



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.)

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

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

Tout établissement doit afficher la plus récente version de son plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans ses [pages Web portant sur la reddition de comptes à la population](#). Les chiffres inférieurs à cinq (5) en ce qui concerne la représentation des personnes provenant de groupes sous-représentés parmi les chaires de recherche doivent être éliminés de vos rapports avant publication. Il s'agit d'une exigence de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

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

Veillez 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 4000, poste 4310

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 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 personnes appartenant aux groupes sous-représentés (p. ex. les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et minorités racisées et les personnes LGBTQ2+) au sein de leurs établissements respectifs. Les établissements devaient ensuite prendre des mesures et se fixer des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) clés pour y remédier.

Indiquez ce que sont les objectifs principaux de votre établissement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (pas plus de six), tels qu'ils sont décrits dans la version la plus récente de votre plan d'action (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 systémiques ont été soulevés lors d'entretiens avec les titulaires de CRC, les anciens titulaires de CRC, les titulaires de chaires de recherche non affiliées au PCRC ainsi que des membres du corps professoral non titulaires de chaires de recherche de l'UdeM récemment recrutés. Les principaux obstacles sont : — la diffusion restreinte des offres d'emploi, la majorité s'accordaient pour dire qu'ils avaient entendu parler du poste par l'entremise d'une ou d'un collègue, souvent de l'UdeM. Ces types de processus informels ont tendance à exclure les personnes qui ne partagent pas les caractéristiques du groupe majoritaire ou dominant; — l'absence de diversité au sein du comité de sélection soulevé par la majorité qui ont postulé il y a plus de trois ans; — l'absence de processus formels de sélection soulevée par les titulaires de chaires autres que celles des CRC; — l'absence d'un guide avec les ressources institutionnelles disponibles pour accompagner les comités de sélection; — le manque de sensibilisation quant aux règles, procédures et étapes formelles de promotion et d'avancement; — l'absence d'un programme formel de mentorat pour le nouveau membre du corps professoral/titulaire de chaire ainsi que des occasions informelles de socialisation et d'établissement des liens professionnels a été soulevé par les titulaires de chaires; — l'absence de formations en matière de diversité culturelle et d'inclusion.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Pour redresser ces obstacles, les mesures suivantes ont été entreprises au cours de la période visée par le présent rapport : — Pour les personnes ayant participé à un processus de renouvellement d'une CRC, l'obligation de suivre une formation sur les préjugés involontaires et la représentation de personnes issues de groupes désignés et de l'agente d'EDI au sein du comité; — La conception d'un « Guide de dotation » pour appuyer les facultés, écoles et départements dans la planification du processus de recrutement et d'embauche qui harmonise et égalise les pratiques (y compris pour les postes relevant du PCRC); — La distribution du « Guide d'accueil des nouvelles personnes employées » à l'intention des gestionnaires afin de bien orienter les nouveaux membres du personnel; — La continuation du programme de mentorat en recherche offert aux nouveaux membres du corps professoral; — La tenue d'une séance d'orientation aux services de la recherche pour les nouveaux membres du corps professoral, y compris les titulaires de CRC. *Il est à noter qu'aucun nouveau poste de CRC n'a été lancé au cours de la période visée par le rapport.

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

Les indicateurs choisis pour les activités mentionnées au point précédent sont les suivants: — Vérification que pour le comité pour le renouvellement d'une CRC, la formation sur les préjugés a été suivie et que la composition du comité respecte les exigences établies en termes de représentation ; — Distribution du guide de dotation et du guide d'accueil aux facultés et aux unités administratives et mise en ligne sur le site web du Service des ressources humaines ; — Quatre jumelages dans le cadre du programme de mentorat en recherche; — Huit membres du corps professoral récemment embauchés ont participé à la séance d'orientation aux services de la recherche.

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

— Conception du Guide de dotation et lancement en janvier 2021. — Promotion et diffusion du Guide d'accueil pour les nouvelles personnes employées qui a été lancé en juillet 2020. — Poursuite de l'enquête visant à identifier les obstacles à l'embauche, au maintien en poste et à l'avancement du corps professoral embauché au cours des cinq dernières années et à proposer des mesures d'adaptation pour corriger les inégalités systémiques.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

— La démission soudaine de la conseillère en EDI en novembre 2020 et les défis associés au recrutement d'une nouvelle candidate en pleine période de pandémie de la COVID-19. Une nouvelle conseillère en EDI est entrée en fonction en juin 2021. Vivant à l'étranger au moment de son recrutement, elle a dû travailler à distance jusqu'en septembre 2021 en raison des retards dans le traitement des demandes de visa. Bien que les dossiers aient progressé pendant cette période de travail à distance, certaines contraintes ont eu un effet perturbateur sur le rythme des activités, par exemple les contraintes technologiques, le décalage horaire, la proximité physique des actrices et acteurs, etc. Le manque de continuité dans les fonctions exercées par la conseillère en EDI de novembre 2020 à juin 2021 a contribué à un retard global dans la mise en œuvre d'initiatives, de ressources et d'activités. — Les retards dans le recrutement du personnel contractuel spécialisé pour prendre en charge le mandat de réaliser l'analyse du contexte institutionnel (disponibilité de la main d'œuvre et retards administratifs en raison de la pandémie), dont le salaire était couvert par l'allocation relative à l'EDI. — Des défis importants au niveau du recrutement de répondantes et de répondants pour participer à l'analyse du contexte institutionnel. Ceci s'explique par différentes raisons, dont la sursollicitation des personnes issues de la diversité, un ralentissement général du recrutement professoral à l'UdeM au cours des dernières années (donc un bassin plus que jamais restreint), la réticence à vouloir partager son avis sur des sujets potentiellement sensibles et les effets de la pandémie sur l'emploi du temps. — Le recrutement de mentors et le renouvellement du bassin de mentors. — Avec une allocation de seulement six chaires, la plupart de nos initiatives ont une portée et des ambitions beaucoup plus larges que le PCRC. Notre analyse environnementale, par exemple, ne peut pas se limiter exclusivement aux perspectives des titulaires de CRC en raison de leur petit nombre.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

— Élaboration d'un guide de sensibilisation à l'ÉDI avec des ressources, meilleures pratiques et formations disponibles pour appuyer les personnes participant aux processus d'embauche, de maintien en poste et d'avancement, y compris les postes relevant du PCRC (mars 2023). — Analyse des résultats de l'analyse du contexte institutionnel et dépôt du rapport final qui renfermera des conclusions et des mesures de redressement visant à éliminer les obstacles systémiques (août 2022). — Poursuite du programme de mentorat (automne 2022). — Tenue de la séance d'orientation à la recherche pour les nouveaux membres du corps professoral (automne 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?

Oui

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.

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal :

30000

Si un montant a été saisi à la question précédente, indiquez à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Le montant a été consacré à l'embauche d'une experte-conseil indépendante en EDI pour effectuer une analyse environnementale par l'entremise d'entrevues individuelles auprès de membres du corps professoral ayant été embauchés au cours des cinq dernières années dans le but d'identifier les obstacles systémiques au recrutement, à l'embauche, au maintien en poste et à l'inclusivité des personnes appartenant aux groupes sous-représentés. Les titulaires de CRC avaient déjà été interrogés antérieurement.

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 principal :

impact majeur (l'allocation a eu un impact majeur quant aux progrès réalisés)

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'UdeM envers l'équité, la diversité et l'inclusion.

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 titulaires de CRC, les anciens titulaires de CRC, les titulaires de chaires de recherche non affiliées au PCRC ainsi que les membres du corps professoral non titulaires de chaires de recherche consultés dans le cadre d'entrevues ont identifié les obstacles suivants : — Un manque d'engagement de la part de l'UdeM envers la promotion et l'intégration des principes et valeurs de l'ÉDI; — Un manque de ressources institutionnelles et de procédures administratives formelles appuyant les actions individuelles et collectives en matière d'ÉDI.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Pour redresser ces obstacles, les activités suivantes ont été entreprises au cours de la période visée par le présent rapport : — Poursuite des travaux sur la mise à jour de la Politique d'équité en matière d'emploi; — Offre de formations et d'ateliers portant sur les principes et enjeux de l'ÉDI; — Conception d'un microsite web sur l'ÉDI à l'intention de la communauté universitaire rassemblant des ressources institutionnelles et externes; — Conception d'un sondage d'auto-identification qui sera administré à l'ensemble du personnel afin d'obtenir un portrait fiable de sa composition selon les groupes désignés et d'identifier où il y a sous-représentation.

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

Les indicateurs pour les activités mentionnées au point précédent sont les suivants : — Deux rencontres du groupe de travail sur la Politique d'équité en matière d'emploi ont eu lieu et la première ébauche de la politique a été soumise en décembre 2021. — Tenue d'un atelier sur l'EDI en recherche pour l'Assemblée de la Faculté des études supérieures et de la recherche (animé par B. Pulido, 17 décembre 2020) et d'un atelier d'introduction aux principes de l'EDI offert à la communauté universitaire (animé par B. Pulido, 29 janvier 2021) avec 72 participantes et participants aux deux activités. — Coordination d'un webinaire portant sur la considération de l'EDI en recherche dans le contexte des demandes de subventions au CRSNG (animé par H. Fortier, 19 avril 2021) avec 20 participantes et participants. — Développement de la première version du sondage d'auto-identification.

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

— Création du contenu d'une version beta du microsite web ÉDI organisé en 6 boutons-rubriques : engagement de l'UdeM ; notions clés de l'ÉDI ; ressources et outils ; comités et regroupements ; profils de recherches en ÉDI et nouvelles et activités. — Soumission de la première ébauche de la politique d'équité en matière d'emploi à la direction des ressources humaines en vue de sa validation (décembre 2021); cette nouvelle politique reflète le contexte actuel et les principes modernes de l'ÉDI. — Soumission de la fiche d'auto-identification en vue de sa validation par la direction des ressources humaines (octobre 2021); cette fiche aura pour impact d'identifier les écarts et de suivre les progrès réalisés afin d'élaborer de nouvelles mesures favorisant la création d'un milieu qui soit inclusif et diversifié.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

— L'analyste embauché sur une base contractuelle pour créer le contenu numérique du microsite web avait une expertise en programmation, mais des connaissances limitées en matière des enjeux d'EDI. Ceci a donné un résultat qui ne correspondait pas à nos attentes en matière de contenu. La conseillère en EDI a dû réviser et mettre à jour une grande majorité du contenu, ce qui a pris plus de temps que prévu. — Les retards dans le recrutement du personnel contractuel spécialisé pour prendre en charge le mandat de réaliser le contenu numérique du microsite (disponibilité de la main d'œuvre et retards administratifs en raison de la pandémie) dont le salaire était couvert par l'allocation relative à l'EDI. — Un accord sur le contenu et le mécanisme de distribution du sondage d'auto-identification entre la Faculté des études supérieures et de la recherche et le Service des ressources humaines a pris plus de temps que prévu, toutefois la stratégie choisie fera en sorte que le sondage produira le plus haut taux possible de réponse tout en fournissant des résultats utiles, dans le respect de la vie privée. — Des perspectives divergentes au niveau institutionnel sur la pertinence de renouveler la Politique d'équité en matière d'emploi par opposition aux avantages d'élaborer une politique plus englobante sur l'équité, la diversité et l'inclusion ont eu pour effet de ralentir le processus de mise à jour et d'adoption de la Politique d'équité en matière d'emploi. — Les retards occasionnés par l'absence d'une personne occupant les fonctions de conseillère en EDI de novembre 2020 à juin 2021.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

— Poursuite des discussions sur la Politique d'équité en matière d'emploi et identification des prochaines étapes d'ici la fin 2022. — Amélioration et dynamisation du microsite au point de vue visuel avant sa mise en ligne publique. Pour ce faire, nous avons fait recours aux services du Groupe des technologies de l'apprentissage (GTA) de l'UdeM qui a une expertise en conception graphique et médiatique, programmation Web et création de contenu audio et vidéo. Le microsite sera en ligne à l'automne 2022. — Administration du formulaire d'auto-identification à l'ensemble du personnel par le Bureau de la recherche institutionnelle (septembre-octobre 2022) et analyse subséquente des résultats (hiver 2023). — Organisation d'initiatives de sensibilisation et de promotion par la conseillère en EDI (sur une base continue). — Administration du sondage sur l'autosatisfaction, l'engagement et le climat à l'UdeM (novembre 2022) et analyse des résultats (hiver 2023).

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?

Oui

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.

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal :

20000

Si un montant a été saisi à la question précédente, indiquez à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Le montant a été consacré à 1-l'embauche d'un expert-conseil indépendant en création de contenu numérique pour réaliser le microsite sur l'EDI où seront rassemblées les mesures, les initiatives et les ressources disponibles et pour développer du contenu original et 2- au mandat de l'experte-conseil en EDI associé à la conception du sondage d'auto-identification.

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 principal :

impact majeur (l'allocation a eu un impact majeur quant aux progrès réalisés)

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 rencontré des défis au chapitre de la mise en oeuvre du plan action en matière d'EDI pendant la période couverte par ce rapport (15 décembre 2020 au 15 décembre 2021). En novembre 2020, la conseillère en EDI, 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 est entrée en fonction en juin 2021 et a repris 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 les consignes de santé publique et le travail à distance. 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, la démission de la conseillère en EDI et le bassin limité de personnel de langue française spécialisé dans le domaine de l'EDI dans la région de Moncton. Avec notre allocation de six chaires, dont une seule s'est libérée au cours des quatre dernières années, il est mathématiquement impossible d'atteindre les cibles visées par le PCRC. Cette réalité est désavantageuse pour les petites universités, par opposition aux établissements qui ont un plus grand nombre de chaires et où plusieurs chaires peuvent se libérer annuellement.

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

Objectifs supplémentaires (s'il y a lieu)

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

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

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

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

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

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

Partie 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 sont membres du groupe de travail sur la mise à jour de la Politique d'équité en matière d'emploi de l'Université de Moncton. 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. Enfin, notre microsite sur l'EDI a une section consacrée à des profils en recherche de chercheuses et de chercheurs issus de groupes sous-représentés ou qui travaillent sur des problématiques se rapportant aux enjeux d'EDI.

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

Décrivez brièvement les initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en cours à l'établissement (de portée plus large que celles qui sont reliées au Programme des chaires de recherche du Canada) qui sont susceptibles d'éliminer les obstacles systémiques et de favoriser un milieu de recherche équitable, diversifié et inclusif. Par exemple, y a-t-il des initiatives en cours qui soulignent l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion pour l'excellence en recherche? Offre-t-on d'autres formations au corps professoral en général? Y a-t-il des initiatives qui ont pour but d'améliorer le climat sur le campus? Veuillez fournir des hyperliens, le cas échéant, en utilisant les cases prévues à cet effet ci-dessous (les URL doivent inclure https://). Notez que la collecte de ces données auprès des établissements est une exigence de l'Addenda de 2019 à l'entente de règlement de 2006 conclue avec le Programme des chaires de recherche du Canada relativement à une plainte pour violation des droits de la personne ratifiée en 2006. Les données mettent en contexte les efforts déployés par l'établissement en vue d'éliminer les obstacles qui nuisent à l'équité, à la diversité et à l'inclusion au sein du Programme des chaires de recherche du Canada. (limite de 4 080 caractères)

L'Université de Moncton a lancé en 2022 son processus de planification stratégique intitulé Cap sur 2028. À la suite d'une étape de consultations internes et externes sur la mission, la vision et les valeurs, il est clairement apparu que les principes d'EDI sont parmi les plus fondamentaux pour l'université et son personnel. Ainsi, l'Université de Moncton a récemment adopté la nouvelle vision suivante: "Par son influence, l'Université de Moncton veut être la référence en matière de transformation des sociétés dans une perspective d'inclusion, d'innovation et d'écoresponsabilité". Quant aux quatre nouvelles valeurs qui ont émergé et qui ont été retenues, elles sont: 1-Respect, 2-Inclusion, 3-Accessibilité, et 4-Engagement. Le plan stratégique sera adopté d'ici la fin 2022, mais ces nouveaux énoncés témoignent de l'engagement de l'Université de Moncton à créer un milieu d'enseignement et de recherche équitable, diversifié et inclusif et à éliminer les barrières en ce sens. Par ailleurs, des discussions de haut niveau sont en cours sur la pertinence de créer une politique institutionnelle sur l'équité, la diversité et l'inclusion qui serait plus englobante que la politique d'équité en matière d'emploi existante. Ces réflexions sont le résultat d'un désir de vouloir mieux baliser les actions et les mesures institutionnelles en vue d'éliminer les obstacles nuisant à l'équité, la diversité et l'inclusion. Comme indiqué ailleurs dans ce rapport, l'Université de Moncton aura prochainement un microsite web sur l'EDI qui se veut un lieu de partage de ressources et de découvertes pour les membres du corps professoral et du personnel. Enfin, l'Université de Moncton appuie deux initiatives qui ont pour but de recueillir des données sur 1-la composition du personnel et 2-son niveau d'autosatisfaction et d'engagement. Ces initiatives inscrivent dans une visée de créer un milieu d'enseignement, de recherche et de travail équitable, diversifié et inclusif. Les résultats permettront non seulement de déceler des lacunes, mais aussi de d'établir des repères permettant de mesurer les progrès.

Microsite sur l'EDI (version beta, non publique): <https://www.umoncton.ca/edi/>

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 ». Vous recevrez par la suite un courriel de confirmation contenant une copie de votre formulaire rempli en format HTML.

Administré conjointement par:

