

POURQUOI ÉTABLIR DES CIBLES EN ÉDI ?

LA NÉCESSITÉ D'AVOIR DES CIBLES

Une des conclusions tirées du Gender Summit 11, événement qui a rassemblé plus de 650 défenseuses et défenseurs de la diversité dans les domaines des sciences, de l'innovation et du développement, est la nécessité de se doter d'indicateurs, d'établir et d'ajuster régulièrement des cibles. Sans cibles définies, il n'y aura pas de résultats. Par ailleurs, la stratégie misant seulement des cibles portant sur l'augmentation de la représentation des groupes désignés demeure insuffisante. Il est aussi nécessaire de se donner des cibles portant sur l'inclusion, la progression en carrière et le bien-être.

INDICATEURS

Les organisations gouvernementales de la majorité des pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) utilisent les indicateurs pour évaluer la performance à travers l'atteinte d'objectifs. Dans un établissement d'enseignement, un organisme subventionnaire ou un centre de recherche, les indicateurs peuvent être utilisés pour évaluer la mise en place et l'efficacité d'un plan d'ÉDI, par exemple.

Un indicateur peut être chiffré, pour exprimer des résultats quantitatifs comme une quantité, un coût, un délai. Ce type d'indicateur peut aussi être utilisé pour rapporter des résultats qualitatifs, par exemple un taux de satisfaction ou de sentiment d'inclusion (% de personnes très satisfaites, % de personnes se sentant peu incluses).

Un indicateur peut aussi être non chiffré pour exprimer des résultats non quantifiables ou intangibles.

LES CIBLES ÉTABLIES PAR LES CRC POUR FAVORISER LA DIVERSITÉ

En 2017, pour définir les bassins de candidates potentielles, donc les cibles à atteindre pour l'attribution des chaires de recherche du Canada, le programme des chaires utilisait comme indicateur la représentation féminine parmi les personnes qui ont déposé des demandes de subvention.

QUELLE EST LA REPRÉSENTATION FÉMININE DE LA PARTICIPATION AUX CONCOURS PHARES DES TROIS ORGANISMES SUBVENTIONNAIRES FÉDÉRAUX?

- CRSNG : 21 % de femmes/ 79 % d'hommes
- IRSC : 35 % de femmes/ 65 % d'hommes
- CRSH : 45 % de femmes/ 55 % d'hommes

Pour les autres groupes, les bassins de candidatures étaient constitués à partir des données disponibles issues de déclarations volontaires.

QUELS SONT LES BASSINS DE DISPONIBILITÉ UTILISÉS POUR ÉTABLIR CHAQUE CIBLE?

- Professeures et professeurs issus de minorités visibles : 15 % bassin/ 85 % autres
- Titulaires de doctorat avec handicap : 4 % bassin/ 96 % autres
- Professeures et professeurs autochtones : 1 % bassin/ 99 % autres

TRIADE OBJECTIFS-CIBLES-INDICATEURS

Pour faire en sorte que nos buts se réalisent et mènent vers des gestes concrets, il est souhaitable de les associer à des objectifs, des cibles et à des indicateurs. C'est ce qu'on appelle la triade objectifs-cibles-indicateurs.

Par exemple, si un organisme veut implanter un changement :

- Il exprime son intention à travers un **objectif**;
- Il exprime la « hauteur » du résultat attendu par une ou plusieurs **cibles**;
- Il mesure le résultat obtenu à l'aide d'un ou plusieurs **indicateurs** et le compare à la cible pour évaluer la progression vers l'atteinte de l'objectif.

EXEMPLES DE TRIADES AVEC ...

... RÉSULTATS QUANTITATIFS

Objectif : Augmenter le nombre de professeures et de professeurs provenant des groupes désignés

Cible : Augmenter de 5 % par rapport à la représentation de 2017-2018

Indicateurs chiffrés pour résultats quantitatifs : Obtenus par exemple à l'aide de l'autodéclaration

- Pourcentage de professeures et de professeurs provenant des groupes désignés en 2018-2019;
- Pourcentage de femmes dans le corps professoral en 2018-2019;
- Pourcentage d'Autochtones dans le corps professoral en 2018-2019.

... RÉSULTATS QUALITATIFS

Objectif : Augmenter le sentiment d'inclusion des membres des groupes désignés

Cibles :

- 40 % des membres se sentent bien inclus;
- 50 % des membres se sentent moyennement inclus;
- 10 % des membres se sentent peu inclus.

Indicateurs chiffrés pour résultats qualitatifs : Obtenus par exemple à l'aide d'un sondage

- Pourcentage des membres qui se sentent bien inclus;
- Pourcentage des membres qui se sentent moyennement inclus;
- Pourcentage des membres qui se sentent peu inclus.

QUELQUES RÉFÉRENCES ...

Cable Public Affairs Channel (CPAC) (2019). *Gender Summit 2017-Perspectives within the industrial sector*. Repéré à : <http://www.cpac.ca/en/programs/public-record/episodes/55086875>

Chaires de recherche du Canada (CRC) (2018a). *Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion*. Gouvernement du Canada. Repéré à : http://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/action_plan-plan_action-fra.aspx

Chaires de recherche du Canada (CRC). (2018b). *Les préjugés inconscients et le processus d'évaluation par les pairs* [Vidéo en ligne]. Module de formation portant sur les préjugés involontaires. Repéré à : <http://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.aspx>

Chaire de recherche du Canada (CRC). (2018c). *Guide des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste visant à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion*. Repéré à : http://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/best_practices-pratiques_exemplaires-fra.aspx

D'Auteuil, C. (2003). *Modernisation de la gestion publique : guide sur les indicateurs*. Secrétariat du Conseil du trésor. Repéré sur le site du Gouvernement du Québec : https://www.perfeval.pol.ulaval.ca/sites/perfeval.pol.ulaval.ca/files/publication_148.pdf

À PROPOS DE LA CHAIRE POUR LES FEMMES EN SCIENCES ET EN GÉNIE AU QUÉBEC

La Chaire pour les femmes en sciences et en génie (CFSG) au Québec a pour objectif global d'accroître la représentation féminine en sciences et en génie (SG). Pour ce faire, deux volets sont développés afin d'atteindre les objectifs du Programme de chaires du CRSNG, soit un volet **d'activités** et un volet de **recherche**.

L'objectif général du volet **d'activités** est de faire tomber les barrières, souvent inconscientes et involontaires, qui se dressent devant les filles et les femmes à différents moments de leur vie et qui limitent leur accès à une carrière heureuse en SG.

L'objectif général du volet de **recherche** est d'étudier l'état de la situation des femmes en SG au Québec, puis d'évaluer des solutions pour favoriser leur progression dans ces domaines.

Pour les activités et les recherches proposées d'ici la fin du 1er mandat, la CFSG au Québec poursuivra les objectifs spécifiques suivants :

1. **Démystifier** les SG;
2. **Faire connaître** la portée sociale des carrières en SG;
3. **Présenter des modèles** de femmes qui œuvrent en SG pour contrer les stéréotypes;
4. **Outils** les femmes qui ont choisi de faire carrière en SG et sensibiliser leur milieu;
5. **Soutenir** les enseignantes et les enseignants du primaire et du secondaire en science et technologie (ST);
6. **Comprendre et faire état de la situation** des femmes en SG au Québec;
7. **Développer des stratégies** de recrutement et de rétention d'étudiantes et de femmes professeures en SG.

REMERCIEMENTS

La réalisation de ce projet a été rendue possible grâce à nos partenaires : le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG), le Fonds de recherche du Québec – Nature et technologie (FRQNT), le Secrétariat à la condition féminine (SCF) et l'Université de Sherbrooke.

Avec la participation financière de

