

ÉNAP

ÉCOLE NATIONALE
D'ADMINISTRATION
PUBLIQUE

enap.ca

Plan d'action institutionnel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

2023-2026

Décembre 2023

Remerciements et contributions

L'ENAP tient à remercier toutes les personnes ayant contribué au présent Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2023-2026. On remercie particulièrement celles et ceux ayant généreusement partagé leurs témoignages et leurs expériences vécues ou ayant pris part aux différentes collectes de données. On remercie l'ensemble des membres du comité institutionnel EDI de l'ENAP pour le partage de leurs judicieux conseils, expertises et connaissances de notre milieu et pour le temps investi pour le développement de ce plan. Un remerciement également aux autres établissements universitaires québécois pour leur précieux apport, entre autres, à travers leurs plans d'action et le partage d'expériences et d'outils en la matière qui auront largement contribué à l'élaboration du plan de l'ENAP. Enfin, merci à l'ensemble des membres de la communauté de pratique en équité, diversité et inclusion du réseau de l'Université du Québec pour le partage continu de leur expertise et des pratiques exemplaires et leçons apprises de leur établissement.

Ce plan a été adopté le 17 octobre 2023 par le comité de direction, à la suite de la validation des instances suivantes, aussi impliquées dans son élaboration : le comité institutionnel EDI, la Direction de l'enseignement et de la recherche et le Service des ressources humaines.

Ce document est disponible sur le site Web de l'ENAP : [Équité, diversité et inclusion | ENAP](#)

Table des matières

Message à la communauté.....	4
1. Contexte et engagement de l'ENAP	6
2. Objectifs et portée du plan d'action	8
3. Faits saillants en EDI à l'ENAP	11
4. Définitions.....	15
5. Personnes et instances répondantes de l'EDI à l'ENAP.....	20
6. Méthodologie et collecte de données	21
6.1 Sondage EDI auprès de l'ensemble du personnel	22
6.2 Entretiens individuels auprès des membres du corps enseignant	23
6.3 Consultation EDI auprès de la communauté étudiante.....	24
6.4 Autres rencontres et actions de consultation	24
6.5 Analyse documentaire.....	24
6.6 Consultation auprès du personnel pour la priorisation des actions EDI	26
7. Analyses.....	28
7.1 Analyse du contexte : milieu de travail et culture organisationnelle	28
7.1.1 Diversités et représentations des groupes désignés à l'ENAP	28
7.1.2 Gouvernance et climat EDI	34
7.1.3 Sentiment d'appartenance, d'équité et d'inclusion chez le personnel	36
7.1.4 Exclusion, manifestation de préjugés et de racisme, discrimination et comportement hostile/incivilité	37
7.2 Recrutement professoral et gestion des chaires de recherche du Canada	39
7.2.1 Recrutement professoral et progression de carrière.....	40
7.2.2 Gestion de l'attribution des chaires de recherche du Canada	41
7.2.3 Principes EDI dans l'enseignement et la recherche	41
8. Le plan d'action EDI de l'ENAP.....	43
9. Suivi et évaluation.....	55
Annexes	56
Annexe I – Déclaration d'engagement de l'ENAP en matière d'EDI	57

Annexe II – La Charte Dimensions	59
Annexe III - Mandat du comité institutionnel équité, diversité et inclusion de l'ENAP.	62
Annexe IV - Membres du comité institutionnel EDI – année 2021-2022	63
Annexe V - Courriel d'invitation de la direction générale pour le sondage EDI.....	64
Annexe VI - Questionnaire du sondage EDI au personnel	65
Annexe VII – Résultats du sondage EDI au personnel	77
Annexe VIII – Courriel d'invitation à la 2 ^e consultation du personnel.....	84
Annexe IX - Questionnaire utilisé pour la 2 ^e consultation au personnel – Actions EDI à prioriser par l'ENAP	85
Annexe X – Références et bibliographie	111

Liste des acronymes employés

AP	Assemblée professorale
BDLR	Bureau de la recherche
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CODIR	Comité de direction
COGES	Comité de gestion
CRC	Chaires de recherche du Canada
CRH	Comité des ressources humaines
DER	Direction de l'enseignement et de la recherche
EDI	Équité, diversité et inclusion
ENAP	École nationale d'administration publique
GV	Groupes visés par les mesures d'accès à l'égalité en emploi (niveau provincial et/ou fédéral)
LAÉE	Loi sur l'accès à l'égalité en emploi
LGBTQ2+	Sigle définissant les enjeux et les personnes issues de la diversité sexuelle et de genre, soit les personnes lesbiennes, gaies, bissexuelles, transgenres, queer et bispirituelles (deux esprits). Le signe + indique qu'il y a d'autres identités et que la langue continue d'évoluer.
MES	Ministère de l'Enseignement supérieur
PAÉE	Programme sur l'accès à l'égalité en emploi
PCRC	Programme des chaires de recherche du Canada
RIQEDI	Réseau interuniversitaire québécois en équité, diversité et inclusion
SCE	Services à la communauté étudiante
SRH	Services des ressources humaines
UQ	Université du Québec

Message à la communauté

Chères et chers collègues, partenaires et membres de la communauté de l'École nationale d'administration publique,

Je suis très heureux de vous présenter un document d'une grande importance, qui reflète les valeurs et la vision de notre institution : le Plan d'action institutionnel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) de l'ENAP 2023-2026.

Ce plan d'action n'est pas simplement le fruit d'une démarche récente, mais découle d'un engagement profond et durable envers l'équité, la diversité et l'inclusion qui anime notre institution. En 2021, une démarche formelle a été entamée pour mieux donner corps à ces principes au sein de notre institution. Le coup d'envoi de cet effort a été donné par l'embauche d'une conseillère en équité, diversité et inclusion, l'approbation par le comité de direction de la création d'un comité institutionnel EDI, ainsi que le lancement de consultations et d'une collecte et d'une analyse de données pertinentes. Toutefois, ces actions ne font que renforcer notre engagement continu envers ces principes fondamentaux.

Notre souci et nos engagements sont clairs : nous aspirons à créer un milieu d'études, de recherche et de travail qui soit véritablement équitable, diversifié et inclusif pour toutes et pour tous. En adhérant à la charte Dimensions en 2021, nous nous engageons à contribuer à un changement profond de culture au sein de l'écosystème de la recherche, en travaillant à éliminer les obstacles systémiques auxquels se heurtent de nombreux groupes en quête d'équité, notamment les femmes, les personnes handicapées, les personnes autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes des communautés LGBTQ2+.

Ce plan d'action est le résultat de réflexions approfondies, de nombreux échanges et rencontres, ainsi que des besoins et des expériences vécues et partagées par plusieurs d'entre vous. Il s'appuie également sur les enseignements de la littérature qui met en lumière les défis systémiques auxquels sont confrontés ces groupes. De plus, il intègre des pratiques exemplaires reconnues pour favoriser des milieux plus inclusifs.

Nous sommes fières et fiers de la volonté de notre institution de mettre en pratique ces principes au quotidien, à tous les niveaux de notre organisation et dans chacun des volets de notre mission. Ce plan n'est pas une fin en soi, mais un outil puissant et un levier qui favorisera une représentation équitable de différents groupes en quête d'équité et d'inclusion et une pleine participation de chacune et chacun.

Nous espérons que ce plan d'action interpelle chaque personne de la communauté *énapienne*, qu'elle fasse partie du personnel, de la communauté étudiante ou de nos collaborateurs et collaboratrices. Ensemble, nous pouvons transformer ces engagements en actions concrètes et créer un environnement où chaque personne se sent acceptée, soutenue et encouragée à réaliser son plein potentiel.

Ce plan n'est que le début de notre voyage vers une institution plus inclusive et équitable. Merci de vous joindre à nous pour ce travail essentiel.

Cordialement,

Hugo Cyr, directeur général

1. Contexte et engagement de l'ENAP

L'ENAP reconnaît que certains groupes rencontrent encore des obstacles systémiques dans le domaine de l'emploi, des études ou de la recherche, notamment les femmes, les personnes handicapées, les personnes autochtones, les personnes issues des minorités visibles et des minorités ethniques et les personnes issues de la diversité sexuelle et de genre (communautés LGBTQ2+). Certains de ces groupes sont d'ailleurs visés par différentes initiatives visant à redresser les écarts de représentations des personnes issues de ces groupes, à lutter contre les discriminations de toute sorte et à garantir un accès équitable aux opportunités et ressources : on pense particulièrement au niveau provincial à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi (LAÉE) et aux programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) qui en découlent et au niveau fédéral, aux plans d'action et aux différents engagements du Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC) en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche et formation en recherche.

L'ENAP reconnaît également que la société québécoise et le milieu universitaire se diversifient et qu'il est nécessaire de reconnaître et de valoriser cette diversité. L'École est fermement engagée à poursuivre son travail afin de rendre son milieu d'études, de travail et de recherche plus équitable et plus inclusif de toutes et tous, où chaque personne peut être reconnue à sa juste valeur et développer son plein potentiel.

En ce sens et afin de donner suite à certains engagements pris par l'École en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI)¹ et de contribuer aux efforts qu'entreprend l'ensemble du milieu universitaire à cet égard, l'ENAP a fait une demande de subvention auprès du Secrétariat des programmes interorganismes en mai 2020 afin de répondre expressément aux exigences du PCRC en cette matière d'EDI. C'est ainsi que la subvention a servi à l'embauche d'une conseillère EDI et à la réalisation d'une collecte de données pour effectuer une analyse EDI, constituer un comité institutionnel EDI et développer un plan d'action EDI pour l'ENAP.

De manière générale, l'ENAP s'est engagée à intégrer les grands principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) dans sa culture, ses politiques et ses pratiques en considérant notamment les conclusions de l'analyse de la collecte de données et les objectifs énoncés de ce plan d'action EDI dans ses prochains plan stratégique et plan

¹ Voir la [Déclaration d'engagement de l'ENAP envers l'équité, la diversité et l'inclusion](#), aussi disponible en Annexe I

de développement de la recherche. Également, elle s'engage à poursuivre ses efforts afin d'offrir à l'ensemble de sa communauté un milieu d'études et de travail respectueux et exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement ou de violence.

2. Objectifs et portée du plan d'action

Le plan d'action institutionnel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'ENAP :

- a été développé en proposant des actions s'appuyant sur les pratiques exemplaires en matière d'EDI dans le milieu universitaire et le milieu de la recherche;
- se veut le cadre de référence pour assurer une concertation et une cohérence dans les actions de l'École en matière d'EDI;
- doit permettre à l'ensemble de la communauté de l'ENAP d'évoluer dans un milieu équitable, diversifié et inclusif, permettant particulièrement la représentativité, l'inclusion et la pleine participation des personnes issues des groupes désignés (tant au provincial qu'au fédéral).

De portée institutionnelle, ce plan permettra notamment de poursuivre la mise en œuvre d'actions qui visent à répondre aux exigences :

- Du Programme des Chaires de recherche du Canada (PCRC)², visant à remédier à la sous-représentation des groupes désignés (4)³ dans l'attribution de ses chaires de recherche du Canada (CRC), soit les femmes et personnes de minorités de genre, les personnes en situation de handicap, les personnes autochtones et les personnes racisées, et de faire de la recherche un environnement équitable, diversifié et inclusif;
- De la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi (LAÉE)⁴, visant à corriger la situation des

² À noter que dans la prochaine année, l'ENAP aura l'obligation de réaliser un plan d'action EDI spécifiquement pour répondre aux exigences du Programme des Chaires de recherche du Canada (PCRC), et ce, en vertu des nouvelles exigences diffusées à l'hiver 2023 informant que dorénavant, les établissements de moins de 5 chaires auront également à soumettre un tel plan (ce qui n'était pas le cas lorsque l'exercice de développement un plan d'action EDI institutionnel pour l'ENAP a débuté en 2021). En ce sens, le présent plan a permis une analyse « préliminaire » de l'environnement de recherche et planifie donc un minimum d'actions relatives à certaines exigences du PCRC et au milieu de la recherche. Néanmoins, c'est une fois les nouvelles exigences du PCRC connues que l'ENAP réalisera, le cas échéant, une analyse plus exhaustive de son milieu et de ses pratiques et planifiera des actions additionnelles pour y répondre.

³ [Foire aux questions sur les exigences et les pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion du Programme \(chairs-chaire.gc.ca\)](https://chairs-chaire.gc.ca)

⁴ [Loi sur l'accès à l'égalité en emploi | CDPDJ](#)

personnes faisant partie de certains groupes (5) victimes de discrimination en emploi, soit les femmes, les personnes handicapées, les personnes autochtones, les personnes issues des minorités visibles et des minorités ethniques, et du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)⁵, visant à obtenir une représentation équitable des membres de ces groupes au sein du personnel de l'ENAP.

Ce plan contribuera également à répondre à différents engagements et aspirations de l'École touchant de près ou de loin différents enjeux en matière d'EDI et relativement aux:

- [Plan stratégique de la recherche de l'ENAP 2022-2025](#), plus précisément la « Priorité 2 - Mettre en œuvre les principes de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans la recherche » et des trois sous-objectifs que se donne l'ENAP dans le cadre de cette priorité, soit :
 1. Sensibiliser les chercheuses et chercheurs à adopter les pratiques reconnues en matière d'intégration des principes de l'EDI dans les travaux de recherche;
 2. Outiller et accompagner les chercheuses et chercheurs dans le développement de plans EDI dans les demandes de subventions;
 3. Accompagner les chercheuses et chercheurs dans la consolidation de leurs compétences en gestion d'équipes diversifiées.
- Engagements, au nombre de quatre, pris par le réseau de l'Université du Québec (UQ) à la suite de Forum national sur la réconciliation autochtone en enseignement supérieur 2021 afin de soutenir le changement en faveur des réalités des Premiers Peuples et que devienne réalité la vision d'université accessible, accueillante, sécuritaire et menant à la réussite⁶.

⁵ [En savoir plus sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi | CDPDJ](#)

⁶ [Forum national sur la réconciliation autochtone en enseignement supérieur : le réseau de l'Université du Québec encore plus engagé dans les pas des étudiants des Premiers Peuples | Réseau de l'Université du Québec \(uquebec.ca\)](#)

Portée du plan d'action

Le plan concerne l'ensemble de la communauté universitaire de l'ENAP, celle-ci composée des :

- Membres du conseil d'administration (CA)
- Membres du personnel
- Membres de la communauté étudiante

3. Faits saillants en EDI à l'ENAP

De 2019 à 2023 :

- **2019 - Adhésion à la [charte Dimensions](#) et intégration de ses principes** afin de « prendre part à une transformation du milieu postsecondaire pour accroître l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) et contribuer à un changement profond de culture au sein de l'écosystème de la recherche ».
- **Juin 2020** - Lettre d'entente No 9 signée en juin 2020, entre l'ENAP et l'Association des professeurs et des professeures de l'ENAP, à la convention collective 2017-2023 qui prévoit que « d'ici la réouverture de la convention collective, **les textes de la convention collective seront revus de manière à tenir compte de l'écriture épiciène** ».
- **Novembre 2020** - L'ENAP soumet une **demande d'allocation au PCRC afin d'embaucher une ressource professionnelle en EDI**.
- **Mars 2021 - Une conseillère EDI entre en poste**, dont le mandat principal est d'assumer un rôle-conseil auprès de la direction de l'École afin de faire de l'ENAP un milieu de vie, d'études et de travail plus équitable, diversifié et inclusif. En ce sens, elle travaille étroitement avec le Service des ressources humaines (SRH) et avec la Direction de l'enseignement et de la recherche (DER), dont le bureau de la recherche (BDLR). Depuis son embauche, plusieurs travaux ont été effectués et des mesures concrètes ont été réalisées (tel que le démontrent les faits saillants qui suivent).
- **Depuis avril 2021 - La conseillère EDI participe activement aux réflexions, aux travaux et au développement d'outils de la communauté de pratique EDI du réseau de l'UQ, le GEDIRUQ** (réunissant plus d'une douzaine de professionnelles et professionnels EDI des différentes composantes de l'UQ), notamment en prenant part à la planification et au développement du [Guide sur la communication inclusive](#) et d'outils sur le recrutement inclusif⁷;
- **Mai 2021 - Une page Web EDI est créée sur le site de l'ENAP, en réponse aux exigences du PCRC** en matière de reddition de compte à la population et

⁷ [Équité, diversité et inclusion | Université du Québec \(uquebec.ca\)](#)

transparence pour les établissements ayant une allocation de moins de 5 chaires⁸;

- **Mai 2021 - Le comité de direction (CODIR) approuve le mandat et la composition pour un comité EDI institutionnel.** Le comité EDI est créé en juin 2021 et sa première rencontre a lieu en septembre 2021. Le comité est alors composé de 14 personnes, prévoit se rencontrer entre 3 à 5 fois par année et a eu 7 rencontres entre septembre 2021 et mars 2023⁹;
- **Septembre 2021 - Séance de sensibilisation organisée par le Service aux étudiantes et aux étudiants (SAE)¹⁰** pour le « personnel de première ligne » afin d'aborder certains enjeux entourant la clientèle étudiante internationale et les attitudes à privilégier en contexte multiculturel.
- **Septembre 2021 - Participation du directeur général de l'ENAP au symposium sur le racisme en milieu universitaire en septembre 2021,** organisée par l'Université du Québec;
- **Septembre 2021 - Adoption de quatre engagements avec tous les établissements de l'UQ** à la suite du Forum national sur la réconciliation autochtone en enseignement supérieur pour que devienne réalité la vision d'université accessible, accueillante, sécuritaire et menant à la réussite¹¹;
- **Depuis l'automne 2021 - Le programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) de l'ENAP a été renforcé,** notamment par des mesures telles: la mise à jour de l'énoncé sur l'accès à l'égalité en emploi dans nos offres d'emploi; la tenue de séances d'information aux gestionnaires sur le PAÉE (printemps 2022 et automne 2022) et la diversification des lieux d'affichage et de diffusion des postes disponibles à l'ENAP.
- **2022 - Intégration des questions relatives à l'EDI dans le [Plan stratégique de la recherche 2022-2025](#),** lequel comporte un objectif stratégique principal et 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

⁸ Idem.

⁹ Voir Annexe IV – Membres du comité EDI, année 2021-2022

¹⁰ Dénommé le Service à la communauté étudiante depuis juin 2023

¹¹ [Forum national sur la réconciliation autochtone en enseignement supérieur : le réseau de l'Université du Québec encore plus engagé dans les pas des étudiants des Premiers Peuples | Réseau de l'Université du Québec \(uquebec.ca\)](#)

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.**

- **Mars 2022** - Sous recommandation notamment du comité EDI, une proposition à l'assemblée professorale (AP) a été soumise et approuvée afin de rendre obligatoire **la formation sur les biais inconscients en contexte de recrutement pour l'ensemble du corps professoral.**
- **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 et 2023 - Une formation sur la communication inclusive est offerte au personnel de l'ENAP :** basée sur le Guide de communication inclusive de l'UQ, la formation a été donnée au printemps 2022 et au printemps 2023 par la conseillère EDI de l'ENAP. On compte la participation de 35 personnes réparties sur 4 séances.
- **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 vise 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 à l'ENAP.
- **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, sur les réseaux sociaux et 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)**. Cette programmation s'est tenue à Québec au cours des mois de septembre et d'octobre 2022 afin de sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire aux réalités des peuples autochtones. **L'ENAP a organisé la venue de l'exposition Voies parallèles** à son campus de Québec, en plus d'inviter les gens du campus de Montréal à rencontrer une équipe sur place afin d'en apprendre davantage sur la signification de cette journée et de recevoir un ruban orange à porter en signe de commémoration.
- **Carte étudiante et carte pour le personnel modifiées avec une terminologie maintenant épïcène** (carte étudiante en juillet 2022; carte du personnel en juillet 2023).
 - **Automne 2022 – Hiver 2023 : Le guide rédactionnel de l'ENAP est actualisé** de sorte à notamment y définir les **orientations institutionnelles de l'ENAP en matière de communication inclusive**. Le guide devrait être diffusé auprès de la communauté à l'hiver 2024.
 - **Juillet 2023 - Les Services aux étudiants deviennent les Services à la communauté étudiante**. Plus inclusive et représentative, la 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.
 - **Octobre 2023 - Formulaire d'autoidentification pour le PAÉE désormais en ligne** : le formulaire a été mis à jour, considérant les dernières recommandations de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ), et intégré au dossier RH de chaque personne membre du personnel, dans notre système de gestion RH. Ainsi, les employées et employés pourront dorénavant remplir ce formulaire ou aller mettre à jour leurs renseignements directement en ligne, facilitant notamment pour l'équipe du SRH le suivi de la représentation à l'ENAP des groupes visés par l'AÉE et facilitant la reddition de compte à la CDPDJ.
 - **Octobre 2023 - Une révision de la procédure de dotation des cadres à l'ENAP** a mené à une directive actualisée et dans laquelle des bonnes pratiques en matière d'EDI ont été considérées. Cette nouvelle directive a été approuvée par le CODIR en octobre.

4. Définitions

Équité

Signifie l'élimination des obstacles et des préjugés systémiques afin de veiller à ce que toutes et tous soient traités équitablement et bénéficient de chances égales en matière d'éducation, d'emploi et d'avancement. L'équité reconnaît que certains groupes ont longtemps été désavantagés sur le plan de l'accès à l'éducation et à l'emploi et tient compte de ces différences pour assurer des processus et des résultats justes.

L'équité réfère également à un sentiment ou une perception de justice par rapport à une situation donnée. Elle désigne une démarche pour corriger les désavantages historiques existants entre des groupes. L'équité est un moyen utilisé afin d'atteindre l'égalité. (UQ et CFSG¹², 2023).

Diversité

La diversité fait référence à un groupe d'individus qui possèdent des caractéristiques différentes par leur identité, leur origine géographique, culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur genre, leur orientation sexuelle, les limitations physiques ou intellectuelles, leur discipline, etc. (CSFG, 2023)

Inclusion

Création d'une culture et d'un environnement au sein desquels chaque personne ou groupe se sent accueilli, respecté, valorisé et soutenu.

L'inclusion fait ainsi référence à l'action de mettre en place un environnement respectueux de la diversité qui intègre pleinement toutes et tous les membres de sa communauté, qui les accompagne et leur offre des mesures de soutien pour favoriser leur bien-être et leur accomplissement. C'est un engagement soutenu visant l'accueil, l'intégration, l'accompagnement et le cheminement pour les groupes marginalisés. (UQ et CFSG, 2023)

¹² Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec (CFSG)

Groupes désignés

Au niveau fédéral, notamment au niveau du PCRC, les groupes désignés font référence aux groupes visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi et sont au nombre de quatre : les femmes, les autochtones, les personnes en situation de handicap et les personnes qui font partie des minorités visibles. Le PCRC a apporté certaines modifications à ces groupes alors que l'on parle maintenant du groupe des femmes et des personnes de minorités de genre (demandant notamment de collecter des données sur certaines personnes issues des communautés LGBTQ+).

Pour le présent plan, lorsque l'on fera référence aux groupes visés (ou groupes désignés), on fera référence à ceux visés par La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi et les programmes d'accès à l'égalité en emploi au Québec. Ces groupes sont ceux qui se heurtent à des obstacles persistants en matière d'emploi, par exemple lors de leur embauche, au moment de l'attribution d'un poste ou durant leur progression en emploi. Ces groupes sont : les femmes, les personnes handicapées, les personnes autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques. Ils sont définis comme suit :

Femmes : une personne qui s'identifie comme femme.

Personnes handicapées : La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics s'appuie sur la définition d'une personne handicapée contenue dans la [Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale](#) (chapitre E-20.1). Au Québec, une personne handicapée se définit comme suit :

« ...toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. »

Ceci inclut les personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme ainsi que celles ayant un trouble de santé mentale épisodique ou cyclique.

Personnes autochtones : Une personne autochtone est celle qui s'identifie comme appartenant à l'un de ces groupes, soit : les Premières Nations, les Métis du Canada et les Inuit. Les Premières Nations comprennent les personnes autochtones avec statut ou sans statut.

Les minorités visibles : Une personne est considérée comme appartenant à une minorité visible en raison de sa « race »¹³ ou de la couleur de sa peau. Par exemple, les personnes des communautés noires, les personnes originaires d'Asie, du Moyen-Orient, d'Amérique latine ou des Caraïbes. Les personnes nées d'une union mixte (un parent ou les deux proviennent des groupes précédents) peuvent appartenir à cette catégorie.

Les minorités ethniques : Une personne est considérée comme appartenant à une minorité ethnique si sa langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qu'elle ne fait pas partie du groupe des personnes autochtones ou des minorités visibles.

La langue maternelle correspond à celle qui a été apprise en premier lieu pendant l'enfance et qu'une personne doit encore comprendre pour faire partie d'une minorité ethnique.

En plus de ces cinq groupes, on reconnaît que d'autres groupes sociaux font néanmoins partie de la diversité et sont sous-représentés et/ou marginalisés dans notre société.

Enfin, **la notion de « groupes désignés » ou « groupes visés » est une notion collective**, c'est-à-dire qu'elle réfère aux défis et difficultés rencontrées collectivement par un groupe. « En comparant par exemple les femmes aux hommes, on observe que les femmes, collectivement, vivent davantage de difficultés en matière d'emploi. Cependant, individuellement, certaines femmes peuvent vivre moins de difficultés que certains hommes. »¹⁴

Intersectionnalité

« L'intersectionnalité étudie les différentes formes de discrimination non pas de manière séparée, mais dans les liens qui se créent entre elles, en partant du principe que les différenciations sociales (comme le genre, l'orientation sexuelle, la classe sociale, etc.) ne sont pas cloisonnées, et que les rapports de domination entre ces

¹³ Bien que le terme « race » soit utilisé dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne comme dans plusieurs autres instruments de protection de droits de la personne, rappelons que ce terme désigne un construit social et non une réalité biologique.

¹⁴ Chaire pour les femmes en sciences et génie (CFSG), Feuillet Les défis rencontrés par les groupes désignés et les groupes marginalisés, 2021

catégories sociales ne peuvent pas être entièrement expliqués s'ils sont étudiés séparément les uns des autres.

L'intersectionnalité cherche à étudier les intersections entre ces différents phénomènes.

L'intersectionnalité renvoie à une réalité sociale que certaines personnes vivent lorsqu'elles subissent simultanément plusieurs formes de discrimination dans une société.

Elle désigne l'intersection (ou « l'entremêlement ») des formes de discrimination telles celles liées au genre, à l'ethnie, à la nationalité, à la classe sociale, au handicap ou encore à l'orientation sexuelle. Certaines personnes subissent plusieurs discriminations qui se combinent et qui les rendent extrêmement vulnérables.

Par exemple, une femme noire peut connaître une discrimination qui résulte de la combinaison du sexisme et du racisme. »¹⁵

Biais inconscients

« Les biais inconscients font référence aux attitudes ou stéréotypes qui affectent notre compréhension, nos actions et nos décisions et cela, de manière inconsciente, involontaire ou sans un contrôle intentionnel. Ils sont le résultat de raccourcis automatiques qui se produisent lorsque notre cerveau juge et évalue rapidement les personnes sans qu'on s'en rende compte. Ils sont influencés par notre éducation, notre environnement culturel, notre expérience de vie personnelle. Ils peuvent influencer notre prise de décision, en particulier lorsqu'on doit agir rapidement. » (Brière et al., 2022)

« Les biais inconscients peuvent entraver l'accès aux opportunités professionnelles et avoir des conséquences préjudiciables pour les individus et pénaliser l'institution dans son ensemble. » (IVADO) « Ces biais peuvent avoir des répercussions sociales néfastes, notamment pour les personnes issues de certains groupes. Qu'ils soient individuels, systémiques ou induits par des pratiques institutionnelles, les biais peuvent priver certains groupes ou certaines personnes de la reconnaissance et de la crédibilité qu'ils méritent. » (Catala, 2021).

¹⁵ Chaire pour les femmes en sciences et génie (CFSG), Feuillet *Comprendre l'intersectionnalité*, 2019 ([Diversité des genres en sciences et en génie - CFSG \(usherbrooke.ca\)](https://usherbrooke.ca/diversite-des-genres-en-sciences-et-en-genie-cfsg))

« Dans un contexte d'embauche, par exemple, alors que la compétition est forte, un gestionnaire peut avoir tendance à favoriser un candidat appartenant au même groupe social ou ethnique que le sien. » (Gauvreau, 2021)

5. Personnes et instances répondantes de l'EDI à l'ENAP

Sous l'autorité de la direction générale, les personnes occupant les postes suivants répondent de l'EDI :

Responsables de l'équité, la diversité et l'inclusion

- Directrice ou directeur de la direction de l'enseignement et de la recherche (DER) – der@enap.ca
- Directrice ou directeur du Service des ressources humaines (SRH) – srh@enap.ca

Responsable du programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)

- Directrice ou directeur du Service des ressources humaines (SRH) – srh@enap.ca

Ressource-conseil

- Conseillère ou conseiller EDI : edi@enap.ca

Comité institutionnel EDI

Le comité institutionnel EDI représente une douzaine de personnes et a été composé de sorte à refléter divers services et directions de l'ENAP de même qu'une diversité et une proportion significative de personnes issues des groupes désignés. Enfin, lorsque possible, on essaie d'y retrouver des personnes des trois campus de l'ENAP.

Ainsi, des personnes sont membres du fait de leurs fonctions et responsabilités et/ou du fait de leur appartenance à un ou des groupes désignés et de leurs intérêts, de leur expertise et de leur adhésion aux principes d'équité, de diversité et d'inclusion.

Pour connaître la composition du comité, voir Annexe IV.

6. Méthodologie et collecte de données

Pour définir le plan d'action de l'ENAP en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, une collecte et analyse de données ont été planifiées de sorte à établir un état des lieux pour l'École.

La collecte de données a débuté à l'automne 2021 et a été à la fois quantitative et qualitative, se faisant via un sondage auprès du personnel, des entretiens individuels semi-dirigés auprès de membres du corps enseignant, des consultations avec différentes personnes de la communauté *énapienne* et une analyse documentaire (documents internes et externes).

Quelques-uns des éléments qui ont guidé les réflexions afin d'identifier les principaux points de vigilance ou situations pouvant être améliorées :

- Obstacles et préjugés qui existent et qui empêchent que toutes et tous soient traités équitablement et bénéficient de chances égales en matière d'emploi et d'avancement et les mesures pouvant être mises en place pour y remédier. (Équité)
 - Les différences prises en compte pour assurer des processus et des résultats justes (reconnaissant que certains groupes ont longtemps été exclus et désavantagés sur le plan de l'accès à l'éducation et de l'emploi).
- Diversité dans notre milieu et représentation des différents groupes, et ce, à tous les niveaux (Diversité)
 - Les écarts à combler, les raisons de ces écarts et les mesures potentielles pour les combler.
- Sentiments d'accueil, de respect, de valorisation et de soutien chez le personnel de l'École et selon différents groupes (Inclusion)
 - L'amélioration potentielle de notre environnement et de notre culture pour une meilleure inclusion de toutes et de tous, notamment des groupes visés.
 - La rétention de notre personnel.
 - La voix des personnes ou groupes visés et/ou en situation minoritaire.
 - La lutte aux préjugés.
 - La gestion d'équipes diversifiées.
- Niveau d'intégration des principes d'EDI dans l'enseignement et dans la recherche à l'ENAP.

6.1 Sondage EDI auprès de l'ensemble du personnel

Le sondage portait sur : les perceptions et l'appréciation des membres du personnel par rapport aux pratiques et actions de l'ENAP; leurs perceptions et leur appréciation du milieu et du climat que représente l'École et le sentiment d'appartenance et les expériences vécues (dont celles touchant l'exclusion, la discrimination ou le harcèlement). Il a été développé en s'inspirant des sondages de même nature effectués dans d'autres établissements du réseau de l'UQ.

Effectué du 1^{er} au 22 septembre 2021, en ligne, de manière anonyme et à la suite d'une invitation de la direction générale à l'ensemble du personnel, ce sont 160 personnes qui ont participé au sondage, ce qui représente un taux de participation d'environ 50% des effectifs dits « réguliers ».

Pour les professeures et les professeurs précisément, ce sont 17 personnes sur un total de 33 qui y ont répondu, représentant un taux de participation de 51,5 % en date de septembre 2021.

Portrait des personnes ayant participé au sondage, selon leurs réponses d'autoidentification :

Tableau 1 – Portrait des personnes ayant participé au sondage, par catégorie d'emploi

	Proportion de chaque catégorie d'emploi des personnes ayant répondu au sondage
Assistant·es de recherche	5,8 %
Cadres et haute direction	6,5 %
Chargé·es d'enseignement	15,5 %
Personnel de bureau et technique	25,8 %
Professeur·es	11 %
Professionnel·les	35,5 %

Tableau 2 – Portrait des personnes ayant participé au sondage, selon leur appartenance à certains groupes, dont ceux particulièrement ciblés par les initiatives EDI

	Proportion de chaque groupe des personnes ayant répondu au sondage	Proportion des personnes ayant répondu au sondage, mais n'ayant pas répondu à la question	Proportion que représente ce groupe dans l'effectif de l'ENAP ¹⁶
Femmes	59,4 %	9,4 %	52 %
Hommes	31,25 %	9,4 %	48 %
Personnes autochtones	0 %	8,8 %	Moins de 1 %
Personnes handicapées	1,25 %	6,9 %	2 %
Minorités visibles	15,6 %	7,5 %	18 %
Minorités ethniques	7,5 %	8,8 %	3 %
Communautés LGBTQ+	3,75 %	10,6 %	-- ¹⁷

6.2 Entretiens individuels auprès des membres du corps enseignant

Des entretiens ont été prévus afin de mieux documenter les enjeux que peuvent rencontrer les membres du corps enseignant de l'ENAP qui font partie des groupes désignés.

Une invitation a été envoyée à l'ensemble des membres du corps enseignant par le directeur général, invitant les personnes faisant partie de l'un ou de plusieurs groupes désignés à participer à un entretien individuel avec la conseillère EDI de l'ENAP (tout en informant les personnes ne faisant pas partie de l'un des groupes désignés, mais désirant participer à l'amélioration du milieu à l'ENAP en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, la possibilité de participer également). Trois personnes ont manifesté leur intérêt et ont fait des entretiens. Ces trois personnes se sont toutes identifiées comme appartenant à un ou à plusieurs des groupes ciblés.

¹⁶ En date d'octobre 2021.

¹⁷ L'ENAP ne recueille pas l'information sur l'appartenance à la communauté LGBTQ+ alors qu'actuellement, les données recueillies chez son personnel relativement à l'appartenance ou non à un ou des groupes visés le sont dans le cadre du PAÉE, via le formulaire où les gens sont invités à s'auto-identifier uniquement aux groupes visés par la LAÉE et le PAÉE. Présentement, la communauté LGBTQ+ n'est pas un groupe visé par la LAÉE et les PAÉE.

6.3 Consultation EDI auprès de la communauté étudiante

Il a finalement été convenu de réaliser ultérieurement une consultation en matière d'EDI auprès de la communauté étudiante. Cet exercice permettra de mieux connaître la population étudiante de l'ENAP et les enjeux qui la touchent en matière d'EDI. Une action en ce sens est prévue dans ce plan d'action.

6.4 Autres rencontres et actions de consultation

- Rencontres et travaux avec les membres du comité EDI : sept rencontres ont eu lieu dans le cadre de l'exercice de développement du présent plan d'action EDI;
- Travail avec le comité Réussite et persévérance et échange avec le personnel des Services à la communauté étudiante;
- Consultation auprès des conseillères du bureau de la recherche;
- Consultation et séances de travail avec les conseillères en ressources humaines;
- Consultation des membres de la communauté de pratique EDI du réseau de l'UQ;
- Consultation des instances décisionnelles, particulièrement la directrice du Service des ressources humaines (SRH), le directeur de la Direction de l'enseignement et de la recherche (DER) et les membres du comité de direction (CODIR).

6.5 Analyse documentaire

L'analyse documentaire effectuée a été complémentaire aux différentes consultations effectuées auprès de notre communauté universitaire. Elle a cherché à contextualiser les obstacles vécus et nommés par les personnes participantes aux consultations; à relever des éléments pouvant défavoriser ou favoriser la représentation, l'inclusion et la pleine participation de toutes et de tous, particulièrement des personnes issues des groupes visés; à identifier des éléments pouvant freiner ou contribuer à la mise en pratique des principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans la culture, les politiques et les pratiques de l'École; à identifier les bonnes pratiques en matière d'EDI; à identifier des mesures permettant de lutter contre les obstacles identifiés et à identifier les occasions d'amélioration.

Documents internes consultés :

- o politiques et règlements institutionnels (telles les conventions collectives du corps enseignant, directive relative aux primes individuelles pour les professeures et professeurs, politique sur la prévention du harcèlement, de la discrimination et civilité, etc.);
- o rapport du PAÉE de l'ENAP et données collectées à travers l'autoidentification.

Documents externes consultés :

- o plans d'action EDI de plusieurs universités canadiennes, dont celles du réseau de l'UQ;
- o ouvrages et articles scientifiques portant sur l'EDI;
- o références du PCRC, telles les Exigences relatives au recrutement et à la mise en candidature de titulaires de chaire de recherche du Canada et le Guide des pratiques exemplaires – Plans d'action institutionnels en matière d'EDI;
- o Charte Dimensions et références relatives à son projet-pilote;
- o Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche (DORA);
- o huit recommandations de la Table de travail sur les réalités autochtones (TTRA) du réseau de l'UQ;
- o documentation du Bureau de la coopération interuniversitaire (BCI);
- o [ressources du Réseau interuniversitaire québécois équité, diversité et inclusion \(RIQEDI\)](#);
- o ressources partagées via ou développées par la communauté de pratique EDI du réseau de l'Université du Québec;
- o [centre de ressource de l'Institut EDI2](#);
- o documentation du PAÉE et de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ);
- o dossiers de l'Observatoire sur la réussite en enseignement supérieur (L'ORES), tel : Étudiants internationaux en enseignement supérieur; La réussite des étudiants en situation de handicap; Étudiants des Premiers Peuples en enseignement supérieur et Diversité sexuelle et de genre en enseignement supérieur ([Dossiers thématique - L'ORES](#));
- o Étude, [Le harcèlement et la discrimination chez le corps professoral et les chercheurs des établissements postsecondaires du Canada \(publications.gc.ca\)](#).

6.6 Consultation auprès du personnel pour la priorisation des actions EDI

Une fois un état des lieux préliminaire réalisé grâce aux diverses collectes de données, la direction, de même que le comité EDI, ont pu identifier certains points de vigilance et définir les chantiers prioritaires qui s'inscriraient dans le futur plan d'action EDI. Avant de déterminer les actions à prioriser pour ce plan, la direction générale a invité pour une deuxième fois le personnel à s'exprimer et à donner son avis.

Ainsi, du 12 août au 9 septembre 2022, les membres du personnel ont pu prendre connaissance des grandes lignes des résultats du sondage effectué en septembre 2021; des chantiers prioritaires définis par la direction et le comité EDI, pour répondre aux points de vigilance identifiés, et des actions EDI jusqu'ici identifiées et donner leur avis sur celles-ci.

Tout comme le sondage de l'automne 2021, cet exercice restait volontaire et anonyme. Les réponses ont été traitées de manière confidentielle par la conseillère EDI de l'École. Aucune information nominale n'a été transmise à l'École et seuls des résultats d'ensemble ou par sous-groupes de plus de 10 personnes répondantes ont été présentés.

Cet exercice a permis de constater que certaines actions interpellent particulièrement le personnel, que d'autres n'étaient pas vues comme prioritaires et/ou étaient moins bien comprises et de valider certains besoins déjà observés ou nommés par les équipes.

Nous avons enregistré 143 entrées (sur un total de 413 invitations envoyées), dont 75 questionnaires complets.

En plus des réponses aux questions, plusieurs commentaires ont été partagés (87) :

- une quinzaine par rapport aux résultats du sondage EDI de septembre 2021;
- une vingtaine par rapport aux actions proposées pour le chantier « Engagement institutionnel et gouvernance »;
- une vingtaine par rapport aux actions proposées pour le chantier « Gestion des ressources humaines »;
- une douzaine par rapport aux actions proposées pour le chantier « Enseignement et recherche »;
- une dizaine par rapport aux actions proposées pour le chantier « Sensibilisation, formation et accompagnement de la communauté »;
- une dizaine par rapport à la démarche ou le plan d'action EDI de l'ENAP.

De ces commentaires :

- la majorité était plutôt positive par rapport à la démarche et/ou partageaient leurs préoccupations, idées, expériences vécues ou besoins, par exemple :
 - on apprécie la démarche et remercie la direction pour les consultations faites, on trouve rassurant que notre université prenne ces questions au sérieux;
 - partage de situations personnelles de harcèlement, discrimination et iniquité et demande d'en faire plus pour le climat de travail, l'équité et la civilité;
 - déception, surprise ou « choc » de certaines personnes qu'autant de collègues aient mentionné avoir fait l'objet de mauvais comportements comme de la discrimination et du harcèlement;
 - partage le souhait d'avoir des mesures concrètes de l'organisation pour prévenir et répondre à ces comportements;
 - partage de préoccupations par rapport aux efforts de l'École pour l'accès à l'égalité en emploi et l'imputabilité des gestionnaires par rapport aux mesures et aux cibles à atteindre pour redresser les écarts;
 - souhait d'être accompagné·e pour avoir plus de connaissances et de compétences sur différents enjeux EDI;
 - l'importance/la demande d'offrir des espaces d'échanges, de socialisation et de partage entre collègues (« pour inclure, il faut se connaître les uns et les autres »).

- une minorité était sceptique, soit par rapport à la démarche, soit par rapport à certaines actions, par exemple :
 - crainte que de vouloir intégrer l'EDI en enseignement et en recherche, on fasse de l'ingérence;
 - scepticisme par rapport à la volonté de l'École, au fait que des actions significatives seront prises/auront un réel impact.

- une minorité montrait un fort désaccord par rapport à une démarche EDI et/ou certaines actions ou une négation de certains enjeux EDI, par exemple :
 - affirmer qu'« on est alarmistes et qu'on se concentre sur le négatif »;
 - n'ayant jamais été soi-même témoin d'actes ou de paroles discriminatoires, on exagère forcément, « le bilan est grossier et certaines personnes crient au racisme ou à la discrimination facilement »;
 - affirmer qu'une action qui permettrait à une personne de faire changer son prénom, nom ou genre est idéologique;
 - demande de « laisser les chercheurs tranquilles ».

7. Analyses

7.1 Analyse du contexte : milieu de travail et culture organisationnelle

L'analyse du contexte a permis d'analyser la santé du milieu de travail et la culture organisationnelle de l'ENAP et de déterminer son incidence, positive ou négative sur les membres du personnel. On a visé à identifier ce qui peut être potentiellement favorable ou défavorable à la représentation, à l'inclusion et à la pleine participation d'une diversité de personnes, particulièrement celles issues des groupes visés (GV) par le Programme des Chaires de recherche du Canada PCRC et le Programme d'accès à l'égalité en emploi PAÉE (femmes, personnes autochtones, personnes handicapées, personnes issues des minorités visibles et des minorités ethniques, communautés LGBTQ2+) membres du personnel. Il est prévu dans un deuxième temps de réaliser un exercice semblable pour la communauté étudiante.

L'analyse a permis de mieux prendre connaissance des différentes expériences vécues par les personnes issues des groupes visés et le cas échéant, les obstacles ou problèmes particuliers auxquels elles peuvent être confrontées.

L'analyse a ainsi permis d'identifier certains points de vigilance à considérer ainsi qu'à identifier des secteurs clés pouvant être améliorés afin de mieux soutenir et intégrer chaque membre du personnel et de la communauté étudiante dans un esprit d'équité et d'inclusion.

Enfin, lorsque les nouvelles exigences du PCRC seront connues pour le plan d'action EDI à développer spécifiquement dans le cadre du Programme, l'ENAP pourrait être amenée à réaliser de nouveau une analyse de son contexte.

Ci-dessous, voici les principaux points de vigilance identifiés et situations pouvant être améliorés¹⁸ :

7.1.1 Diversités et représentations des groupes désignés à l'ENAP

Pour établir un portrait de la diversité au sein du personnel de l'ENAP, les données déjà disponibles via le programme d'accès à l'égalité en emploi ont été utilisées et portent donc sur l'appartenance ou non des membres du personnel à l'un ou

¹⁸ Pour plus de détails, se référer notamment aux résultats du sondage EDI réalisé auprès du personnel à l'automne 2021, présentés en Annexe VII.

plusieurs des groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi (LAÉE).¹⁹ Reconnaissant que la diversité est multiple, ce portrait présente certaines limites, mais a l'avantage de montrer une partie de la diversité en se penchant sur la représentation de groupes historiquement discriminés en emploi. Les données présentées ci-dessous proviennent des réponses aux formulaires d'auto-identification remplis par les membres du personnel de l'ENAP et colligées en date d'octobre 2021. Afin d'assurer la protection des renseignements personnels et l'anonymat, les données sont parfois présentées de manière limitée et/ou l'analyse des résultats n'est pas toujours présentée de manière ventilée par groupe.

Diversité au sein du personnel de l'ENAP - Rapport statistique de notre PAÉE (établi le 8 octobre 2021)

- Le taux d'auto-identification est très bon (près de 100 %);
- Globalement, la représentation l'ENAP à cette date, et le cas échéant la sous-représentation, pour chacun des groupes visés (5), pour un effectif de 511 personnes²⁰ est la suivante :

Tableau 3 – Représentation des effectifs à l'ENAP, en date d'octobre 2021

Groupes désignés	Représentation actuelle		Objectif visé (écart avec le bassin de disponibilité) ²¹	
	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	264	52 %	4	1 %
Personnes handicapées	8	2 %	45	8,8 %
Personnes autochtones	0	0	6	1,2 %
Minorités visibles	92	18 %	2	--
Minorités ethniques	13	3 %	35	7 %

¹⁹ Pour plus d'information sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi : [En savoir plus sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi | CDPDJ](#) et sur les formulaires d'auto-identification : [L'auto-identification pour l'accès à l'égalité en emploi | CDPDJ](#)

²⁰ Du rapport statistique de notre PAÉE, consulté le 8 octobre 2021. Inclut les catégories d'emploi suivantes : personnel enseignant, cadres et cadres supérieur-es, assistantes et assistants de recherche, professionnel·les, employé-es des groupes bureau et technique.

²¹ L'objectif visé correspond à la sous-représentation d'un groupe et représente donc l'écart à combler entre la représentation des membres d'un groupe et la cible établie (la cible étant le taux de disponibilité basé sur les données du recensement et calculé par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse).

- On constate qu'en 1 an, à l'ENAP (c.-à-d. entre septembre 2020 et octobre 2021) :
 - l'effectif a augmenté (de 478 à 511);
 - la représentativité des femmes a diminué légèrement (de 54 % à 52 %);
 - la représentativité des personnes issues des minorités visibles a augmenté (de 15 % à 18 %)
 - la représentativité des personnes handicapées, des personnes autochtones et des personnes issues des minorités ethniques est restée la même (respectivement 2 %, 0 % et 3 %) alors que leur disponibilité a augmenté (respectivement 2,7 % à 8,8 %; 0,8 % à 1,2 % et 6 % à 7 %).
- Les catégories d'emploi où cette sous-représentation est plus significative (ont été considérées les catégories d'emploi où l'écart est d'au moins 5 personnes ou de 10 % ou plus):

Tableau 4 – Catégories d'emploi et groupes avec une sous-représentation significative dans les effectifs de l'ENAP²²

Groupes désignés	Catégorie ou sous-catégorie d'emploi	Représentation en 2021		Écart avec le bassin disponible	
		Nombre	%	Nombre	%
Femmes	Chargées et chargés d'enseignement ²³	43	31,9 %	Environ 14 ²⁴	--
	Assistantes et assistants de recherche (zone province de Québec)	13	36 %	5	14 %
Personnes handicapées	Professionnelles et professionnels	8	2 %	36	8,8 %
	Personnel semi-professionnel et technique	--	--	--	9,3 %
	Personnel administratif et de bureau principal	--	--	5	11,2 %
	Personnel de bureau	--	--	--	10,4 %
Personnes autochtones	Professionnelles et professionnels	--	--	5	1,2 %
Minorités visibles	Cadres, cadres intermédiaires et autres administratrices et administrateurs	--	--	--	13 %
	Chargées et chargés d'enseignement ²⁵	18	13,3 %	11	21 %
Minorités ethniques	Cadres, cadres intermédiaires et	--	--	--	9 %

²² À noter que lorsque les données sont moindres que 5 et/ou lorsqu'elles sont présentées dans une catégorie d'emploi comptant un petit nombre de personnes, elles ne sont pas présentées afin d'assurer l'anonymat des personnes s'étant auto-identifiées.

²³ Pour la zone « Canada »

²⁴ Difficile à établir précisément alors que les cibles et écarts que l'on a via le PAÉE sont pour la catégorie englobant les professeur-es et chargé-es d'enseignement. Pour les deux catégories regroupées, il y a un écart de 8 % et un manque de 14 personnes. Puisque chez les professeur-es, la représentation est de plus de 50 %, c'est donc pour la catégorie des chargé-es d'enseignement qu'il y a une sous-représentation significative.

²⁵ Pour la zone « Canada »

Groupes désignés	Catégorie ou sous-catégorie d'emploi	Représentation en 2021		Écart avec le bassin disponible	
		Nombre	%	Nombre	%
	autres administratrices et administrateurs				
	Corps enseignant ²⁶	--	--	Environ 20	Environ 10 %
	Assistantes et assistants de recherche (zone RMR Montréal) ²⁷	--	--	Environ 10	Environ 10 %

Principaux constats relatifs à la diversité et à la représentation des groupes visés par l'accès à l'égalité en emploi :

- **De manière globale, il y a une sous-représentation significative des personnes handicapées, des personnes autochtones et des personnes issues des minorités ethniques à l'ENAP**, alors qu'elles représentent respectivement 2 %, 0 % et 3 % (et que leur disponibilité a augmenté sur le marché du travail dans la dernière année, respectivement de 2,7 % à 8,8 %; de 0,8 % à 1,2 % et de 6 % à 7 %).
- **Il y a une sous-représentation plus marquée dans certaines catégories d'emploi**, particulièrement chez les chargées et les chargés d'enseignement (CDE) (femmes, minorités visibles et minorités ethniques), les professionnelles et professionnels (personnes handicapées et personnes autochtones), le personnel administratif et de bureau principal (personnes handicapées), les assistantes et les assistants de recherche (femmes et minorités ethniques) et les cadres (minorités visibles et minorités ethniques).
- Bien qu'au sein du **corps professoral**, il y ait peu de sous-représentation (nous avons d'ailleurs atteint la parité femmes-hommes), **il est pertinent d'évaluer si nous avons actuellement les meilleures mesures** pour maintenir ces acquis et

²⁶ Le corps enseignant fait référence aux professeur-es et aux chargé-es d'enseignement.

²⁷ Alors que pour la même sous-catégorie d'emploi, à Montréal spécifiquement, il y a une plus forte représentation des personnes issues des minorités visibles que la cible proposée par le bassin disponible.

pour nous assurer de soutenir pleinement et équitablement chaque personne, notamment les personnes issues des groupes visés.

- **Il y a une sous-représentation importante des femmes, des minorités visibles et des minorités ethniques au sein des chargées et des chargés d'enseignement (CDE).**
- **On fait le constat que le PAÉE est très peu connu à l'ENAP.**
- **Le PAÉE de l'ENAP n'a jusqu'ici pas fait l'objet d'un suivi régulier ni de campagne d'information et de sensibilisation** auprès du personnel de l'ENAP. Il y a donc la nécessité d'en faire davantage afin d'espérer redresser certains écarts présentés précédemment.
- **Jusqu'à 2022, il n'y a pas eu de stratégie structurante afin de redresser de manière significative les écarts de représentation**, ni pour diffuser les cibles visées par l'ENAP à l'ensemble des gestionnaires et personnes impliquées de près dans les processus de dotation, ni pour sensibiliser et informer l'ensemble du personnel et les personnes représentant des candidatures potentielles sur le PAÉE de l'ENAP et la pertinence de s'auto-identifier.
- Des commentaires recueillis, on note également que **certaines personnes**, particulièrement celles ne faisant pas partie des groupes visés par le PAÉE, **ne comprennent pas bien le programme ou le bien-fondé de certaines mesures devant favoriser l'accès à l'égalité en emploi**. Certaines considèrent même être discriminées à certains égards. Il y a lieu de démystifier certaines informations relatives au PAÉE et de les rendre plus accessibles et de permettre aux personnes ayant des questions ou mécontentements de pouvoir les faire connaître et d'y répondre.
- **Il y a peu d'actions institutionnelles faisant la promotion de la diversité et de l'inclusion** à l'interne et à l'externe, alors que ce type d'action pourrait contribuer à faire davantage de l'ENAP un employeur de choix pour les personnes issues des groupes visés, particulièrement pour les groupes plus fortement sous-représentés actuellement.
- **La communauté étudiante est plus diversifiée qu'avant, notamment avec une augmentation significative d'étudiantes et d'étudiants de l'international** : sans avoir de données complètes sur le portrait de la communauté étudiante de l'ENAP et n'ayant pas réalisé d'analyse approfondie de ce groupe, certains indicateurs démontrent néanmoins qu'il y a une plus grande diversité qu'avant et que cette diversité est plurielle. **Ce changement est positif, mais représente aussi des défis non négligeables pour l'institution et pour la communauté**

étudiante-même, autant pour les personnes issues de groupes visés que pour les personnes qui en font peu ou moins partie. Notamment, il est bien d'ouvrir à l'international et d'avoir une augmentation d'étudiantes et d'étudiants de l'étranger, **mais cela doit venir avec un soutien structurant et soutenu pour que ces personnes puissent s'adapter et avoir les meilleures conditions de réussite possibles**. Donc, du soutien pour ces personnes est essentiel, mais également pour le personnel qui interagit avec cette clientèle.

Globalement, le constat qui est fait en matière de diversité au sein du personnel de l'ENAP et de représentation des groupes visés par l'égalité en emploi est qu'il y a une certaine diversité; il y a une présence de personnes de tous les groupes visés, mais il y a toujours une sous-représentation de certains groupes et cette sous-représentation est d'autant plus importante dans certaines catégories d'emploi, et ce, par rapport à leur disponibilité sur le marché de l'emploi. Il est nécessaire de planifier des actions qui permettront de redresser ces écarts et qui reposent essentiellement sur des mesures d'accès à l'égalité en emploi, et ce, pour tous les niveaux d'emploi à l'ENAP.

7.1.2 Gouvernance et climat EDI

Ci-dessous, voici les principaux constats quant aux situations devant être améliorées et qui ressortent concernant: la perception du personnel par rapport au climat et au milieu que représente l'ENAP; le niveau d'appréciation du personnel par rapport à certaines actions et processus de l'ENAP; et le sentiment d'appartenance, d'équité et d'inclusion des membres du personnel. Une grande partie de ces constats est tirée des résultats du sondage EDI réalisé à l'automne 2021. Pour l'ensemble des résultats, consulter l'Annexe VII.

- Le climat général de l'ENAP paraît peu ou pas coopératif et plutôt ou très rétrograde pour une partie du personnel, et cette perception est davantage partagée par les personnes issues des minorités visibles et/ou des minorités ethniques.
- Au regard de l'avis et de l'expérience du personnel, **le climat de l'ENAP doit être amélioré afin d'être plus équitable et plus inclusif**. À titre d'exemple, une partie du personnel ne sent pas que les différences individuelles sont pleinement respectées, que la diversité d'opinion et d'idées est encouragée, ni que le climat est toujours propice aux discussions ouvertes et difficiles.

- o Quant à la perception qu'a le personnel des pratiques et mesures actuellement prises par l'ENAP pouvant favorisant l'équité, **l'avis et l'expérience d'une bonne partie est moins positive, voire négative**, affirmant être plutôt ou fortement en désaccord avec le fait que l'ENAP :
 - Mettrait en œuvre des pratiques et des règlements visant l'élimination de la discrimination en emploi (personnes issues des minorités visibles et des minorités ethniques);
 - Investit du temps et des ressources pour soutenir des pratiques et des systèmes qui permettent d'accroître la diversité à tous les niveaux de l'École, et cette perception est encore plus grande chez les personnes issues des minorités visibles, et encore plus chez celles issues des minorités ethniques;
 - Communique clairement l'importance de la diversité et de l'inclusion à la réalisation de sa mission (avis d'autant plus partagé par les personnes issues des minorités visibles, et encore plus des minorités ethniques);
 - S'assure que les principes relatifs à l'équité, la diversité et l'inclusion sont inclus dans les processus de RH (avis davantage partagé par les personnes issues des minorités ethniques);
 - Crée régulièrement des espaces ou forums afin de favoriser une meilleure compréhension de l'inclusion et de la valorisation de la différence;
 - Offre des moyens sûrs et sécuritaires de formuler une plainte (avis davantage partagé par les personnes issues des minorités visibles, et encore plus par celles issues des minorités ethniques).
- o Alors qu'il y a une conseillère EDI depuis plus de deux ans, pareillement pour le comité EDI, **la structure de gouvernance EDI gagnerait à être consolidée**. Par exemple, il y aurait lieu de clarifier ou de définir plus précisément qui est imputable de quoi (à la haute direction entre autres), qui fait quoi exactement, etc. Les enjeux EDI touchant la communauté étudiante n'entrent pas pour le moment dans l'un ou l'autre des mandats de manière précise.
- o Pour la communauté de l'École de manière générale, **il y a un manque d'espace ou d'occasions pour aborder différentes questions de l'EDI**.
- o **Pour le moment, l'institution ne porte pas certains dossiers liés à l'EDI** (telle l'organisation d'événements pour souligner les diversités que sont par exemple la Journée internationale des droits des femmes, le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois national de l'histoire autochtone, la Semaine québécoise des personnes handicapées, etc.), **qui souvent sont plutôt le fruit d'initiatives personnelles** et

qui mobilisent souvent les mêmes personnes, représentant une charge de travail supplémentaire pour elles. Aussi, le message perçu pourrait être qu'il appartient seulement aux personnes issues de ces groupes de s'en occuper ou encore, que l'institution n'y accorde pas une si grande importance.

- **De manière générale, il y a une certaine méconnaissance des principes d'équité, de diversité et d'inclusion, des enjeux qu'ils sous-tendent** et donc, des manières par lesquelles il est possible de les intégrer pleinement et efficacement dans notre culture et nos pratiques.
- Certaines personnes considèrent que souvent, dans l'organisation, **si on parle d'EDI, on s'attarde beaucoup à la diversité en termes de représentation, mais moins aux principes d'équité et d'inclusion**. On ne sent pas que ces derniers principes sont bien compris et en ce sens, on considère qu'il faudrait commencer par mieux saisir ce que sous-tendent réellement l'équité et l'inclusion, particulièrement pour les groupes visés/groupes sous-représentés.

Globalement, le constat qui est fait en matière de gouvernance et de climat est qu'il y a lieu de mieux définir les différentes responsabilités par rapport à l'EDI à l'ENAP; travailler à l'amélioration du climat, particulièrement pour les groupes se sentant moins inclus; tendre vers une plus grande institutionnalisation de pratiques de sensibilisation à différents enjeux relatifs à l'EDI et planifier des actions favorisant une meilleure compréhension et mobilisation envers les principes d'équité, de diversité et d'inclusion.

7.1.3 Sentiment d'appartenance, d'équité et d'inclusion chez le personnel

- **Le sentiment d'appartenance, d'équité et d'inclusion n'est pas élevé chez tout le monde et l'est encore moins chez les personnes issues des minorités visibles et des minorités ethniques.**
- Ce n'est pas tout le monde qui se sent pleinement bienvenu-e et inclus-e, particulièrement les personnes issues des minorités visibles et des minorités ethniques. Enfin, une proportion significative du personnel ne sent pas qu'il y a un accès équitable aux opportunités professionnelles (perception encore plus forte chez les personnes issues des minorités ethniques).
- **Il y a un écart important entre la façon avec laquelle se sentent traités les membres du personnel de manière globale et les membres du personnel des issues des minorités visibles et des minorités ethniques.** Alors que la

très forte majorité du personnel se sent traitée avec respect et attention, ce sentiment n'est pas partagé dans la même mesure par les personnes issues des minorités visibles et des minorités ethniques.

- **Une proportion significative de personnes issues des minorités visibles et des minorités ethniques se sent plus ou moins ou pas du tout incluse dans les réseaux** formels tout comme informels.
- Alors que **ce n'est pas tout le monde qui se sent pleinement soutenu, valorisé et/ou appuyé dans son travail** (faisant référence au fait de se sentir à l'aise de soulever des préoccupations; d'avoir son mot à dire dans la prise de décisions qui affecte son climat de travail; de sentir que nos efforts et résultats sont reconnus au sein de sa direction/service; de recevoir une rétroaction de qualité nous aidant à nous améliorer dans notre prestation de travail ou sentir que sa direction/service nous appuie pour développer nos compétences et nous épanouir dans notre travail), **ce sentiment est encore moins présent chez les personnes issues des minorités ethniques.**
- **On considère que l'ENAP peut faire davantage pour inclure les principes d'EDI dans les processus de ressources humaines.** Alors que la majorité du personnel est fortement ou plutôt d'accord avec le fait que l'ENAP met en œuvre des politiques et règlements visant l'élimination de la discrimination en emploi, ce sentiment n'est pas partagé aussi largement chez les personnes issues des minorités visibles et encore moins chez celles issues des minorités ethniques.

Globalement, il faut identifier les actions les plus significatives pour favoriser le sentiment d'appartenance, d'équité et d'inclusion chez l'ensemble du personnel, particulièrement pour les groupes chez qui ce sentiment est plus faible, et faire en sorte que les pratiques exemplaires en matière d'EDI et d'accès à l'égalité en emploi soient intégrées aux processus et pratiques de gestion des ressources humaines.

7.1.4 Exclusion, manifestation de préjugés et de racisme, discrimination et comportement hostile/incivilité

- **Des membres de notre personnel ont fait l'objet d'exclusion, de discrimination, d'insultes ou de comportement hostile à leur égard** : 18,9 % dans les 2 dernières années précédant le sondage EDI, mais 40 % chez les personnes issues des minorités ethniques. Également, 29,4 % des membres du personnel ont soit été témoin de ce genre de comportements, soit on leur

en a rapportés. Les motifs probables de ces comportements seraient variés, mais dus dans une plus forte proportion soit au pays d'origine de la personne, à l'appartenance culturelle ou ethnique ou au statut professionnel, et dans une proportion un peu moindre au niveau de scolarité, au genre, à une difficulté d'apprentissage, à la religion, à la langue ou aux opinions/idées.

- **Les sources du comportement aussi sont variées**, provenant de collègues, d'étudiantes ou étudiants, d'une personne du corps professoral ou d'une personne-cadre ou de la haute direction. Bien que la question posée dans le sondage ne permettait pas aux personnes répondantes de préciser lequel ou lesquels de ces comportements avait eu lieu et donc, de départager dans notre analyse l'incidence des uns et des autres, il n'en demeure pas moins que ce ne sont pas des conduites appropriées et attendues dans notre milieu, qu'il faut y répondre et que **certains groupes en font davantage l'objet**.
- **On constate que 27 % du personnel ayant répondu au sondage affirment être plutôt ou fortement en désaccord avec le fait qu'il existerait à l'ENAP des moyens sûrs et sécuritaires de formuler une plainte**. C'est une forte proportion et c'est à mettre en perspective avec les statistiques sur le personnel ayant fait l'objet ou ayant été témoin de tels comportements et avec les données récentes démontrant que le harcèlement et la discrimination sont plus importants dans le milieu universitaire que dans d'autres secteurs²⁸.
- Au cours des trois dernières années, il y a eu un certain nombre de signalements et de plaintes en matière d'incivilité, de discrimination, de harcèlement, certains découlant sur des enquêtes. En ce qui concerne plus particulièrement les violences à caractère sexuel (VACS), l'ENAP n'a reçu aucun signalement ou plainte.
- Enfin, **présentement, il n'y a ni moyens pour consigner l'ensemble des incidents et des demandes ni mécanismes définis pour documenter les enjeux pouvant être rapportés en matière d'incivilité, de discrimination ou de harcèlement**, ni les décisions prises, les correctifs apportés ou l'issue de la demande ou de la plainte.

²⁸ [Une étude de Statistique Canada révèle que le harcèlement est un problème dans le milieu universitaire – Affaires universitaires](#) et [Le harcèlement et la discrimination chez le corps professoral et les chercheurs des établissements postsecondaires du Canada \(publications.gc.ca\)](#)

- **De la discrimination et des commentaires désobligeants envers des étudiantes et des étudiants ont été observés** par des membres du personnel, affirmant avoir déjà eu à faire face à du personnel ayant été impoli ou ayant fait des remarques parfois racistes ou violentes. Mais aussi, que « des Québécoises et de Québécois issus des minorités visibles ou ethniques sont traités comme des étrangers par des membres du personnel. »
- Les personnes rencontrées en entretien (formels ou informels) ont toutes vécu et/ou observé chez d'autres personnes à l'ENAP, à un moment ou un autre, des difficultés, des commentaires empreints de préjugés ou de la discrimination basée sur leur identité et appartenance à un groupe visé. Des situations de ce genre ont également été rapportées dans des commentaires partagés dans le cadre du sondage EDI.

Globalement, le climat de travail doit être amélioré alors que des membres de notre personnel ont fait et/ou font encore l'objet d'exclusion, de discrimination, d'insultes ou de comportement hostile à leur égard, et que **certains groupes en sont davantage la cible** que d'autres. Il y a lieu de continuer à mettre en œuvre des mesures pour prévenir et faire cesser ces comportements.

7.2 Recrutement professoral et gestion des chaires de recherche du Canada

Comme mentionné précédemment, en l'attente des nouvelles exigences du Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC) relativement au plan d'action EDI qu'aura à faire l'ENAP en 2023-2024 en tant qu'établissement ayant moins de cinq chaires de recherche du Canada (CRC), l'ENAP n'a pas procédé pour ce présent plan d'action à un examen approfondi des systèmes de recrutement professoral et de gestion d'attribution des CRC, ni à un examen comparatif exhaustif (l'examen comparatif demandé par le PCRC aux établissements ayant plus de cinq CRC permet d'effectuer une analyse afin de savoir si l'ensemble des titulaires de chaire, surtout les membres des quatre groupes désignés, jouissent d'un soutien et d'une rémunération équitables). Néanmoins, une certaine collecte de données et une analyse de celles-ci ont été effectuées et ont permis d'identifier des situations pouvant être améliorées au niveau du corps professoral et de la recherche.

Points de vigilance identifiés :

7.2.1 Recrutement professoral et progression de carrière

- Le corps professoral de l'ENAP s'est diversifié avec le temps, particulièrement avec une plus grande représentation des femmes alors que l'on a atteint aujourd'hui la parité de genre. Néanmoins, **il faut s'assurer de continuer à solidifier les processus de recrutement professoral et de progression de carrière de sorte à conserver ces acquis et à redresser les écarts de représentation restants**, telle la sous-représentation des personnes autochtones, des personnes handicapées et des personnes issues des minorités ethniques.
- En 2021, plusieurs ajustements au processus d'embauche professoral ont été apportés, notamment à la suite de la consultation auprès des membres du corps professoral, s'inspirant de pratiques exemplaires d'autres institutions et/ou reconnues dans le milieu universitaire. D'autres modifications devraient être apportées.
- **Depuis 2021, une directive encadre l'octroi des primes individuelles aux membres du corps professoral afin d'assurer la transparence et l'équité dans l'octroi et la gestion** des primes. Sont ainsi désormais encadrées les primes de marché (attraction à l'embauche et rétention en cours d'emploi), les primes de direction (direction administrative et direction d'une unité de recherche) et les primes de chaires.
- Depuis le 1^{er} avril 2022, l'Assemblée professorale a proposé et accepté à l'unanimité de « rendre obligatoire une **autoformation sur les biais inconscients** discriminatoires dans le processus de recrutement à l'ensemble du corps professoral. » La mise en application de cette mesure a débuté en avril 2023, dans le cadre de deux processus de recrutement professoral.
- **Les comités de sélection pour le recrutement professoral utilisent des grilles d'entrevues qui devraient davantage s'inspirer des bonnes pratiques** afin de favoriser l'équité et la transparence dans les processus et minimiser l'impact des biais inconscients dans les décisions prises sur le choix des candidatures à présenter ensuite à l'Assemblée professorale.
- Pour minimiser les biais inconscients dans ces processus, une conseillère RH assiste les comités. Parmi les différents rôles qu'elle occupe, elle veille à faire des rappels en matière d'EDI et de biais inconscients en début et en cours de processus. Avec l'arrivée d'une conseillère EDI, rattachée au Service des ressources humaines, une réflexion et des actions continuent à être mises en

œuvre afin d'intégrer les principes EDI en amont et pendant les processus de recrutement.

7.2.2 Gestion de l'attribution des chaires de recherche du Canada

- **La formation du Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC)**, « Préjugés inconscients et processus d'évaluation par les pairs », est obligatoire pour les personnes faisant partie d'un comité de sélection de candidatures pour une CRC. Pour le moment, il n'y a toutefois pas encore de fréquence de renouvellement établie.
- **La composition des comités de recrutement professoral ou de candidatures pour une CRC vise la parité femmes-hommes et la présence de personnes issues d'autres groupes de la diversité.** Malgré ces efforts, les comités ne comptent pas systématiquement de professeures ou professeurs issus de la diversité. Bien que ce serait souhaitable, cette situation s'explique en partie par un nombre limité de personnes composant le corps professoral et par le fait que, selon les périodes de l'année, ces personnes peuvent être amenées à siéger à plus d'un comité de sélection. On veut s'assurer de ne pas solliciter excessivement certaines personnes.
- Le processus d'attribution des CRC, incluant l'étape de sélection de mise en candidatures par l'École, ne semble pas être bien compris par l'ensemble du corps professoral. Il semble être perçu par certaines personnes comme injuste en ciblant précisément des candidatures féminines ou issues d'autres groupes visés/sous-représentés. Une politique ou directive institutionnelle relative à la gestion des CRC et accessible à toutes et tous pourrait permettre de clarifier le processus, tel que l'ont fait d'autres établissements universitaires.

7.2.3 Principes EDI dans l'enseignement et la recherche

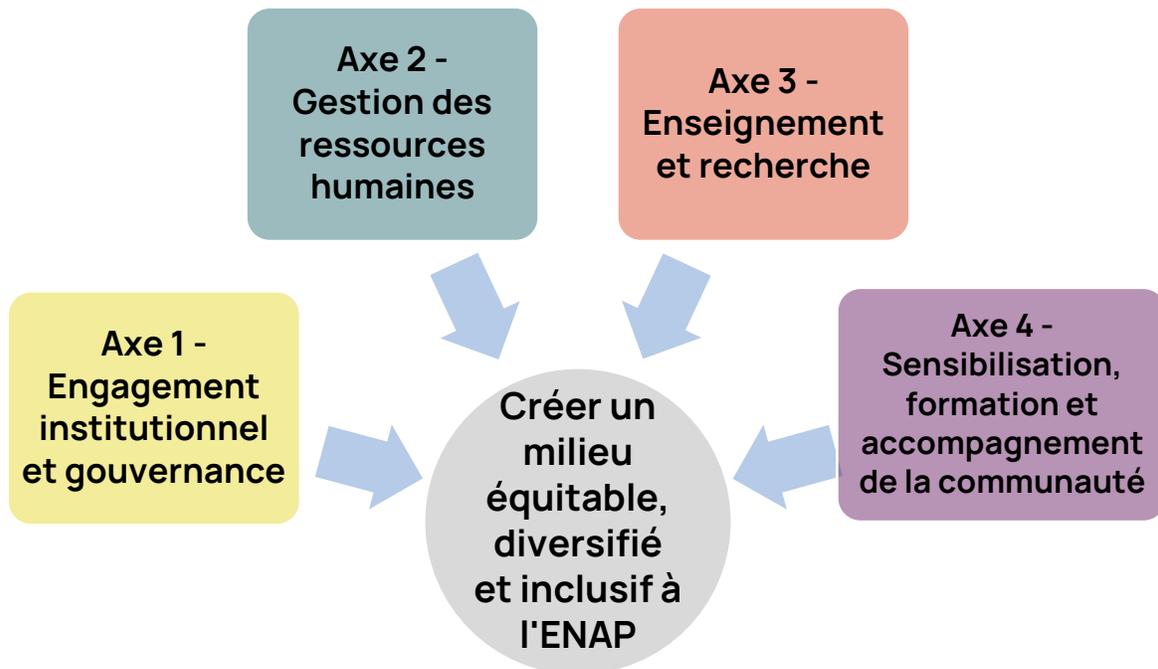
- Présentement, il y a peu d'incitatifs ou de promotion faite pour encourager les membres du corps enseignant à intégrer les principes EDI dans l'enseignement et la recherche.
- **Peu de professeures, professeurs ou membres des équipes de recherche ont suivi jusqu'ici la formation EDI en recherche** offerte conjointement par l'UQ et le Conseil de recherches en sciences naturelles en génie (CRSNG); aux yeux de certaines personnes, cette formation ne répondrait pas pleinement aux besoins de nos chercheuses et chercheurs.

- **Il semble y avoir peu de partage de bonnes pratiques EDI entre les membres du corps enseignant et peu de visibilité accordée aux initiatives ou projets actuels qui vont en ce sens.**
- **Le nouveau plan stratégique de la recherche de l'ENAP 2022-2025 a une priorité concernant spécifiquement l'EDI, et trois sous-objectifs en découlent. Alors qu'un plan de travail est prévu pour la mise en œuvre et le suivi de ce plan stratégique de la recherche, il sera nécessaire de réfléchir aux moyens et actions à mettre en place pour l'atteinte de ces trois sous-objectifs.**
- **Pour le moment, il n'y a pas de boîte à outils ou d'espace institutionnel destiné aux chercheuses et chercheurs et spécifique aux ressources en matière d'EDI en recherche.**

8. Le plan d'action EDI de l'ENAP

Pour donner suite à la collecte et l'analyse des données, un exercice de priorisation a été fait en se basant sur les pratiques exemplaires reconnues dans le domaine, les points de vigilance identifiés comme les plus criants, les réponses et commentaires qui sont ressortis de la consultation faite au personnel à l'automne 2022 et les capacités organisationnelles de l'ENAP à réaliser ces actions.

Le plan d'action se présente sous quatre grands axes d'action, chacun contribuant à l'objectif ultime visé par la démarche :



Les tableaux ci-dessous présentent le plan d'action EDI de l'ENAP pour la période de septembre 2023 – août 2026, réparti en quatre axes, leurs actions et leurs livrables :

Axe 1 : Engagement institutionnel et gouvernance

Objectif stratégique 1 : Augmenter l'engagement de l'institution envers l'EDI

Actions	Livrables	Responsables (Collaboratrices et collaborateurs)	Échéancier
1.1 Coordonner la mise en œuvre et assurer la reddition de compte du plan d'action EDI	1.1.1 Définir les indicateurs de résultats du plan d'action, leurs cibles, de même que la méthodologie et les outils nécessaires pour la collecte d'information et la mesure de ces indicateurs.	SRH-EDI CODIR (Comité EDI)	2023-2024
	1.1.2 Prévoir une rencontre avec le comité de gestion (COGES), le comité des ressources humaines (CRH) et le CA afin de présenter le plan d'action EDI et assurer une compréhension commune des actions planifiées et des suivis à réaliser.	SRH-EDI (COGES) (CRH) (CA)	Automne 2023
	1.1.3 À mi-année, présenter l'état d'avancement du plan d'action EDI au Comité de direction (CODIR)	SRH-EDI (CODIR)	Tous les mois de mars, à partir de 2024
	1.1.4 Remettre un bilan annuel faisant état des réalisations en matière d'EDI et de l'état d'avancement du plan d'action EDI au Comité de direction (CODIR), au Comité de gestion (COGES), au Comité des ressources humaines (CRH) ainsi qu'au Conseil d'administration (CA) lors de leurs premières rencontres de l'automne.	SRH/EDI (Comité EDI) (CODIR) (COGES) (CRH) (CA)	Automne 2024 et automne 2025
1.2 Intégrer l'EDI dans la réflexion de la planification	1.2.1 Intégrer les questions en matière d'EDI dans l'exercice de réflexion du prochain plan stratégique de l'ENAP, notamment en sollicitant l'apport	DG (SRH-EDI)	Selon le calendrier de mise à jour du plan stratégique

Actions	Livrables	Responsables (Collaboratrices et collaborateurs)	Échéancier
stratégique de l'ENAP et clarifier la gouvernance par rapport à l'EDI	de la conseillère EDI, afin d'assurer que la vision et les engagements de l'ENAP énoncés dans le plan d'action EDI y soient considérés.		
	1.2.2 Chaque fois qu'un document normatif est élaboré ou mis à jour, s'assurer de : 1- en amont, faire une analyse/lecture EDI et 2- le cas échéant, y intégrer les considérations EDI	SG (SRH-EDI)	En continu
	1.2.3 Mettre à jour et diffuser le rôle et les responsabilités de la conseillère EDI ainsi que l'offre de service EDI.	SRH-EDI (Comité EDI)	Hiver 2024
	1.2.4 Clarifier le rôle, la composition et le fonctionnement du Comité EDI.	SRH-EDI (Comité EDI) (CODIR)	Hiver 2024
	1.2.5 Mettre en place, pour l'ensemble de la communauté, un mécanisme permettant de rapporter des enjeux en matière d'EDI et inclure la compilation de cette information dans le bilan annuel.	SRH-EDI	Automne 2023 et pour le bilan, automne 2024 et automne 2025
1.3 Revoir nos politiques, mécanismes et pratiques de prévention, de réponse et de gestion des signalements et des plaintes en matière d'incivilité, de	1.3.1 Réaliser une campagne de sensibilisation et tenir des séances de sensibilisation et de formation en matière d'incivilité, de harcèlement et de discrimination pour la communauté.	SRH-EDI (DG) (CODIR) (COGES)	Automne 2023
	1.3.2 Revoir et actualiser les politiques et directives en matière d'incivilité, de harcèlement et de discrimination.	SRH et SG	2023-2024
	1.3.3 Revoir et mettre en place des mécanismes de signalement et de plaintes conformes aux pratiques exemplaires.	SRH et SG	2023-2024
	1.3.4 Campagne d'information à la communauté (personnel et étudiante) sur ces changements et information facilement accessible, aux endroits indiqués (site Web et autres).	SRH et SG	2024

Actions	Livrables	Responsables (Collaboratrices et collaborateurs)	Échéancier
discrimination et de harcèlement	1.3.5 Former et outiller les personnes répondantes en première ligne, et ce, en conformité avec les politiques/directives actualisées et les pratiques exemplaires reconnues.	SG et SRH (EDI)	2024-2025
1.4 Constituer et soutenir un groupe de travail sur les questions autochtones	1.4.1 Approuver le mandat et le fonctionnement d'un groupe de travail	CODIR (Groupe de travail)	Automne 2023
	1.4.2 Créer et soutenir le groupe de travail	Groupe de travail (CODIR)	Hiver 2024
1.5 Réaliser un exercice de réflexion afin d'évaluer les meilleures façons pour l'ENAP de soutenir les personnes (employées et étudiantes) désirant être identifiées selon le prénom, le nom ou le genre de leur choix	1.5.1 Développer et approuver une directive ou autre outil normatif définissant la procédure pour qu'une personne puisse être identifiée selon le prénom, le nom et le genre de son choix.	SRH-EDI (SG) (Registraire) (STI)	Automne 2024 ou Hiver 2025
	1.5.2 Réaliser une campagne d'information et de sensibilisation à la communauté (personnel et étudiante) sur le bien-fondé de cette directive et sur la procédure pour les personnes qui souhaiteraient s'en prévaloir (via site Web et autres).	SRH-EDI (SG) (Registraire) (STI)	2025
	1.5.3 Former et outiller les personnes qui auront à mettre en application la procédure et à offrir des services à la communauté en conformité avec cette directive/procédure.	SRH-EDI (SG) (Registraire) (STI)	2025-2026
1.6 Reconsulter la communauté matière d'EDI (avant l'échéance de ce plan)	1.6.1 Préparer et réaliser la consultation auprès du personnel de l'ENAP	SRH-EDI (Comité EDI)	Automne 2025
	1.6.2 Analyser les résultats de la consultation et les partager avec les membres du CODIR et avec la communauté	SRH-EDI (Comité EDI) (CODIR)	Hiver 2026

Actions	Livrables	Responsables (Collaboratrices et collaborateurs)	Échéancier
	1.6.3 Reconduire un état des lieux de l'ENAP en matière d'EDI en utilisant les résultats de la consultation et autres méthodes de collecte d'information afin de prioriser les actions EDI du prochain plan d'action EDI.	SRH-EDI (Comité EDI) (CODIR)	Hiver-printemps 2026

Axe 2 : Gestion des ressources humaines

Objectif stratégique 2 : Favoriser le recrutement, la rétention et la valorisation d'une communauté diversifiée

Actions	Livrables	Responsables (Collaboratrices et collaborateurs)	Échéancier
2.1 Bonifier nos processus et pratiques de recrutement au regard de l'accès à l'égalité en emploi et de l'EDI	2.1.1 Mettre à jour et intégrer un nouvel énoncé relatif au Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) dans toutes les offres d'emploi de l'École.	SRH – EDI (DER)	Partiellement réalisé
	2.1.2 Constituer et utiliser une liste diversifiée de lieux d'affichage et autres stratégies de recrutement contribuant à rejoindre un bassin diversifié de candidatures, particulièrement celles des groupes visés par l'accès à l'égalité en emploi (AÉE).	SRH - EDI	Partiellement réalisé
	2.1.3 Mettre à jour annuellement le portrait des effectifs de l'ENAP selon la représentation des groupes visés par l'accès à l'égalité en emploi (et autres déterminants de la diversité le cas échéant). Pour se faire : 1- lancer une campagne de sensibilisation/information sur le PAÉE; 2- S'assurer que le formulaire d'auto-identification est à jour; 3- Viser un taux de complétion de plus de 80 %.	SRH - EDI	Annuellement
	2.1.4 Organiser des séances de sensibilisation à l'EDI, au PAÉE et aux biais inconscients pour les membres des comités de sélection (personnel d'encadrement, corps professoral, personnes en situation de gestion ou de coordination).	SRH-EDI Gestionnaires	En continu
	2.1.5 Créer et mettre en place une boîte à outils des bonnes pratiques en dotation qui intègre les mesures d'accès à l'égalité en emploi et l'EDI.	SRH-EDI	Automne 2023 au printemps 2024

Actions	Livrables	Responsables (Collaboratrices et collaborateurs)	Échéancier
	2.1.6 Des compétences favorables à l'EDI sont définies par catégorie d'emploi et évaluées dans les processus de sélection.	SRH-EDI (Gestionnaires)	Automne 2023 au printemps 2024
	2.1.7 Les gestionnaires, les membres des comités de sélection et les conseillères RH ont les connaissances, compétences et outils pour appliquer des mesures de redressement pour l'accès à l'égalité à l'emploi, tels les choix préférentiels à compétences équivalentes pour les groupes et les catégories d'emploi en sous-représentation.	SRH-EDI (Gestionnaires)	2024
2.2 Structurer nos processus d'accueil et d'intégration du personnel afin qu'ils soient favorables à l'EDI	2.2.1 Définir les bases d'un processus d'accueil et d'intégration favorable à l'EDI.	SRH-EDI	2023-2024
	2.2.2 Faire connaître le processus d'accueil et d'intégration aux gestionnaires et aux personnes impliquées dans sa planification et réalisation.	SRH-EDI (Gestionnaires)	2023-2024
	2.2.3 Appliquer le processus d'accueil et d'intégration (gestionnaires) et le mettre régulièrement à jour (SRH-EDI).	Gestionnaires (SRH-EDI)	2023-2024
2.3 Faciliter la gestion d'équipes diversifiées et l'offre d'un milieu de travail sain et inclusif	2.3.1 Développer et réaliser des activités de formation auprès des gestionnaires facilitant la gestion d'équipes diversifiées et un milieu de travail sain et inclusif.	SRH-EDI	Dès 2023-2024
	2.3.2 Assurer un suivi auprès des gestionnaires et leur offrir un soutien facilitant l'appropriation des mesures liées à la gestion d'équipes diversifiées et un milieu de travail sain et inclusif.	SRH-EDI	En continu
	2.3.3 Identifier des stratégies et actions efficaces à mettre en œuvre pour assurer le bien-être au travail et le sentiment d'appartenance, notamment pour les groupes visés par l'accès à l'égalité en emploi et le cas échéant, pour d'autres groupes.	SRH-EDI	En continu

Actions	Livrables	Responsables (Collaboratrices et collaborateurs)	Échéancier
2.4 Bonifier nos processus liés aux entrevues de départ afin de favoriser l'amélioration du climat de travail offert par l'ENAP	2.4.1 Définir l'information à collecter via les entrevues de départ et ajuster les questionnaires le cas échéant.	SRH-EDI	Hiver 2024
	2.4.2 Définir un processus de compilation et analyse de l'information collectée.	SRH-EDI	Printemps-été 2024
	2.4.3 Réaliser les entrevues de départ dans l'ensemble des directions et des services de l'École et en analyser les résultats afin d'identifier les opportunités d'amélioration/points de vigilance en matière de climat de travail.	SRH-EDI	Automne 2024

Axe 3 : Enseignement et recherche

Objectif stratégique 3 : Bâtir et consolider un corps enseignant diversifié; intégrer les principes d'EDI contribuant à l'excellence en recherche et garantir un enseignement accessible et inclusif

Actions	Livrables	Responsables (Collaboratrices et collaborateurs)	Échéancier
3.1 Bonifier les processus et pratiques de recrutement du corps enseignant	3.1.1 Finaliser la révision de la procédure de recrutement professoral, facilitant notamment une représentation équitable des personnes issues des groupes visés par le PAÉE.	DER (SRH-EDI)	Hiver 2024
	3.1.2 Définir et appliquer une procédure de recrutement pour les chargées et chargés d'enseignement, facilitant notamment une représentation équitable des personnes issues des groupes visés par le PAÉE.	DER (SRH-EDI)	Automne 2024
	3.1.3 Sensibiliser les membres de l'Assemblée professorale et les membres des comités de sélection du corps enseignant au PAÉE, à l'EDI et aux biais inconscients dans les processus de recrutement.	DER (SRH-EDI)	Dès le printemps 2024
3.2 Intégrer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans la recherche	3.2.1 Intégrer l'EDI et les engagements, objectifs et cibles de ce plan d'action au plan stratégique de la recherche et au plan de travail du plan stratégique de la recherche.	DER et BDLR (EDI)	Fait partiellement
	3.2.2 Offrir de la formation sur l'EDI en recherche aux chercheuses, chercheurs et équipes de recherche de l'ENAP.	DER et BDLR (EDI)	En continu
	3.2.3 Intégrer à la boîte à outils du bureau de la recherche des outils et références clés en lien avec l'EDI en recherche.	EDI et BDLR	2024

Actions	Livrables	Responsables (Collaboratrices et collaborateurs)	Échéancier
	3.2.4 Offrir aux chercheuses, chercheurs et équipes de recherche un soutien structurant pour intégrer l'EDI dans les applications de subvention et dans les projets de recherche.	EDI et BDLR	À partir de l'automne 2023 et en continu
3.3 S'assurer que les exigences du Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC) sont respectées	3.3.1 Former l'ensemble des membres du comité de sélection des candidatures pour des CRC à l'EDI et aux biais inconscients.	DER	En continu
	3.3.2 Développer et appliquer un guide ou une directive de gestion des CRC à l'ENAP.	DER (EDI)	2025
3.4 Intégrer l'EDI dans les pratiques et services à la communauté étudiante	3.4.1 Sensibiliser les comités des bourses et des dossiers d'admission aux principes de l'EDI.	DER (EDI)	--
	3.4.2 Réaliser une consultation auprès de la communauté étudiante en matière d'EDI.	DER (EDI)	Hiver 2024
	3.4.3 Réfléchir à la façon avec laquelle l'École pourrait maximiser la préparation des étudiant-es à interagir et à œuvrer dans des contextes de diversités multiples.	DER (EDI)	--

Axe 4 : Sensibilisation, formation et accompagnement de la communauté

Objectif stratégique 4 : Mobiliser l'engagement de l'ensemble de la communauté envers l'EDI.

Actions	Livrables	Responsables (Collaboratrices et collaborateurs)	Échéancier
4.1 Développer une stratégie de communication pour soutenir le plan d'action EDI et pour communiquer l'engagement de l'ENAP	4.1.1 Développer et mettre en application une stratégie de communication EDI pour le plan d'action EDI (lancement et annuellement, présentation des avancés/faits saillants à l'ENAP).	SG, Communications et EDI	Automne 2023
	4.1.2 Planifier une programmation annuelle des journées et mois thématiques à souligner.	SG, Communications et EDI	En cours
4.2 Définir la position institutionnelle de l'ENAP et ses lignes directrices en matière de communication inclusive	4.2.1 Définir les lignes directrices de l'ENAP en matière de communication inclusive et les enchâsser dans un outil normatif tel le guide rédactionnel de l'ENAP	SG, Communications et EDI	En cours
4.3 Bonifier et réorganiser la page EDI sur le site Web de l'ENAP	4.3.1 Actualiser la page EDI sur le site Web de l'ENAP.	SG/Communications et EDI	2024
4.4 Développer une stratégie de	4.4.1 Définir en début d'année une stratégie établissant les actions de sensibilisation et de formation pour l'année, selon les	SRH-EDI (Communications)	Annuellement, période été

Actions	Livrables	Responsables (Collaboratrices et collaborateurs)	Échéancier
sensibilisation et une offre de formations en matière d'EDI pour l'ensemble de la communauté énapienne	besoins nommés, les enjeux/thèmes prioritaires identifiés et selon les publics cibles.	(Gestionnaires) (Comité EDI)	
4.5 Établir les bonnes pratiques à mettre de l'avant favorisant l'accessibilité et l'inclusion dans les événements	4.5.1 Établir les bonnes pratiques favorisant l'accessibilité et l'inclusion dans les événements et en faire un outil disponible.	SRH-EDI (Communications)	Automne 2024

9. Suivi et évaluation

Afin d'assurer une mise en œuvre fluide et efficace de ce plan et d'atteindre les objectifs établis, la direction s'engage à ce que :

- **des indicateurs de résultats** du plan d'action, leurs **cibles**, de même que la méthodologie, et les outils nécessaires pour la collecte d'information et la mesure des indicateurs de résultats soient définis dès début 2024 (livrable 1.1.1);
- une rencontre avec le comité de gestion (COGES), le comité des ressources humaines (CRH) et le CA à l'automne 2023 soit réalisée afin de **présenter le plan d'action EDI et assurer une compréhension commune** des actions planifiées et des suivis à réaliser (livrable 1.1.2);
- **un état d'avancement du plan d'action EDI** à mi-année au Comité de direction (CODIR) soit présenté dès 2024 (livrable 1.1.4);
- un **bilan annuel faisant état des réalisations en matière d'EDI et de l'état d'avancement du plan d'action EDI** soit remis au Comité de direction (CODIR), au Comité de gestion (COGES), au Comité des ressources humaines (CRH) ainsi qu'au Conseil d'administration (CA) lors de leurs premières rencontres de l'automne, dès 2024 (livrable 1.1.3);
- **l'EDI soit intégré dans la réflexion de l'exercice du prochain plan stratégique de l'ENAP** et dans le plan de travail qui en découlera (livrable 1.2.1);
- **le comité EDI et la conseillère EDI disposent des ressources nécessaires à la réalisation de leur mandat respectif;**
- **une nouvelle consultation en matière d'EDI** soit réalisée auprès **du personnel de l'ENAP** avant l'échéance de ce plan (action 1.6);
- **un exercice d'évaluation du plan d'action EDI 2022-2026** soit réalisé, notamment au regard du taux de réalisation des actions planifiées et du niveau d'atteinte des cibles définis pour les indicateurs de résultats.

Annexes

Annexe I – Déclaration d'engagement de l'ENAP en matière d'EDI

(Telle que formulée au printemps 2021 et présente sur le site web de l'ENAP en date de septembre 2023, [Équité, diversité et inclusion | ENAP](#))

Déclaration d'engagement de l'ENAP

L'état des lieux réalisé au cours des dernières années dans les milieux de recherche postsecondaires canadiens a mis en lumière des iniquités importantes : les groupes désignés – femmes, minorités visibles, Autochtones et personnes avec un handicap – étaient sous-représentés parmi les titulaires de chaires de recherche du Canada.

Les universités ont alors dû prendre acte de cette situation et s'engager dans une démarche structurante pour corriger ces écarts et faire tomber les obstacles que sont susceptibles de rencontrer les personnes de ces groupes pour participer à la recherche, progresser dans leur carrière, être reconnues à leur juste valeur et déployer leur plein potentiel.

Souscrivant aux valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion et reconnaissant l'importance de celles-ci dans la poursuite de l'excellence en enseignement et en recherche, et plus largement, dans le renforcement de l'ensemble de sa communauté universitaire, l'ENAP se joint au mouvement pancanadien et ailleurs dans le monde pour, d'une part, mieux cerner les obstacles systémiques présents dans le milieu de la recherche et de l'autre, pour planifier et mettre en œuvre des mesures fortes pour redresser la situation.

Pour des retombées significatives, l'École s'engage à mobiliser l'ensemble de sa communauté et de ses directions afin que les actions et décisions entreprises soient faites dans une perspective d'équité, de diversité et d'inclusion.

L'ENAP s'engage ainsi à continuer de déployer des efforts importants pour faire de son établissement un milieu de vie, d'enseignement, d'études, de recherche et de travail qui soit plus équitable, diversifié et inclusif.

Déterminée à faire preuve d'exemplarité, l'École poursuit ainsi son engagement à intégrer les grands principes de l'EDI dans sa culture, ses pratiques et ses politiques et le fera de manière soutenue.

En appui à cet engagement, l'ENAP :

- o a souscrit en 2019 à la Charte Dimensions, initiative des trois organismes subventionnaires canadiens, et reconnaît ainsi que l'équité, la diversité et l'inclusion enrichissent le milieu de la recherche, améliorent la qualité, la pertinence ainsi que les

retombées de la recherche et donnent la chance à tous et à toutes de saisir les occasions qui se présentent;

- a engagé une conseillère en équité, diversité et inclusion et participe à la communauté de pratique EDI du réseau de l'Université du Québec (UQ) afin de favoriser l'atteinte de résultats concrets pour l'École;
- entame officiellement un projet de plan d'action d'équité, de diversité et d'inclusion pour l'École;
- et intégrera les conclusions de l'analyse de la collecte de données et les objectifs du plan d'action EDI dans ses prochains plan stratégique et plan de développement de la recherche

Annexe II – La Charte Dimensions

Préambule

La présente charte est la pierre angulaire du programme pilote Dimensions, qui vise à promouvoir l'excellence en recherche, l'innovation et la créativité dans le milieu postsecondaire, dans et entre toutes les disciplines, en favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI).

En s'engageant à respecter les principes de la charte et en prenant des mesures pour atteindre les objectifs visés par celle-ci, les cégeps, les collèges, les écoles polytechniques et les universités (ci-après « les établissements ») reconnaissent que l'équité, la diversité et l'inclusion enrichissent le milieu de la recherche, améliorent la qualité, la pertinence ainsi que les retombées de la recherche et donnent la chance à tous et à toutes de saisir les occasions qui se présentent.

Le programme Dimensions s'inscrit dans la continuité des progrès réalisés à ce jour et reconnaît publiquement les engagements accrus des établissements en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et les résultats tangibles obtenus à cet égard.

Pour obtenir les résultats voulus, il est essentiel de repérer et d'aplanir les obstacles systémiques, notamment ceux qui touchent les groupes sous-représentés ou désavantagés, comme les femmes, les peuples autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis), les personnes en situation de handicap, les membres de minorités visibles ou de groupes racisés et ceux de la communauté LGBTQ2+. Chaque personne a de multiples identités et il faut, dans la mesure du possible, prendre en compte l'intersection de ces identités. Les établissements doivent reconnaître les situations où d'autres groupes pourraient se heurter à des obstacles.

Le programme Dimensions reconnaît que la diversité a de multiples facettes, dont l'âge, la scolarité, le statut familial ou la charge parentale, le statut d'immigration, la religion, la langue, le pays de naissance, l'origine ethnique, la culture et la situation socioéconomique. La diversité est l'un des atouts du Canada et elle contribue à l'excellence en recherche.

Pour opérer un changement de culture, il faut avoir une compréhension approfondie et intersectionnelle des iniquités, de la discrimination et de l'exclusion. C'est pourquoi les établissements doivent engager un dialogue véritablement inclusif avec les groupes sous-représentés ou désavantagés de leur milieu. Ce dialogue est partie intégrante de l'autoévaluation de tout établissement et est essentiel à la mise en place de mesures concrètes pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion. Par ailleurs, le changement de

culture à l'échelle de l'établissement ne s'opérera pas sans difficulté et se fera progressivement.

Un des principes directeurs de la charte, qui donne suite aux appels à l'action lancés par la Commission de vérité et réconciliation, consiste à établir une collaboration et un dialogue constructif, respectueux et soutenu avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis.

Les établissements sont invités à souscrire à la charte et à s'engager à respecter ses principes et à les appliquer à la réalité changeante de leur environnement respectif afin de transformer les expériences, les contributions et les réalisations en recherche du milieu postsecondaire grâce à l'atteinte d'une plus grande équité, diversité et inclusion.

Principes

La participation au programme pilote Dimensions est volontaire. En choisissant de souscrire à la charte, les établissements s'engagent à intégrer les principes ci-après dans l'ensemble de leurs pratiques et dans leur culture organisationnelle pour tendre vers l'équité et accroître la diversité et l'inclusion. Par leur adhésion à la charte, les établissements s'engagent à consulter régulièrement et de façon constructive les membres de leur communauté.

- 1 Le milieu de la recherche postsecondaire prospère lorsque les systèmes et les pratiques des établissements sont équitables, inclusifs et exempts de préjugés.
- 2 Pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion au sein des établissements, il faut des actions concrètes, mesurables et durables qui permettront de contrer les obstacles systémiques, les préjugés explicites ou inconscients et les iniquités. On doit, entre autres, s'attaquer aux obstacles auxquels se heurtent notamment les femmes, les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap, les membres de minorités visibles ou de groupes racisés et les membres de la communauté LGBTQ2+.
- 3 Les établissements ont besoin de données qualitatives et quantitatives pour mesurer les difficultés qui se posent et les progrès réalisés, en assurer le suivi, les comprendre et en rendre compte publiquement. L'analyse des données devrait permettre une compréhension approfondie et intersectionnelle des contextes, de la manifestation des iniquités, de la sous-représentation et de l'exclusion ainsi que des expériences de tous les membres du milieu postsecondaire.
- 4 Lorsque les pratiques et les questions relatives à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sont indissociables de la participation à la recherche, de la recherche même et des milieux de formation et d'apprentissage, l'excellence en recherche, l'innovation et la

créativité se trouvent renforcées dans l'ensemble des disciplines et des domaines d'étude ainsi qu'aux différentes étapes du parcours professionnel.

- 5 Pour favoriser la réconciliation, la recherche menée par les communautés autochtones, en collaboration avec elles ou ayant une incidence sur elles doit respecter les politiques et les pratiques exemplaires en recherche relevées dans le cadre de consultations continues auprès des Premières Nations, des Inuits et des Métis et de leurs organisations.
- 6 La promotion des principes d'équité, de diversité et d'inclusion est une responsabilité partagée qui requiert des ressources et un leadership fort à tous les échelons. La haute direction démontre son engagement en déclarant publiquement son adhésion à la charte et en s'assurant que les ressources nécessaires sont disponibles pour effectuer le travail requis, que les tâches sont réparties de manière équitable et que les changements sont intégrés à la structure de gouvernance et de reddition de comptes de l'établissement.
- 7 Il faut prendre en considération les questions de sécurité individuelle et institutionnelle, de confiance, d'appartenance, de protection de la vie privée et de déséquilibre des pouvoirs, et prendre sans tarder les mesures qui s'imposent. Pour que ces mesures soient efficaces, il faut que les personnes touchées participent directement à leur définition.
- 8 La collaboration entre les établissements, la transparence et la communication des difficultés et des réussites ainsi que des pratiques prometteuses sont essentielles à l'atteinte de l'objectif global du programme Dimensions, qui est de promouvoir l'excellence en recherche, l'innovation et la créativité dans le milieu postsecondaire, dans et entre toutes les disciplines, en favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion.

Gouvernement du Canada 2019, Dimensions : équité, diversité et inclusion Canada, page consultée le 27 septembre 2023, http://www.nserc-crsng.gc.ca/InterAgency-Interorganismes/EDI-EDI/Dimensions-Charter_Dimensions-Charte_fra.asp.

Annexe III - Mandat du comité institutionnel équité, diversité et inclusion de l'ENAP

(Tel qu'approuvé par le comité de direction au printemps 2021)

Mandat et rôle du comité institutionnel EDI

- veiller au développement d'un milieu favorable à l'équité, la diversité et l'inclusion dans toutes les sphères d'activités de l'ENAP, exempt de toute forme de discrimination, et veiller aux efforts de l'École en ce sens;
- favoriser la mobilisation quant aux enjeux EDI au sein de l'École;
- assurer de faire vivre l'EDI dans l'ensemble de l'École;
- contribuer à la réflexion et aux échanges;
- donner une vision et une direction institutionnelle pour l'EDI à l'ENAP, et en ce sens, offrir des avis et recommandations au comité de direction concernant les enjeux d'EDI.

Composition

- La composition du comité doit refléter une représentation des divers services et directions de l'ENAP de même qu'une diversité de personnes, notamment une proportion significative de personnes issues des groupes désignés. Les groupes désignés sont ceux définis par le Programme des Chaires de recherche du Canada (PCRC) et le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE), soit : les femmes, les personnes handicapées, les personnes autochtones, les personnes issues des minorités visibles et des minorités ethniques.
- La parité femmes-hommes et la représentation des trois campus de l'ENAP sont visées.
- Les personnes membres du comité ont des fonctions et responsabilités relatives à l'EDI, une expertise ou expérience en la matière et/ou un intérêt de contribuer aux efforts de l'ENAP en ce sens.

Annexe IV - Membres du comité institutionnel EDI – année 2021-2022

Liste des membres du Comité institutionnel EDI de l'ENAP, en date de septembre 2021

- Robert Bilterys - Directeur de l'enseignement et de la recherche et coprésident du comité EDI
- Maude Boulet - Professeure adjointe
- Marie-Helen Brisebois - Conseillère en gestion des ressources humaines
- Geneviève Cantin-Chartré - Conseillère aux Services à la communauté étudiante
- Tatiana Garakani - Professeure agrégée
- Josée Gauthier - Conseillère au développement de la recherche (membre jusqu'en mars 2023, remplacée par Mounia Benalil, conseillère au développement de la recherche)
- Yannick Cédric Hyanta Yanta - Technicien en documentation (membre jusqu'en juin 2022)
- Sergueï Kimvi Mubian - Chargé d'enseignement
- Caroline Leblanc - Conseillère en équité, diversité et inclusion
- Bachir Mazouz - Professeur titulaire (membre jusqu'en mai 2022)
- Eniko Neashish – Étudiante en gestion publique en contexte autochtone
- Astou Niang - Conseillère aux affaires internationales
- Natalie Rinfret - Professeure titulaire et titulaire de la Chaire La Capitale en leadership dans le secteur public
- Élisabeth Robert - Directrice du Service des ressources humaines et coprésidente du comité EDI

Annexe V - Courriel d'invitation de la direction générale pour le sondage EDI

(envoyé à l'ensemble des membres du personnel de l'ENAP, le 1^{er} septembre 2021)

Bonjour (nom de la personne),

Conformément à son engagement de faire de son École un milieu de vie, d'études et de travail plus équitable, diversifié et inclusif et de favoriser un engagement accru des membres de la communauté en ce sens, l'ENAP a entamé des travaux pour le développement d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) pour son organisation. Pour y arriver, l'École procède actuellement à une collecte de données comprenant un sondage auprès du personnel et du corps étudiant et auquel **nous vous invitons à participer en grand nombre, d'ici au mercredi 22 septembre.**

Ce sondage se penchera sur votre expérience à l'ENAP et sur différentes questions en matière d'EDI. Il permettra d'alimenter les analyses de notre milieu et d'établir des priorités et des cibles qui feront partie du plan d'action institutionnel EDI de l'ENAP.

Votre participation à ce sondage anonyme est totalement volontaire. Vos réponses seront traitées de manière confidentielle par la conseillère EDI de l'École. Aucune information nominale ne sera transmise à l'École et seuls des résultats d'ensemble ou par sous-groupes de plus de 10 personnes répondantes seront dévoilés. Considérant les précautions que nous prendrons pour protéger l'identité des personnes répondantes et considérant la taille de notre institution, il se peut que nous devions nous limiter dans la diffusion des résultats pour assurer qu'il ne soit pas possible d'identifier les personnes à la suite de croisement de données lors de l'analyse.

Votre collaboration est grandement appréciée!

Guy Laforest

Directeur général

Annexe VI - Questionnaire du sondage EDI au personnel

Sondage équité, diversité et inclusion (EDI)

Bienvenue dans le sondage portant sur votre expérience à l'ENAP et sur l'équité, la diversité et inclusion (EDI).

L'objectif de ce sondage répond à la volonté et à l'engagement de l'ENAP de faire de son École un milieu de vie, d'études et de travail plus équitable, diversifié et inclusif. Les résultats permettront de dresser un portrait objectif de la situation actuelle et d'identifier les pistes d'actions pour favoriser un engagement accru des membres de la communauté. Les résultats alimenteront les analyses permettant d'identifier les obstacles à l'inclusion que peuvent rencontrer certaines personnes et groupes. De là, nous pourrions identifier les sphères d'amélioration potentielle et les actions à prioriser en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à l'ENAP.

Votre participation à ce sondage est totalement volontaire.

Il est possible de quitter le questionnaire en cours de complétion sans perdre vos réponses et de reprendre la session par la suite en utilisant l'hyperlien dans le courriel d'invitation.

Il vous faudra environ entre 10 à 15 minutes pour le compléter.

Nous vous invitons à exprimer librement vos opinions sur les différents thèmes couverts et à faire part de vos commentaires aux endroits prévus à cette fin.

Merci de votre précieuse collaboration!

Il y a 26 questions dans ce questionnaire.

Introduction

À quelle(s) catégorie(s) appartenez-vous?

● Cochez la ou les réponses

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Assistantes et assistants de recherche
- Cadres et haute direction
- Chargées et chargés d'enseignement
- Corps étudiant
- Corps professoral
- Personnel bureau et technique
- Professionnelles et professionnels

Votre expérience à l'ENAP et pratiques EDI

Sur une échelle décroissante, évaluez le climat général à l'ENAP pour chacune des dimensions suivantes:

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Très chaleureux	Plutôt chaleureux	Plutôt hostile	Très hostile
Chaleureux - hostile	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Très coopératif	Plutôt coopératif	Peu coopératif	Pas du tout coopératif
Coopératif - Pas coopératif	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Très progressiste	Plutôt progressiste	Plutôt rétrograde	Très rétrograde
Progressiste - Rétrograde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Très accueillant	Plutôt accueillant	Peu accueillant	Pas du tout accueillant
Accueillant - Pas accueillant	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Très respectueux	Plutôt respectueux	Peu respectueux	Pas du tout respectueux
Respectueux - Pas respectueux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Êtes-vous en accord ou en désaccord avec le fait que l'ENAP offre un milieu où :

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Fortement en accord	Plutôt en accord	Plutôt en désaccord	Fortement en désaccord
1. Les différences individuelles sont respectées	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. La diversité d'opinion et d'idées (points de vue, philosophies, pratiques, façons/manières de vivre) sont encouragées	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Le climat est propice aux discussions ouvertes sur des sujets difficiles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Chaque personne se sent bienvenue et incluse (peu importe son genre, son orientation sexuelle, son origine ethnique, sa catégorie d'emploi, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Chaque personne se sent en sécurité sur les plans physique et social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Les infrastructures et équipements physiques sont accessibles pour toutes et tous	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Le personnel accueille une diversité de visions du monde, philosophies, pratiques et façons de vivre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Les étudiantes et les étudiants accueillent une diversité de visions du monde, philosophies, pratiques et façons de vivre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Il y a un accès équitable aux opportunités pour le personnel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Il y a un accès équitable aux opportunités pour les étudiantes et les étudiants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Évaluez les pratiques de l'ENAP en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en répondant si vous êtes en accord ou en désaccord avec les affirmations suivantes.

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Fortement en accord	Plutôt en accord	Plutôt en désaccord	Fortement en désaccord
1. L'ENAP met en œuvre des politiques et des règlements visant l'élimination de la discrimination en emploi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. L'ENAP investit du temps et des ressources pour soutenir les pratiques ou les systèmes qui permettent d'accroître la diversité à tous les niveaux de l'École	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. L'ENAP offre des modalités de travail flexibles pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelles et vie privée (ou favoriser la conciliation travail-vie personnelle)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. L'ENAP communique clairement l'importance de la diversité et de l'inclusion à la réalisation de sa mission	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. L'ENAP s'assure que les principes relatifs à l'équité, la diversité et l'inclusion sont inclus dans les processus de ressources humaines (p. ex. formation sur les biais inconscients, diversité au sein des comités de sélection, rédaction des affichages dans un langage neutre/inclusif)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. L'ENAP crée régulièrement des espaces ou forums afin de favoriser une meilleure compréhension de l'inclusion et de la valorisation de la différence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. À l'ENAP, il existe des moyens sûrs et sécuritaires de formuler une plainte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Êtes-vous en accord ou en désaccord avec les affirmations suivantes:

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Professionnelles et professionnels' ou 'Personnel bureau et technique' ou 'Corps professoral' ou 'Chargées et chargés d'enseignement' ou 'Cadres et haute direction' ou 'Assistants et assistants de recherche' à la question '[Q1] (À quelle(s) catégorie(s) appartenez-vous?)

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Fortement en accord	Plutôt en accord	Plutôt en désaccord	Fortement en désaccord	Ne s'applique pas
1. Je sens qu'on me traite avec respect et attention	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Je me sens incluse ou inclus dans les réseaux formels	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Je me sens incluse ou inclus dans les réseaux informels	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Je me sens à l'aise de soulever des préoccupations	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Je sens que mon travail est valorisé au même titre que mes collègues	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. J'ai mon mot à dire dans la prise de décisions qui affectent le climat et les orientations de ma direction ou de mon service	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. J'ai l'information dont j'ai besoin pour bien faire mon travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Mes efforts et mes résultats sont reconnus au sein de ma direction ou de mon service	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Je reçois une rétroaction (feedback) de qualité qui m'aide à améliorer ma prestation de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Je sens que ma direction ou mon service trouve des moyens afin que je puisse développer mes compétences et m'épanouir dans mon travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Conduite inappropriée

Au cours des 2 dernières années à l'ENAP, avez-vous personnellement fait l'objet d'exclusion, de discrimination, d'insultes ou d'un comportement hostile à votre égard?

📌 Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

À quelle fréquence avec-vous fait l'objet de ce type de comportement?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question ' [Q6] ' (Au cours des 2 dernières années à l'ENAP, avez-vous personnellement fait l'objet d'exclusion, de discrimination, d'insultes ou d'un comportement hostile à votre égard?)

📌 Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- 1 fois au cours des 2 dernières années
- Plusieurs fois au cours des 2 dernières années
- Régulièrement au cours des 2 dernières années

Selon vous, qu'est-ce qui a suscité ce comportement? (veuillez cocher toutes les réponses pertinentes)

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question ' [Q6] ' (Au cours des 2 dernières années à l'ENAP, avez-vous personnellement fait l'objet d'exclusion, de discrimination, d'insultes ou d'un comportement hostile à votre égard?)

📌 Cochez la ou les réponses

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Mon pays d'origine
- Mon handicap
- Mon niveau de scolarité
- Mon âge
- Mon appartenance culturelle, ethnique
- Mon sexe ou mon genre
- Mon statut d'immigration
- Mon identité autochtone
- Ma difficulté d'apprentissage
- Mon orientation sexuelle
- Mon statut professionnel
- Ma religion ou ma spiritualité
- Je ne sais pas

Autre:

Qui ou qu'est-ce qui était la **source** du comportement d'exclusion, de discrimination, insultant ou hostile dont vous avez fait l'objet? (veuillez cocher toutes les réponses pertinentes)

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question ' [Q6]' (Au cours des 2 dernières années à l'ENAP, avez-vous personnellement fait l'objet d'exclusion, de discrimination, d'insultes ou d'un comportement hostile à votre égard?)

❶ Cochez la ou les réponses

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Des médias à ma direction ou mon service (affiches, brochures, dépliant, site Web, etc.) ou un réseau social (Facebook, LinkedIn, etc.)
- Une ou un collègue
- Une étudiante ou un étudiant
- Une personne du corps professoral ou chargée d'enseignement
- Une personne du personnel de bureau ou technique
- Une personne cadre ou de la haute direction
- Une personne employée de la recherche
- Une personne externe à l'École/personne visitant ma direction ou mon service
- Je ne sais pas
- Autre:

Au cours des 2 dernières années à l'ENAP, avez-vous été témoin ou vous a-t-on rapporté de l'exclusion, de la discrimination, des insultes ou un comportement hostile envers une personne ou un groupe de personnes (et dont vous n'étiez pas l'objet)?

❶ Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Qui a été la **cible** du comportement d'exclusion, discriminant, insultant ou hostile dont vous avez été témoin ou qu'on vous a rapporté? (veuillez cocher toutes les réponses pertinentes)

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question ' [Q7]' (Au cours des 2 dernières années à l'ENAP, avez-vous été témoin ou vous a-t-on rapporté de l'exclusion, de la discrimination, des insultes ou un comportement hostile envers une personne ou un groupe de personnes (et dont vous n'étiez pas l'objet)?)

❶ Cochez la ou les réponses

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Un groupe ou une catégorie de personnes
- Une ou un collègue
- Une étudiante ou un étudiant
- Une personne du corps professoral ou chargée d'enseignement
- Une personne du personnel bureau ou technique
- Une personne cadre ou de la haute direction
- Une personne employée de la recherche
- Une personne externe à l'École/personne visitant ma direction ou mon service
- Je ne sais pas
- Autre:

Qui ou qu'est-ce qui était la **source** du comportement d'exclusion, de discrimination, insultant ou hostile dont vous avez été témoin ou qu'on vous a rapporté? (veuillez cocher toutes les réponses pertinentes).

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question ' [Q7]' (Au cours des 2 dernières années à l'ENAP, avez-vous été témoin ou vous a-t-on rapporté de l'exclusion, de la discrimination, des insultes ou un comportement hostile envers une personne ou un groupe de personnes (et dont vous n'étiez pas l'objet)?)

🗳️ Cochez la ou les réponses

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Des médias à ma direction ou service (affiches, brochures, dépliants, sites Web, etc.) ou un réseau social (Facebook, LinkedIn, etc.)
- Une collègue ou un collègue
- Une étudiante ou un étudiant
- Une personne du corps professoral ou chargée d'enseignement
- Une personne du personnel bureau ou technique
- Une personne cadre ou de la haute direction
- Une personne employée de la recherche
- Une personne externe à l'École/personne visitant ma direction ou mon service
- Je ne sais pas

Autre:

Qu'est-ce qui selon vous a suscité le comportement d'exclusion, de discrimination, insultant ou hostile dont vous avez été témoin ou qu'on vous a rapporté? (veuillez cocher toutes les réponses pertinentes).

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question ' [Q7]' (Au cours des 2 dernières années à l'ENAP, avez-vous été témoin ou vous a-t-on rapporté de l'exclusion, de la discrimination, des insultes ou un comportement hostile envers une personne ou un groupe de personnes (et dont vous n'étiez pas l'objet)?)

🗳️ Cochez la ou les réponses

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Le pays d'origine
- Un handicap
- Le niveau de scolarité
- L'âge
- L'appartenance culturelle, ethnique
- Le sexe ou le genre
- Le statut d'immigration
- L'identité autochtone
- Une difficulté d'apprentissage
- L'orientation sexuelle
- Le statut professionnel
- La religion ou la spiritualité
- Je ne sais pas

Autre:

Information socio-identitaire

Les prochaines questions abordent des aspects socio-identitaires et vont permettre de pondérer les résultats afin de vérifier l'existence de particularités selon les groupes.

Vous pouvez répondre sur une base tout à fait volontaire et en cas contraire, vous avez l'option de ne pas répondre.

À quel groupe d'âge appartenez-vous?

● Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Moins de 25 ans
- Entre 25 et 30 ans
- Entre 31 et 35 ans
- Entre 36 et 40 ans
- Entre 41 et 45 ans
- Entre 46 et 50 ans
- Entre 51 et 60 ans
- Plus de 60 ans

Le français est votre...?

● Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Langue maternelle
- 2e langue apprise
- 3e langue apprise

Autre

À quel genre vous identifiez-vous?

● Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Femme
- Homme
- Genre fluide ou non-binaire
- Je préfère ne pas répondre

Autre

Considérez-vous appartenir aux communautés LGBTQ2+ ? (lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer, bispirtuelle, autres)

● Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Identité autochtone

Vous identifiez-vous comme une personne autochtone?

Une personne autochtone est celle qui s'identifie comme appartenant à l'un de ces groupes: les Premières Nations, les Inuit et les Métis du Canada. Les Premières Nations comprennent les personnes avec statut ou sans statut. À titre indicatif, les onze nations autochtones présentes sur le territoire du Québec sont : Anishinabeg (Algonquins), Atikamekw, Nehirokwiwok, Foyou (Cis), Huron-Wendat, Innuat (Innus), Iqait, Kanien'kohá:ka (Mohawks), Mi'qmaq (Miémacs), Naskapis, Waban'aki (Abénaquis), Wolastoqiyik (Malécites).

📌 Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Minorités visibles

Vous identifiez-vous comme une personne faisant partie d'une minorité visible du Canada?

Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, font partie des minorités visibles "les personnes, autres que autochtones, qui ne sont pas caucasiennes ou qui n'ont pas la peau blanche".

Voici quelques exemples de personnes pouvant être considérées comme faisant partie d'une minorité visible. Ce type de catégorisation ne peut représenter adéquatement la diversité existante. Veuillez noter que cette liste est utilisée à titre indicatif et n'est pas exhaustive : les personnes originaires des Caraïbes, de l'Amérique latine, de l'Asie, du Moyen-Orient, de l'Afrique (incluant l'Afrique du Nord), des Îles du Pacifique; les personnes dont les parents ou les grands-parents font partie des groupes énumérés ou qui font partie d'un autre groupe de minorité visible; les personnes d'origine mixte, dont un des parents fait partie de l'un des groupes énumérés ou d'un autre groupe de minorité visible.

📌 Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Minorités ethniques

Vous identifiez-vous comme une personne faisant partie d'une minorité ethnique du Canada?

Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, font partie des minorités ethniques "les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui ne fait pas partie du groupe des personnes autochtones ou des minorités visibles. La langue maternelle correspond à celle qui a été apprise en premier lieu pendant l'enfance et qu'une personne doit encore comprendre pour faire partie d'une minorité ethnique.

Voici quelques exemples de personnes pouvant être considérées comme faisant partie d'une minorité ethnique. Ce type de catégorisation ne peut représenter adéquatement la diversité existante. Veuillez noter que cette liste est utilisée à titre indicatif et n'est pas exhaustive : personne italienne, portugaise, croate, serbe, grecque, espagnole; personne allemande, hollandaise, danoise, norvégienne, suédoise, finlandaise; personne polonaise, roumaine, bulgare, ukrainienne, russe, hongroise, moldave; Personne née d'une union mixte (un parent ou les deux proviennent des groupes précédents).

📌 Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Handicap

Vous identifiez-vous comme une personne handicapée?

Selon la définition contenue dans la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, au Québec, une personne handicapée se définit comme: "Toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes (ex. déplacement, travail, etc.)"

L'incapacité peut être motrice, intellectuelle, de la parole ou du langage, visuelle, auditive ou associée à d'autres sens. Elle peut être reliée à des fonctions organiques, ou encore, liée à un trouble du spectre de l'autisme ou à un trouble grave de santé mentale.

● Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Veuillez-nous faire part de tout commentaire concernant ce sondage ou les sujets abordés, ils sont importants pour nous.

Par exemple, si vous souhaitez approfondir vos réponses, décrire vos expériences plus en détail et fournir des considérations additionnelles ou des suggestions sur la manière dont l'ENAP peut améliorer son climat et ses actions favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion, nous vous invitons à le faire ici.

Veuillez écrire votre réponse ici :

Merci d'avoir complété ce sondage!

Si vous avez des questions ou des commentaires additionnels, veuillez nous écrire (<mailto:caroline.leblanc2@enap.ca>)

Pour plus d'information sur la démarche entamée par l'ENAP, veuillez consulter notre site web

Pour un milieu d'études et de travail respectueux et exempt de discrimination, de harcèlement et de violence, l'ENAP vous invite à prendre connaissance des documents ou liens suivants. Vous y trouverez les engagements que prend l'École et les mécanismes qu'elle met en place (dont les mécanismes de signalement ou de plainte), de même que les responsabilités et attentes qu'elle a envers chaque personne membre de sa communauté universitaire:

- Code de déontologie
- Politique relative au harcèlement, à la discrimination et à la civilité
- Prévention et lutte contre les violences à caractère sexuel

Au besoin, ne pas hésiter à utiliser le programme d'aide aux employés et aux étudiants et son service de soutien psychologique individuel 24h sur 24 et 7 jours sur 7 : 1- 866-361-1707

Envoyer votre questionnaire.

Merci d'avoir complété ce questionnaire.

Annexe VII – Résultats du sondage EDI au personnel

Pour assurer l'anonymat des personnes participantes et tel qu'il leur avait été annoncé, rappelons que le sondage était anonyme et que les données ont été traitées de manière confidentielle par la conseillère EDI, seule personne à avoir accès aux données brutes. Ainsi, seuls les résultats d'ensemble ou par sous-groupes de plus de 10 personnes sont dévoilés.

En ce sens, puisque moins de 10 personnes se sont identifiées comme personnes autochtones, comme membres des communautés LGBTQ2+ et comme personnes handicapées, nous ne présentons pas les réponses propres à ces groupes.

Les réponses du sondage sont présentées d'une part pour l'ensemble des personnes répondantes (Général), et de l'autre, de manière ventilée par groupe. Nous retrouvons donc les réponses des hommes, des femmes, des personnes issues des minorités visibles, des personnes ne s'identifiant pas aux minorités visibles (Non MV), des personnes issues des minorités ethniques et des personnes ne s'identifiant pas aux minorités ethniques (Non ME).

Un code de couleur a été établi sommairement pour la présentation des résultats afin d'attirer notre attention sur certains points de vigilance :

Lorsqu'il s'agit de résultats plutôt positifs
Lorsqu'il s'agit d'un point de vigilance : soit parce que les réponses « négatives » représentent autour de 20 %, soit que la différence entre le groupe désigné et celui qui ne l'est pas est autour de 10 %.
Lorsqu'il s'agit d'un point de vigilance important : soit parce que les réponses « négatives » représentent 30 % et plus, soit que la différence entre le groupe désigné et celui qui ne l'est pas est autour de 15 % ou plus.

Climat de l'ENAP selon les personnes répondantes :

		Général	Femmes	Hommes	Minorités visibles	Non MV	Minorités ethniques	Non ME
Chaleureux - hostile	Très /Plutôt chaleureux	92.5% 147/159	95.7% 88/92	90% 45/50	96% 24/25	92.6% 112/121	91.7% 11/12	93.1% 122/131
	Plutôt /Très hostile	7.5% 12/159	4.3% 4/92	10% 5/50	4% 1/25	7.4% 9/121	8.3% 1/12	6.9% 9/131
Coopératif - non coopératif	Très /Plutôt coopératif	80.2% 130/162	80.9% 76/94	84% 42/50	76% 19/25	82.8% 101/122	50% 6/12	84% 112/133
	Peu /Pas du tout coopératif	19.8% 32/162	19.1% 18/94	16% 8/50	24% 6/25	17.2% 21/122	50% 6/12	15.8% 21/133
Progressiste - rétrograde	Très /plutôt progressiste)	69.8% 104/149	68.2% 58/85	76.6% 36/47	78.3% 18/23	70.3% 78/111	58.3% 7/12	72.7% 88/121
	Plutôt /très rétrograde	30.2% 45/149	31.8% 27/85	23.4% 11/47	21.7% 5/23	29.7% 33/111	41.7% 5/12	27.3% 33/121
Accueillant - non accueillant	Très /plutôt accueillant	85.6% 137/160	87.2% 82/94	85.4% 41/48	87.5% 21/24	86% 104/121	83.3% 10/12	86.3% 133/131
	Peu /pas du tout accueillant	14.4% 23/160	12.8% 12/94	14.6% 7/48	12.5% 3/24	14% 17/121	16.7% 2/12	13.7% 18/131
Respectueux - non respectueux	Très /Plutôt respectueux	92.5% 149/161	91.4% 85/93	96% 48/50	91.7% 22/24	94.5% 115/122	83.3% 10/12	93.9% 124/132
	Peu / pas du tout respectueux	7.5% 12/161	8.6% 8/93	4% 2/50	8.3% 2/24	5.7% 7/122	16.7% 2/12	6.1% 8/132

Milieu offert par l'ENAP et ses pratiques en termes de EDI (selon le niveau d'accord ou de désaccord aux affirmations ci-dessous)

		Général	Femmes	Hommes	Minorités visibles	Non MV	Minorités ethniques	Non ME
1. Les différences individuelles sont respectées	Fortement/plutôt en accord	87% 134/154	89.9% 80/89	82% 41/50	77.3% 17/22	91.6% 109/119	75% 9/12	90.5% 115/127
	Plutôt/fortement en désaccord	13% 20/154	10.1% 9/89	18% 9/50	22.7% 5/22	8.4% 10/119	25% 3/12	9.4% 12/127
2. La diversité d'opinion et d'idées sont encouragées	Fortement/plutôt en accord	76.2% 115/151	79.5% 70/88	75% 36/48	70% 14/20	81.4% 96/118	58.3% 7/12	80.7% 100/124
	Plutôt/fortement en désaccord	23.8% 36/151	20.5% 18/88	25% 12/48	30% 6/20	18.6% 22/119	41.7% 5/12	19.4% 24/124
3. Le climat est propice aux discussions ouvertes sur des sujets difficiles	Fortement/plutôt en accord	64.6% 95/147	68.2% 58/85	63.8% 30/47	65% 13/20	67.5% 77/114	63.6% 7/11	68.6% 83/121
	Plutôt/fortement en désaccord	35.4% 52/147	31.8% 27/85	36.2% 17/47	35% 7/20	32.5% 37/114	36.4% 4/11	31.4% 38/121
4. Chaque personne se sent bienvenue et incluse	Fortement/plutôt en accord	85.7% 126/147	88.2% 75/85	85.1% 40/47	71.4% 15/21	93% 106/114	63.6% 7/11	91.8% 112/122
	Plutôt/fortement en désaccord	14.3% 21/147	11.8% 10/85	14.9% 7/47	28.6% 6/21	7% 8/114	36.4% 4/11	8.2% 10/122
5. Chaque personne se sent en sécurité sur les plans physique et social	Fortement/plutôt en accord	91.9% 136/148	92% 81/88	93.5% 43/46	90.5% 19/21	92.6% 126/136	81.8% 9/11	93.5% 116/124
	Plutôt/fortement en désaccord	8.1% 12/148	8% 7/88	6.5% 3/46	9.5% 2/21	7.4% 10/136	18.2% 2/11	6.5% 8/124
6. Les infrastructures et équipements physiques sont accessibles pour toutes et tous	Fortement/plutôt en accord	89.1% 131/147	87.1% 74/85	93.8% 45/48	91.3% 21/23	89.4% 101/113	83.3% 10/12	90.1% 109/121
	Plutôt/fortement en désaccord	10.9% 16/147	12.9% 11/85	6.3% 3/48	8.7% 2/23	10.6% 12/113	16.7% 2/12	9.9% 12/121
7. Le personnel accueille une diversité de visions du monde, philosophies, pratiques et façons de vivre	Fortement/plutôt en accord	77.7% 115/148	80% 68/85	78.7% 37/47	70% 14/20	82.6% 95/115	63.6% 7/11	81.8% 99/121
	Plutôt/fortement en désaccord	22.3% 33/148	20% 17/85	21.3% 10/47	30% 6/20	17.4% 20/115	36.4% 4/11	18.2% 22/121
8. Il y a un accès équitable aux opportunités pour le personnel	Fortement/plutôt en accord	70.4% 57/81	70.2% 33/47	77.8% 21/27	61.5% 8/13	73% 46/63	20% 1/5	75.7% 53/70
	Plutôt/fortement en désaccord	29.6% 24/81	29.8% 14/47	22.2% 6/27	38.5% 5/13	27% 17/63	80% 4/5	24.3% 17/70

		Général	Femmes	Hommes	Minorités visibles	Non MV	Minorités ethniques	Non ME
1. L'ENAP met en œuvre des politiques et des règlements visant l'élimination de la discrimination en emploi	Fortement/plutôt en accord	87.9% 124/141	90.2% 74/82	86.7% 39/45	73.9% 17/23	91.7% 99/108	58.3% 7/12	92.2% 107/116
	Plutôt/fortement en désaccord	12.1% 17/141	9.8% 8/82	13.3% 6/45	26.1% 6/23	8.3% 9/108	41.7% 5/12	7.8% 9/116
2. L'ENAP investit du temps et des ressources pour soutenir les pratiques ou les systèmes qui permettent d'accroître la diversité à tous les niveaux de l'École	Fortement/plutôt en accord	74.4% 99/133	75.6% 59/78	75.6% 31/41	70% 14/20	77.7% 80/103	50% 4/8	77.7% 87/112
	Plutôt/fortement en désaccord	25.6% 34/133	24.4% 19/78	24.4% 10/41	30% 6/20	22.3% 23/103	50% 4/8	22.3% 25/112
3. L'ENAP offre des modalités de travail flexibles pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	Fortement/plutôt en accord	88.4% 129/146	87.9% 80/91	88.1% 37/42	78.3% 18/23	91.1% 102/112	72.7% 8/11	89.3% 109/122
	Plutôt/fortement en désaccord	11.6% 17/146	12.1% 11/91	11.9% 5/42	21.7% 5/23	8.9% 10/112	27.3% 3/11	10.7% 13/122
4. L'ENAP communique clairement l'importance de la diversité et de l'inclusion à la réalisation de sa mission	Fortement/plutôt en accord	69.2% 101/146	70.5% 62/88	71.1% 32/45	63.6% 14/22	70.4% 81/115	50% 6/12	71.3% 87/122
	Plutôt/fortement en désaccord	30.8% 45/146	29.5% 26/88	28.9% 13/45	36.4% 8/22	29.6% 34/115	50% 6/12	28.7% 35/122
5. L'ENAP s'assure que les principes relatifs à l'équité, la diversité et l'inclusion sont inclus dans les processus de ressources humaines	Fortement/plutôt en accord	71.5% 93/130	74.1% 60/81	69.2% 27/39	70% 14/20	71.8% 74/103	55.6% 5/9	72.1% 80/111
	Plutôt/fortement en désaccord	28.5% 37/130	25.9% 21/81	30.8% 12/39	30% 12/39	28.2% 29/103	44.4% 4/9	27.9% 31/111
6. L'ENAP crée régulièrement des espaces ou forums afin de favoriser une meilleure compréhension de l'inclusion et de la valorisation de la différence	Fortement/plutôt en accord	38.2% 47/123	34.7% 25/72	46.2% 18/39	47.4% 9/19	36.8% 35/95	33.3% 3/9	38.8% 40/103
	Plutôt/fortement en désaccord	61.8% 76/123	65.3% 47/72	53.8% 21/39	52.6% 10/19	63.2% 60/95	66.6% 6/9	61.2% 63/103
7. À l'ENAP, il existe des moyens sûrs et sécuritaires de formuler une plainte	Fortement/plutôt en accord	73% 81/111	71.8% 51/71	77.4% 24/31	64.7% 11/17	75.9% 66/87	55.6% 5/9	75.8% 72/95
	Plutôt/fortement en désaccord	27% 30/111	28.2% 20/71	22.6% 7/31	35.3% 6/17	24.1% 21/87	44.4% 4/9	24.2% 23/95

Sentiment d'appartenance, réseautage et inclusion

		Général	Femmes	Hommes	Minorités visibles	Non MV	Minorités ethniques	Non ME
1. Je sens qu'on me traite avec respect et attention	Fortement/plutôt en accord	89.1% 139/156	91.4% 85/93	88% 44/50	79.2% 19/24	92.6% 112/121	66.7% 8/12	91.6% 120/131
	Plutôt/fortement en désaccord	10.9% 17/156	8.6% 8/93	12% 6/50	20.8% 5/24	7.4% 9/121	33.4% 4/12	8.4% 11/131
2. Je me sens incluse ou inclus dans les réseaux formels	Fortement/plutôt en accord	82.2% 125/152	81.3% 74/91	83.3% 40/48	70% 14/20	86% 104/121	66.7% 8/12	84.4% 108/128
	Plutôt/fortement en désaccord	17.8% 27/152	18.7% 17/91	16.7% 8/48	30% 6/20	14% 17/121	33.3% 4/12	15.6% 20/128
3. Je me sens incluse ou inclus dans les réseaux informels	Fortement/plutôt en accord	78.3% 112/143	81.2% 69/85	82.2% 37/45	61.1% 11/18	84.2% 96/114	63.6% 7/11	81.8% 99/121
	Plutôt/fortement en désaccord	21.7% 31/143	18.2% 16/85	17.8% 8/45	38.9% 7/18	15.8% 18/114	36.4% 4/11	18.2% 22/121
4. Je me sens à l'aise de soulever des préoccupations	Fortement/plutôt en accord	73.9% 113/153	75.8% 69/91	81.3% 39/48	72.7% 16/22	79% 94/119	66.7% 8/12	78% 99/127
	Plutôt/fortement en désaccord	26.1% 40/153	24.2% 22/91	18.8% 9/48	27.3% 6/22	21% 25/119	33.3% 4/12	22% 28/127
5. Je sens que mon travail est valorisé au même titre que mes collègues	Fortement/plutôt en accord	75.5% 114/151	75.8% 69/91	80.4% 37/46	76.2% 16/21	77.5% 93/120	58.3% 7/12	78.9% 101/128
	Plutôt/fortement en désaccord	24.5% 37/151	24.2% 22/91	19.6% 9/46	23.8% 5/21	22.5% 27/120	41.7% 5/12	21.1% 27/128
6. J'ai mon mot à dire dans la prise de décisions qui affectent le climat et les orientations de ma direction ou de mon service	Fortement/plutôt en accord	62.3% 86/138	69% 58/84	56.1% 23/41	64.7% 11/17	64.3% 72/112	33.3% 3/9	66.4% 79/119
	Plutôt/fortement en désaccord	37.7% 52/138	31% 26/84	43.9% 18/41	35.3% 6/17	35.7% 40/112	66.7% 6/9	33.6% 40/119
7. J'ai l'information dont j'ai besoin pour bien faire mon travail	Fortement/plutôt en accord	78.2% 122/156	80.9% 76/94	82% 41/50	83.3% 20/24	78.9% 97/123	75% 9/12	79.7% 106/133
	Plutôt/fortement en désaccord	21.8% 34/156	19.1% 18/94	18% 9/51	16.7% 4/24	21.1% 26/123	25% 3/12	20.3% 27/133
8. Mes efforts et mes résultats sont reconnus au sein de ma direction ou de mon service	Fortement/plutôt en accord	72.6% 106/146	75% 66/88	78.3% 36/46	68.2% 15/22	75.7% 87/115	50% 6/12	76.6% 95/124
	Plutôt/fortement en désaccord	27.4% 40/146	25% 22/88	21.7% 10/46	31.8% 7/22	24.3% 28/115	50% 6/12	23.4% 29/124
9. Je reçois une rétroaction de qualité qui m'aide à améliorer ma prestation de travail	Fortement/plutôt en accord	67.8% 99/146	71.3% 62/87	70.8% 34/48	68.2% 15/22	70.4% 81/115	54.5% 6/11	71.2% 89/125
	Plutôt/fortement en désaccord	32.2% 47/146	28.7% 25/87	29.2% 14/48	31.8% 7/22	29.6% 34/115	45.5% 5/11	20.8% 26/125
10. Je sens que ma direction ou mon service trouve des moyens afin que je puisse développer mes compétences et m'épanouir dans mon travail	Fortement/plutôt en accord	70.3% 104/148	72.4% 63/87	73.5% 36/49	73.9% 17/23	70.7% 82/116	58.3% 7/12	72.2% 91/126
	Plutôt/fortement en désaccord	29.7% 44/148	27.6% 24/87	26.5% 13/49	26.1% 6/23	29.3% 34/116	41.7% 5/12	27.8% 35/126

Exclusion, discrimination et comportement hostile (conduite inappropriée)²⁹

Les personnes ayant répondu avoir personnellement fait l'objet d'exclusion, de discrimination, d'insultes ou d'un comportement hostile à leur égard, au cours des deux dernières années à l'ENAP :

Général	Femmes	Hommes	Minorités visibles	Non MV	Minorités ethniques	Non ME
18,9% (27/143)	16,5 % (14/85)	17 % (8/47)	15 % (3/20)	18,3 % (21/115)	40 % (4/10)	16,1 % (20/124)

- o Pour les personnes ayant fait l'objet de tels comportements (27) et ayant indiqué **la fréquence de ces comportements** : une fois au cours des deux dernières années (12); plusieurs fois au cours des deux dernières années (13); régulièrement au cours des deux dernières années (1).
- o Parmi les personnes ayant fait l'objet de ce type de comportement, **ce qui aurait suscité le comportement est varié** : le pays d'origine (2); le niveau de scolarité (1); l'appartenance culturelle ethnique (1); le sexe ou le genre (3); le statut professionnel (12); ne sais pas (4) et autres (8).
- o **Qui ou qu'est-ce qui était la source du comportement** : un ou une collègue (12); un-e étudiant-e (2); un-e chargé-e d'enseignement ou professeur-e (15); personnel bureau ou technique (2); personne-cadre ou de la haute direction (8).

Les personnes ayant répondu avoir été témoin ou à qui on a rapporté un comportement d'exclusion, de discrimination, d'insultes ou hostile au cours des deux dernières années à l'ENAP :

Général	Femmes	Hommes	Minorités visibles	Non MV	Minorités ethniques	Non ME
29,4 % (42/143)	31,4 % (27/86)	21,3 % (10/47)	19 % (4/21)	26,8 % (33/123)	30 % (3/10)	27,6 % (34/123)

- o Parmi les personnes ayant été témoins ou à qui on a rapporté un événement, **qui a été la cible de ce comportement** : un groupe ou une catégorie de personnes (11); un ou une collègue (29); un-e étudiant-e (9); un-e chargé-e d'enseignement ou un-e professeur-e (7); une personne du personnel bureau ou technique (7); une personne-cadre ou de la haute direction (5); une personne employée de la recherche (1); une personne externe (1); une personne professionnelle (3).
- o Parmi les personnes ayant été témoins ou à qui on a rapporté un événement, **ce qui a été la source de ce comportement** : un ou une collègue (20); un-e étudiant-e (3); un-e chargé-e d'enseignement ou un-e professeur-e (18); une personne du personnel de bureau ou technique

²⁹ Taux de réponse excluant les personnes qui ont répondu « Je préfère ne pas répondre »

(5); une personne-cadre ou de la haute direction (13); une personne externe (1); autre (1 professionnelle RH).

- Parmi les personnes ayant été témoins ou à qui on a rapporté un événement, **ce qui aurait suscité le comportement** : le pays d'origine (10); le niveau de scolarité (1); l'âge (1); l'appartenance culturelle ou ethnique (11); le sexe ou le genre (5); le statut d'immigration (2); une difficulté d'apprentissage (2); le statut professionnel (6); la religion ou la spiritualité (2); je ne sais pas (10); autres (8) (la langue, le statut, opinions, idées, etc.).

Annexe VIII – Courriel d'invitation à la 2^e consultation du personnel

(Invitation envoyée le 8 août 2022, par la direction générale)

Bonjour chère communauté,

Vous l'aurez sans doute vu à travers l'une ou l'autre des nouvelles partagées sur Colibri : l'ENAP s'est lancé l'an passé dans une démarche structurante afin d'intégrer pleinement les grands principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) dans sa culture, ses pratiques et ses politiques. Vous avez peut-être également participé au sondage en septembre dernier qui visait à avoir une meilleure idée de l'état des lieux de notre École. Je vous remercie d'ailleurs d'y avoir participé en si grand nombre! On vous a entendu, et on a envie et besoin de vous entendre encore une fois, afin de finaliser le développement du plan d'action EDI de l'ENAP.

Depuis, la haute direction de même que le comité EDI ont pris connaissance de cet état des lieux et des points de vigilance identifiés, nous permettant ainsi de définir les chantiers prioritaires qui s'inscriront dans notre plan d'action EDI à venir. Tout ne pouvant être fait à court terme, nous voulons faire de cette démarche un travail continu et prévoyons d'autres phases sur le moyen et le long terme.

Alors que nous en sommes à l'étape de priorisation des actions et afin d'aboutir à un plan mobilisant et efficace, toute la haute direction et moi-même voulons vous offrir l'opportunité de partager votre avis sur les actions que nous avons identifiées jusqu'ici.

Tout comme le sondage de l'automne dernier, cet exercice reste volontaire et anonyme.

Je vous remercie de nouveau du temps que vous prendrez à nous partager votre avis d'ici au 9 septembre et m'engage personnellement à déployer tous les efforts raisonnables pour améliorer de manière soutenue notre milieu et faire en sorte que chaque personne puisse s'y sentir bienvenue, traitée avec équité et reconnue à sa juste valeur.

Merci à l'avance de votre apport à cette démarche,

Hugo Cyr,

Directeur général

Annexe IX - Questionnaire utilisé pour la 2^e consultation au personnel – Actions EDI à prioriser par l'ENAP

Questionnaire - Actions EDI à prioriser à l'ENAP

Nature et objectifs

Le but de ce questionnaire est de donner l'opportunité au personnel de l'ENAP de :

- prendre connaissance des grandes lignes des résultats du sondage effectué en septembre 2021 auprès du personnel, qui se penchait sur l'expérience à l'ENAP et sur différentes questions en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI);
- prendre connaissance des grands chantiers prioritaires (4) définis jusqu'ici par la direction et le comité EDI pour répondre aux points de vigilance identifiés à la suite du sondage et autres analyses;
- prendre connaissance des actions EDI jusqu'ici identifiées et donner son avis sur celles-ci.

Votre avis et vos commentaires nous permettront de finaliser l'exercice de priorisation qui est en cours, des actions à inscrire dans le plan d'action EDI de l'ENAP.

Déroulement de votre participation

Le questionnaire comprend d'abord une section vous présentant les grandes lignes des résultats du sondage et les 4 grands chantiers EDI définis pour le plan d'action EDI. Ensuite, pour chaque grand chantier, nous vous donnons un aperçu des actions stratégiques envisagées pour vous permettre de donner votre avis sur celles-ci. Enfin, une section à la toute fin vous permet de partager tout autre commentaire.

Le temps estimé pour y répondre est de 10 à 15 minutes. Si vous désirez changer ou modifier votre réponse à une question, cliquez sur le bouton « Précédent » en bas à gauche de votre écran.

Avant d'accéder au questionnaire, veuillez prendre le temps de lire et de comprendre les renseignements qui suivent.

Vous pouvez refuser de participer, omettre de répondre à certaines questions ou mettre fin en tout temps à votre participation sans préjudice.

Confidentialité et gestion des données

Les mesures suivantes seront appliquées pour assurer la confidentialité des renseignements fournis par les personnes participantes :

- les questionnaires sont hébergés sur le serveur de l'ENAP et administrés par le logiciel LimeSurvey;
- seule la conseillère EDI aura accès aux données non traitées provenant de la compilation des questionnaires;
- les questionnaires sont codés de manière anonyme. Le logiciel LimeSurvey empêche la conseillère EDI d'établir un lien entre l'adresse courriel utilisée pour vous acheminer l'invitation à participer et vos réponses, ce qui garantit l'anonymat de vos réponses;
- les résultats des analyses seront utilisés pour le plan d'action EDI.
- aucune information nominale ne sera transmise à l'École et seuls des résultats d'ensemble ou par sous-groupes de plus de 10 personnes répondantes seront dévoilés.

Renseignements supplémentaires

Si vous avez des questions sur cet exercice ou sur le développement du plan d'action EDI, communiquez avec Caroline Leblanc, conseillère EDI à l'adresse suivante : caroline.leblanc2@enap.ca (<mailto:caroline.leblanc2@enap.ca>).

Merci de votre précieuse collaboration!

Il y a 16 questions dans ce questionnaire.

Résultats du sondage EDI au personnel

Nous vous présentons ici le profil général des personnes ayant répondu au sondage en septembre 2021, de même que les grandes lignes de ses résultats.

Nous vous invitons à en prendre connaissance avant de partager vos commentaires et réactions.

Profil des personnes répondantes :

- Sondage ouvert du 1^{er} au 22 septembre 2021

- Près de 50% de taux de participation, dont plus de 50% du corps professoral
- Selon les réponses des personnes répondantes :
 - 59,4% de femmes, 31,2% d'hommes et 9,4% de personnes ayant préféré ne pas répondre sur leur genre;
 - De toutes les catégories professionnelles : Assistantes et assistants de recherche (7,1%); cadres et haute direction (6,2%), chargées et chargés d'enseignement (12,8%), corps professoral (10,9%), personnel bureau et technique (27%) et professionnelles et professionnels (35,6%).
 - Par groupes ciblés (et en comparaison avec leur représentation au sein du personnel, en date d'octobre 2021 et basée sur l'autoidentification via le Programme d'accès à l'égalité en emploi):
 - Femmes : 59,4% (52% de représentation à l'ENAP)
 - Minorités visibles : 15,6% (18% de représentation à l'ENAP)
 - Minorités ethniques : 7,5% (3% de représentation à l'ENAP)
 - Personnes autochtones, personnes handicapées et personnes issues des communautés LGBTQ2+ : moins de 5% des personnes répondantes

Ci-dessous, quelques constats établis grâce aux résultats du sondage, mais aussi grâce à d'autres consultations et une analyse documentaire, par catégorie d'enjeux :

Diversité, représentations des groupes et accès à l'égalité en emploi

- Au regard des groupes visés par les initiatives d'accès à l'égalité en emploi (femmes, personnes autochtones, personnes handicapées, personnes issues des minorités visibles et des minorités ethniques), il y a une certaine diversité à l'ENAP. Néanmoins, cette diversité n'est pas reflétée dans la même mesure dans toutes les catégories d'emploi.
- De manière globale, certains groupes sont sous-représentés (par rapport à leur disponibilité dans les bassins de recrutement). C'est le cas des personnes handicapées, des personnes autochtones et des personnes issues des minorités ethniques.
- Le programme d'accès à l'égalité à l'emploi (PAÉE) qu'a l'obligation d'implanter l'ENAP en tant qu'organisme public assujéti à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi (LAÉE) n'a jusqu'ici pas fait l'objet de campagne d'information et de sensibilisation. Le PAÉE est très peu connu à l'ENAP.
- Des commentaires recueillis, on note que certaines personnes, particulièrement celles ne faisant pas partie des groupes visés par le PAÉE, ne comprennent pas bien le PAÉE ou le bien-fondé de certaines mesures devant favoriser l'EDI.
- Communauté étudiante beaucoup plus diversifiée qu'avant: sans avoir de données complètes sur le portrait de la communauté étudiante de l'ENAP, certains indicateurs nous démontrent qu'il y a une plus grande diversité qu'avant et que cette diversité est plurielle. Ce changement est positif, mais représente aussi des défis non négligeables pour l'institution et pour les étudiant-es-mêmes.

Le climat de l'ENAP

Dans cette section, on retrouve ce qui touche : la perception du personnel par rapport au climat et au milieu que représente l'ENAP; son niveau d'appréciation par rapport aux actions et processus de l'ENAP et le sentiment d'appartenance, d'équité et d'inclusion des membres du personnel.

- Au regard de l'avis et de l'expérience du personnel, **le climat de l'ENAP doit être amélioré afin d'être plus équitable et inclusif.**
- De manière générale, il y a une certaine méconnaissance des principes d'équité, de diversité et d'inclusion, des enjeux qu'ils sous-tendent et donc, des façons de les intégrer pleinement dans nos pratiques et culture.
- Quant à la perception du personnel des pratiques et mesures actuellement prises par l'ENAP pouvant favorisant l'équité, l'avis et l'expérience d'une partie est moins positive, voire négative (par exemple, en matière de pratiques et des règlements visant l'élimination de la discrimination en emploi; du temps et des ressources allouées pour soutenir des pratiques et des systèmes qui permettraient d'accroître la diversité à tous les niveaux de l'École; assurer que les principes relatifs à l'équité, la diversité et l'inclusion soient pleinement inclus dans les processus de RH; offre de moyens sûrs et sécuritaires de formuler une plainte, etc.)
- Pour la communauté de l'École de manière générale, il y a un manque d'espace ou d'occasions pour aborder les différentes questions de l'EDI.

Par rapport au sentiment d'appartenance, d'équité et d'inclusion chez le personnel :

- Le sentiment d'appartenance, d'équité et d'inclusion n'est pas fort chez tout le monde et l'est encore moins chez les personnes issues de certains groupes.
- Ce n'est pas tout le monde qui se sent pleinement bienvenue, inclus et traité avec équité par rapport à ses collègues, ni qui se sent pleinement soutenu, valorisé et/ou appuyé dans son travail.
- On considère que l'ENAP peut faire davantage pour inclure les principes d'EDI dans les processus de ressources humaines. Et alors que la majorité du personnel est fortement ou plutôt d'accord avec le fait que l'ENAP met en œuvre des politiques et règlements visant l'élimination de la discrimination en emploi, ce sentiment n'est pas partagé aussi largement chez les personnes issues de certains groupes.

Incivilité, exclusion, discrimination et harcèlement (conduites inappropriées)

- Des membres de notre personnel ont fait l'objet d'exclusion, de discrimination, d'insultes ou de comportement hostile à leur égard (18,9% dans les 2 dernières années) ou en ont été témoin/on leur a rapporté (29,4%).

- Les raisons probables de ces comportements seraient diverses et dues dans une plus forte proportion soit au pays d'origine, à l'appartenance culturelle ou ethnique ou au statut professionnel, et dans une proportion un peu moindre au niveau de scolarité, au genre, à une difficulté d'apprentissage, à la religion, à la langue ou aux opinions/idées.
- Les sources du comportement aussi sont variées, provenant de collègues, d'étudiant-es, d'une personne du corps professoral ou d'une personne-cadre ou de la haute direction. Bien que la question posée dans le sondage ne permettait pas aux personnes répondantes de préciser lequel ou lesquels de ces comportements avait eu lieu et donc, de départager dans notre analyse/points de vigilance l'incidence plus précisément des uns et des autres, il reste que ce ne sont pas des conduites appropriées et tolérables dans notre milieu et qu'il faut y répondre.
- 27% du personnel ayant répondu au sondage affirment être plutôt ou fortement en désaccord avec le fait qu'il existerait à l'ENAP des moyens sûrs et sécuritaires de formuler une plainte.
- On a observé de la discrimination et des commentaires désobligeants envers des étudiant-es, affirmant avoir déjà eu à faire face à des membres du personnel ayant été impliqués avec elles/eux, avec des remarques parfois racistes ou violentes.

Avez-vous des commentaires au sujet des résultats du sondage?

Veillez écrire votre réponse ici :

Grands chantiers EDI et actions stratégiques envisagées

Les réponses au sondage EDI au personnel, de même que les autres consultations et analyse documentaire effectuées à l'automne 2021 et hiver 2022 ont permis d'identifier les principaux points de vigilance à l'ENAP en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Pour répondre à ces points de vigilance, le comité EDI a recommandé à la haute direction quatre (4) grands chantiers EDI et pour chacun, des actions stratégiques potentielles. Les quatre (4) grands chantiers sont :

- 1- Engagement institutionnel et gouvernance
- 2- Enseignement et recherche
- 3- Gestion des ressources humaines
- 4- Sensibilisation, formation et accompagnement à la communauté énapienne

Pour chaque grand chantier, nous vous invitons à partager votre avis en répondant aux questions qui suivent:

Chantier 1 : Engagement institutionnel et gouvernance

L'objectif visé avec ce chantier est essentiellement d'augmenter l'engagement de l'institution envers l'EDI en consolidant la structure de gouvernance actuelle; en effectuant un suivi et une analyse continue de la situation de l'École en matière d'EDI; en clarifiant la vision et les engagements de l'École sur les questions autochtones; en communiquant efficacement l'engagement de l'École à l'égard de l'EDI auprès de la communauté universitaire et de ses partenaires et en améliorant nos processus et pratiques en matière de prévention et de réponse à l'incivilité, la discrimination, le harcèlement et tout autre type de violence à caractère sexuel (VACS) et ce, en considérant les groupes les plus à risques de subir de tels comportements.

Les actions découlant de ce chantier pourraient être les suivantes.

Indiquez dans quelle mesure vous considérez comme prioritaire de déployer chacune des actions suivantes:

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Pas du tout prioritaire	Peu prioritaire	Prioritaire	Assez prioritaire	Très prioritaire	Je préfère ne pas répondre	Je ne sais pas
Intégrer l'EDI au plan stratégique de l'ENAP	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Former et soutenir un groupe de travail sur les questions autochtones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Pas du tout prioritaire	Peu prioritaire	Prioritaire	Assez prioritaire	Très prioritaire	Je préfère ne pas répondre	Je ne sais pas
Revoir nos politiques, mécanismes et pratiques pour la prévention et la réponse aux comportements d'incivilité, de discrimination, de harcèlement et de VACS et planifier une campagne de sensibilisation (incluant ce qui touche les mécanismes de signalements et plaintes en la matière).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mieux définir notre position institutionnelle en matière de communication inclusive	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Réaliser un exercice de réflexion afin d'évaluer les meilleures façons pour l'ENAP de soutenir les personnes (employées ou étudiantes) désirant être identifiées selon le prénom, le nom ou le pronom de leur choix	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Avez-vous des commentaires sur ce "Chantier 1 - Engagement institutionnel et gouvernance" et ces actions potentielles?

(que ce soit sur une action en particulier, des préoccupations ou idées que vous pourriez avoir, etc.)

Veuillez écrire votre réponse ici :

Chantier 2 : Gestion des ressources humaines

L'objectif visé avec ce chantier est essentiellement de favoriser le recrutement, la rétention et la valorisation d'une communauté diversifiée et d'offrir un milieu exempt d'incivilité, de discrimination, de harcèlement ou de tout autre type de violence, particulièrement pour les personnes issues des groupes historiquement discriminés en emploi.

Les actions découlant de ce chantier pourraient être les suivantes.

Indiquez dans quelle mesure vous considérez comme prioritaire de déployer chacune des actions suivantes:

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Pas du tout prioritaire	Peu prioritaire	Prioritaire	Assez prioritaire	Très prioritaire
--	-------------------------	-----------------	-------------	-------------------	------------------

	Pas du tout prioritaire	Peu prioritaire	Prioritaire	Assez prioritaire	Très prioritaire
Renforcer notre programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) par différentes mesures, notamment en lançant une campagne d'information sur le PAÉE auprès du personnel de l'ENAP, en offrant une séance d'information aux gestionnaires autour du PAÉE et de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi (LAÉE) ou en développant des partenariats avec des organismes qui visent à favoriser l'inclusion socioprofessionnelle des membres des groupes sous-représentés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bonifier nos processus et pratiques de recrutement afin d'y intégrer l'EDI	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valoriser les « compétences EDI » et/ou interculturelles dans le processus d'embauche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Créer une boîte à outils en matière de recrutement pour tous les comités de sélection, incluant les questions EDI	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Pas du tout prioritaire	Peu prioritaire	Prioritaire	Assez prioritaire	Très prioritaire
Structurer nos processus d'accueil du personnel et y intégrer l'information favorable à l'EDI (ex. politiques en lien avec les conduites attendues, ressources en matière de signalement et de plaintes, obligations légales de l'ENAP, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Réfléchir aux stratégies et actions à entreprendre pour améliorer le bien-être au travail, la civilité et le sentiment d'appartenance.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Avez-vous des commentaires sur ce "Chantier 2 - Gestion des ressources humaine" et ces actions potentielles?

(que ce soit sur une action en particulier, des préoccupations ou idées que vous pourriez avoir, etc.)

Veuillez écrire votre réponse ici .

Chantier 3 : Enseignement et recherche

L'objectif visé avec ce chantier est essentiellement de consolider un corps enseignant diversifié, d'intégrer les principes d'EDI contribuant à l'excellence en recherche et de garantir un enseignement accessible et inclusif.

Les actions découlant de ce chantier pourraient être les suivantes.

Indiquez dans quelle mesure vous considérez comme prioritaire de déployer chacune des actions suivantes:

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Pas du tout prioritaire	Peu prioritaire	Prioritaire	Assez prioritaire	Très prioritaire
Réviser la procédure de recrutement professoral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Définir un processus de recrutement pour les chargé.es d'enseignement permettant le recrutement d'une diversité de personnes, entre autres afin de redresser les écarts actuels de sous-représentation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Pas du tout prioritaire	Peu prioritaire	Prioritaire	Assez prioritaire	Très prioritaire
Développer une feuille de route/aide-mémoire facilitant l'intégration des pratiques exemplaires en EDI dans les processus de recrutement et de promotion/progression de carrière	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intégrer l'EDI et les engagements, objectifs et cibles du plan d'action EDI au plan de développement de la recherche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Clarifier notre processus d'attribution des Chaires de recherche du Canada (CRC) par le développement d'un guide ou d'une directive de gestion des CRC à l'ENAP	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intégrer à la boîte à outils du bureau de la recherche, des outils et références clés en lien avec l'EDI en recherche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Encourager la formation en matière d'EDI du corps enseignant et des équipes de recherche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Pas du tout prioritaire	Peu prioritaire	Prioritaire	Assez prioritaire	Très prioritaire
Réfléchir à des espaces et mécanismes encourageant et facilitant le partage de connaissances, expériences et bonnes pratiques en EDI entre professeur·es et chargé·es d'enseignement pour l'enseignement et la recherche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Former les comités des bourses et des dossiers d'admission aux principes de l'EDI	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Réaliser un sondage auprès de la communauté étudiante afin de mieux connaître celle-ci, d'identifier et mieux comprendre les enjeux en matière d'EDI et de planifier des actions pour y répondre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Réfléchir à la façon avec laquelle l'École pourrait maximiser la préparation des étudiant·es de toutes disciplines à interagir et à œuvrer dans des contextes de diversités multiples, notamment à travers les programmes de formation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Avez-vous des commentaires sur ce "Chantier 3 - Enseignement et recherche" et ces actions potentielles?

(que ce soit sur une action en particulier, des préoccupations ou idées que vous pourriez avoir, etc.)

Veuillez écrire votre réponse ici :

Chantier 4 : Sensibilisation, formation et accompagnement à la communauté énapienne

L'objectif visé avec ce chantier est essentiellement de sensibiliser et de mobiliser la communauté universitaire (personnel et communauté étudiante) et nos collaborateurs envers les différentes questions EDI; offrir de la formation en matière d'EDI à l'ensemble de notre communauté et l'accompagner pour le mettre en pratique. Valoriser la diversité au sein de l'École.

Les actions découlant de ce chantier pourraient être les suivantes.

Indiquez dans quelle mesure vous considérez comme prioritaire de déployer chacune des actions suivantes:

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Pas du tout prioritaire	Peu prioritaire	Prioritaire	Assez prioritaire	Très prioritaire
Développer une stratégie de sensibilisation et de communication pour communiquer les actions de l'ENAP en matière d'EDI et favoriser une meilleure compréhension de la communauté des enjeux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Créer une page web EDI ou, bonifier l'onglet actuel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Pas du tout prioritaire	Peu prioritaire	Prioritaire	Assez prioritaire	Très prioritaire
Créer une boîte à outils ou « centre de ressources » sur différents enjeux en lien avec l'EDI et qui serait disponible sur une page web EDI de l'ENAP et/ou sur Colibri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Planifier une programmation pour souligner les journées et mois qui mettent en lumière les différents groupes et diversités tout au long de l'année	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développer une stratégie de sensibilisation et une offre de formations en matière d'EDI pour l'ensemble de la communauté énapienne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Offrir des espaces et occasions de dialogue sur différentes questions liées à l'EDI.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Communication et planification d'événement : établir les bonnes pratiques que l'on aimerait mettre de l'avant, favorisant l'accessibilité et l'inclusion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Avez-vous des commentaires sur ce "Chantier 4 - " Sensibilisation, formation et accompagnement à la communauté énapienne" et ces actions potentielles?

(que ce soit sur une action en particulier, des préoccupations ou idées que vous pourriez avoir, etc.)

Veillez écrire votre réponse ici :

Indiquez ici tout autre commentaires ou questions que vous pourriez avoir sur la démarche ou le plan d'action EDI de l'ENAP.

Veillez écrire votre réponse ici :

Information socio-identitaire

Les prochaines questions abordent des aspects socio-identitaires et pourraient permettre de pondérer les résultats afin de vérifier l'existence de particularités selon les groupes.

Vous pouvez répondre sur une base tout à fait volontaire et en cas contraire, vous avez l'option de ne pas répondre

Genre

À quel genre vous identifiez-vous?

📌 Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Femme
- Homme
- Genre fluide ou non-binaire
- Je préfère ne pas répondre

Diversité sexuelle et de genre

Considérez-vous appartenir aux communautés LGBTQ2+ ? (lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer, bispirituelle, autres)

📌 Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes ::

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Identité autochtone

Vous identifiez-vous comme une personne autochtone?

Une personne autochtone est celle qui s'identifie comme appartenant à l'un de ces groupes: les Premières Nations, les Inuit et les Métis du Canada. Les Premières Nations comprennent les personnes avec statut ou sans statut. À titre indicatif, les onze nations autochtones présentes sur le territoire du Québec sont : Anishinabeg (Algonquins), Atikamekw Nehirowisiwok, Eeyou (Cris), Hurons-Wendat, Innuat (Innus), Inuit, Kanien'kehá:ka (Mohawks), Mi'gmaq (Micmacs), Naskapis, Waban-Aki (Abénaquis), Wolastoqiyik (Malécites).

! Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Handicap

Vous identifiez-vous comme une personne handicapée?

Selon la définition contenue dans la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, au Québec, une personne handicapée se définit comme: "Toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes (ex. déplacement, travail, etc.)"

L'incapacité peut être motrice, intellectuelle, de la parole ou du langage, visuelle, auditive ou associée à d'autres sens. Elle peut être reliée à des fonctions organiques, ou encore, liée à un trouble du spectre de l'autisme ou à un trouble grave de santé mentale.

i Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

Oui

Non

Je préfère ne pas répondre

Minorités visibles

Vous identifiez-vous comme une personne faisant partie d'une minorité visible?

Selon la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi du Québec, font partie des minorités visibles les personnes, autres que autochtones, qui s'identifient comme minorité visible en raison de leur "race" ou de la couleur de leur peau.

Voici quelques exemples de personnes pouvant être considérées comme faisant partie d'une minorité visible. Ce type de catégorisation ne peut représenter adéquatement la diversité existante. Cette liste est donc utilisée à titre indicatif et n'est pas exhaustive : les personnes des communautés noires, les personnes originaires d'Asie, du Moyen-Orient, d'Amérique latine ou des Caraïbes. Les personnes nées d'une union mixte (un parent ou les deux proviennent des groupes précédents ou d'un autre groupe de minorité visible) peuvent appartenir à cette catégorie.

i Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Minorités ethniques

Vous identifiez-vous comme une personne faisant partie d'une minorité ethnique?

Selon la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi du Québec, font partie des minorités ethniques "les personnes dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais et qui ne font pas partie du groupe des personnes autochtones ou des minorités visibles. La langue maternelle correspond à celle qui a été apprise en premier lieu pendant l'enfance et qu'une personne doit encore comprendre pour faire partie d'une minorité ethnique.

Voici quelques exemples de personnes pouvant être considérées comme faisant partie d'une minorité ethnique. Ce type de catégorisation ne peut représenter adéquatement la diversité existante. Cette liste est donc utilisée à titre indicatif et n'est pas exhaustive : personne italienne, portugaise, croate, serbe, grecque, espagnole; personne allemande, hollandaise, danoise, norvégienne, suédoise, finlandaise; personne polonaise, roumaine, bulgare, ukrainienne, russe, hongroise, moldave; Personne née d'une union mixte (un parent ou les deux proviennent des groupes précédents)

i Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Merci d'avoir complété ce sondage!

Si vous avez des questions ou des commentaires additionnels, veuillez nous écrire (<mailto:caroline.leblanc2@enap.ca>)

Pour un milieu d'études et de travail respectueux et exempt de discrimination, de harcèlement et de violence, l'ENAP vous invite à prendre connaissance des documents ou liens suivant. Vous y trouverez les engagements que prend l'École et les mécanismes qu'elle met en place (dont les mécanismes de signalement ou de plainte), de même que les responsabilités et attentes qu'elle a envers chaque personne membre de sa communauté universitaire:

- Code de déontologie (https://enap.ca/ENAP/docs/Politiques-Reglements/105_095-06_Code-deon_V2.pdf).
- Politique relative au harcèlement, à la discrimination et à la civilité (https://cerberus.enap.ca/ENAP/docs/Politiques-Reglements/118_017-06_Politique_civilite.pdf).
- Prévention et lutte contre les violences à caractère sexuel
(https://enap.ca/enap/15582/Prevention_et_lutte_contre_les_violences_a_caractere_sexuel.enap)

En cas de besoin, ne pas hésiter à utiliser le programme d'aide aux employé-es et aux étudiant-es et son service de thérapie accessible 24h/ 7 jours sur 7 : 1-866-361-1707

Envoyer votre questionnaire.

Merci d'avoir complété ce questionnaire.

Annexe X – Références et bibliographie

Références

Actualités UQAM, (30 novembre 2021), *Pour une justice épistémique - Amandine Catala plaide pour la participation des groupes non dominants à la production et à la diffusion des connaissances*, page consultée le 12 décembre 2023, <https://actualites.uqam.ca/2021/pour-une-justice-epistemique/>

Brière et al., (2022), *Biais inconscients et comportements inclusifs dans les organisations*. Les Presses de l'Université Laval. Saisi <https://www.pulaval.com/libreacces/9782763752716.pdf>

Chaires pour les femmes en sciences et en génie au Québec, Outils pour l'ÉDI en recherche, page consultée le 12 décembre 2023, <https://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/outils-pour-ledi-en-recherche/>

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi (LAÉE), page consultée le 12 décembre 2023, <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/vos-droits/lois-qui-protigent-vos-droits/LAEE>

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi (LAÉE), page consultée le 12 décembre 2023, <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/nos-services/activites-et-services/en-savoir-plus-sur-les-programmes-dacces-legalite-en-emploi>

École nationale d'administration publique, Équité, diversité et inclusion, page consultée le 12 décembre 2023, <https://enap.ca/a-propos/enap/equite-diversite-inclusion>

École nationale d'administration publique, Plan stratégique de la recherche 2022-2025 – Bâtir l'excellence par l'ambition et l'innovation, page consultée le 12 décembre 2023, <https://enap.ca/media/11/download?inline>

Gauvreau, Claude, 2021, Reconnaître les biais cognitifs – Deux doctorantes en psychologie lancent une encyclopédie virtuelle consacrée aux raccourcis de la pensée, Actualités UQAM, page consultée le 12 décembre 2023, [Reconnaître les biais cognitifs | UQAM](#)

Gouvernement du Canada 2019, Chaires de recherche du Canada, page consultée le 12 décembre 2023, <https://www.chairs-chaire.gc.ca/home-accueil-fra.aspx>

Gouvernement du Canada 2019, Chaires de recherche du Canada, Foire aux questions sur les exigences et les pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, page consultée le 12 décembre 2023, https://www.chairs-chaire.gc.ca/programme/equity-equite/faqs-questions_frequentes-fra.aspx

Gouvernement du Canada 2019, Dimensions : équité, diversité et inclusion Canada, page consultée le 12 décembre 2023, http://www.nserc-crsng.gc.ca/InterAgency-Interorganismes/EDI-EDI/Dimensions-Charter_Dimensions-Charte_fra.asp.

IVADO, Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'IA et du numérique, Université de Montréal et Réseau interuniversitaire québécois équité, diversité et inclusion, Biais inconscients et recrutement, page consultée le 12 décembre 2023, https://rqedi.com/wp-content/uploads/2022/03/Feuillet-BiaisInconscientsetRecrut_FinaleWEB.pdf

RACCOURCIS, Guide pratique des biais cognitifs, page consultée le 12 décembre 2023, <https://www.shortcogs.com/>

Université du Québec, Forum national sur la réconciliation autochtone en enseignement supérieur : le réseau de l'Université du Québec encore plus engagé dans les pas des étudiants des Premiers Peuples, page consultée le 12 décembre 2023, <https://reseau.uquebec.ca/fr/a-propos/salle-de-presse/communiqués-de-presse/forum-national-sur-la-reconciliation-autochtone-en-enseignement-superieur-le-reseau-de-luniversite-du>

Université du Québec (2021). Guide de communication inclusive : Pour des communications qui mobilisent, transforment et ont du style!, page consultée le 12 décembre 2023, <https://reseau.uquebec.ca/system/files/documents/guide-communication-inclusive-universite-du-quebec-2023.pdf>

Université du Québec, Équité, diversité et inclusion, page consultée le 12 décembre 2023, <https://reseau.uquebec.ca/fr/a-propos/equite-diversite-et-inclusion>

Bibliographie

Bureau de coopération interuniversitaire (BCI) (2020), *L'action des universités québécoises pour, par et avec les Premiers Peuples – Portrait 2019*, page consultée le 12 décembre 2023, https://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2021/02/Portrait-2019_Premiers-Peuples_FR.pdf

Chaire de recherche du Canada sur l'injustice et l'agentivité épistémiques, Université de Montréal, page consultée le 12 décembre 2023, <https://crc-iae.com/>

Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec (CFSG), Formation en équité, diversité et inclusion, page consultée le 12 décembre 2023, <http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/formation-en-equite-diversite-et-inclusion/>

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2023), *Guide des meilleures pratiques en recrutement à l'intention du réseau des universités québécoises dans le cadre de l'application du programme d'accès à l'égalité en emploi*, page consultée le 12 décembre 2023, <https://rqedi.com/wp-content/uploads/2022/03/guide-paee-universites-RIQEDI.pdf>

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2023), *Rapport triennal 2019-2022 – Mise en œuvre de la loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, page consultée le 12 décembre 2023, https://www.cdpedj.qc.ca/storage/app/media/publications/Rapport_triennal_PAE_2019_2022.pdf

Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche (DORA), page consultée le 12 décembre 2023, https://sfdora.org/wp-content/uploads/2020/12/DORA_French_V2.pdf

École nationale d'administration publique, *Politique relative au harcèlement, à la discrimination et à la civilité*, page consultée le 12 décembre 2023, <https://enap.ca/media/109/download?inline>

École nationale d'administration publique, *Politique de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel*, page consultée le 12 décembre 2023, <https://enap.ca/media/111/download?inline>

École nationale d'administration publique, *Politique de soutien aux personnes étudiantes en situations de handicap*, page consultée le 12 décembre 2023,

<https://enap.ca/media/117/download?inline>

Gouvernement du Canada 2019, Chaires de recherche du Canada, *Créer un milieu de recherche axé sur l'équité, la diversité et l'inclusion : guide des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste*, page consultée le 12 décembre 2023,

https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/best_practices-pratiques_exemplaires-fra.aspx

Gouvernement du Canada 2019, Chaires de recherche du Canada, Énoncé des trois organismes sur l'équité, la diversité et l'inclusion, page consultée le 12 décembre 2023,

https://www.nserc-crsng.gc.ca/InterAgency-Interorganismes/EDI-EDI/index_fra.asp

Gouvernement du Canada 2019, Chaires de recherche du Canada, Exigences relatives au recrutement et à la mise en candidature de titulaires de chaire de recherche du Canada et le Guide des pratiques exemplaires, page consultée le 12 décembre 2023,

<https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/recruitment-recrutement-fra.aspx>

Institut EDI2 Équité, Diversité, Inclusion, Intersectionnalité, Centre de ressources, page consultée le 12 décembre 2023,

<https://institutedi2.ulaval.ca/centre-ressources/>

Observation sur la réussite en enseignement supérieur, Dossier thématique – Diversité sexuelle et de genre en enseignement supérieur, page consultée le 12 décembre 2023,

<https://www.oresquebec.ca/dossiers/diversite-sexuelle-et-de-genre-en-enseignement-superieur/>

Observation sur la réussite en enseignement supérieur, Dossier thématique – Équité, diversité et inclusion (EDI) : au cœur de la réussite étudiante, page consultée le 12 décembre 2023,

<https://www.oresquebec.ca/dossiers/equite-diversite-et-inclusion-edi-au-coeur-de-la-reussite-etudiante/>

Observation sur la réussite en enseignement supérieur, Dossier thématique – Étudiants internationaux en enseignement supérieur, page consultée le 12 décembre 2023,

<https://www.oresquebec.ca/dossiers/etudiants-internationaux-en-enseignement-superieur/>

- Observation sur la réussite en enseignement supérieur, Dossier thématique –, page consultée le 12 décembre 2023, <https://www.oresquebec.ca/dossiers/etudiants-des-premiers-peuples-en-enseignement-superieur/>
- Paquin, Lafortune et Mesli (2023), Rapport final de recherche – *Équité, diversité et inclusion au sein des universités québécoises, Difficultés dans l'avancement de carrières professorales*, page consultée le 12 décembre 2023, https://depote.uqtr.ca/id/eprint/11056/1/PAQUIN_M_ED_15.pdf
- Réseau interuniversitaire québécois Équité Diversité Inclusion (RIQEDI), Boîte à outils, page consultée le 12 décembre 2023, <https://rqedi.com/boite-a-outils/>
- Statistique Canada (2021), Le harcèlement et la discrimination chez le corps professoral et les chercheurs des établissements postsecondaires du Canada, page consultée le 12 décembre 2023, https://publications.gc.ca/collections/collection_2021/statcan/75-006-x/75-006-2021-6-fra.pdf
- Universités Canada (2019), *Équité, diversité et inclusion dans les universités canadiennes : Édition de 2022 du sondage d'Université Canada sur l'équité, la diversité et l'inclusion*, page consultée le 12 décembre 2023, [UC-2023-EDI-Report_FR_FA_Web.pdf \(univcan.ca\)](https://www.univcan.ca/fr/UC-2023-EDI-Report_FR_FA_Web.pdf)
- Universités Canada (2019), *Équité, diversité et inclusion dans les universités canadiennes : Rapport sur le sondage de 2019*, page consultée le 12 décembre 2023, <https://www.univcan.ca/fr/salle-de-presse/publications/equite-diversite-et-inclusion-dans-les-universites-canadiennes-rapport-sur-le-sondage-de-2019/>
- Universités Canada (2017), *Principes d'excellence en matière d'inclusion*, page consultée le 12 décembre 2023, [equite-diversite-inclusion-principes-universites-canada-oct-2017.pdf \(univcan.ca\)](https://www.univcan.ca/fr/equite-diversite-inclusion-principes-universites-canada-oct-2017.pdf)
- Université du Québec, Place aux Premiers Peuples à l'Université du Québec, page consultée le 12 décembre 2023, <https://reseau.uquebec.ca/fr/nos-initiatives/premiers-peuples>
- Université du Québec, Plan d'action de l'Université du Québec pour les Premiers Peuples 2022-2025 – Approfondir l'engagement de l'Université du Québec à faire une meilleure place aux Premiers Peuples, page consultée le 12 décembre 2023, <https://reseau.uquebec.ca/system/files/documents/plan-action-reseau-premiers-peuples-universite-du-quebec-2022-2025.pdf>

enap.ca

QUÉBEC

MONTRÉAL

OUTAOUAIS

SAGUENAY

TROIS-RIVIÈRES

