



Canada Research
Chairs

Chaires de recherche
du Canada



TABLE DES MATIÈRES

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

Remplir le rapport au complet

Remarque importante

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

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

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

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

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

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

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

Coordonnées

Veuillez remplir les champs ci-dessous.

Nom de l'établissement :

Université de Moncton

Nom de la personne-ressource :

Francis LeBlanc

Titre du poste :

Vice-recteur adjoint à la recherche

Adresse électronique de l'établissement :

francis.leblanc@umoncton.ca

Numéro de téléphone de l'établissement :

506-858-4310

Lien menant au rapport d'étape relatif au plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et au rapport concernant l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion :<https://www.umoncton.ca/fesr/reddition>

Votre établissement dispose-t-il d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion aux fins du Programme des chaires de recherche du Canada?

Oui

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

Date du plan d'action le plus récent (p. ex. la dernière révision du plan public) :

04/30/2021

Cote accordée au plan d'action au cours de l'examen le plus récent :

Satisfait conditionnellement aux exigences

Nom du représentant de niveau de vice-président responsable d'assurer la mise en application du plan :

Francis LeBlanc

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

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

Objectif principal 1

Décrivez brièvement l'objectif principal 1 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Adopter des pratiques de recrutement, d'embauche et de maintien en poste qui favorisent l'équité, la diversité et l'inclusion de personnes des quatre groupes désignés

Obstacles systémiques -

Veuillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

Les obstacles suivants ont été identifiés à la suite d'entrevues auprès de titulaires de chaire issus de groupes sous-représentés (CRC et autres chaires) et d'une analyse sommaire de l'environnement: -Peu de ressources pour encadrer les processus de recrutement et d'embauche -Peu de ressources pour favoriser l'intégration des nouvelles personnes employées -Connaissance superficielle des obstacles systémiques existants à l'échelle institutionnelle

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

-Élaboration d'un Guide de dotation avec les meilleures pratiques d'embauche -Élaboration d'un Guide d'accueil des nouvelles personnes employées (à l'intention des gestionnaires) qui soutient l'intégration optimale du personnel nouvellement recruté -Mise sur pied d'un programme de mentorat pour nouveaux membres du corps professoral -Tenue d'une séance d'orientation aux services de la recherche pour nouveaux membres du corps professoral -Embauche d'une experte-conseil en EDI pour réaliser une analyse environnementale et formuler des conclusions et recommandations pour remédier aux obstacles systémiques (grâce à l'allocation)

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative :

-Conception et réalisation du Guide de dotation -Conception et réalisation du Guide d'accueil des nouvelles personnes employées -10 nouveaux jumelages établis dans le cadre du programme de mentorat -15 participantes et participants à la séance d'orientation aux services de la recherche pour nouveaux membres du corps professoral -Mise en place du processus de recrutement et de sélection de l'experte-conseil en EDI

Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

-Distribution du Guide de dotation et du Guide d'accueil des nouvelles personnes employées à la communauté universitaire en mars 2021 -Continuation du programme de mentorat avec une nouvelle cohorte à l'automne 2020 -Organisation d'une séance d'orientation aux services d'appui à la recherche pour nouveaux membres du corps professoral -Entrée en fonction d'une experte-conseil en EDI en mars 2021

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

-Démission de la conseillère en EDI en novembre 2020 (poste comblé en mai 2021) -Retards divers en raison de la pandémie de la COVID-19, notamment pour le recrutement du personnel

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

-Réalisation d'une analyse environnementale qui présentera un portrait plus exhaustif des obstacles systémiques et des faiblesses existantes au niveau institutionnel et identification des actions pour y palier (septembre 2021) -Développement d'un guide qui comprend les ressources institutionnelles à l'intention de nouveaux titulaires de CRC et membres du corps professoral (mars 2022)

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

Non

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

Avez-vous d'autres objectifs principaux à ajouter?

Oui

Objectif principal 2**Décrivez brièvement l'objectif principal 2 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :**

Renforcer la capacité et l'engagement de l'Université de Moncton envers l'équité, la diversité et l'inclusion

Obstacles systémiques -

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

Les obstacles suivants ont été identifiés à la suite d'entrevues auprès de titulaires de chaire issus de groupes sous-représentés (CRC et autres) et d'une analyse sommaire du contexte institutionnel: -Faible niveau de connaissance générale et de sensibilisation à l'égard des politiques, concepts et enjeux de l'EDI -Politiques institutionnelles qui soutiennent et avancent les principes de l'EDI sont désuètes -Peu de ressources pour appuyer les actions individuelles et collectives en matière d'EDI -Pas de données fiables sur la composition actuelle du personnel de l'UdeM

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

-Mise à jour de la Politique d'équité en matière d'emploi -Mise en œuvre d'une politique institutionnelle sur la diversité culturelle -Offre de formations et d'ateliers portant sur les principes et enjeux de l'EDI -Création d'un microsite web sur l'EDI rassemblant des ressources institutionnelles et externes sur l'EDI: définition de concepts, pratiques exemplaires, ressources diverses, etc. -Développement d'une stratégie institutionnelle de communication en matière d'EDI pour sensibiliser la communauté universitaire aux avantages, défis et enjeux -Développement d'un formulaire d'auto-identification afin d'obtenir un portrait fiable de la composition du personnel et d'identifier où il y a sous-représentation

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative :

-Mise sur pied du groupe de travail sur la mise à jour de la Politique d'équité en matière d'emploi (10 rencontres du groupe) -Tenue de 2 ateliers/webinaires portant sur la thématique de la recherche universitaire dans un contexte d'EDI animés par Bibiana Pulido (RIQEDI) – 72 participants aux deux ateliers -Mise en place du processus de recrutement et de sélection du concepteur du microsite -Rencontres avec le service des communications pour l'élaboration de la stratégie de communication institutionnelle en matière d'EDI

Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

-Mise sur pied du groupe de travail sur la mise à jour de la Politique d'équité et matière d'emploi et mise au point de la stratégie de consultation dans les trois campus -Création d'un comité pour la politique sur la diversité culturelle -Embauche d'un expert-conseil pour créer et alimenter le contenu d'un microsite web sur l'EDI

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

-Démission de la conseillère en EDI en novembre 2020 (poste comblé en juin 2021) -Retards divers en raison de la pandémie de COVID-19, en particulier pour le recrutement de personnel

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

-Entrée en fonction de la nouvelle conseillère en EDI (juin 2021) -Poursuite des consultations publiques sur la politique d'équité en matière d'emploi (décembre 2021), rédaction et adoption de la politique (avril 2022) -Mise en application de la stratégie de communication en matière d'EDI (octobre 2021) -Invitation à remplir le formulaire d'auto-identification lancée à la communauté universitaire et compilation des données (décembre 2021)

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

Non

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

Objectif principal 3

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

Objectif principal 4

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

Objectif principal 5

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

Objectif principal 6

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

Défis et possibilités

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les défis et les possibilités ou réussites découlant de la mise en application du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ainsi que les pratiques exemplaires découvertes à ce jour. Si la pandémie de COVID-19 a eu un impact sur la mise en application du plan d'action de l'établissement, veuillez indiquer comment ci-dessous. Comment l'établissement s'y est-il pris ou s'y prendra-t-il pour relever ces défis et tirer parti de ces possibilités? (limite de 5 100 caractères) :

Malgré certains progrès, l'Université de Moncton a connu certains défis de taille au chapitre de la mise en œuvre du plan d'action en matière d'EDI pendant l'année 2020-2021. En novembre 2020, la conseillère en EDI de l'Université de Moncton, la principale responsable de la coordination et de la mise en application de la plupart des actions découlant du plan, a soudainement quitté ses fonctions. Le processus de recrutement et de sélection de sa ou de son successeur a pris beaucoup plus de temps que prévu, entre autres en raison de défis de recrutement et des effets perturbateurs de la pandémie de COVID-19. Une nouvelle conseillère en EDI entrera en fonction en juin 2021 et reprendra le travail interrompu en novembre 2020. Par ailleurs, la pandémie a eu pour conséquence de ralentir plusieurs initiatives prévues, notamment en raison de la période d'ajustement aux nouvelles réalités engendrées par la crise sanitaire et le télétravail. Enfin, nous avons connu des retards lors du processus de recrutement et de sélection des experts-conseils faisant l'objet de notre demande d'allocation relative à l'EDI, notamment en raison des défis entourant la gestion de la pandémie à l'université et la démission de la conseillère en EDI.

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

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

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

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

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

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

Embaucher un expert-conseil indépendant pour effectuer une analyse environnementale à l'Université de Moncton qui contribuera à identifier et à relever les obstacles systémiques au recrutement, à l'embauche, au maintien en poste et à l'inclusivité des personnes appartenant aux groupes sous-représentés, avec une attention particulière sur le PCRC.

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.

Nombre de personnes consultées; création d'un rapport résumant les faits saillants des consultations et identifiant les actions proposées pour éliminer les obstacles qui sera présenté à l'équipe de gestion à des fins de suivi; atteinte des cibles du PCRC.

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

L'experte-conseil a entrée en fonction à la mi-mars 2021. Le travail est en cours et sera achevé au plus tard le 30 septembre 2021.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	0
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :	28170
Fonds totaux dépensés :	

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

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	0	2500
2	0	0

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.

Bien que les travaux n'en soient qu'à l'étape initiale, il est évident que l'allocation permettra à notre établissement de documenter les obstacles systémiques au recrutement, à l'embauche et au maintien en poste des personnes appartenant aux groupes sous-représentés. Les résultats fourniront des données probantes sur lesquelles s'appuiera la mise à jour des pratiques et procédures actuelles de sorte à ce qu'elles soient fondées sur les principes de l'EDI.

Avez-vous d'autres objectifs à ajouter?

Oui

Objectifs supplémentaires (s'il y a lieu)

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

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

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

Embaucher un expert-conseil en communication et en création de contenu numérique pour réaliser un microsite sur l'EDI (sur le site web de l'Université de Moncton) où seront rassemblées les mesures, les initiatives et les ressources disponibles et développer du contenu original faisant la promotion et les bienfaits de l'EDI à l'Université de Moncton, notamment en lien avec le PCRC.

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.

Mise en ligne du portail; nombre de visites

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

L'expert-conseil a entré en fonction à la mi-mars 2020. Bien que le travail ne soit qu'à l'étape initiale, l'expert-conseil a déjà commencé à développer le contenu pour le microsite qui sera en ligne en septembre 2021.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	0
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :	21830
Fonds totaux dépensés :	

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

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	0	2500
2	0	0

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 :

ne sais pas

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

Le développement du microsite permettra de diffuser les renseignements relatifs à l'EDI: initiatives, événements, réalisations, pratiques exemplaires, ressources, succès des titulaires de CRC, etc. Le portail servira également d'outil de sensibilisation auprès de la communauté universitaire.

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

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

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

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

Partie D – Obtention de la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés

Décrivez comment l'établissement a obtenu la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés (minorités racisées, Autochtones, personnes handicapées, femmes, personnes LGBTQ2+) pendant la mise en application du plan d'action (au cours de la période visée par le rapport), notamment comment il les a fait participer à la détermination et à la mise en œuvre de modifications et d'ajustements, le cas échéant. Par exemple, comment a-t-on recueilli des observations quant à la capacité des mesures adoptées de créer un milieu de recherche plus inclusif pour les titulaires de chaire de groupes sous-représentés? Comment a-t-on tenu compte de l'intersectionnalité pendant la conception et la mise en application du plan (le cas échéant)? A-t-on constaté de nouvelles lacunes? Comment continuera-t-on à obtenir la participation active de personnes de groupes sous-représentés? (limite de 10 200 caractères)

Des personnes issues de groupes sous-représentés font partie du groupe de travail sur la mise à jour de la Politique d'équité en matière d'emploi de l'Université de Moncton et contribuent à la mise au point du processus de consultation publique. Dans le cadre du processus préliminaire d'analyse de l'environnement institutionnel, des entretiens individuels ont été réalisés avec des titulaires de chaire issus de groupes sous-représentés afin de partager leur perspective sur les obstacles au recrutement, à l'embauche et au maintien en poste. La perspective des groupes sous-représentés continuera à être sollicitée dans l'analyse en profondeur de l'environnement et dans la mise en œuvre du plan d'action afin que les mesures adoptées soient cohérentes avec leurs besoins et aspirations et, de manière globale, contribuent à créer un milieu de travail et de recherche non discriminatoire où toutes et tous sont traités équitablement et bénéficient de chances égales.

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

TABLE DES MATIÈRES

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

Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement aux fins du Programme des chaires de recherche du Canada

Plan d'action – Détails contextuels



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

Administré conjointement par:

