



Plan stratégique 2019-2024

de la Société
canadienne d'évaluation

RENFORCER • MOBILISER • SENSIBILISER



Société
canadienne
d'évaluation

Canadian
Evaluation
Society

Si ces priorités stratégiques reflètent l'objectif fondamental de la SCÉ, y sont également intégrés trois principes directeurs destinés à orienter nos activités. Ces principes directeurs sont les suivants :

» **Diversité, équité et inclusion** : nous privilégions une organisation inclusive où la diversité des membres se manifeste et où la pratique évaluative se déroule dans cette optique. Cette approche repose sur l'engagement, la transparence et l'objectivité. Intégrer la diversité au sein de la SCÉ implique de considérer les identités sociales, les visions du monde, les approches et les méthodes de travail des individus, le tout dans un cadre institutionnel propice à leur épanouissement. L'annexe A contient une définition plus détaillée de diversité, équité et inclusion.

» **Durabilité** : nous sommes à l'avant-garde de la durabilité, en suscitant l'harmonisation de nos activités dans divers secteurs en faveur de ce principe et en intégrant des pratiques de plus en plus pérennes au sein de notre organisation. L'annexe B contient une définition plus détaillée de durabilité.

» **Expérience homogène pour nos membres** : nous offrons des services homogènes à nos membres, intégrant notamment des activités de gestion et de mobilisation des adhérents, des événements, une collaboration virtuelle, des possibilités d'apprentissage professionnel et des communications par le biais de systèmes techniques coordonnés.

Introduction

Le plan stratégique 2019-2024 de la Société canadienne d'évaluation (SCÉ) se veut notre feuille de route vers l'avancement de la théorie, des connaissances et de la pratique de l'évaluation au Canada et ailleurs dans le monde. Dans le prolongement du succès de notre plan stratégique 2015-2018, nous entendons, au cours des cinq prochaines années, privilégier les **priorités stratégiques** suivantes :

- 1 Renforcer la professionnalisation de l'évaluation.
- 2 Mobiliser, attirer et retenir les membres.
- 3 Sensibiliser les utilisateurs de l'évaluation à son importance.

Ces priorités stratégiques offrent des repères à toutes les composantes de l'organisation afin qu'elles œuvrent en synergie, avec succès. Y sont exposées les perspectives d'harmonisation et de contributions communes, notamment entre nos sections, ainsi que les principaux domaines dans lesquels le Conseil national de la SCÉ peut apporter son soutien. Bien que les moyens déployés pour atteindre les objectifs du plan puissent évoluer au fil de sa mise en œuvre, ses priorités restent solidement ancrées dans les idéaux et points de vue de l'ensemble des membres de la SCÉ et de ses structures organisationnelles, affiliées et partenaires.

Survol de la Société canadienne d'évaluation

La SCÉ est une association nationale à but non lucratif qui positionne et développe l'évaluation en définissant les modalités pratiques et théoriques. Constituée en société en 1981, elle a continuellement évolué dans un souci de soutenir le domaine de l'évaluation au Canada.

Nous comptons environ 1700 membres, dont 25 % détiennent le titre d'évaluateur qualifié (ÉQ). Notre effectif très diversifié se compose de travailleurs indépendants, d'évaluateurs des gouvernements provinciaux et fédéral, d'universités, d'entreprises privées, d'étudiants et d'ONG. 95 % des membres sont établis au Canada et 5 % sont à l'étranger. Les membres au Canada sont affiliés à l'une de nos 12 sections régionales, qui assurent des services de proximité et une liaison dans l'ensemble du réseau. Outre nos sections, nous disposons d'une importante structure de comités, de groupes de travail et d'organisations affiliées, conférant à tous les évaluateurs un profond sentiment d'appartenance à leur communauté. Nous comptons également un volet réservé aux membres titulaires, destiné à reconnaître les individus qui se font les champions de l'évaluation, de la profession et de la SCÉ par leurs réalisations et leurs services.

Notre vision

Faire avancer l'excellence en évaluation au Canada et ailleurs dans le monde.

Notre mission

Grâce à nos activités nationales et un réseau de sections, de membres et de partenaires, la SCÉ :

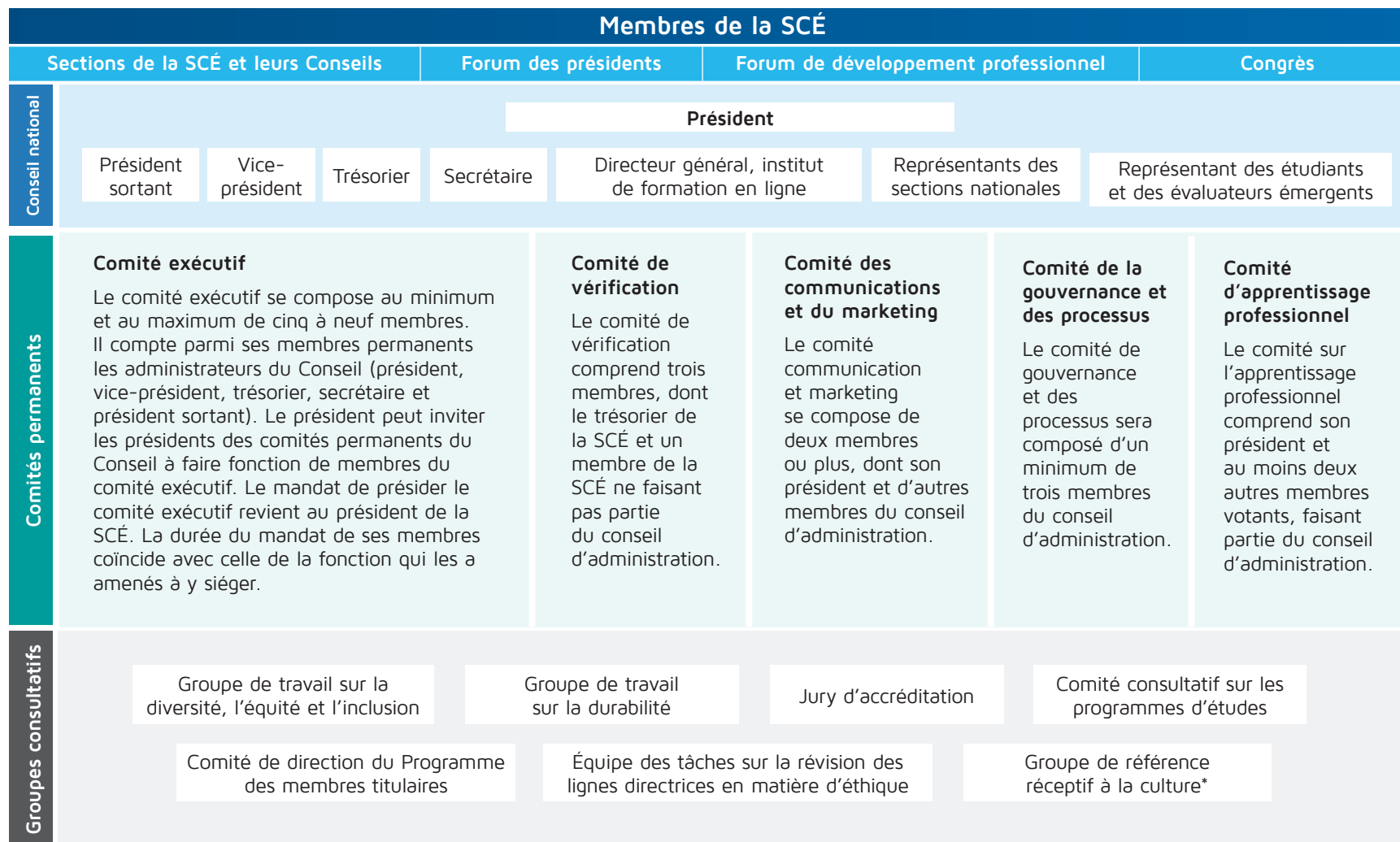
- 】 fait la promotion du développement de la théorie et de la pratique en évaluation ;
- 】 mène le dossier de la professionnalisation de l'évaluation ;
- 】 mène les efforts de sensibilisation à l'évaluation ;
- 】 favorise le recours à une évaluation de qualité.



Société
canadienne
d'évaluation

Canadian
Evaluation
Society

Structure organisationnelle de la SCÉ



Parallèlement à la structure ci-dessus, la SCÉ est étayée par les services contractuels suivants : directeur des opérations nationales et des services aux membres, secrétariat, soutien informatique, rédacteur en chef adjoint (*Revue canadienne d'évaluation de programme*), University of Toronto Press (*Revue canadienne d'évaluation de programme*).

Des représentants du conseil d'administration participent au comité mixte sur les normes d'évaluation en éducation, au CUEÉ, au groupe de travail international et au comité de sélection des membres titulaires.

**De temps à autre, le Cyberinstitut de la SCÉ forme des groupes de référence pour l'élaboration de cours (GRÉC) lorsqu'une expertise spécialisée est nécessaire pour l'élaboration d'un cours du Cyberinstitut. L'objectif d'un GRÉC du Cyberinstitut de la SCÉ est de soutenir le développement et la révision d'un cours spécifique du Cyberinstitut. Le GRÉC est composé d'un maximum de six membres de la SCÉ et/ou d'experts non membres ayant une expertise spécifique dans un domaine donné, et il est présidé par le directeur ou la directrice du Cyberinstitut de la SCÉ. Il existe deux façons de devenir membre du groupe : sur invitation du directeur ou de la directrice du Cyberinstitut de la SCÉ ou en posant soi-même sa candidature. Toutes les candidatures sont examinées et officialisées par le comité sur l'apprentissage professionnel.*

Analyse environnementale

La profession d'évaluateur a considérablement évolué depuis la création de la SCÉ il y a près de 40 ans. Afin d'exploiter toutes les possibilités offertes et de se préparer aux prochains défis du domaine, une analyse environnementale fut réalisée dans le cadre du processus de planification stratégique. L'annexe C contient les questions ayant servi à cette analyse environnementale.

L'analyse comportait des consultations auprès d'évaluateurs émérites et d'organisations externes représentant des évaluateurs professionnels – généralement d'autres organisations volontaires d'évaluateurs professionnels (OVEP) – ou des associations professionnelles, tout en tenant compte des résultats du dernier sondage auprès des membres et du registre des risques.

Les parties prenantes suivantes ont été consultées :

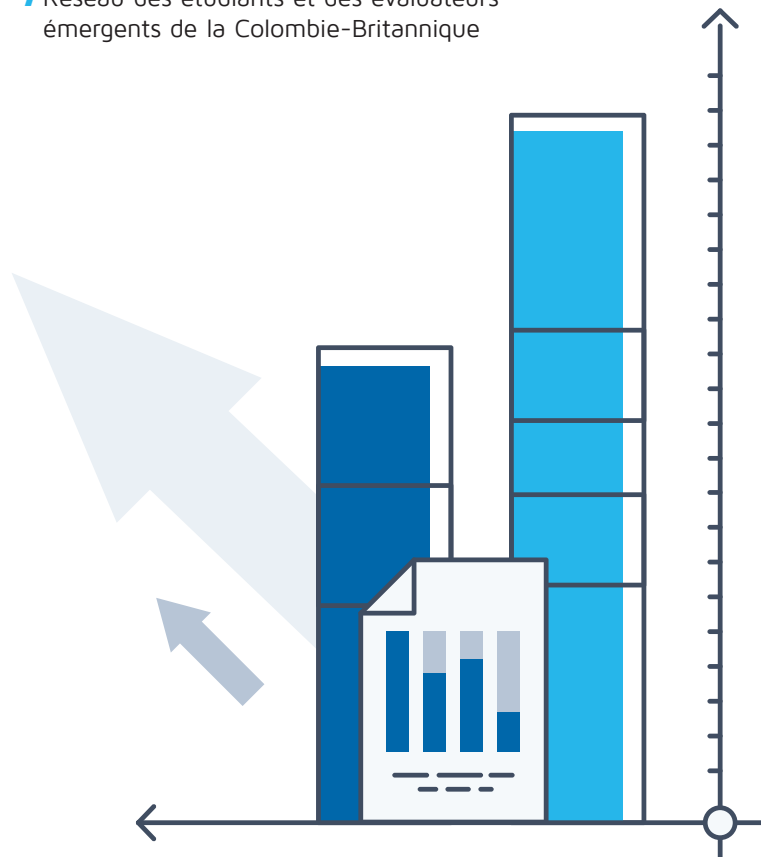
Environnement et influence

- › Organisation internationale pour la coopération en évaluation (OICE)
- › Autre OVEP : American Evaluation Association
- › Autres associations : Regroupement des Professionnels Canadiens en Développement International ; Forum sur le rendement et la planification
- › Robert Lahey (webinaire)
- › Secrétariat du Conseil du Trésor
- › Consortium des universités pour l'enseignement de l'évaluation (CUEÉ)
- › Fonds de la Société canadienne d'évaluation pour l'éducation

Structures de la SCÉ

- › Sections de la SCÉ (C.-B., Ont., SCN, T.-N.-L. N.-É., Sask., Man., Yukon)
- › Présidents des comités permanents : comité communication et marketing, apprentissage professionnel, gouvernance et processus
- › Jury d'accréditation
- › Cyberinstitut de la SCÉ

- › Comité consultatif sur les programmes d'études
- › *Revue canadienne d'évaluation de programme*
- › Membres titulaires de la SCÉ
- › Comité organisateur du congrès 2019
- › Groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion
- › Groupe de travail sur la durabilité
- › Groupe de travail sur les commandites
- › Réseau des étudiants et des évaluateurs émergents de la Colombie-Britannique



Tendances actuelles au sein de la communauté de l'évaluation

Professionnalisation

On observe une tendance croissante à la professionnalisation. Conséquemment, les autres organisations et parties prenantes considèrent que les efforts de la SCÉ en matière de perfectionnement professionnel, notamment son programme de titres professionnels (PTP), revêtent une certaine valeur. Les professionnels et les organisations d'évaluation considèrent aussi la formation et le renforcement des capacités comme des priorités. La SCÉ est bien pourvue à cet égard, comptant sur divers mécanismes de prestation (Cyberinstitut, webinaires et événements organisés par les sections) et contenus, et disposant d'un comité consultatif des programmes et d'un accès à des praticiens et universitaires expérimentés dans le domaine de l'évaluation.

Demande en matière d'évaluation

De nombreuses organisations des secteurs public et privé portent un intérêt au processus décisionnel fondé sur des données probantes. Nous sommes appelés à jouer un rôle important dans la promotion de l'évaluation, afin de garantir que son cadre, ses approches et son usage reflètent la valeur qu'elle procure.

La sensibilisation peut se révéler utile dans certains domaines pour faire mieux comprendre ce qu'est l'évaluation et ce qu'elle offre. Parmi ceux-ci figurent les organisations à but non lucratif, les administrations municipales et le secteur privé, sans oublier les décideurs politiques.

Les mandants d'évaluations cherchent également des moyens d'identifier des évaluateurs compétents. Voilà une occasion pour la SCÉ de promouvoir son programme de compétences pour la pratique de l'évaluation au Canada et le titre d'ÉQ auprès de ces utilisateurs de l'évaluation.

Paysage en évolution

Au fil de l'évolution de la pratique et du contexte de l'évaluation, les évaluateurs émergents y apportent des idées novatrices et des attentes différentes. Ces nouvelles approches doivent trouver écho auprès des évaluateurs plus expérimentés et de ceux qui commandent des évaluations.

La diversité, l'équité et l'inclusion figurent comme principes directeurs dans ce plan stratégique. Par ailleurs, un Groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion (GTDÉI) a été créé pour guider le conseil d'administration et les autres services de l'organisation sur ces questions afin de garantir que les valeurs qui en ressortent soient dûment reflétées dans le processus décisionnel. Ainsi, la SCÉ sera à même de susciter et de soutenir des discussions sur la mise en place d'une évaluation au service de la diversité des perspectives et des priorités.

L'analyse des adhésions a montré que les membres actuels et potentiels sont également membres d'autres associations professionnelles, souvent associées à leur secteur d'activité. Cela crée un grand potentiel de partenariat avec ces associations pour offrir des avantages communs aux membres, tel que l'accord de coopération de cinq ans signé entre la Section de la capitale nationale (SCN) et le Forum sur le rendement et la planification. Nous collaborons également avec un certain nombre d'organisations internationales par le biais de notre adhésion à l'OICE.

Malgré ces efforts, il est important que nous acquérions plus de connaissances sur les besoins des membres potentiels et d'autres associations canadiennes possibles où des partenariats potentiels permettraient d'élargir notre rayonnement auprès des membres, y compris éventuellement auprès des non-évaluateurs.

Communication et mobilisation

Si nos membres accordent toujours une grande importance aux moyens de communication traditionnels, la tendance est clairement à l'utilisation accrue de la technologie et des médias sociaux. Nous proposons à ce jour une multitude de communications et de contenus en ligne, notamment par l'intermédiaire de notre site Web, de nos bulletins électroniques, de notre base de données de documentation parallèle et de la *Revue canadienne d'évaluation de programme* en libre accès. Les médias sociaux ouvrent des perspectives croissantes pour la diffusion élargie de résultats de recherche et d'évaluation.

Une nouvelle dynamique dont nous tirons déjà parti se manifeste par un intérêt croissant pour les réunions, conférences et symposiums, où s'échangent les connaissances professionnelles de chacun. Nous avons réagi rapidement et efficacement aux changements imposés par la COVID-19, et nous avons transféré nos activités, notre congrès annuel et nos offres de perfectionnement professionnel sur des plateformes virtuelles.

Risques

Notre conseil d'administration surveille et gère activement les risques grâce à un registre des risques couvrant des aspects stratégiques, opérationnels, financiers, humains et relatifs à la gouvernance, remis à jour deux fois par an. Voici quelques-uns des risques élevés identifiés en date de juin 2020 et leurs stratégies d'atténuation respectives :

Risques	Stratégie d'atténuation
<ul style="list-style-type: none"> Diminution des adhésions et renouvellements pour cause de risques internes et externes (p. ex., interne : insatisfaction à l'égard des avantages ou des services ; externe : effets de la COVID-19, susceptibles de se répercuter sur les recettes tirées de l'adhésion). 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre au point une stratégie informatique pour actualiser le site Web de la SCÉ et ses services en ligne connexes afin d'améliorer et de maintenir l'expérience des membres. Surveiller et adapter les normes de service aux membres. Travailler en étroite collaboration avec les sections pour mieux répondre aux besoins des membres. Élaborer et régulièrement mettre à jour une politique de traitement des plaintes. Offrir une certaine souplesse dans le paiement des cotisations et des renouvellements des ÉQ en tenant compte de facteurs externes.
<ul style="list-style-type: none"> Différences opérationnelles non résolues entre le Conseil national et les sections. 	<ul style="list-style-type: none"> Tenir des réunions régulières entre les présidents. Identifier les possibilités de collaboration. S'assurer que les formules de partage des bénéfices découlant des activités de perfectionnement professionnel de la SCÉ sont claires pour tous et font l'objet de discussions régulières (p. ex., Cyberinstitut, congrès, SCE, etc.).
<ul style="list-style-type: none"> Revenus de congrès insuffisants (déficits) ou annulation du congrès annuel en raison de circonstances extérieures imprévues. 	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'un comité d'examen des congrès. Maintien d'un fonds non affecté en abaissant les dépenses de l'année suivante pour absorber la perte de revenus des congrès. Trouver de nouvelles façons de susciter la participation des membres. Évaluer et partager les enseignements tirés d'événements en ligne et d'autres activités connexes. Favoriser la tenue de plus petits événements régionaux en personne et aider les sections moins représentées à organiser des événements de moindre envergure.
<ul style="list-style-type: none"> Manque d'adaptation aux changements et d'intégration de la diversité dans la communauté de l'évaluation. 	<ul style="list-style-type: none"> Investir dans des activités de sensibilisation auprès des membres. Revoir les politiques afin d'y déceler toute connotation ou partialité. Nécessité que le Groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion (GTDÉI) guide le Conseil national sur les questions de DÉI. Revoir systématiquement les compétences pour s'assurer qu'elles répondent à l'évolution de la profession. Créer une nouvelle catégorie de membres praticiens. Encourager les efforts visant à soutenir les évaluateurs émergents. S'assurer que la composition du jury d'accréditation reflète la DÉI. Créer un poste de représentant des étudiants au sein du Conseil national. Nécessité que le Groupe de travail sur la durabilité guide le Conseil national sur toute question de convenance.

Principes directeurs

Le plan stratégique 2019-2024 de la SCÉ s'appuie sur trois principes directeurs issus des consultations menées dans le cadre de son processus de planification stratégique, ainsi que de ses travaux en cours :

Diversité, équité et inclusion :

la SCÉ privilégie une organisation inclusive où la diversité des membres se manifeste et où la pratique évaluative se déroule dans cette optique. Cette approche repose sur l'engagement, la transparence et l'objectivité. Intégrer la diversité au sein de la SCÉ implique de considérer les identités sociales, les visions du monde, les approches et les méthodes de travail des individus, le tout dans un cadre institutionnel propice à leur épanouissement.

Durabilité :

nous sommes à l'avant-garde de la durabilité, en suscitant l'harmonisation de nos activités dans divers secteurs en faveur de ce principe et en intégrant des pratiques de plus en plus pérennes au sein de notre organisation.

Expérience homogène pour nos membres :

nous offrons des services homogènes à nos membres, intégrant notamment des activités de gestion et de mobilisation des adhérents, des événements, une collaboration virtuelle, des possibilités d'apprentissage professionnel et des communications par le biais de systèmes techniques coordonnés.

Priorités stratégiques

Au cours des cinq prochaines années, nous comptons nous appuyer sur nos atouts et nos forces et travailler avec nos partenaires et alliés pour faire progresser nos trois priorités stratégiques :

1

Renforcer la professionnalisation de l'évaluation.

2

Mobiliser, attirer et retenir les membres.

3

Sensibiliser les utilisateurs de l'évaluation à son importance.

La section qui suit présente les bases sur lesquelles nous misons et les objectifs de chaque priorité.

1

Renforcer la professionnalisation de l'évaluation.



Contexte

En tant qu'association professionnelle consacrée à l'évaluation de programmes au Canada, la SCÉ a notamment pour principale mission de renforcer la professionnalisation de la pratique évaluative. Cela implique de s'assurer que les évaluateurs canadiens ont la possibilité de développer et de parfaire leurs compétences, leurs connaissances et leur expérience pratique, tout en obtenant les titres de compétences appropriés pour étayer leur expertise.

Dans cette optique, la SCÉ offre des possibilités d'apprentissage professionnel de haute qualité reposant sur son programme de compétences pour la pratique de l'évaluation au Canada et sur les nouvelles tendances dans le domaine de l'évaluation. La SCÉ offre ces moyens d'apprentissage par le biais de son Cyberinstitut, de cours dispensés aux échelles nationale et régionale par ses sections, de webinaires, de son congrès national annuel, de son initiative de mentorat et de la *Revue canadienne d'évaluation de programme*. La SCÉ assure également l'accessibilité de ses services d'apprentissage professionnel par le biais de prix et de bourses octroyés au moyen du Fonds de la Société canadienne d'évaluation pour l'éducation (FSCÉÉ).

Notre infrastructure d'apprentissage professionnel est en adéquation avec nos normes rigoureuses. Notre comité consultatif des programmes, nos mécanismes d'approbation et d'examen des cours, nos liens avec le CUEÉ, ainsi que la mobilisation des acteurs de l'apprentissage professionnel autour des cadres de compétences et d'éthique en matière d'évaluation, y compris les nôtres, rendent tout cela possible. Par l'intermédiaire de nos sections et de nos partenaires externes, nous veillons également aux besoins en renforcement des capacités des praticiens canadiens dans divers contextes.

De plus, par le biais de notre programme de titres professionnels (PTP), nous offrons le titre d'évaluateur qualifié (ÉQ), visant à renforcer nos objectifs de professionnalisation en définissant, reconnaissant et promouvant la pratique d'une évaluation éthique, de haute qualité et compétente au Canada. Le PTP de la SCÉ est de plus en plus reconnu comme un modèle de professionnalisme par les employeurs et les mandants d'évaluations, prenant appui sur la reconnaissance professionnelle croissante des évaluateurs.

Dans un cadre extérieur figurent une importante communauté de chercheurs canadiens en évaluation et un essor des formations universitaires et collégiales connexes, centrées sur les compétences, assurant le développement de professionnels qualifiés et motivés dans le domaine. Dans un souci d'orienter cette filière émergente, nous valorisons nos lignes directrices au regard des compétences, de l'éthique et des valeurs. Nous avons aussi créé un groupe de travail sur l'éthique et un cadre de référence en 2018, et élaboré le *Guide de la SCÉ sur la pratique éthique de l'évaluation*. À cela s'ajoute la contribution des membres titulaires de la SCÉ à la réflexion critique sur la profession par le biais du volet qui leur est consacré lors du congrès national annuel.



Les objectifs de renforcement de la professionnalisation de l'évaluation vont comme suit :

- 1.1** *Élargir l'éventail des possibilités de perfectionnement professionnel de la SCÉ et des connaissances dans le domaine de l'évaluation en vue de mieux répondre aux besoins divers de l'effectif.*
- 1.2** *Accroître l'utilisation et le maintien des titres d'ÉQ par les évaluateurs et par les clients/utilisateurs.*
- 1.3** *Soutenir la recherche et la réflexion critique dans le domaine de l'évaluation.*
- 1.4** *Promouvoir et faire prévaloir l'éthique et les normes et valeurs de la SCÉ.*
- 1.5** *Renforcer la capacité d'évaluation dans une perspective de durabilité au sein de la communauté des évaluateurs.*

Résultats escomptés d'ici 2024 :

- 】 Les membres disposent de meilleures perspectives professionnelles, contribuant ainsi à une pratique évaluative plus performante au Canada.
- 】 L'évaluation au Canada est reconnue par les éducateurs, stagiaires, membres, employeurs et mandants comme un domaine hautement professionnel contribuant à rehausser l'efficacité des programmes, politiques et initiatives.
- 】 Les connaissances dans le domaine de l'évaluation sont plus approfondies, contribuant à en enrichir la théorie et la pratique.
- 】 Les membres disposent des outils et ressources nécessaires pour interpréter et appliquer les orientations de la SCÉ quant aux compétences, à l'éthique et aux perspectives de durabilité.

2

Attirer, retenir et mobiliser les membres.



Contexte

Les membres de notre association sont la raison d'être de notre existence. Nous nous réjouissons de compter parmi ceux-ci un noyau d'individus dévoués dont le potentiel de croissance est considérable. Soucieuse de demeurer en phase avec l'évolution des besoins de ses membres, la SCÉ communique régulièrement avec ceux-ci par divers canaux, notamment son site Web, les sites de ses sections, des bulletins électroniques et les médias sociaux, en plus de mener un sondage à leur intention tous les trois ans. Nous veillons également à mobiliser les sections dans le cadre du recrutement de bénévoles et de leur soutien aux fonctions de gouvernance, de comité et d'organisation des activités de la SCÉ et des sections.

Dans le cadre de nos initiatives de mobilisation, nous offrons à nos membres diverses possibilités de se rallier à la communauté élargie des évaluateurs de la SCÉ dans leur région et dans tout le pays, de façon formelle et informelle. Les membres peuvent compter sur de multiples possibilités de réseautage au sein de toutes les sections, sans oublier notre congrès annuel, qui se veut un véritable pôle national qui ne cesse de croître et dont la portée s'étend désormais aussi aux plateformes virtuelles. La SCÉ se penche actuellement sur de nouvelles possibilités d'interaction en ligne afin de répondre à ses besoins actuels. Enfin, nous encourageons les membres à nous faire part de leurs commentaires sur nos activités et nos priorités à tout moment.

Les objectifs liés à l'adhésion sont les suivants :

- 2.1** Favoriser la croissance d'un effectif diversifié.
- 2.2** Assurer un service aux membres exceptionnel et valorisé, adapté à leurs besoins divers et tenant compte de la durabilité de l'organisation.
- 2.3** Assurer une mobilisation et des relations concrètes entre les membres au moyen d'une stratégie de communication intégrée.



Résultats escomptés d'ici 2024 :

- 】 L'effectif des membres s'accroît et se diversifie.
- 】 Les membres se sentent valorisés.
- 】 Les membres participent activement et de manière engagée à la SCÉ.
- 】 La SCÉ est reconnue comme une organisation attentive aux besoins de ses membres.

3

Sensibiliser les utilisateurs de l'évaluation à son importance.



Contexte

Nous sommes la voix professionnelle de l'évaluation au Canada, épaulés par notre solide programme PTP et notre titre d'ÉQ crédible. Nous menons des initiatives de sensibilisation à l'importance d'un processus d'évaluation de qualité aux échelons local, national et international. Nos réseaux de sections et de membres titulaires et notre connaissance des besoins en matière d'évaluation nous permettent de demeurer à l'affût de l'évolution des tendances et de proposer des normes professionnelles rigoureuses aux divers utilisateurs de l'évaluation. La SCÉ collabore également avec divers partenaires canadiens et internationaux pour promouvoir l'évaluation.

Les objectifs liés à la promotion de l'évaluation auprès de ses utilisateurs sont les suivants :

3.1 *Valoriser l'évaluation par une approche directe, en collaboration avec les sections, au Canada et ailleurs dans le monde.*

3.2 *Encourager des cadres et des capacités institutionnelles favorables à la demande d'évaluation parmi les décideurs politiques, les mandants et les employeurs.*

3.3 *Contribuer à la transformation de la pratique par la mise en œuvre et la promotion d'activités de conciliation spécifiques à l'évaluation.*

3.4 *Contribuer à l'avancement de la théorie et de la pratique de l'évaluation dans une perspective de durabilité.*



Résultats escomptés d'ici 2024 :

- » L'évaluation est au cœur des préoccupations des responsables et décideurs politiques canadiens et est considérée comme un moyen essentiel pour assurer une plus grande rigueur dans les programmes, les politiques, la gouvernance et la gestion des fonds publics.

Vers l'avenir

Alors que nous progressons sur la voie du plan stratégique 2019-2024 de la SCÉ, nous reconnaissons que cette entreprise se veut collective. Nous comptons sur des centaines de bénévoles engagés, notamment au sein du conseil d'administration, des comités, des groupes de travail et des sections, qui adhèrent à notre vision et y consacrent leur temps, leurs connaissances et leurs compétences. Nous comptons également sur un financement et des activités relevant des budgets existants et nous entendons y consacrer les ressources financières nécessaires à la réalisation de nos objectifs.

Nous comprenons qu'au fil des étapes menant à la réalisation de nos objectifs et de nos buts, notre structure organisationnelle sera possiblement appelée à évoluer au gré des besoins et changements susceptibles de toucher les activités de la SCÉ. Dès l'adoption de ce plan stratégique, un processus de consultation interne sera lancé afin de définir les meilleurs moyens d'incorporer nos principes directeurs, en tenant compte de la structure de gouvernance appropriée, des mécanismes de reddition de comptes et de rapports, et la communication optimale.

Conclusion

Le domaine de l'évaluation se développe et évolue, poussé par les tendances en faveur d'une professionnalisation accrue, du partage de l'information et de l'innovation, ainsi que par des exigences croissantes quant aux compétences et responsabilités. La SCÉ entend tirer parti de ces possibilités au cours des cinq prochaines années en améliorant notre professionnalisme collectif, en mobilisant ses membres actuels et futurs et en préconisant l'utilisation de l'évaluation parmi ses utilisateurs actuels et éventuels.

Nous œuvrerons sous forme de communauté connectée, en quête de solutions de soutien et d'harmonisation entre le Conseil national, les sections et les autres organes de la SCÉ aux fins de concrétiser notre vision et notre mission. Cette approche collaborative nous permettra de solliciter la participation de nombreuses parties prenantes clés, nous assurant ainsi de recueillir un maximum de contributions, selon différentes perspectives. C'est ensemble que nous réaliserons notre vision de l'excellence en matière d'évaluation au Canada et dans le monde.

Annexe A: Diversité, équité et inclusion

Les évaluateurs jouent un rôle crucial dans le traitement des questions systémiques de diversité, d'équité et d'inclusion, car ils sont souvent en mesure d'influencer les décisions des gouvernements, des fournisseurs de services et d'autres organisations à vocation sociale. Les évaluateurs doivent s'efforcer de faire disparaître les systèmes et les structures d'oppression qui produisent des injustices et des iniquités sociales afin de soutenir l'équité pour les communautés qui ont été confrontées à une marginalisation historique et continue.^{1,2}

L'équité fait référence à l'élimination active des barrières et des préjugés qui limitent la participation significative de tous les individus et qui perpétuent les répartitions inégales du pouvoir, des ressources et des opportunités.

La SCÉ s'engage à réfléchir sur la façon dont les dynamiques du pouvoir et des privilèges créent des iniquités systémiques, à travailler intentionnellement à l'élimination de ces systèmes et à trouver des moyens d'offrir des possibilités de redistribution qui corrigent les disparités historiques et continues.^{3,4,5}

La diversité permet de saisir les expériences de vie, les identités et les connaissances distinctes des individus et des communautés. Dans le contexte du Canada, des facteurs tels que la capacité, l'âge, la race, l'origine ethnoculturelle, l'indigénéité, la citoyenneté, la langue, le statut socio-économique, le genre, l'orientation sexuelle, la religion et les croyances, entre autres, sont des exemples de la façon dont la diversité est catégorisée. Une attention particulière est accordée à la manière dont ces éléments se croisent et affectent différemment les relations de pouvoir et de privilège dans la vie des individus et des communautés.

La SCÉ s'engage à respecter et à favoriser la diversité des perspectives et des expériences de vie, et à promouvoir une évaluation culturellement adaptée, qui valorise les connaissances et les approches multiples en fonction du contexte, ainsi que les relations de collaboration avec les communautés.

L'inclusion favorise et maintient une diversité de membres, de voix et de perspectives en veillant à ce que tous les individus aient le sentiment d'appartenir à un groupe, d'être valorisés et de se sentir à l'aise de participer pleinement à la vie de leur communauté.

La SCÉ s'engage à créer une culture d'inclusion par le biais d'un processus actif et délibéré de réflexion critique sur les préjugés, les identités et les relations de pouvoir afin de créer des espaces accueillants et favorables.

La SCÉ est également soutenue par son groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion, grâce à ses efforts de réconciliation active, qui reposent notamment sur les résolutions suivantes, telles que présentées par le groupe de travail sur la diversité et adoptées par le conseil d'administration le 4 mai 2016 :

- *Qu'il soit résolu*, que le groupe de travail sur la diversité soutienne la SCÉ dans la mise en œuvre de la prise en compte de la réconciliation dans ses activités.

¹ Thomas, Veronica G., Anna Madison. (2010). « Integration of Social Justice Into the Teaching of Evaluation. » *American Journal of Evaluation*. 31 (4), 570-583.

² Caldwell, Leon D., Katrina L. Bledsoe. (2018). "Can Social Justice Live in a House of Structural Racism? A Question for the Field of Evaluation." *American Journal of Evaluation*. 40 (10), 6-18.

³ Mertens, Donna M. (2007). « Transformative Considerations: Inclusion and Social Justice. » *American Journal of Evaluation*. 28 (1), 86-90.

⁴ House, E. R. (1993). *Professional evaluation: Social impact and political consequences*. Newbury Park, CA : Sage Publications.

⁵ Dean-Coffey, J. (2018). « What's Race Got to Do With It? Equity and Philanthropic Evaluation Practice. » *American Journal of Evaluation*. 39 (4), 527-542.

Annexe B: Durabilité

Le groupe de travail sur la durabilité de la SCÉ s'appuie sur les concepts de durabilité suivants :

... un développement qui soit durable en termes de progrès social, d'équité et d'inclusivité, de même que de développement économique sans porter atteinte à la base des ressources naturelles et aux écosystèmes dont nous dépendons tous.

- Juha Uitto, correspondance personnelle, 2018

Les peuples autochtones prennent soin de notre mère la Terre et respectent ses dons, soit l'eau, l'air et le feu. ... Nous extrayons et utilisons chaque élément en gardant à l'esprit le fait que nous prenons uniquement ce dont nous avons besoin. Nous devons faire preuve de précaution et de clairvoyance dans la façon et la quantité que nous prélevons afin de ne pas faire courir un grand péril aux futures générations.

- « Honorer la Terre », Assemblée des Premières Nations. Extrait en date du 5 septembre 2018 : <http://www.afn.ca/fr/honorer-la-terre/>

Le GTD décrit l'évaluation de la durabilité comme l'évaluation des systèmes humains et naturels combinés pour un bénéfice mutuel équitable au sein de ces systèmes et entre eux.

D'autres principes directeurs s'inscrivent dans le contexte plus large de la SCÉ :

- 1) Les progrès des objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies (ONU) sur la valorisation des droits intrinsèques et non-humains dans le cadre d'une évaluation axée sur l'équité : Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 de l'ONU a conduit à de nouvelles orientations sur l'Évaluation systémique inclusive pour l'égalité des genres, des environnements et des voix marginalisées (ISE4GEM) qui reconnaît les voix marginalisées de la flore et de la faune.
- 2) La *Loi fédérale canadienne sur le développement durable* : Cette loi guide les évaluateurs canadiens dans leur préparation à la production et à la mobilisation de preuves pertinentes pour la prise de décision concernant les systèmes humains et naturels interconnectés. L'équité intergénérationnelle et le rôle unique des Canadiens autochtones (DNUDPA, CVR, Réconciliation active) sont explicites dans la Loi, tout comme le rôle de la gestion axée sur les résultats.

L'objectif de cette loi est de fournir le cadre juridique pour l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie fédérale de développement durable qui rendra le processus décisionnel lié au développement durable plus transparent et soumis à l'obligation de rendre compte au Parlement, qui favorisera une action coordonnée au sein du gouvernement du Canada pour faire progresser le développement durable et qui respectera les obligations nationales et internationales du Canada en matière de développement durable, en vue d'améliorer la qualité de vie des Canadiens et des Canadiennes.

À l'article 5, la Loi précise :

- (a) ... la **nécessité pour le gouvernement du Canada**, de prendre toute décision en tenant compte des facteurs environnementaux, économiques et sociaux ;
- (b) le **principe de l'équité intergénérationnelle**, soit le principe selon lequel il importe de répondre aux besoins de la génération actuelle sans compromettre la possibilité pour les générations futures de satisfaire les leurs ;
- (c) le **principe de l'ouverture et de la transparence**, soit le principe selon lequel la communication de renseignements devrait être encouragée afin d'appuyer la reddition de compte et la mobilisation du public ;
- (d) le **principe selon lequel il importe de mettre les peuples autochtones à contribution** en raison de leurs connaissances traditionnelles et de leur rapport unique aux terres et aux eaux du Canada et de la compréhension qu'ils en ont ;
- (e) le **principe de la collaboration**, soit le principe selon lequel il importe que les divers intervenants collaborent en vue d'atteindre des objectifs communs ; et
- (f) le principe selon lequel **une approche axée sur les résultats et l'exécution** - qui permet l'élaboration d'objectifs, l'élaboration de stratégies pour les atteindre, l'utilisation d'indicateurs pour établir des rapports d'étape sur leur atteinte et la reddition de compte - est la clé de l'atteinte de cibles mesurables.

- 3) Les progrès interdisciplinaires pour intégrer l'équité entre les espèces et les générations ainsi que l'équité sociale, dans le discours et le cadre conceptuel de l'équité et de l'éthique (par exemple, le discours du juge Brian Preston «What's Equity Got to Do with the Environment ?⁶ » : la répartition des avantages et des contraintes liés au développement environnemental soulève des questions d'équité. La notion d'équité concerne l'uniformité, l'objectivité et la justice. Les membres de la communauté de la justice comprennent les personnes de la génération actuelle, les personnes des générations futures et la nature non humaine, présente et future. L'extension de l'équité à ces membres implique l'équité intragénérationnelle, l'équité intergénérationnelle et l'équité interespèces. Ces trois principes d'équité déterminent non seulement le processus de prise de décision concernant le développement environnemental, mais aussi les résultats de la prise de décision.
- 4) La reconnaissance toujours plus grande de la colonisation, de la dépossession des terres et du génocide culturel comme causes profondes d'une culture extractive plutôt que régénératrice qui entraîne une conception dégénérative dans les domaines de la finance, de la politique et de la gestion de l'environnement.

⁶ Preston, Justice Brian J. (2018). «What's Equity got to do with the Environment?» *Australian Law Journal*. 92(4), 257.

Annexe C : Questions de l'analyse environnementale

Les questions suivantes ont servi à orienter le processus de consultation sur la planification stratégique :

- 1 Quels tendances et thèmes émergents se dessinent dans le domaine de l'évaluation ?
- 2 Quels sont les pratiques exemplaires et les risques concernant :
 - a. la professionnalisation de l'évaluation ?
 - b. le renforcement des capacités ?
 - c. la communication en soutien à la communauté de l'évaluation ?
- 3 À quoi devrait ressembler la diversité au sein de la communauté de l'évaluation, et comment la SCÉ peut-elle en favoriser et soutenir la croissance ?
- 4 Quelles devraient être les principales priorités de la SCÉ en tant qu'organisation nationale ?
 - a. En quoi celles-ci seraient-elles utiles ?
- 5 Quel est le rôle le plus pertinent pour la SCÉ ?
- 6 Quels indicateurs souhaiteriez-vous voir faire l'objet d'un suivi ?*

**On n'a pas recueilli suffisamment d'information concernant cette question.*

