

TABLE DES MATIÈRES

Vous pouvez remplir les sections une par une en sélectionnant chaque fois celle qui vous intéresse à partir de la table des matières. À la fin de chacune des sections, vous serez redirigé à la table des matières où vous pourrez sélectionner une autre section à remplir ou à relire. Vous pouvez aussi remplir le rapport au complet, sans revenir à la table des matières entre les différentes sections, en sélectionnant l'option « Remplir le rapport au complet ».

1. Efforts en vue d'éliminer les obstacles systémiques de manière plus générale au sein de l'établissement

Remarque importante

(Une fois que vous aurez lu l'énoncé ci-dessous, cliquez sur le bouton radio qui l'accompagne.)

Veillez noter que l'information que vous saisissez dans votre rapport n'est enregistrée qu'une fois que vous cliquez sur le bouton « Enregistrer et poursuivre » au bas de la page. Si vous utilisez les boutons de navigation du navigateur ou le bouton « Continuer plus tard » au bas de la page, l'information saisie dans la page **ne sera pas enregistrée**. Si, après avoir cliqué sur « Enregistrer et poursuivre », vous obtenez le message « Il y a des erreurs sur cette page » en rouge vers le haut de la page, c'est qu'au moins un des champs n'a pas été rempli. En pareille situation, les mots « La réponse est incomplète » figureront en rouge en dessous du champ vide.

Il est obligatoire de faire rapport sur 1) le plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement aux fins du Programme des chaires de recherche du Canada et 2) l'allocation de 50 000 \$ relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

Votre établissement doit soumettre le rapport avant la date limite précisée par le programme, et le rapport doit porter sur la période indiquée par le programme.

L'établissement doit afficher la plus récente version de son plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans ses [pages Web portant sur la reddition de comptes à la population](#).

Chaque année, l'établissement doit également afficher publiquement un exemplaire du présent rapport dans ses pages Web portant sur la reddition de comptes à la population dans les sept jours ouvrables suivant la date limite de soumission du rapport au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements. Le Secrétariat examinera le rapport annuel et le transmettra au comité d'examen externe en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Les membres de ce comité se réunissent tous les deux ou trois ans pour évaluer les progrès réalisés par rapport à l'amélioration de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein de l'établissement et pour fournir un contexte pour les versions ultérieures du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Il faut remplir toutes les sections du formulaire (sauf indication contraire).

Coordonnées

Veillez remplir les champs ci-dessous.

Nom de l'établissement :

ENAP - École nationale d'administration publique

Nom de la personne-ressource :

Caroline Leblanc

Titre du poste :

Conseillère en équité, diversité et inclusion

Adresse électronique de l'établissement :

Caroline.Lebanc2@enap.ca

Numéro de téléphone de l'établissement :

418-641-3000

PARTIE A – Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion – Rapport sur les analyses des objectifs principaux, les obstacles systémiques, les objectifs et les indicateurs

Pour la préparation de leur plan d'action, les établissements devaient réaliser ce qui suit : 1) un examen des pratiques d'embauche, 2) un examen comparatif et 3) une analyse du contexte (voir les exigences du programme [ici](#)). Ces examens ont été exigés pour cerner les obstacles systémiques ou les défis particuliers auxquels font face les groupes sous-représentés (p. ex. les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les minorités racisées au sein de leurs établissements respectifs; les établissements devaient ensuite se fixer des objectifs et des mesures SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) pour y remédier.

Indiquez ce que sont les objectifs principaux de votre établissement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (pas plus de six), tels qu'ils sont décrits dans la version la plus récente de votre plan d'action (soit celui approuvé par le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements ou celui qui fait actuellement l'objet d'un examen de la part du Secrétariat), ainsi que les obstacles systémiques/défis auxquels ces objectifs sont censés remédier. Veuillez noter que les objectifs doivent être SMART et doivent comprendre une stratégie de mesure. Dressez la liste des mesures et des indicateurs correspondants (tels qu'ils sont décrits dans le plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de votre établissement) pour chacun des objectifs, puis indiquez : a) les progrès réalisés pendant la période visée par le rapport, b) les mesures prises, c) les données recueillies et d) les indicateurs qui ont servi à évaluer les résultats et les impacts des mesures. Veuillez noter que les indicateurs peuvent être quantitatifs et qualitatifs et doivent être spécifiques. Décrivez les prochaines étapes et utilisez la zone contextuelle réservée à l'information supplémentaire pour fournir d'autres détails (p. ex. un changement d'orientation, les obstacles, les leçons retenues, etc.) pour chacun des objectifs.

Objectif principal 1

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Objectif principal 2

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Objectif principal 3

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Objectif principal 4

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Objectif principal 5

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Objectif principal 6

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion non mentionnés à la partie A

Instructions :

- Établissements disposant d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion : utilisez cette section pour faire rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion qui ne sont pas mentionnés à la section A.
- Établissements ne disposant pas d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion : utilisez cette section pour faire rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

Objectifs associés à la demande d'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion de l'établissement

Tableau C1. Veuillez fournir de l'information sur les objectifs associés à la demande d'allocation de votre établissement, y compris sur le financement et les échéanciers, pour la période visée par le rapport.

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 1

Indiquez l'objectif ou les objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) auxquels le financement a été consacré :

Tel que prévu et indiqué dans notre demande d'allocation, le financement a été utilisé pour la création du poste d'experte-conseil en équité, diversité et inclusion et a mené à l'embauche de notre conseillère EDI, entrée en poste le 29 mars 2021. Il ne nous a pas été possible d'avoir cette ressource plus tôt en raison notamment de changements à l'interne ayant mené à la nomination d'un nouveau directeur de l'enseignement et de la recherche. C'est une fois notre nouveau directeur en poste en novembre 2020 que nous avons pu aller de l'avant avec le processus de recrutement d'une ressource EDI et lancer officiellement notre démarche EDI. Notre conseillère EDI nous permettra donc de réaliser notre objectif SMART auquel le financement est consacré, c'est-à-dire de réaliser une collecte de données en vue de faire: 1) une analyse du contexte, 2) un examen des pratiques d'embauche et 3) une analyse comparative. Cet exercice nous permettra d'identifier les barrières systémiques propres à notre milieu, d'identifier des mesures stratégiques pour redresser la situation et d'insérer le tout dans un plan d'action EDI engageant pour l'ensemble de notre communauté. Également, tel que stipulé dans notre demande d'allocation, nous comptons utiliser les données recueillies pour adapter bon nombre de nos outils et processus, tel le formulaire de déclaration volontaire et pour offrir des formations sur les enjeux relatifs à l'EDI afin d'arrimer les pratiques et les mécanismes d'embauche et les processus de recrutement aux principes de de l'EDI.

Indicateur(s) : décrivez les indicateurs, tels qu'ils sont présentés dans la demande d'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, et la manière dont ils sont calculés.

o Le degré d'avancement dans la collecte des données, de l'analyse et des examens identifiés: nous établissons le degré d'avancement de cet indicateur en fonction de l'étape de la collecte de données et des analyses et examens à laquelle nous sommes : amorcé, en cours et réalisé. o Niveau de mobilisation et d'utilité des outils adoptés dans le développement d'une culture institutionnelle en faveur de l'EDI apte à assurer la représentativité des groupes désignés aux postes de titulaires des CRC : cet indicateur sera calculé par rapport aux taux de participation des membres des comités de sélection aux formations offertes et aux rencontres prévues pour aborder les questions EDI et au taux d'utilisation des outils adoptés. Taux de participation ou d'utilisation : nul, faible, moyen, élevé.

Progrès : décrivez les résultats observés, y compris les résultats des indicateurs et les impacts. Veuillez inclure les échéanciers (dates de début et de fin).

Par rapport précisément aux indicateurs choisis et présentés ci-dessus et à la période de rapportage (exercice 2020-2021 se terminant le 31 mars 2021), il n'y a pas eu de résultats observables puisque la conseillère EDI est entrée en poste à l'ENAP le 29 mars 2021. Néanmoins, dès son entrée en poste il a été reconduit que son mandat mènerait vers l'atteinte de notre objectif SMART et l'atteinte de nos cibles pour nos indicateurs mentionnés ci-dessus. Son mandat amènera les répercussions prévues, à divers niveaux, c'est-à-dire: o Collaborer à la constitution du comité institutionnel EDI de l'ENAP et s'assurer que ce comité soit constitué d'une diversité de personnes (notamment avec une forte proportion de personnes issues des groupes désignés); o Former les membres du comité institutionnel EDI aux principes et enjeux en matière d'EDI; o Piloter l'exercice de collecte de données et l'analyse des données recueillies; o Élaborer un projet de plan d'action EDI de concert avec le comité institutionnel EDI, la direction de l'enseignement et de la recherche et la direction des services de ressources humaines. Alors que l'échéancier prévu au départ et présenté dans la demande d'allocation (dates de début et de fin) était de l'été 2020 à l'automne 2021, nous avons revu dès l'entrée en poste de la conseillère EDI l'échéancier pour le travail à réaliser. De sorte à respecter globalement l'échéance établie qu'est l'automne 2021, le nouvel échéancier de travail se présente comme suit : 1- Constitution du comité institutionnel EDI : juin 2021 2- Réalisation d'un plan de communication : juin 2021 3- Collecte de données : juin-août 2021 4- Analyse des données : août-septembre 2021 5- Identification des obstacles systémiques et priorisation de mesures en réponse à ces barrières : septembre 2021 6- Présentation de l'état des lieux et des résultats de l'analyse au comité institutionnel EDI et au corps professoral : octobre 2021 7- Rédaction d'une première ébauche de plan d'action EDI pour présentation au comité institutionnel EDI : octobre 2021 8- Finalisation de la rédaction du plan d'action EDI et approbation par le C.A. de l'ENAP: novembre-décembre 2021 9- Début de la mise en œuvre du plan d'action EDI et de son suivi : janvier 2022 À noter qu'il est prévu de faire cette démarche de façon itérative alors qu'une fois notre premier plan d'action EDI réalisé et arrivé à échéance, nous comptons en faire une évaluation et reconduire la démarche.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

| | |
|---|-------|
| Montant total de l'allocation consacré à l'objectif : | 1100 |
| Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) : | 18000 |
| Fonds totaux dépensés : | |

Indiquez dans le tableau ci-dessous les contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement.

| | Montant en \$ | Source/type (en espèces ou en nature) |
|---|---------------|---------------------------------------|
| 1 | 18000 | En nature |
| 2 | 0 | -- |

Tableau C2. Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

Veillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif, tel qu'il est décrit dans la demande, pour la période visée par le rapport :

impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)

Veillez fournir un résumé de haut niveau de l'utilisation de l'allocation.

Tel que mentionné ci-dessus, malgré le faible état d'avancement en date du 31 mars 2021 quant à notre objectif SMART et à nos indicateurs présentés (pour les raisons mentionnées précédemment), nous évaluons l'impact de l'allocation comme très significatif sur notre capacité de réaliser pleinement notre objectif dans les prochains mois (tel qu'indiqué ci-dessus dans notre échéancier de travail actualisé). C'est en effet cette allocation qui nous a permis d'embaucher une conseillère EDI et qui nous permet d'avoir pour la prochaine année une personne dont 100% du temps est consacré à notre «démarche EDI» et dont l'expérience avérée dans le domaine favorisera la réalisation de l'ensemble des activités décrites dans notre demande et l'atteinte de notre objectif. Dès son entrée en poste, la conseillère EDI s'est attelée à la tâche et en forte collaboration avec l'équipe de la direction à l'enseignement et la recherche, l'équipe du service des ressources humaines et la communauté de pratique EDI du réseau de l'Université du Québec, a démarré officiellement le projet de plan d'action EDI de l'ENAP.

Avez-vous d'autres objectifs à ajouter?

Non

Objectifs supplémentaires (s'il y a lieu)

Tableau C1. Veuillez fournir de l'information sur les objectifs associés à la demande d'allocation de votre établissement, y compris sur le financement et les échéanciers, pour la période visée par le rapport.

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 2

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 3

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 4

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 5

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 6

PARTIE E – Efforts en vue d'éliminer les obstacles systémiques de manière plus générale au sein de l'établissement

Décrivez brièvement les initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en cours à l'établissement (de portée plus large que celles qui sont reliées au Programme des chaires de recherche du Canada) qui sont susceptibles d'éliminer les obstacles systémiques et de favoriser un milieu de recherche équitable, diversifié et inclusif. Par exemple, y a-t-il des initiatives en cours qui soulignent l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion pour l'excellence en recherche? Offre-t-on d'autres formations au corps professoral en général? Y a-t-il des initiatives qui ont pour but d'améliorer le climat sur le campus? Veuillez fournir des hyperliens dans la mesure du possible. Notez que la collecte de ces données auprès des établissements est une exigence de l'Addenda de 2019 à l'entente de règlement de 2006 conclue avec le Programme des chaires de recherche du Canada relativement à une plainte pour violation des droits de la personne ratifiée en 2006. Les données mettent en contexte les efforts déployés par l'établissement en vue d'éliminer les obstacles qui nuisent à l'équité, à la diversité et à l'inclusion au sein du Programme des chaires de recherche du Canada. (limite de 4 080 caractères)

Avant même l'arrivée d'une conseillère EDI au sein de notre institution et sans avoir à ce jour notre plan d'action EDI, nous avons néanmoins déployé des efforts susceptibles d'éliminer les obstacles systémiques et de favoriser un milieu de recherche équitable, diversifié et inclusif: - Initiatives d'introduction de contenus autochtones dans un programme de formation - Création de programmes d'études en lien avec des besoins de communautés autochtones: programmes de deuxième cycle en gestion publique en contexte autochtone (programme conjoint avec l'UQAC et l'UQAT), s'appuyant sur la collaboration du Conseil en éducation des Premières Nations (CEPN). - Souscription à la charte Dimensions en 2019 - Création et reconnaissance officielle d'une unité de recherche sur les questions autochtones, l'Observatoire des administrations publiques autochtones - Présentation EDI au corps professoral par la conseillère EDI de l'Université du Québec, sur l'importance de l'EDI pour l'excellence en recherche - Formation sur les biais inconscients : nous invitons les membres des comités d'embauche de professeur.e.s à suivre cette formation du PCRC. Les membres reçoivent une présentation de la conseillère EDI de l'UQ. - Réflexion sur l'EDI avec la haute direction lors d'une rencontre sur les questions d'EDI et la démarche qu'entamera notre institution pour intégrer les principes de l'EDI dans notre culture, nos pratiques et nos politiques. - Sensibilisation à l'EDI du comité de sélection pour le Prix d'excellence en recherche : pour le Prix 2020, la conseillère EDI de l'UQ a fait une présentation aux membres du jury, préalablement invité.e.s à suivre la formation sur les biais inconscients. - Grille d'entrevue intégrant davantage l'EDI pour la chaire de recherche : les membres du comité ont été sensibilisé.e.s à la déclaration de San Francisco, qui a mené à une meilleure intégration des principes EDI dans la grille d'entrevue. - Intégration et participation de l'ENAP à la communauté de pratique EDI du réseau de l'Université du Québec - Embauche d'une conseillère EDI à temps plein - Diversité accrue dans les comités d'embauche : des efforts ont été déployés pour assurer une plus grande diversité dans ces comités et une amélioration a été observée depuis. - Formations suivies par des membres de notre équipe en enseignement et en recherche : ces personnes se sont formées sur diverses questions en matière d'EDI, particulièrement sur les questions autochtones. Enfin, ce que nous comptons faire dans les prochaines semaines et prochains mois : - Participation de nos équipes à différentes formations en lien avec l'EDI: le racisme vu sous l'angle des droits de la personne; les réalités et droits des peuples autochtones; améliorer le processus de recrutement des personnes en situation de handicap; l'EDI en recherche; l'accommodement raisonnable en milieu de travail, etc. - Constitution et début des travaux de notre comité institutionnel EDI : alors que le comité de direction a approuvé le mandat et la composition souhaitée de ce comité, il est prévu le composer formellement et avoir une première rencontre avant la période estivale, parallèlement au lancement de l'exercice de collecte de données. - Établissement d'un plan de communication EDI : afin de faire connaître l'engagement de l'ENAP envers les principes d'équité, diversité et inclusion à l'ensemble de notre communauté universitaire et pour travailler à renforcer nos connaissances et capacités sur ces enjeux, un plan de communication sera établi. - Collecte de données, analyse et plan d'action EDI : il est prévu de préparer notre projet de plan d'action EDI pour répondre aux exigences du PCRC et au-delà afin de faire de l'ENAP un milieu de recherche, d'études, d'enseignement et de travail plus équitable, diversifié et inclusif. - Intégration des conclusions de l'analyse de la collecte de données et des objectifs énoncés de notre plan d'action EDI dans nos prochains plan stratégique et plan de développement de la recherche.

Avant de soumettre votre rapport, assurez vous que vos réponses soient complètes. Une fois votre rapport soumis, vous ne serez pas en mesure de le modifier.

J'ai révisé mes réponses et je suis prêt(e) à soumettre mon rapport.

Rappel : les établissements sont tenus d'afficher un exemplaire du présent rapport (tel qu'il a été présenté) dans leurs pages Web consacrées à la transparence et à la reddition de comptes à la population dans les sept jours ouvrable suivant la date limite fixée pour la soumission du rapport au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements.

Cette information sera transmise au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements dès que vous cliquerez sur Soumettre.

Administré conjointement par:

