

# Favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion

## Rapport sommaire : ateliers sur Athena SWAN

Du 24 septembre au 4 octobre 2018

### Contexte

---

Le budget de 2018 contient une gamme de mesures visant à favoriser la participation des membres de groupes sous-représentés tels que les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les minorités visibles aux activités de sciences et de recherche. Ces mesures comportent notamment l'engagement d'adopter le programme Athena SWAN et de l'adapter au contexte du Canada.

Le programme Athena SWAN du Royaume-Uni (R.-U.) a été créé en 2005 pour inciter les établissements d'enseignement postsecondaire à s'engager à favoriser l'avancement des femmes qui étudient et font carrière en sciences, en technologie, en ingénierie et en mathématiques (STIM). Il permet aussi de reconnaître les efforts des établissements en ce sens. Les établissements du R.-U. sont invités à adopter la charte Athena SWAN et à mettre en pratique dix principes axés sur la promotion et le soutien de l'égalité entre les sexes. En 2015, d'autres groupes ont été intégrés à cette charte : les personnes dans les domaines des arts, des sciences humaines, des sciences sociales, des affaires et du droit; les professionnels et le personnel de soutien; ainsi que les employés et les étudiants transgenres. À l'heure actuelle, 143 établissements du R.-U. ont adopté la charte. De plus, d'autres pays, soit l'Irlande, les États-Unis et l'Australie, ont mis en œuvre leur propre version d'Athena SWAN.

### Contexte au Canada

---

Au Canada, le but est d'adapter l'initiative Athena SWAN au contexte et à la réalité du pays, notamment en modifiant son nom et en proposant une version canadienne de la charte. Plus précisément, l'objectif est d'élargir la portée de l'initiative originale pour englober tous les groupes sous-représentés (pas seulement les femmes), assurer sa pertinence pour tous les domaines de recherche (pas seulement les STIM) et la mettre en œuvre dans les universités et les collèges (pas seulement les universités).

Les ateliers organisés au Canada en septembre et octobre 2018 font partie intégrante des efforts de sensibilisation à l'égard de l'initiative Athena SWAN au pays. Ils visaient à recueillir des commentaires sur la façon d'adapter celle-ci au contexte canadien. Des séances de consultation ont également été organisées avant les ateliers. L'honorable Kirsty Duncan, ministre des Sciences et des Sports, a organisé une série pancanadienne de tables rondes à l'été 2018 et le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) a tenu une série de séances d'information et de webinaires en août et septembre 2018.

## Compte rendu des discussions des ateliers

---

Les ateliers ont eu lieu dans six villes du Canada (Vancouver, Calgary, Winnipeg, Montréal, Halifax et Toronto). En matinée, l'organisme britannique responsable d'Athena SWAN, Advance HE, a fait des présentations sur l'évolution de l'initiative au R.-U. et dans le monde, et le CRSNG a fait une présentation au nom des trois organismes subventionnaires sur la vision canadienne pour cette initiative. En après-midi, les participants se sont divisés en quatre petits groupes pour discuter de questions précises sur la conception d'une version canadienne d'Athena SWAN.

Le présent rapport souligne les questions soulevées pendant les six ateliers. Les auteurs du rapport ont tenté de rapporter les commentaires entendus et de résumer les principaux points de discussion, mais ont pu en oublier ou ne pas les communiquer suffisamment clairement. Si vous avez l'impression que votre opinion n'est pas représentée, veuillez envoyer vos commentaires à [consultations@nserc-crsng.gc.ca](mailto:consultations@nserc-crsng.gc.ca).

Chaque atelier était unique, mais plusieurs thèmes communs en ont émergé.

### Buts et objectifs du programme pilote

- Un thème important s'est dégagé des ateliers : les objectifs du programme pilote, c'est-à-dire le but du gouvernement et les indicateurs de succès.
- Les participants ont souligné que les initiatives telles qu'Athena SWAN sont liées à un changement de culture qui peut nécessiter du temps; il est donc important de l'envisager dans une perspective à long terme.
- Le changement ne doit pas se limiter aux établissements; il doit se produire dans l'ensemble de l'écosystème de la recherche. Dans ce contexte, de nombreuses discussions ont porté sur les critères actuellement utilisés pour définir l'excellence en recherche.
  - Ainsi, les facteurs liés aux publications (p. ex. le nombre de publications) sont souvent considérés comme d'importants indicateurs de l'excellence en recherche. De nombreux participants pensent qu'il faut élargir les critères d'excellence pour y intégrer d'autres types d'initiatives profitent plus largement au milieu de la recherche (p. ex. sensibilisation et mentorat).
  - Les participants pensent que les membres des groupes sous-représentés sont souvent désavantagés par l'étroitesse des critères d'excellence en recherche. Ils ont la forte impression qu'il sera difficile de faire un véritable changement à long terme si ces critères ne sont pas élargis.
- De nombreux participants ont indiqué que l'un des objectifs à long terme de l'initiative Athena SWAN pourrait être de contribuer à apporter des changements dans l'écosystème de la recherche.

## **Portée du programme pilote**

- Les participants souhaitent particulièrement connaître la portée du programme pilote au Canada. La vision pour la version canadienne – intégrer tous les groupes sous-représentés et toutes les disciplines (pas seulement les STIM) – avait été expliquée pendant la matinée.
- Les participants avaient des questions et des commentaires supplémentaires sur la portée du programme pilote. En général, ils étaient d’avis que le programme pilote devrait être aussi inclusif que possible. Voici des points soulevés pendant cette discussion.
  - Pour être adapté au contexte canadien, le programme pilote ne doit pas viser uniquement les genres.
  - La plupart des participants conviennent qu’il est important d’intégrer toutes les disciplines au programme pilote (pas seulement les STIM), puisque les groupes sous-représentés dans toutes les disciplines sont confrontés aux défis ciblés par l’initiative Athena SWAN.
  - Les stagiaires postdoctoraux et les étudiants sont les futurs professeurs; c’est pourquoi de nombreux participants estiment qu’ils doivent être pris en compte dans le cadre du programme pilote.
  - Certains participants ont indiqué qu’en plus des quatre groupes désignés, d’autres groupes sont sous-représentés dans les établissements d’enseignement postsecondaire. Ainsi, certains établissements ont donné l’exemple des diplômés de première génération (c.-à-d. les premiers d’une famille à étudier dans un établissement d’enseignement postsecondaire), un groupe difficile à attirer et à garder.
  - Toujours dans le cadre du projet pilote, certains participants ont suggéré d’attribuer des mentions aux départements et non seulement aux établissements.
- Les participants conviennent qu’il faut élargir le programme pilote et veiller à ce qu’il soit inclusif, mais certains ont fait une mise en garde, soulignant qu’il est important de ne pas l’élargir au point où il serait difficile d’atteindre les objectifs voulus. Certains pensent qu’il faudrait commencer par mettre en œuvre une version plus modeste du programme pilote afin d’accroître les chances de succès.

## **Ressources et fardeau pour les établissements**

- Les participants sont largement en faveur de la mise en œuvre de l’initiative Athena SWAN au Canada, mais pensent qu’elle comporte un important défi : la quantité de travail requis par les établissements pour présenter un dossier de candidature et les ressources requises pour réaliser ce travail.
- Tous les participants conviennent de l’importance d’accroître l’équité, la diversité et l’inclusion (EDI). L’un d’entre eux a souligné l’intérêt de s’appuyer sur d’autres initiatives (p. ex. les plans d’action pour l’EDI du Programme de chaires de recherche du Canada, les principes d’Universités Canada en matière d’EDI) plutôt que de les reproduire, afin d’alléger le fardeau imposé aux établissements.

- Un autre aspect lié aux ressources a été soulevé : les différences entre les petits, les moyens et les gros établissements.
  - Les petits établissements ont indiqué que les initiatives d'EDI représentent un défi pour eux, puisqu'en général, ils n'ont pas les ressources requises pour mettre en place de solides initiatives d'EDI comparativement aux gros établissements.
  - Pour leur part, les gros établissements ont indiqué que leur fonctionnement est plus complexe et que la mise en œuvre d'initiatives d'EDI représente aussi un défi pour eux.
  - Finalement, le principal point qui a été soulevé est que les petits et gros établissements sont confrontés à des défis uniques qui doivent être considérés dans la conception de l'initiative Athena SWAN et du nouveau programme de subventions pour l'équité annoncé dans le budget de 2018.
- Un autre aspect lié aux ressources a été souligné : le travail requis pour les initiatives d'EDI comme Athena SWAN est souvent confié à des personnes des groupes sous-représentés. Cette situation a été constatée dans d'autres pays où l'initiative a été mise en œuvre, par exemple au R.-U.
  - Le fardeau supplémentaire imposé aux membres des groupes sous-représentés aux fins de la coordination des initiatives d'EDI (comme Athena SWAN) leur enlève du temps pour se concentrer sur la recherche, ce qui souvent les désavantage encore plus.
  - De plus, lorsque les travaux relatifs à l'EDI sont réalisés uniquement par des membres des groupes sous-représentés, les résultats ne sont pas mis en œuvre dans l'ensemble de l'établissement, ce qui réduit la possibilité de faire un changement de culture à long terme.
  - Selon les participants, cette question doit être prise en compte dans l'élaboration de la version canadienne de l'initiative Athena SWAN.
- Les participants ont bien indiqué que le CRSNG et les organismes subventionnaires devront aider les établissements qui participeront au programme pilote (en fournissant des ressources humaines, des modèles, des exemples, etc.).
- De plus, les participants ont souligné l'importance de créer des réseaux informels pour que les établissements s'entraident dans la mise en œuvre de l'initiative Athena SWAN.

## Données

Les données sont considérées comme l'un des plus grands défis de l'initiative Athena SWAN. Cette discussion a comporté de multiples aspects, notamment la détermination des défis et des solutions possibles. Voici certains de ces défis.

- Il faut simplifier les besoins en données. La collecte de données à l'aide de différentes méthodes pour différents programmes ne fait qu'accroître le fardeau imposé aux établissements.
- Il faut avoir accès à de meilleures données. De nombreux participants pensent que les données actuelles sur les groupes sous-représentés sont variées et que les données

requis pour avoir un portrait complet de l'établissement ne sont pas toujours disponibles ou collectées.

- Les préoccupations relatives à l'anonymat et à la protection des renseignements personnels représentent aussi un défi. Actuellement, les établissements collectent des données à d'autres fins et se demandent s'ils pourraient les utiliser pour présenter une demande dans le cadre de l'initiative Athena SWAN. De plus, il a été souligné que l'utilisation des données est souvent régie par les lois provinciales sur la protection des renseignements personnels et que ces lois diffèrent d'une province à l'autre, ce qui est considéré comme un facteur de complication pour une initiative nationale comme Athena SWAN.

Les participants ont suggéré plusieurs solutions qui, selon eux, allègeraient le fardeau des établissements associé aux données.

- Dans tous les ateliers, il a été fortement suggéré que le gouvernement fédéral exerce un leadership en fournissant un cadre pour les données à collecter par les établissements aux fins de l'initiative Athena SWAN. Ce cadre devrait simplifier la collecte des données et l'harmoniser avec les exigences d'autres programmes et initiatives (p. ex. le Programme de chaires de recherche du Canada).
- De plus, les participants estiment que le gouvernement fédéral doit jouer un rôle central dans le processus de collecte de données en fournissant aux établissements des données de référence à des fins de comparaison. Même si conformément au processus prévu pour l'initiative Athena SWAN, les établissements sont évalués en fonction de leur mérite propre et non pas de leur rendement par rapport aux autres, les participants croient qu'il serait utile que les établissements connaissent leur position à l'échelle nationale et régionale, afin de cerner les problèmes à régler.
- Les participants ont souligné qu'il est important que le gouvernement fédéral fournisse un cadre pour la collecte de données, mais aussi que les établissements aient la souplesse requise pour présenter des renseignements en fonction de leur réalité propre. Ainsi, les données essentielles aux gros établissements ou à ceux en région urbaine n'ont pas la même valeur pour les établissements plus petits ou ruraux.
- Les associations professionnelles (p. ex. organisations disciplinaires, sociétés scientifiques, etc.) ont des données qui devraient être utilisées par les établissements pour leur faire gagner du temps.

### **Importance de la consultation et de l'acceptation à tous les niveaux**

- Un message se dégage de tous les ateliers : il est très important de consulter toutes les parties intéressées, organisations et personnes touchées pour la conception de l'initiative Athena SWAN, afin d'en assurer l'adoption à tous les niveaux d'une organisation.
  - La plupart des participants estiment qu'il n'est pas difficile en général de faire accepter l'initiative par la haute direction des établissements d'enseignement postsecondaire. Cependant, cette acceptation ne s'est pas toujours traduite par la mise en œuvre de mesures concrètes au sein des établissements.

- La difficulté est souvent d'obtenir l'appui des gestionnaires intermédiaires (p. ex. les chefs de département) qui, dans certains cas, peuvent avoir des préoccupations à l'égard de telles initiatives.
- C'est pourquoi il a été jugé important de communiquer avec ces gestionnaires pour assurer la prise en compte de leurs préoccupations.
- Ce n'est qu'en sollicitant les points de vue à tous les niveaux d'une organisation que nous pourrions assurer une véritable acceptation du programme.

### **Conception de la version canadienne de l'initiative Athena SWAN**

La conception de l'initiative Athena SWAN a été au cœur des discussions en petits groupes. Dans le cadre de ces séances, on a demandé aux participants d'exprimer leurs opinions sur les principes qui devraient être intégrés à la charte Athena SWAN, ainsi que sur les critères d'évaluation et d'attribution des mentions.

- En ce qui a trait aux principes à intégrer à la charte, de nombreux participants pensent qu'ils devraient être aussi généraux que possible afin d'englober tous les groupes.
  - Les participants ont souligné que de nombreux principes de l'initiative Athena SWAN britannique sont axés sur les genres et assez précis (p. ex. l'écart salarial entre les genres) et pensent que ce modèle ne convient pas au contexte canadien compte tenu de l'objectif d'intégrer d'autres groupes sous-représentés.
  - Certains participants ont indiqué que le modèle de la charte britannique d'égalité entre les races (qui contient des principes généraux) pourrait être adapté au contexte canadien de façon à englober tous les groupes sous-représentés.
- La plupart des participants préfèrent que les principes soient généraux, mais certains estiment qu'ils devraient être plus précis et mesurables pour que la haute direction des établissements mette en place des mesures concrètes pour les appliquer.
  - L'adoption d'un principe particulier pour les Autochtones a fait consensus. Les participants ont souligné que ceux-ci ne devraient pas être considérés comme un groupe en quête d'équité. Ils ont suggéré de relier ce principe aux recommandations de la Commission de vérité et de réconciliation du Canada.
- En outre, les participants ont suggéré de garder d'autres concepts à l'esprit pendant la rédaction des principes, notamment les suivants.
  - Veiller à ce que les principes visent tous les groupes sous-représentés, mais prendre garde de ne pas être « exclusifs en voulant être inclusifs », p. ex. en nommant des groupes particuliers.
  - Intégrer l'intersectionnalité dans les principes, parce que de nombreux membres des groupes sous-représentés pourraient s'identifier à plus d'un groupe.
  - Reconnaître dans les principes l'importance des possibilités de promotion et d'avancement professionnel pour les groupes sous-représentés.
  - Souligner qu'il faut donner au corps professoral la capacité de gérer les défis de l'établissement.

- En ce qui a trait aux critères d'évaluation et d'attribution des mentions, les participants conviennent en général que le processus d'évaluation du programme britannique est un bon point de départ. Dans ce contexte, voici ce qui a été suggéré pour l'évaluation des établissements.
  - La qualité de l'autoévaluation (p. ex. est-elle franche et honnête) et la formation de l'équipe d'autoévaluation (p. ex. englobe-t-elle tous les points de vue et d'autres personnes que des membres des groupes sous-représentés).
  - La qualité du plan d'action (est-il précis, mesurable, atteignable, pertinent et assorti de délais précis).
  - La pertinence pour l'établissement des politiques et des mesures prévues dans le plan – de nombreux participants ont mentionné qu'il est primordial de ne pas adopter une approche universelle et de tenir compte des caractéristiques et du contexte uniques des établissements dans le processus d'évaluation.
  - La qualité du plan de l'établissement pour mesurer la progression.
  - L'élaboration de solides mesures qualitatives – il a été souligné qu'il est important de collecter des données, mais aussi de tenir compte des expériences vécues par les membres des groupes sous-représentés.

### **Compétence fédérale-provinciale**

- Comme l'éducation relève des provinces, certains participants se demandent si l'initiative Athena SWAN sera perçue comme n'étant pas de compétence fédérale.
- Les participants ont souligné qu'il est important que le gouvernement fédéral entreprenne des discussions avec les provinces au sujet de la mise en œuvre d'Athena SWAN.
- Les participants ont mentionné que certaines provinces demandent déjà aux établissements d'élaborer des plans d'EDI et se demandent ce qui diffèrera à l'échelle fédérale.

### **Défis liés au changement dans les établissements**

- En plus de formuler des commentaires sur l'initiative Athena SWAN, les participants ont discuté de questions plus générales liées à l'EDI et des défis à relever pour engendrer un changement dans les établissements d'enseignement postsecondaire. Voici certains de ces commentaires.
  - Les principes d'EDI doivent être intégrés à tous les aspects du fonctionnement d'un établissement afin qu'un véritable changement se produise.
  - Certains participants pensent que pour susciter un changement profond, il pourrait être nécessaire de déconstruire certains systèmes dans les établissements plutôt que de simplement les modifier.
  - Les participants pensent que les établissements eux-mêmes doivent jouer un rôle actif dans la consultation des groupes sous-représentés dans leur région, afin de déterminer les défis auxquels ils sont confrontés et les mesures requises pour relever ces défis.
  - De nombreux établissements soulignent que la titularisation et la retraite non obligatoire sont souvent des obstacles au changement de culture.

## Prochaines étapes

---

- Ces six ateliers ne représentent qu'une partie du processus de consultation en cours sur la mise en œuvre de l'initiative Athena SWAN.
- D'autres consultations sont prévues auprès d'intervenants en 2018 et au début de 2019; elles porteront sur l'initiative Athena SWAN en général et l'élaboration des principes de la version canadienne de la charte Athena SWAN en particulier. Elles se dérouleront en plus petits groupes et seront plus ciblées pour que les membres des groupes sous-représentés se sentent plus à l'aise d'exprimer leurs opinions.
- En outre, les participants ont suggéré plusieurs mesures qui pourraient être prises par le gouvernement fédéral pour aider les établissements, notamment les suivantes :
  - élaborer de solides plans de communication pour que tous les intervenants du milieu de l'enseignement postsecondaire connaissent Athena SWAN;
  - fournir un glossaire qui explique les différents termes utilisés lorsqu'il est question d'EDI;
  - mettre des documents de référence sur le Web pour que les établissements disposent d'outils qui les aideront à présenter un dossier de candidature dans le cadre de l'initiative Athena SWAN;
  - demander à des mentors et à des personnalités connues du milieu de la recherche d'être les champions de l'EDI.



## Annexe

---

### Lieux et dates des ateliers

<b>Province</b>	<b>Villes</b>	<b>Date</b>	<b>Institutions</b>
Colombie-Britannique	Vancouver	le lundi 24 septembre 2018	University of British Columbia
Alberta	Calgary	le mardi 25 septembre 2018	University of Calgary
Manitoba	Winnipeg	le jeudi 27 septembre 2018	University of Manitoba
Québec	Montreal	le lundi 1 <sup>er</sup> octobre 2018	Université du Québec à Montréal
Atlantique	Halifax	le mercredi 3 octobre 2018	Dalhousie University
Ontario	Toronto	le jeudi 4 octobre 2018	Lassonde School of Engineering, York University