

## Programme des chaires de recherche du Canada : Rapport annuel de l'établissement

**Établissement :** Université de Moncton **Période de référence :** 1 avril 2024 au 31 mars 2025

La recherche démontre que la création d'un environnement de travail équitable, diversifié et inclusif conduit à une excellence, une innovation et un impact accrus. Une diversité d'expériences, de perspectives et de voix est fondamentale pour atteindre l'excellence dans la recherche.

Principales mesures appliquées par l'établissement pour soutenir l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans le contexte du Programme :

**Veillez mentionner jusqu'à trois des principales mesures favorisant l'EDI, dans le contexte du Programme, entreprises pendant la période de référence, ainsi que leurs répercussions. (obligatoire)**

### Principale mesure favorisant l'EDI #1

Affiliation au Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI). Depuis juin 2024, l'Université de Moncton a entrepris des démarches pour s'affilier au CCDI, un processus qui s'est conclu en janvier 2025. Il convient de souligner qu'à ce jour, l'Université n'a pas encore mis en place un comité permanent dédié à l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation (EDI-D). Actuellement, la responsabilité de ces enjeux repose principalement sur la conseillère en EDI-D, qui est la seule personne mandatée pour traiter les questions directement liées à ces dimensions. Elle a toutefois la possibilité de constituer des comités EDI-D ad hoc selon les besoins et les dossiers en cours. Dans ce contexte, l'affiliation au CCDI représente un engagement significatif pour l'établissement. Elle permet non seulement de renforcer les capacités internes en matière d'EDI-D, mais aussi d'offrir aux membres du personnel un accès élargi à des ressources fiables, à des données probantes et à une expertise spécialisée sur une variété de sujets liés à l'EDI. Ce partenariat vient ainsi appuyer les efforts de la conseillère en EDI-D et constitue une étape importante vers une structuration plus formelle et durable des pratiques institutionnelles en matière d'EDI-D.

### **Actions**

**Décrivez la principale mesure qui a été entreprise. (obligatoire)**

Affiliation au Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI).

Depuis juin 2024, l'Université de Moncton a entrepris des démarches pour s'affilier au CCDI, un processus qui s'est conclu en janvier 2025. Il convient de souligner qu'à ce jour, l'Université n'a pas encore mis en place un comité permanent dédié à l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation (EDI-D). Actuellement, la responsabilité de ces enjeux repose principalement sur la conseillère en EDI-D, qui est la seule personne mandatée pour traiter les questions directement liées à ces dimensions. Elle a toutefois la possibilité de constituer des comités EDI-D ad hoc selon les besoins et les dossiers en cours.

Dans ce contexte, l'affiliation au CCDI représente un engagement significatif pour l'établissement. Elle permet non seulement de renforcer les capacités internes en matière d'EDI-D, mais aussi d'offrir aux membres du personnel un accès élargi à des ressources fiables, à des données probantes et à une expertise spécialisée sur une variété de sujets liés à l'EDI. Ce partenariat vient ainsi appuyer les efforts de la conseillère en EDI-D et constitue une étape importante vers une structuration plus formelle et durable des pratiques institutionnelles en matière d'EDI-D.

**Cette mesure était-elle liée à un objectif mentionné dans votre plan d'action en matière d'EDI établi dans le cadre du Programme? (obligatoire)**

x      Oui  
Non

**Décrivez brièvement l'objectif connexe. (obligatoire)**

Bien que la mesure ne soit pas explicitement mentionnée dans le plan d'action en matière d'EDI, elle s'inscrit pleinement dans l'objectif général de renforcer la capacité institutionnelle et l'engagement de l'Université de Moncton envers l'EDI. Il est vrai que les outils mis à disposition par le CCDI ne sont pas conçus ni offerts directement par l'Université. Toutefois, cette affiliation permet aux titulaires de chaires, au corps professoral ainsi qu'au personnel administratif d'accéder à une vaste gamme de ressources et d'outils publics axés sur la sensibilisation aux enjeux d'EDI. Ces ressources soutiennent la compréhension des dynamiques d'exclusion et contribuent à l'élimination des obstacles systémiques et des préjugés à l'échelle institutionnelle.

**Décrivez les résultats et l'impact que cette mesure a générés pendant la période de référence. (obligatoire)**

Dans le cadre de sa collaboration avec le CCDI, la conseillère en EDI-D de l'Université de Moncton travaille en étroite concertation avec un gestionnaire des relations partenaires du CCDI. Grâce à cette affiliation, les titulaires de chaires, le corps professoral ainsi que le personnel administratif ont accès à une bibliothèque en ligne regroupant plus de 1 000 ressources, élaborées par des leaders d'opinion et des expertes et experts reconnus dans les domaines de l'accessibilité, de l'inclusion, de l'équité et de la décolonisation. Cette base de données, continuellement mise à jour, comprend des rapports de recherche, des articles, des outils modèles et des vidéos portant sur les enjeux de diversité et d'inclusion au Canada et à l'international. Les contenus sont indexés et peuvent être consultés à l'aide de multiples paramètres de recherche, facilitant ainsi leur utilisation selon les besoins spécifiques.

Par ailleurs, le CCDI propose également une programmation annuelle riche, incluant des webinaires pédagogiques gratuits, des événements thématiques et des occasions de réseautage, qui permettent aux membres de la communauté universitaire de renforcer leurs connaissances, d'échanger avec des spécialistes et de s'engager activement dans des pratiques institutionnelles inclusives.

**Décrivez les obstacles rencontrés dans l'application de cette mesure et les stratégies d'atténuation mises en œuvre. (obligatoire)**

En ce qui concerne l'affiliation de l'Université de Moncton au CCDI nous n'avons pas encore rencontré des obstacles particuliers ; cela se justifie peut-être par le fait que le communiqué de l'affiliation sera officiellement annoncé aux membres du personnel au cours des prochaines semaines.

**Est-ce que le financement de l'allocation relative à l'équité, la diversité et l'inclusion du Programme a été utilisé pour appliquer cette mesure? (obligatoire)**

x      Oui  
         Non

**Principale mesure favorisant l'EDI #2**

Embauche d'une stagiaire en EDI-D. Relevant de la Direction des ressources humaines, la personne stagiaire de cycle supérieur avait pour mandat, en collaboration avec la Faculté des études supérieures et de la recherche (FESR) et la conseillère en EDI-D, de produire deux guides d'intégration visant à favoriser l'inclusion des divers groupes de personnes étudiantes et de personnes employées. Ces guides devaient être conçus en tenant compte des besoins spécifiques de ces groupes tout au long de leur parcours au sein de l'Université de Moncton, afin de soutenir leur intégration et leur pleine participation à la vie universitaire.

**Actions****Décrivez la principale mesure qui a été entreprise. (obligatoire)**

Embauche d'une stagiaire en EDI-D. Relevant de la Direction des ressources humaines, la personne stagiaire de cycle supérieur avait pour mandat, en collaboration avec la Faculté des études supérieures et de la recherche (FESR) et la conseillère en EDI-D, de produire deux guides d'intégration visant à favoriser l'inclusion des divers groupes de personnes étudiantes et de personnes employées. Ces guides devaient être conçus en tenant compte des besoins spécifiques de ces groupes tout au long de leur parcours au sein de l'Université de Moncton, afin de soutenir leur intégration et leur pleine participation à la vie universitaire.

**Cette mesure était-elle liée à un objectif mentionné dans votre plan d'action en matière d'EDI établi dans le cadre du Programme? (obligatoire)**

x        Oui  
          Non

**Décrivez brièvement l'objectif connexe. (obligatoire)**

L'engagement d'une personne stagiaire répondait à l'objectif précis d'adopter des pratiques de recrutement, d'embauche et de maintien en poste des personnes issues des quatre groupes désignés dans le plan d'action institutionnel.

Dans le cadre de son mandat, la stagiaire devait produire deux guides d'intégration, en veillant à ce qu'ils soient inclusifs et adaptés aux besoins des groupes historiquement sous-représentés, notamment les personnes autochtones, les personnes en situation de handicap, les membres des minorités racialisées (minorités visibles et personnes racisées), les personnes issues des minorités de genre ainsi que les membres de la communauté 2ELGBTQIA+. Une attention particulière devait également être portée aux exigences du PCRC, afin d'assurer une cohérence entre les outils développés et les engagements institutionnels en matière d'EDI-D.

**Décrivez les résultats et l'impact que cette mesure a générés pendant la période de référence. (obligatoire)**

À la fin de son stage, la personne stagiaire a produit deux guides d'intégration, dont l'un destiné aux personnes employées. Ce guide, conçu pour les trois campus de l'Université de Moncton (Moncton, Shippagan et Edmundston), vise à soutenir l'accueil des titulaires de chaires de recherche du Canada, du corps professoral et du personnel administratif. Bien qu'il soit pertinent, une révision est nécessaire, notamment par des validations sur le terrain.

Le guide contient des informations sur l'Université, les services offerts, les documents essentiels, la vie universitaire et communautaire, ainsi que des ressources utiles pour les personnes nouvellement arrivées, incluant celles issues de groupes sous-représentés. Il aborde notamment le logement, le transport, les services de santé, les garderies, les épiceries locales et internationales, et les ressources communautaires, dans le but de favoriser le bien-être, la sécurité et l'inclusion.

**Décrivez les obstacles rencontrés dans l'application de cette mesure et les stratégies d'atténuation mises en œuvre. (obligatoire)**

Nous n'avons rencontré aucun obstacle particulier avec la personne stagiaire. Toutefois, le temps alloué au stage n'a pas permis de finaliser les deux guides d'intégration. Pour répondre à cette situation, il serait pertinent, selon le cas, d'engager une autre personne experte en EDI-D afin de compléter les travaux entamés.

**Est-ce que le financement de l'allocation relative à l'équité, la diversité et l'inclusion du Programme a été utilisé pour appliquer cette mesure? (obligatoire)**

x        Oui  
          Non

## Allocation relative à l'EDI du Programme

Veillez indiquer dans quelle mesure l'allocation relative à l'équité, la diversité et l'inclusion du Programme a aidé votre établissement à appliquer des mesures d'EDI visant à éliminer les obstacles systémiques. (obligatoire)

☐ Pas important  
☐ Assez important  
☐ Important  
☒ Très important  
☐ Ne sait pas  
☐ Sans objet

## Autres initiatives d'EDI

**Fournissez un exemple d'initiative d'EDI en cours dans l'établissement, ratissant plus large que les initiatives associées au Programme et visant à résoudre des obstacles systémiques et à cultiver un environnement de recherche équitable, diversifié et inclusif.**

Par exemple, y a-t-il des projets en cours qui soulignent l'importance de l'EDI dans l'excellence de la recherche? Y a-t-il des formations supplémentaires offertes globalement dans la faculté? Y a-t-il des initiatives visant à améliorer le climat sur le campus? Le cas échéant, veuillez fournir des hyperliens dans l'encadré ci-dessous. Les URL doivent inclure « <https://> ». À noter : la compilation de ces renseignements constitue une exigence de l'Addenda de 2019 à l'entente de règlement en matière de droits de la personne ratifiée en 2006 (clause 39.e), et contextualise le travail mené par l'établissement pour éliminer les obstacles dans le cadre du Programme. (obligatoire)

Nombre maximal de caractères : 2000 | Caractères disponibles : 954

Formation obligatoire en ÉDI-D pour les comités de sélection du corps professoral.

Conformément à l'article 14.04 de la plus récente convention collective de l'Association des bibliothécaires, professeures et professeurs de l'Université de Moncton (ABPPUM), les membres des comités de sélection et des assemblées départementales doivent suivre une formation obligatoire en équité, diversité, inclusion et décolonisation (EDI-D). Cette mesure vise à assurer un processus de sélection équitable et inclusif, tout en favorisant la pleine participation des groupes historiquement sous-représentés dans l'enseignement supérieur et en recherche-développement-crédation.

Il est également recommandé d'étendre cette exigence aux comités responsables de la sélection et du renouvellement des titulaires de chaires de recherche du Canada, en complément de la formation obligatoire sur les préjugés inconscients, ainsi qu'aux comités des chaires de recherche internes, afin d'assurer une cohérence institutionnelle dans l'application des principes d'EDI-D.