



RAPPORT DE L'ÉTABLISSEMENT – PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

3. ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

La recherche démontre que la création d'un environnement de travail équitable, diversifié et inclusif conduit à une excellence, une innovation et un impact accrus. Une diversité d'expériences, de perspectives et de voix est fondamentale pour atteindre l'excellence dans la recherche.

3. a) Principales mesures appliquées par l'établissement pour soutenir l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans le contexte du Programme

Veuillez mentionner jusqu'à trois des principales mesures favorisant l'EDI, dans le contexte du Programme, entreprises pendant la période de référence, ainsi que leurs répercussions.

Principale mesure favorisant l'EDI n°1

- **Décrivez la principale mesure qui a été entreprise.**
(387 caractères sur 1500 caractères)

Pour un établissement de la taille de l'ENAP, on peut dire sans se tromper que notre établissement s'est doté d'objectifs ambitieux en matière de cibles. En plus de déterminer qu'au moins 50% de femmes seraient titulaires de l'une de ses quatre chaires de recherche du Canada, notre établissement a pris la décision de réserver une de ses CRC à une personne issue d'une minorité visible.

- **Cette mesure était-elle liée à un objectif mentionné dans votre plan d'action en matière d'EDI établi dans le cadre du Programme?**

Non

- **Décrivez les résultats et l'impact que cette mesure a générés pendant la période de référence.**

Une ressource professorale nouvellement embauchée a reçu l'appui du personnel du bureau de la recherche lors de la préparation de son dossier de candidature au PCRC. Elle est titulaire d'une CRC2 depuis près de 2 ans. Ses activités de mobilisation des connaissances (publications d'articles scientifiques, participation à des congrès internationaux) reflètent la qualité de ses travaux et font ressortir sa capacité à collaborer autant à l'échelle nationale qu'internationale.

Il est en de même pour la seconde ressource professorale détentrice d'une CRC2. Cette dernière poursuit la consolidation de son réseau de collaboration, et ce, autant au Canada qu'à l'étranger. Son taux de succès en matière de financement de la recherche ne cesse de progresser. Il ne fait aucun doute que cette chercheuse à la réputation déjà bien établie, s'inscrit parmi les chefs de file en émergence dans son domaine d'activités.

- **Décrivez les obstacles rencontrés dans l'application de cette mesure et les stratégies d'atténuation mises en œuvre.**

(300 caractères sur 1500)

Notre stratégie a été discutée en assemblée professorale. Notre corps professoral s'est réjoui des choix effectués par la haute direction. L'identification de nos cibles a été effectuée avec



RAPPORT DE L'ÉTABLISSEMENT – PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

l'appui de notre conseillère ÉDI, laquelle a été embauchée grâce à l'allocation EDI des trois organismes.

- Est-ce que le financement de l'allocation relative à l'équité, la diversité et l'inclusion du Programme a été utilisé pour appliquer cette mesure?

Oui

3. b) Allocation relative à l'EDI du Programme

Veuillez indiquer dans quelle mesure l'allocation relative à l'équité, la diversité et l'inclusion du Programme a aidé votre établissement à appliquer des mesures d'EDI visant à éliminer les obstacles systémiques.

X Assez important

3. c) Autres initiatives d'EDI

Fournissez un exemple d'initiative d'EDI en cours dans l'établissement, ratissant plus large que les initiatives associées au Programme et visant à résoudre des obstacles systémiques et à cultiver un environnement de recherche équitable, diversifié et inclusif.

Par exemple, y a-t-il des projets en cours qui soulignent l'importance de l'EDI dans l'excellence de la recherche? Y a-t-il des formations supplémentaires offertes globalement dans la faculté? Y a-t-il des initiatives visant à améliorer le climat sur le campus? Le cas échéant, veuillez fournir des hyperliens dans l'encadré ci-dessous. Les URL doivent inclure « <https://> ». À noter : la compilation de ces renseignements constitue une exigence de l'Addenda de 2019 à l'entente de règlement en matière de droits de la personne ratifiée en 2006 (clause 39.e), et contextualise le travail mené par l'établissement pour éliminer les obstacles dans le cadre du Programme.

Nombre maximal de caractères : 2000 | Caractères disponibles : 814

L'ENAP a mis en place une stratégie visant à accroître la sensibilisation de sa communauté aux engagements qu'elle a prise en matière d'EDI, à ses enjeux et aux nombreux avantages que représente l'EDI, notamment en matière d'enseignement et de recherche.

À titre d'exemples, l'ENAP a créé un poste et embauché une conseillère aux études – profil autochtone. Lors du processus de recrutement d'une nouvelle ressource professorale, les membres du comité d'évaluation des dossiers de candidature ont l'obligation de suivre une formation sur les biais inconscients. Une formation en matière de communication inclusive a également été mise en œuvre. Elle est destinée à tout le personnel de l'ENAP. Par ailleurs, l'ENAP a doté son service aux étudiants d'une toute nouvelle dénomination. L'intitulé « Services à la communauté étudiante » est beaucoup plus inclusif et représentatif. Cette nouvelle dénomination permet également de mettre l'accent sur la notion de communauté, laquelle revêt une importance particulière pour les SCE et pour l'organisation. Enfin, la procédure de dotation des postes de cadres a été mise à jour. Elle comporte maintenant de bonnes pratiques en matière d'EDI.