



## 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 ».

Soumettre et quitter

### Remarque importante

(Une fois que vous aurez lu l'énoncé ci-dessous, cliquez sur le cercle 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 50000\$ 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.

Tout 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 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. Les chiffres inférieurs à cinq (5) en ce qui concerne la représentation des personnes provenant de groupes sous-représentés parmi les chaires de recherche et toutes autres caractéristiques identifiantes doivent être éliminés de vos plans et rapports avant publication. Il s'agit d'une exigence de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

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

### Coordonnées

**Veillez remplir les champs ci-dessous.**

#### Nom de l'établissement :

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.leblanc2@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 personnes appartenant aux groupes sous-représentés (p.ex. les femmes et minorités de genre, les personnes handicapées, les Autochtones et individus racisés et les personnes 2SLGBTQIA+) au sein de leurs établissements respectifs. Les établissements devaient ensuite prendre des mesures et se fixer des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) clés 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, 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 (jusqu'à six) et comment celles-ci ont progressé, 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. Si votre institution n'a pas encore préparé ou reçu une évaluation formelle de son plan d'action EDI PCRC (institutions avec moins de 5 chaires), la section A est optionnelle.

**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.

## Partie C: 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 rapporter 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 rapporter les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.
- Si vous n'avez pas reçu une allocation relative à l'EDI durant l'année visée par le rapport, s'il vous plaît laisser cette section vide.

### 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 de 2020-2021, le financement a été utilisé pour la création du poste d'experte-conseil en équité, diversité et inclusion (EDI) et a mené à l'embauche de notre conseillère EDI, entrée en poste le 29 mars 2021. Depuis l'entrée en poste de la conseillère EDI, nous avons progressé dans la réalisation de nos objectifs SMART auxquels le financement est consacré en réalisant une collecte et une analyse de données et en poursuivant l'adaptation de plusieurs de nos outils institutionnels. Cet exercice nous a permis d'identifier les points de vigilance propres à notre milieu et d'identifier des mesures stratégiques pour y répondre et redresser la situation. En date de décembre 2022, l'ENAP avait priorisé des actions et mesures qui allaient favoriser la représentation équitable de personnes des différents groupes ciblés au sein du corps professoral de même que parmi les titulaires de chaires de recherche du Canada. Ces actions et mesures avaient également pour but de contribuer à un environnement de recherche intégrant davantage les principes d'équité, de diversité et d'inclusion : 1) bonification de nos processus et pratiques de recrutement par l'organisation de séances de sensibilisation à l'EDI, à l'accès à l'égalité en emploi et aux biais inconscients pour les membres de comités de sélection; 2) création et mise en place d'une boîte à outils des bonnes pratiques en dotation qui intègre ces considérations; 3) définition et évaluation de compétences favorables à l'EDI dans les processus de sélection; 4) finalisation de la révision de la procédure de recrutement professoral et 5) sensibilisation des membres de l'Assemblée professorale et des membres des comités de recrutement à l'accès à l'égalité en emploi, à l'EDI et aux biais inconscients dans les processus de recrutement. Enfin, des actions sont prévues du côté de la recherche : 1) continuer d'offrir de la formation sur l'EDI en recherche aux chercheuses, chercheurs et équipes de recherche de l'ENAP; 2) intégrer à la boîte à outils du bureau de la recherche des outils et références clés en lien avec l'EDI en recherche et 3) offrir aux chercheuses, chercheurs et équipes de recherche un soutien structurant pour intégrer les questions d'EDI dans les demandes de subvention puis, une fois le financement obtenu, dans le déroulement des projets de recherche (incluant un accompagnement dans la consolidation de leurs compétences en gestion d'équipes diversifiées).

**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 à laquelle nous sommes. Degré d'avancement au 15 décembre 2022 : finalisé, même si nous n'avons pas pu procéder à un examen comparatif chez les titulaires de CRC en raison de leur petit nombre (inférieur à cinq). 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 de CRC : le niveau de mobilisation et d'utilité des outils adoptés est calculé par rapport aux formations offertes et aux rencontres prévues pour aborder les questions d'EDI d'une part, et au niveau d'utilisation des outils adoptés d'autre part. Niveau de mobilisation ou d'utilisation : nul, faible, moyen, élevé. Niveau de mobilisation et d'utilité au 15 décembre 2022 : moyen, considérant que certains outils ont été ajustés (le plan stratégique de la recherche, par exemple), que le développement d'autres outils est à venir (notamment la procédure de recrutement professoral actualisée ou le guide/directive de gestion des CRC à l'ENAP) et que l'Assemblée professorale a pris la décision de rendre obligatoire la formation sur les biais inconscients en contexte de recrutement pour l'ensemble du corps professoral.

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

Précisément au sujet des indicateurs choisis et présentés ci-dessus et de la période de reddition de comptes (du 15 décembre 2021 au 15 décembre 2022), les principaux résultats observés sont: 1. Les questions relatives à l'EDI ont été inscrites dans le Plan stratégique de la recherche 2022-2025, lequel comporte cinq priorités visant à structurer les moyens que l'ENAP se donnera et les efforts qu'elle déploiera pour accomplir sa mission de recherche. Chaque priorité propose des sous-objectifs qui encadreront les orientations de l'ENAP dans le domaine de la recherche au cours des prochaines années. L'une des 5 priorités de ce plan touche précisément l'EDI et vise à mettre en œuvre les principes de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans la recherche (avril 2022 à ce jour); 2. Suite à la recommandation du comité institutionnel EDI, une proposition a été soumise à l'Assemblée professorale (AP) et approuvée par cette dernière afin de rendre obligatoire la formation sur les biais inconscients en contexte de recrutement à l'ensemble du corps professoral. Il est important de mentionner qu'auparavant, cette obligation était limitée aux personnes qui prenaient part au processus de sélection des candidatures à soumettre au programme des CRC (décision en vigueur depuis le printemps 2022 jusqu'à aujourd'hui); 3. Séances de sensibilisation à l'EDI, à l'accès à l'égalité en emploi et aux biais inconscients organisées pour les gestionnaires de l'École, dont des gestionnaires de la direction de l'enseignement et de la recherche (printemps et automne 2022). 4. Une deuxième consultation a eu lieu à l'automne 2022 auprès du personnel de l'ENAP. Celle-ci visait d'abord à l'informer des grands constats faits en matière d'EDI suite à la première consultation puis, à avoir son avis quant aux actions envisagées par l'ENAP pour répondre aux dits constats. 5. Collecte et analyse de données complétées à l'hiver 2022. Les détails seront présentés dans le plan d'action institutionnel en matière d'EDI de l'ENAP 2023-2026. 6. Les membres du comité institutionnel EDI ont tenu trois rencontres pendant cette période et ont contribué activement aux travaux de développement du plan d'action institutionnel EDI de l'ENAP (entre février et octobre 2022).

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	50000
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :	20000
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	20000	En nature

### 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, nous évaluons l'impact de l'allocation comme très significatif sur notre capacité de réaliser pleinement notre objectif mentionné précédemment. C'est en effet cette allocation qui nous a permis d'embaucher une conseillère EDI et qui nous permet d'avoir une personne dont 100% du temps est consacré à nos efforts en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Depuis son entrée en poste, la conseillère EDI : - a coordonné les travaux de collecte et d'analyse de données nécessaires au développement du plan d'action institutionnel EDI de l'ENAP; - coordonne le comité institutionnel EDI, lequel se réunit de 2 à 4 fois par année; - réalise des séances de sensibilisation ou de formation auprès de différentes équipes (notamment sur les biais inconscients ou sur la communication inclusive); - fournit un appui-conseil à différents secteurs de notre établissement, sur des questions telles l'intégration des principes d'EDI dans l'évaluation des programmes d'études ou les services à la communauté étudiante; - collabore avec les équipes de l'enseignement et de la recherche, des ressources humaines et des communications de l'ENAP sur des dossiers divers; - participe et contribue aux travaux réalisés par la communauté de pratique EDI du réseau de l'Université du Québec, notamment sur les questions relatives au recrutement inclusif ou à la lutte à l'homophobie et à la transphobie au sein de notre milieu.

Avez-vous d'autres objectifs à ajouter?

Non

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

#### 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 dans 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, le cas échéant, en utilisant les cases prévues à cet effet ci-dessous (les URL doivent inclure https://). 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)

Depuis l'arrivée d'une conseillère EDI au sein de notre institution et en plus des travaux réalisés en lien avec le développement du plan d'action EDI, nous avons déployé des efforts susceptibles de favoriser un milieu de recherche, d'études, d'enseignement et de travail équitable, diversifié et inclusif : - Participation à la communauté de pratique EDI du réseau de l'Université du Québec, notamment aux travaux ayant mené à des outils relatifs au recrutement inclusif (voir hyperlien) - Avril 2022 - Création d'un nouveau poste et embauche d'une conseillère aux études – profil autochtone. La conseillère assure le suivi du cheminement des personnes étudiantes autochtones et, au besoin, conseille l'organisation sur les améliorations requises pour leur offrir une expérience académique optimale. - Printemps 2022 - Une formation sur la communication inclusive est offerte au personnel de l'ENAP, basée sur le guide de communication inclusive (voir hyperlien) et donnée par la conseillère EDI de l'ENAP. - Avril 2022 - Participation au comité consultatif pour le projet du réseau de l'UQ de lutte contre l'homophobie et la transphobie dans notre réseau universitaire et financé par le ministère de l'Enseignement supérieur (MES) : la conseillère EDI de l'ENAP s'est jointe au comité en avril 2022 et a travaillé au développement et à la révision des outils développés qui seront accessibles pour l'ensemble des établissements du réseau de l'UQ. Ce projet permettra le renforcement des mesures d'ouverture et de soutien institutionnel pour lutter contre l'homophobie et la transphobie au sein du réseau de l'UQ, dont l'ENAP. - Organisation de séances d'information et de sensibilisation aux gestionnaires de l'ENAP sur la discrimination en emploi et sur les mesures d'accès à l'égalité en emploi. - Juin 2022 - L'ENAP souligne le Mois de l'histoire autochtone en mettant en lumière le parcours et l'expérience de personnes autochtones étudiantes et diplômées de l'ENAP. Les portraits de 5 personnes ont été diffusés sur les écrans des halls des campus de Québec et de Montréal et sur les réseaux sociaux. Par ailleurs, ces portraits ont été mis de l'avant dans le message du directeur général dans le cadre de la Journée nationale des peuples autochtones le 21 juin. - Septembre et octobre 2022 - L'ENAP a organisé, conjointement avec l'Institut national de la recherche scientifique (INRS), l'Université TÉLUQ et le siège social de l'UQ, une série d'activités à l'occasion de la Journée nationale de vérité et de réconciliation (30 septembre) (voir hyperlien). Elles avaient comme principal objectif de sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire aux réalités des peuples autochtones. A titre d'exemple, l'ENAP a invité la communauté du campus de Montréal à venir rencontrer des membres du personnel afin d'en apprendre davantage sur la signification de cette journée et de recevoir un ruban orange à porter en signe de commémoration. L'ENAP a organisé la venue de l'exposition "Voies parallèles" à son campus de Québec (voir hyperlien) - Carte étudiante et carte pour le personnel modifiées avec une terminologie maintenant épiciène. - Automne 2022 : actualisation du Guide rédactionnel de l'ENAP afin d'y insérer notamment des orientations relatives à la communication inclusive. Le guide sera disponible pour toute la communauté en 2023. - 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.

### Hyperlien 1:

<https://enap.ca/media/11/download?inline>

### Hyperlien 2:

<https://reseau.uquebec.ca/fr/a-propos/equite-diversite-et-inclusion>

### Hyperlien 3:

<https://reseau.uquebec.ca/system/files/documents/guide-communication-inclusive-universite-du-quebec-2023.pdf>

### Hyperlien 4:

<https://enap.ca/nouvelles/reconciliation-avec-premiers-peuples-serie-activites-offerte-a-communaut-e-universitaire-grand-public-0>

### Hyperlien 5:

<https://www.nouveaumondeproductions.ca/voiesparalleles>

**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.**

**Cette information sera transmise au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements dès que vous cliquerez sur « Soumettre ». Vous recevrez par la suite un courriel de confirmation contenant une copie de votre formulaire rempli en format HTML.**

Administré conjointement par:

