.**

« *[Les SRCE-EDI] abordent chaque point, spécifiquement mentionné comme objectif. Il est très étroitement lié au plan d'action des trois organismes* ».

- Représentant d'établissement

**Les SRCE-EDI allaient dans le sens du programme Dimensions et des autres initiatives des trois organismes.**

Les SRCE-EDI et les autres initiatives des trois agences sont bien alignés. En outre, les SRCE-EDI ont aidé les collèges et les

## Les SRCE-EDI sont conformes 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 les SRCE-EDI allaient 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). Ce plan d'action EDI vise à améliorer l'accès équitable au soutien de la recherche et à promouvoir une participation équitable au système de recherche canadien. Les SRCE-EDI étaient prévus par l'objectif 2 du Plan d'action pour l'EDI, de pair avec le programme Dimensions étant donné qu'ils étaient offerts parallèlement, comme on peut le voir dans la figure 1.

### **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 issue 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 1 : Objectif du Plan d'action des trois organismes pour l'EDI lié aux SRCE-EDI

**Les SRCE-EDI vont dans le sens du programme Dimensions.** 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) et de prendre des mesures conformes à la charte du programme Dimensions. Comme l'a fait remarquer un représentant d'établissement, « *cette subvention offre un moyen d'agir en faveur des principes de la charte du programme Dimensions* ».

Les constatations tirées de l'examen des rapports d'étape et des rapports finaux des SRCE-EDI montrent également que la quasi-totalité (89 %) des établissements qui ont bénéficié de SRCE-EDI a souscrit à la charte de Dimensions et que certains d'entre eux ont indiqué s'être servis des principes de la charte pour élaborer leurs politiques institutionnelles en matière d'EDI. En outre, certains établissements ont expliqué comment ils ont profité de la convergence entre les SRCE-EDI et le programme Dimensions pour renforcer la capacité de l'EDI au sein de leur organisation. Un établissement a par exemple indiqué qu'il se servait de son comité consultatif sur l'EDI à la fois comme « *cadre de gouvernance pour la subvention de renforcement des capacités* » et pour « *superviser les obligations de l'équipe d'auto-évaluation (EAE) conformément au programme Dimensions* ».

**Les SRCE-EDI vont 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 :**

- [Programme d'innovation dans les collèges et la communauté \(PICC\)](#)
- [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 \(CISG\)](#)

Plusieurs représentants d'établissements ont déclaré que les SRCE-EDI les avaient aidés à démontrer qu'ils respectaient les exigences en matière d'EDI lorsqu'ils déposaient d'autres demandes de subventions ou rédigeaient des rapports pour d'autres subventions, en particulier dans le cadre du PCRC. Par exemple, les deux tiers (67 %) des établissements qui ont présenté un rapport final sur les SRCE-EDI ont utilisé les fonds

des subventions pour créer, à partir de leur plan d'action du PCRC en matière d'EDI, un plan d'action institutionnel en matière d'EDI. Certains représentants des établissements ont également estimé que les SRCE-EDI et le PCRC se complétaient, car tous les deux permettent de sensibiliser l'ensemble de l'écosystème de la recherche aux questions liées à l'EDI et de les traiter. Cela dit, il existe une différence majeure entre les SRCE-EDI et le PCRC : les premières s'adressent aux établissements, alors que la deuxième cible des programmes. Une harmonisation entre les SRCE-EDI et le PICC a également été observée, car ils font partie des quelques programmes des trois organismes subventionnaires qui offrent du financement aux collèges.

## Constatations : Conception et prestation

Dans l'ensemble, les SCRE-EDI ont été mises en œuvre comme prévu et la plupart des aspects de la conception et de l'exécution des subventions ont bien fonctionné.

Les constatations de l'évaluation indiquent que les SRCE-EDI ont été bien conçues et bien mises en œuvre. Les représentants des établissements ont plus particulièrement fait état des caractéristiques suivantes :

- **Processus de demande :** Les représentants des établissements ayant participé au processus d'une demande de SRCE-EDI ont indiqué que le processus était simple et que la rédaction et la soumission d'une demande ne présentaient pas d'obstacles majeurs. Quelques représentants ont toutefois fait remarquer que le formulaire de demande pourrait être amélioré en prévoyant plus d'espace pour fournir les détails nécessaires.
- **Montant des subventions.** La plupart des informateurs clés ont signalé que le montant des subventions accordées était approprié et permettait aux établissements d'accorder la priorité aux activités d'EDI. Par exemple, le représentant d'un établissement a souligné que le montant des subventions SRCE-EDI était « suffisamment important pour effectuer un travail sérieux », tandis qu'un autre a déclaré que le financement représentait « un montant significatif, et non pas symbolique, et

qu'il nous a permis de faire une différence ». Cependant, en raison des répercussions de la pandémie de COVID-19 et du temps nécessaire à la réalisation des travaux liés à l'EDI, certains établissements n'ont pas été en mesure de dépenser la totalité de leurs fonds au cours des deux ans impartis. De plus amples détails sur les répercussions de la pandémie de COVID-19 sont donnés dans la section suivante.

- **Suivi du rendement.** D'après la plupart des représentants des établissements, le processus de rédaction des rapports d'étape et des rapports finaux des SRCE-EDI a été relativement simple. Ils ont indiqué que les rapports n'étaient ni trop fréquents ni trop laborieux et qu'ils aidaient les établissements à faire la synthèse de leurs travaux en matière d'EDI. Seules deux difficultés ont été soulevées. La première concernait la révision des rapports entre la première et la deuxième cohorte. Bien que la version révisée ait été plus facile à remplir parce qu'elle comportait moins de questions ouvertes, l'information ne pouvait pas être présentée de la même manière d'un rapport à l'autre. La deuxième tenait à certaines questions du rapport, jugées redondantes.

## La mise en œuvre des SRCE-EDI a été affectée par la pandémie de COVID-19

La mise en œuvre des SRCE-EDI, dont la première série a été administrée en 2019, a été affectée par la pandémie de COVID-19 déclarée le 11 mars 2020.

**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 leur SRCE-EDI, particulièrement au début de la pandémie, ce qui a entraîné des retards dans les

## Principales constatations

### La réalisation des activités que les établissements avaient prévues a été retardée en raison de l'épidémie de COVID-19.

L'évolution des priorités, les difficultés de recrutement et les restrictions imposées aux réunions en personne ont retardé la mise en œuvre des activités prévues en matière d'EDI.

### La COVID-19 a permis de dégager certaines leçons utiles :

*« La COVID m'a donné l'occasion d'être créatif dans la manière dont je transmets les informations et dans ce que je souhaite faire, et Zoom est devenu mon meilleur ami »* – Représentant d'établissement

*« La COVID a favorisé l'élaboration de notre plan d'action contre le racisme; elle a permis de mettre beaucoup de choses en lumière. »* – Représentant d'établissements

initiatives planifiées en matière d'EDI. En outre, il a été difficile de recruter et de conserver du personnel ayant une expérience de l'EDI pendant la pandémie. 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.

**En réponse à cette situation, le CRSNG a prolongé les délais** et s'est montré souple avec les établissements qui tentaient de mener leurs travaux liés avec leur subvention SRCE-EDI pendant la pandémie. Plus précisément, le CRSNG a donné aux établissements plus de temps pour achever leurs plans d'EDI, dépenser leurs fonds et soumettre leurs rapports. 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.

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

Le principal aspect que les représentants des établissements recommandent d'améliorer est la **durée de la période de subvention**. Bien que le financement sur deux ans ait aidé les établissements à entamer leur planification et leurs activités en matière d'EDI, la période n'a pas été assez longue pour mener à bien toutes les activités et intégrer véritablement l'EDI dans leur culture institutionnelle. Cette recommandation

fait écho à ce que la plupart des rapports d'étape des SRCE-EDI de la deuxième cohorte mentionnaient déjà<sup>25</sup>. Par exemple, un établissement a écrit : « *Il y a ceux pour qui ce travail est un fardeau et qui le voient dans une optique partisane... notre processus et nos étapes peuvent devoir être plus lents afin de veiller à ce que le changement suggéré, mis en œuvre et adopté soit culturellement réalisable* ». Il est à noter que presque tous les établissements ont demandé une prolongation de leur financement et que certains ont demandé plus d'une prolongation. Sur les 15 établissements de la première cohorte financée, toutes ont bénéficié d'au moins une prolongation de la période de financement des SRCE-EDI; trois d'entre eux ont bénéficié de deux prolongations (durée totale de quatre ans) et six, de trois prolongations (durée totale de cinq ans). Des douze institutions de la deuxième cohorte financée, neuf ont bénéficié d'une prolongation d'un an et trois d'une prolongation de deux ans. Outre le temps nécessaire à la réalisation des activités liées à l'EDI, bon nombre de ces prolongations découlaient des retards dus à la pandémie de COVID-19. Certaines des personnes interrogées ont souligné qu'il était contradictoire de soutenir des changements institutionnels permanents en matière d'EDI d'une part, et d'offrir, d'autre part, des subventions à court terme pour introduire ces changements. Ils ont expliqué que le financement sur deux ans leur avait permis d'embaucher des spécialistes de l'EDI pour des postes contractuels d'une durée maximale de deux ans, ce qui rendait ces postes moins attrayants et sujets à un fort roulement de personnel, les spécialistes de l'EDI ayant tendance à rechercher des postes à plus long terme ou plus permanents. La section « Changement de culture » donne plus d'informations sur les difficultés liées à l'embauche de personnel qualifié en EDI.

## Constatations : Efficacité

Les établissements ont entrepris diverses activités liées à l'EDI grâce à leur subvention SRCE-EDI.

Les 27 établissements postsecondaires bénéficiaires d'une subvention SRCE-EDI ont lancé de nombreuses activités liées à l'EDI, telles que :

---

<sup>25</sup> Le rapport d'étape des SRCE-EDI a été révisé entre la première et la deuxième cohorte et seule cette dernière a eu la possibilité de formuler des commentaires généraux sur la conception et la mise en œuvre des subventions.

- l'embauche de personnel pour l'EDI (permanent et temporaire), soit du personnel administratif, des consultants, des chercheurs, des gestionnaires de projet, des conseillers et/ou des cadres en EDI;
- la création de comités, de conseils et de groupes de travail chargés d'examiner, de peaufiner et/ou de créer des politiques, des pratiques et des procédures liées à l'EDI;
- l'examen des politiques, des procédures et des plans liés à l'EDI. Ces examens ont porté sur les politiques de recrutement, d'embauche, de fidélisation et de promotion, les stratégies et les plans d'action en matière d'EDI, les aménagements pour les personnes ayant des difficultés d'apprentissage et la gouvernance institutionnelle.
- l'élaboration et mise en œuvre d'une formation EDI sur les sujets suivants : l'inclusion des 2SLGBTQ2+, l'accessibilité, l'antiracisme, la réconciliation active, l'intersectionnalité, les soins tenant compte des traumatismes et les préjugés inconscients;
- la collecte de données quantitatives et qualitatives liées à l'EDI sur la représentation et les obstacles systémiques rencontrés par les étudiants, les universitaires, le personnel administratif et d'autres employés;
- un dialogue engagé avec les groupes de défense de l'équité par l'intermédiaire de groupes de réflexion, d'entretiens, de groupes de discussion et d'assemblées générales;
- l'échange d'information sur les travaux en matière d'EDI réalisés les établissements, sous la forme de rapports en ligne et d'articles publiés.

Il faut du temps pour faire évoluer la culture institutionnelle, mais des changements liés à l'EDI ont été opérés au sein des établissements participants.

Les informateurs clés ont insisté sur le fait qu'il faut du temps pour modifier la culture de l'organisation et du système dans son ensemble. Par conséquent, bon nombre des changements observés décrits ci-dessous reflètent les toutes premières étapes du changement.

**Les SRCE-EDI ont permis de mieux faire connaître l'EDI et d'obtenir l'appui des dirigeants.** Les activités des SRCE-EDI ont suscité une prise de conscience et un intérêt accru à l'égard de l'EDI dans les établissements d'enseignement postsecondaire. Les personnes interrogées dans les établissements ont souligné que la sensibilisation et l'appui des dirigeants, qui sont souvent les décideurs en ce qui concerne le travail effectué et les ressources qui y sont associées, sont particulièrement importants. L'une des personnes interrogées a déclaré : « *Nous avons besoin de ce soutien spécifique pour obtenir l'appui de la haute direction et faire en sorte que le changement se produise. Le plan stratégique de l'EDI n'aurait pas vu le jour sans ce financement.* »

**Les établissements se sont positionnés de manière à concentrer et à pérenniser leur travail en matière d'EDI.** La plupart d'entre eux ont créé des postes consacrés à l'EDI dans le cadre de leur subvention SRCE-EDI. Selon les personnes interrogées au sein des établissements, bien que nombre de ces postes soient temporaires, parce qu'ils ont été spécifiquement financés par la subvention SRCE-EDI, certains seront maintenus au-delà de la période couverte par la subvention. Les données recueillies dans le cadre des rapports d'étape et des rapports finaux des SRCE-EDI indiquent que la majorité des fonds a été consacrée aux salaires du personnel et des consultants, afin que des ressources soient affectées à des activités liées à l'EDI. Pour certains établissements, cela voulait aussi dire payer le temps de libération des enseignants pour qu'ils puissent travailler sur ces activités.

### Principales constatations

Le financement des SRCE-EDI a aidé les établissements à identifier et à éliminer les obstacles systémiques auxquels se heurtent les groupes privés d'équité en :

- rehaussant le profil de l'EDI;
- renforçant l'appui du leadership aux travaux d'EDI;
- positionnant les établissements de manière à ce qu'ils se concentrent sur leur travail en matière d'EDI;
- créant des postes pour l'EDI (bien que souvent temporaires);
- améliorant les politiques institutionnelles de recrutement, d'embauche et d'avancement;

**Les établissements ont amélioré leurs politiques de recrutement, d'embauche et d'avancement.** La révision des politiques de ressources humaines a permis d'intégrer l'EDI dans les pratiques institutionnelles de recrutement et d'avancement.

**Les établissements se sont positionnés de manière à pouvoir prendre des décisions éclairées sur leurs politiques et leurs plans.** Comme le rapportent les représentants des établissements et les rapports d'étape et les rapports finaux des SRCE-EDI, de nombreux établissements ayant reçu une subvention des SRCE-EDI ont commencé à recueillir des données sur l'EDI auprès de leurs étudiants, de leur personnel et/ou de leur corps enseignant. Ces données, qualitatives et quantitatives, sont souvent recueillies dans le cadre de diverses approches, notamment des enquêtes, des groupes de réflexion et des entrevues. Ces données ont permis aux établissements d'acquérir une compréhension de base de l'état actuel de la diversité, des perceptions et des expériences en matière d'inclusion et de marginalisation au sein de leur organisation. Ces données servent généralement à alimenter les plans d'action EDI et du PCRC des établissements, à développer des formations EDI, à cerner le besoin d'un espace sûr pour les étudiants et à affiner les processus de gestion des talents.

### **Reconnaissance du programme Dimensions**

Des six institutions qui ont reçu une subvention des SRCE-EDI et participé au projet pilote Dimensions, quatre ont demandé à ce que leur travail soit reconnu par le programme Dimensions. Toutes les quatre ont été retenues et ont obtenu la reconnaissance Fondation, ce qui signifie qu'elles en sont au premier stade d'une approche stratégique et coordonnée de l'EDI. À l'obtention de la reconnaissance du programme Dimensions, elles ont préparé diverses communications médias pour informer leurs communautés et les autres établissements de leurs réalisations.

Les représentants de ces quatre établissements ont indiqué dans leurs entrevues et dans leurs rapports d'étape qu'ils ont utilisé conjointement l'initiative des SRCE-EDI et le programme Dimensions pour soutenir les efforts des établissements en matière d'EDI. Le financement des SRCE-EDI a grandement facilité le travail nécessaire à l'obtention de la reconnaissance du programme Dimensions. Comme l'a relevé un représentant institutionnel : « *Dimensions est le cadre dans lequel on peut créer des initiatives en matière d'EDI. Les SRCE-EDI permettent de faire de ces initiatives une réalité* ».

# 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, et les SRCE-EDI ont apporté aux établissements le soutien spécifique dont elles avaient besoin pour obtenir l'adhésion de la haute direction. 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. Comme l'a fait remarquer un représentant d'établissement, « *l'EDI doit être mis en œuvre du haut vers le bas et dans l'ensemble de l'établissement pour assurer le changement culturel* ». 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.

**La notion de leadership s'étend également au gouvernement fédéral et à la priorité accordée à l'EDI.** Certains représentants d'établissements et parties prenantes ont évoqué le rôle essentiel que joue le gouvernement fédéral dans l'établissement des priorités en matière d'EDI au sein de l'écosystème de recherche canadien. Sans ce leadership et le financement qui l'accompagne, les petits établissements peuvent ne pas avoir l'orientation stratégique et les ressources spécialisées nécessaires pour soutenir un changement de culture à long terme; par exemple, les dirigeants qui occupent des postes à court terme peuvent être réticents à prendre des engagements à long terme à l'égard de l'EDI.

**Les établissements ont besoin de ressources pour accomplir les travaux liés à l'EDI et transformer leur culture.** Des représentants d'établissement ont fait état de la nécessité d'avoir des ressources et des capacités pour mettre en œuvre les initiatives en matière d'EDI, tout particulièrement dans les collèges et les petites universités. Plusieurs des 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. »*

*La réalité est qu'un petit établissement comme le nôtre ne dispose que de très peu de moyens, et qu'il faut des ressources réelles pour mener à bien ce travail. Pour le faire, il nous faudrait supprimer des programmes, augmenter les frais de scolarité, trouver de nouveaux financements. Une subvention de renforcement des capacités comme celle-ci est extrêmement utile. – Représentant d'établissement*

*« Il semble paradoxal que la mise en œuvre de l'EDI dans les universités canadiennes dépende actuellement en grande partie de subventions qui favorisent l'embauche de personnel contractuel sans sécurité d'emploi, de personnes hautement qualifiées qui, comme vous le savez, appartiennent très souvent aux groupes sous-représentés que nous prétendons vouloir traiter équitablement. » – Représentant d'établissement*

Plusieurs des représentants d'établissements 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. »*

Étant donné que les collègues et les petites universités 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 recherche des établissements postsecondaires 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 du programme Dimensions 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 établissements ont relevé les défis liés à l'embauche de personnel ayant une expertise en EDI en procédant comme suit :**

- Sensibilisant les comités de recrutement à l'EDI et à l'équité en matière d'emploi.
- Rédiger des descriptions de poste réalistes.
- Appliquer des mesures d'adaptation dans les processus de sélection.
- Mettre en place une guide d'entrevue basée sur des critères pour les professionnels et le personnel de soutien.
- Élargir la communication des offres d'emploi pour atteindre les communautés défavorisées.

**Résistance au changement.** Certaines personnes interrogées ont indiqué que la résistance au changement pouvait constituer un obstacle à l'EDI dans les établissements d'enseignement postsecondaire. Les défis spécifiques dans le cadre de la résistance au changement identifiés lors des entrevues sont les suivants :

- Le manque de connaissances sur l'EDI et les préjugés inconscients des personnes occupant des postes privilégiés.
- L'impression que l'EDI représente une menace les carrières d'un groupe par rapport à celles d'un autre groupe.
- Les pratiques établies et le statu quo.

**Instaurer un climat de confiance avec les groupes privés d'équité.** Certains représentants d'établissements ont reconnu qu'il était délicat de faire participer les groupes privés d'équité, qui ont toujours été marginalisés dans les établissements d'enseignement postsecondaire. Certains ont souligné l'importance d'établir une relation de confiance avec ces groupes, en particulier pour les encourager à participer à la collecte de données. L'établissement de relations de confiance prend du temps, ce qui se reflète dans le temps nécessaire à un changement de culture correspondant.

## Conclusions et recommandations

Les conclusions et recommandations suivantes se fondent sur les preuves recueillies au cours de l'évaluation des SRCE-EDI. Étant donné que les SRCE-EDI étaient un programme pilote de cinq ans, les recommandations sont structurées de manière à indiquer dans quelle mesure les subventions pourraient offrir un soutien continu à l'écosystème de recherche des établissements postsecondaires s'ils étaient maintenus, 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 : 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 SRCE-EDI étaient utiles, pertinentes et efficaces pour faire progresser l'EDI dans les collèges et les petites universités du Canada. L'évaluation a également démontré que 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 collèges et les petites universités dans leurs efforts visant à appuyer l'EDI, le programme des SRCE-EDI pourrait créer un répertoire de ressources (par exemple, plan d'action EDI, outils de collecte de données, matériel de formation, politiques) 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 reçu une SRCE-EDI, répertoire auquel les autres établissements d'enseignement postsecondaire canadiens pourraient accéder et contribuer. Un tel répertoire permettra aux collèges et petites universités 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 du travail et les contributions des 27 établissements qui ont participé au programme pilote; grâce au répertoire, les progrès et les apprentissages réalisés à ce jour seront valorisés plutôt que perdus.

Il est également recommandé que le CRSNG examine comment les ressources développées par les établissements d'enseignement postsecondaire pourraient être mises à profit pour éclairer et appuyer diverses initiatives d'EDI dans les programmes ou les priorités stratégiques plus générales des trois organismes. Par exemple, les programmes qui cherchent à intégrer davantage l'EDI dans leur conception et leurs résultats attendus, comme le Programme d'innovation dans les collèges et la communauté, pourraient bénéficier d'une meilleure compréhension de la façon dont les collèges et les petites universités tentent de cerner et d'éliminer les obstacles systémiques auxquels se heurtent les groupes privés d'équité.

## Recommandation 2 : Examiner les occasions d'améliorer certaines caractéristiques de conception et de prestation des SRCE-EDI.

Selon l'évaluation, les établissements postsecondaires appréciaient les SRCE-EDI et le financement avait accéléré de nombreux changements positifs visant à renforcer les capacités d'EDI dans le but de cerner et d'éliminer les obstacles systémiques auxquels se heurtent les groupes privés d'équité. L'évaluation a également démontré que pour changer la culture des établissements postsecondaires en matière d'EDI, il faut du temps, du leadership et des ressources financières pour attirer et retenir des personnes ayant une expertise en EDI pour soutenir la planification et la mise en œuvre des activités liées à l'EDI. Cependant, les collèges et les petites universités ont accès à moins de ressources pour financer ces activités et, par conséquent, ont de la difficulté à attirer du personnel qualifié. Si les SRCE-EDI se poursuivent, il est recommandé que la durée de la subvention soit prolongée au-delà de la période actuelle de deux ans ou que la subvention devienne renouvelable. En disposant de plus de temps et éventuellement d'un financement supplémentaire, les collèges et les petites universités disposeront du temps et des ressources nécessaires pour développer et intégrer des activités qui soutiendront l'avancement des pratiques EDI au niveau des établissements.

# Annexe A : Établissements ayant reçu une SRCE-EDI

Première cohorte, 15 établissements, démarrage en 2019

- Aurora College
- Cape Breton University
- HEC Montréal
- Lakehead University
- OCAD University
- Royal Roads University
- **The Sheridan College Institute of Technology and Advanced Learning**
- Université de Moncton
- Université du Québec à Trois-Rivières
- Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue
- University of Ontario Institute of Technology
- University of Regina
- **University of Winnipeg**
- **Vancouver Island University**
- **Wilfrid Laurier University**

Deuxième cohorte, 12 établissements, démarrage en 2021

- Cégep de l'Outaouais
- Centennial College
- Collège de Maisonneuve
- Emily Carr University of Art + Design
- Georgian College
- **Lethbridge College**
- **Mohawk College**
- NorQuest College
- St. Francis Xavier University
- Thompson Rivers University
- Université du Québec à Rimouski
- University of Lethbridge

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