

## ENGAGEMENT DE L'ENAP ENVERS L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION (EDI)

### Préambule

Tous les établissements d'enseignement et de recherche à qui des Chaires de recherche du Canada (CRC) sont attribuées doivent adopter des lignes directrices visant à garantir l'égalité des chances à toutes les candidates et à tous les candidats qui satisfont aux critères d'excellence.

Ces grandes orientations ont pour but d'atteindre et de maintenir la juste représentation, dans leurs effectifs professoraux et parmi leurs chercheurs, des quatre groupes désignés par le Programme des CRC, à savoir les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées, les membres de minorités ethniques<sup>1</sup> et visibles.

### Engagement à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

En plus de s'appuyer sur la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) et de souscrire à un [programme québécois d'accès à l'égalité](#) (groupes visés : femmes, minorités visibles, minorités ethniques, autochtones, personnes handicapées), l'ENAP, par la présente, fait sienne la déclaration du Programme des chaires de recherche du Canada à l'effet que les « travaux de recherche menés au Canada se doivent d'être plus équitables, plus diversifiés et plus inclusifs si l'on souhaite produire des résultats caractérisés par l'excellence, l'innovation et l'impact, lesquels sont nécessaires pour saisir les occasions qui se présentent et relever des défis mondiaux ».

Par conséquent, les établissements qui administrent avec l'aide des organismes subventionnaires et du Secrétariat des fonds obtenus pour des CRC acceptent et sont tenus de déployer des efforts concertés pour atteindre leurs cibles en matière d'équité et de diversité et offrir un milieu de travail favorable et inclusif. Ainsi, ils appuient les objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion du Programme des CRC et du milieu canadien de la recherche dans son ensemble.

### Stratégie de sensibilisation

Lors du lancement de tout appel de candidatures pour des postes de professeurs-chercheurs, l'ENAP invite toutes les personnes qui satisfont aux critères d'admissibilité à soumettre leurs dossiers, et s'adresse plus particulièrement aux membres des groupes cibles (femmes, minorités visibles et ethniques, Autochtones et handicapés).

Dans cette optique, l'ENAP souhaite sensibiliser davantage sa communauté et ses pairs en matière d'inclusion et de diversité en emploi. Cela se traduit de différentes manières, dont :

- Son directeur général a comme visée d'offrir une formation adéquate et un soutien approprié aux nouveaux arrivants afin qu'ils deviennent plus facilement des acteurs publics;
- L'établissement vise également à convaincre les femmes et les Autochtones à entreprendre une carrière dans la fonction publique. À titre d'exemple, l'ENAP accueille en 2017-2018 la première cohorte d'étudiantes et étudiants au nouveau programme de gestion publique en contexte autochtone;
- L'ENAP instaure enfin un programme de sensibilisation de ses gestionnaires et des membres des comités de recrutement à l'importance de favoriser, dans le respect des conventions collectives, le recrutement de membres des groupes ciblés.

---

1. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec précise que les membres d'une minorité ethnique sont des personnes « autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais ».

Dans le cadre plus spécifique des appels à candidatures liés aux chaires de recherche du Canada, l'ENAP s'engage à :

- Créer des comités de sélection comprenant un ou des membres des groupes ciblés afin de favoriser l'atteinte des objectifs EDI de l'établissement;
- Rendre obligatoire pour les membres desdits comités l'utilisation d'un [module de formation sur les préjugés involontaires](#).

### **Manière dont les préoccupations relatives à l'équité, la diversité et l'inclusion sont suivies, abordées et signalées à la direction**

Toute personne ayant des préoccupations ou des questions, voire une plainte relative au non-respect de l'équité, de la diversité et de l'inclusion peut s'adresser à l'agent-e d'équité de l'ENAP. Rattachée à la direction des ressources humaines, cette personne veille à transmettre un rapport en la matière à la haute direction de l'École. La nature et la fréquence des rapports pourront varier : périodiques et régulières dans les cas pouvant être traités par l'agent-e; exceptionnelles et immédiates dans les cas de plaintes.

Plus spécifiquement, l'agent-e d'équité peut répondre aux questions touchant les modalités de recrutement, les obligations entourant la reddition de compte et la transparence, la définition des groupes cibles, les interruptions de carrière, l'auto-identification des personnes ciblées. Dans les cas de plaintes ou d'allégations pouvant mener à une plainte, il-elle a l'obligation d'en référer à la haute direction. Selon l'infraction alléguée, cette dernière verra à orienter le-la plaignant-e et l'agent-e vers la bonne ressource, à savoir l'ombudsman, le syndicat approprié ou la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec.

### **Cibles en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI)**

L'ENAP dispose de trois chaires de recherche du Canada de niveau 2 (junior) dont deux font présentement l'objet d'évaluation auprès du [Collège d'examineurs](#) et du [Comité interdisciplinaire d'évaluation](#) du Programme des CRC.

Groupes désignés	Cibles EDI	Nombre de chaires allouées
Femmes	1/3	Candidature en cours d'évaluation
Minorités visibles	–	–
Minorités ethniques	–	–
Autochtones	–	–
Handicapés	–	–

### **Allocation des chaires de recherche du Canada à l'ENAP**

Organisme	Titulaire	Niveau <sup>1, 2</sup>	Dates de début et de fin	Commentaires institutionnels
CRSH	Martin Goyette	2 (R)	06/2015 – 05/2020	Deuxième mandat. Pas de renouvellement possible
CRSH	Candidature en cours d'évaluation	2 (N)	–	Femme. Premier mandat. Un renouvellement possible

<b>CRSH</b>	Candidature en cours d'évaluation	2 (N)	–	Premier mandat. Un renouvellement possible
-------------	-----------------------------------	-------	---	---

Notes : 1) Selon le Programme des CRC : Chaire de Niveau 1 = senior; Chaire de Niveau 2 = junior.  
2) R = Chaire renouvelée; N = nouvelle chaire.

### **Politiques qui régissent la dotation des postes de titulaire de chaire de recherche du Canada** A venir en 2018

#### **Recrutement des titulaires**

*Précisions quant aux membres des comités de recrutement incluant des représentants des groupes désignés*

<b>Groupes désignés</b>	<b>Membres des comités de recrutement</b>
<b>Femmes</b>	2/5
<b>Minorités visibles</b>	–
<b>Minorités ethniques</b>	–
<b>Autochtones</b>	–
<b>Handicapés</b>	–

#### **Annonces de postes de titulaire de chaire à pourvoir – recrutement externe**

2017 : Deux postes de professeurs-chercheurs réguliers pour occuper deux chaires de recherche du Canada de niveau 2 en administration publique, spécialisées en :

- gestion de la santé et des services sociaux;
- évaluation de programmes et gestion de la performance.

#### **Annonces de postes de titulaire de chaire à pourvoir – recrutement interne**

2017 : Poste de professeur : Chaire de recherche du Canada (niveau 2) en évaluation de programmes et gestion de la performance

#### **Justification d'une chaire de niveau 2**

Pour aspirer à une chaire de niveau 2, tant en vertu des critères en vigueur à l'ENAP que de ceux du Programme des CRC, les candidats potentiels doivent habituellement avoir obtenu leur diplôme de doctorat moins de 10 ans auparavant. Toutefois, un candidat qui aurait dû interrompre sa carrière pour des motifs admissibles (voir les Justifications acceptables) est néanmoins encouragé à déposer sa candidature. Conformément aux règles du Programme des CRC, l'ENAP entreprendra dans son cas des démarches afin de présenter au Secrétariat du Programme une justification en bonne et due forme (à l'aide du formulaire de justification de la chaire de niveau 2) explicitant « les raisons pour lesquelles le candidat est toujours considéré comme étant un nouveau chercheur ».

#### **Données (au moyen de pratiques exemplaires) relatives à la participation des personnes des quatre groupes désignés lors des appels à candidature aux titulariats de chaires et aux titulaires de chaires en poste.**

A venir en 2018

#### **Site des Chaires de recherche du Canada :**

[Pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion du Programme de chaire de recherche du Canada](#)

[Équité, diversité et inclusion : pratiques exemplaires pour le recrutement, l'embauche et le maintien en poste](#)

[Lignes directrices pour garantir l'équité et la transparence du processus de recrutement et de mise en candidature](#)

[Objectifs en matière d'équité et résultats dans les établissements participants](#)

[Module de formation sur les préjugés inconscients et le processus d'évaluation par les pairs](#)

**ENAP : politiques, directives, règlements internes**

*Convention collective de l'Association des professeures et professeurs de l'ENAP (2012-2017)* [PDF](#)

[Politique relative au harcèlement, à la discrimination et à la civilité](#) (118 / 017-06)

Politique relative aux chaires de recherche de l'ENAP (à venir)

**Personnes-ressources**

Pour toutes questions relatives au processus de recrutement et à l'équité :

[Guy Laforest](#), directeur général

[Juliette Champagne](#), directrice de l'enseignement et de la recherche par intérim

[Élisabeth Robert](#), conseillère en gestion des ressources humaines et agent d'équité

[Josée Gauthier](#), direction de l'enseignement et de la recherche