

Rapport de l'ENAP sur l'allocation relative à l'EDI dans le cadre du Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC)

(rapport couvrant la période allant du 15 décembre 2020 au 15 décembre 2021)

Partie C – Rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

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

Tel que prévu et indiqué dans notre demande d'allocation de 2020-2021, le financement a été utilisé pour la création du poste d'experte-conseil en équité, diversité et inclusion (EDI) et a mené à l'embauche de notre conseillère EDI, entrée en poste le 29 mars 2021.

Depuis l'entrée en poste de la conseillère EDI, nous avons avancé dans la réalisation de notre objectif SMART auquel le financement est consacré, c'est-à-dire réaliser une collecte de données en vue de faire: 1) une analyse du contexte, 2) un examen des pratiques d'embauche et 3) une analyse comparative. Cet exercice nous a permis d'identifier les points de vigilance propres à notre milieu et d'identifier des mesures stratégiques pour y répondre et redresser la situation. Nous en sommes maintenant à l'étape de finaliser l'analyse et de prioriser les mesures, lesquelles seront ensuite insérées dans un plan d'action EDI engageant pour l'ensemble de notre communauté. Également, tel que stipulé dans notre demande d'allocation, nous comptons utiliser les données recueillies pour adapter bon nombre de nos outils et processus, tel le formulaire de déclaration volontaire et pour offrir des formations sur les enjeux relatifs à l'EDI afin d'arrimer les pratiques et les mécanismes d'embauche et les processus de recrutement aux principes de l'EDI.

- **Indicateur(s) : décrivez les indicateurs, tels qu'ils sont présentés dans la demande d'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, et la manière dont ils sont calculés.**
 - **Le degré d'avancement dans la collecte des données, de l'analyse et des examens identifiés:** nous établissons le degré d'avancement de cet indicateur en fonction de l'étape de la collecte de données et des analyses et examens à laquelle nous sommes. Degré d'avancement au 15 décembre 2021 : à l'étape de finalisation.
 - **Niveau de mobilisation et d'utilité des outils adoptés** dans le développement d'une culture institutionnelle en faveur de l'EDI apte à assurer la représentativité des groupes désignés aux postes de titulaires des CRC : cet indicateur sera calculé par rapport aux taux de participation des membres des comités de sélection aux formations offertes et aux rencontres prévues pour aborder les questions EDI et au taux d'utilisation des outils adoptés. Taux de participation ou d'utilisation : nul, faible, moyen, élevé. Niveau de mobilisation et d'utilité au 15 décembre 2021 : ne s'applique pas puisque les outils restent encore à être développés.
- **Progrès : décrivez les résultats observés, y compris les résultats des indicateurs et les impacts. Veuillez inclure les échéanciers (dates de début et de fin).**

Précisément au sujet des indicateurs choisis et présentés ci-dessus et de la période de rapportage (période allant du 15 décembre 2020 au 15 décembre 2021), les principaux résultats observés concernent la collecte de données et les analyses et examens identifiés:

- Préparation (mai à août 2021) et réalisation (septembre à novembre 2021) d'un sondage auprès de l'ensemble du personnel de l'ENAP qui s'est penché sur le climat de l'École et sur différentes questions en matière d'EDI;
- Approbation par la haute direction du mandat du comité institutionnel EDI (mai 2021), création de ce comité (juin 2021) et début des rencontres et travaux du comité (2 rencontres entre septembre à décembre 2021);
- Réalisation des analyses et examens, suite au sondage au personnel, autres consultations et analyse documentaire (septembre à décembre 2021). Les résultats et un état des lieux préliminaires en matière d'EDI ont été présentés à la haute direction et aux membres du comité EDI (novembre et décembre 2021).

- **Décrivez les dépenses totales ci-dessous**

- Montant total de l'allocation consacré à l'objectif : 50 000
- Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) : 20 000 (en nature)
- Fonds totaux dépensés : 70 000

- **Tableau C2. Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion** Veuillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif, tel qu'il est décrit dans la demande, pour la période visée par le rapport :

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

- **Veuillez fournir un résumé de haut niveau de l'utilisation de l'allocation.**

Tel que mentionné ci-dessus, bien que le plan d'action EDI ne soit pas encore finalisé, nous évaluons l'impact de l'allocation comme très significatif sur notre capacité de réaliser pleinement notre objectif mentionné précédemment. C'est en effet cette allocation qui nous a permis d'embaucher une conseillère EDI et qui nous permet d'avoir une personne dont 100% du temps est consacré à notre « démarche EDI ».

Dès son entrée en poste, la conseillère EDI s'est attelée à la tâche en étroite collaboration avec les équipes de l'enseignement et la recherche, des ressources humaines et des communications de l'ENAP et la communauté de pratique EDI du réseau de l'Université du Québec. Cela a permis à notre organisation d'avancer dans les étapes nécessaires au développement d'un plan d'action EDI pour l'ENAP.

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

Depuis l'arrivée d'une conseillère EDI au sein de notre institution et en plus des travaux réalisés en lien avec le développement du plan d'action EDI, nous avons déployé des efforts susceptibles de favoriser un milieu de recherche, d'études, d'enseignement et de travail équitable, diversifié et inclusif :

- **Participation à la communauté de pratique EDI du réseau de l'Université du Québec**, notamment aux travaux ayant mené au **Guide de communication inclusive du réseau de l'UQ** (avril à décembre 2021) : [guide-communication-inclusive_uq-2021.pdf \(uquebec.ca\)](#). Le Guide a ensuite été diffusé dans notre réseau;
- **Séance de sensibilisation au personnel « de première ligne », organisée par le Service aux étudiant·es pour accueillir une clientèle étudiante de plus en plus diversifiée** (septembre 2021). La conseillère EDI y a participé en sensibilisant le personnel aux concepts d'équité, de diversité et d'inclusion et en l'informant que l'ENAP déploiera prochainement une consultation auprès de la communauté étudiante, afin de mieux cerner les enjeux qui la touchent et de mieux y répondre;
- **Formations suivies par des membres de notre équipe en enseignement et en recherche** : ces personnes se sont formées sur diverses questions en matière d'EDI, particulièrement sur les questions autochtones;
- **Participation de la conseillère EDI au Comité réussite et persévérance** dans l'objectif de développer un sondage étudiant et d'actualiser le Guide de rédaction des travaux universitaires.