



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 ».

Soumettre et quitter

Remarque importante

(Une fois que vous aurez lu l'énoncé ci-dessous, cliquez sur le cercle 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 50000\$ 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](#).

Chaque année, l'établissement doit 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. Les chiffres inférieurs à cinq (5) en ce qui concerne la représentation des personnes provenant de groupes sous-représentés parmi les chaires de recherche et toutes autres caractéristiques identifiantes doivent être éliminés de vos plans et rapports avant publication. Il s'agit d'une exigence de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

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

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

Votre établissement dispose-t-il d'un plan d'action en matière d'EDI aux fins du PCRC?

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) :

05/24/2023

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

8

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

Gilles C. Roy

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 et minorités de genre, les personnes handicapées, les Autochtones et individus racisés et les personnes 2SLGBTQIA+) 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, 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 (jusqu'à six) et comment celles-ci ont progressé, 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. Si votre institution n'a pas encore préparé ou reçu une évaluation formelle de son plan d'action EDI PCRC (institutions avec moins de 5 chaires), la section A est optionnelle.

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 visés par l'objectif principal 1 ont été soulevés lors des entrevues avec les titulaires de CRC, les anciens titulaires de CRC, les titulaires de chaires de recherche non affiliées au PCRC ainsi qu'un échantillon de professeures-chercheuses et professeurs-chercheurs non titulaires de chaires de recherche de l'UdeM issus de groupes sous-représentés en 2019-2020. Les principaux obstacles sont : — la distribution restreinte à l'externe de l'annonce de postes, la majorité des titulaires et des nouveaux membres du corps professoral 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 dans le comité de sélection ; — l'absence de processus formels de sélection ; — le manque d'un guide ou document-cadre en ce qui a trait aux diverses ressources institutionnelles disponibles ; — 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 ; — absence des formations en matière de diversité culturelle et d'inclusion.

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O.' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	S'assurer que les membres des comités de sélection ont suivi la formation obligatoire sur les préjugés involontaires afin que le processus de sélection en soit un qui respecte les principes d'ÉDI	En cours
Mesure correspondante 2	Élaborer un guide de dotation avec les meilleures pratiques d'embauche conformément aux recommandations et pratiques exemplaires de recrutement du SPIIE	Terminé
Mesure correspondante 3	Élaborer et mettre en œuvre un programme de mentorat qui comprend des mesures visant à inciter les professeurs à devenir mentors, une formation pour les mentors et les mentorés sur la façon d'optimiser l'expérience, ainsi que le recours à des mentors qui proviennent d'autres départements ou qui sont des membres émérites du corps professoral	Terminé
Mesure correspondante 4	Inviter l'agente d'équité aux comités de sélection et de renouvellement afin d'assurer le respect des principes d'ÉDI (composition des comités, analyse de la description du poste et des candidatures retenues sélection de la candidate ou du candidat, etc.	En cours
Mesure correspondante 5	Administrer un sondage afin de recueillir les perspectives sur le climat et l'atmosphère de collégialité qui règnent à l'UdeM, ainsi que de la qualité des efforts déployés en matière d'ÉDI. Le tout servira à évaluer l'efficacité avec laquelle l'établissement arrive à soutenir le maintien en poste et l'avancement du corps professoral faisant partie des groupes sous-représentés.	Terminé
Mesure correspondante 6	Développer un guide qui comprend les ressources institutionnelles à l'intention des nouveaux titulaires de CRC et des nouveaux membres du corps professoral. Le guide inclura entre autres les services offerts à l'université, les ressources disponibles, une introduction aux conventions collectives.	En cours

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

– Vérification que les membres des comités de sélection ont suivi la formation obligatoire sur les préjugés involontaires (3 comités) ; - Distribution du guide de dotation aux facultés et aux unités administratives et vérification par la Conseillère en ÉDI (CÉDI) que les membres des comités de sélection et de renouvellement l'ont utilisé pour encadrer les processus ; - Maintien du Programme de mentorat pour nouveaux membres du corps professoral avec 4 jumelages pendant la période visée ; –Confirmation par la CÉDI que la composition des comités respecte les normes d'ÉDI – Participation de la CÉDI à tout comité de sélection et de renouvellement de CRC (3 comités) ; – Diffusion du premier Sondage annuel sur la santé organisationnelle auquel ont répondu 600 personnes employées.

Résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

– La CÉDI participe à plusieurs comités, aux échanges et aux délibérations en vue de renouveler ou de sélectionner une ou un titulaire des chaires. Il ressort des échanges et discussions des questions concernant l'ÉDI auxquelles elle donne suite en se rassurant notamment du respect des principes ÉDI; – Les membres des comités de sélection suivent obligatoirement et préalablement à la participation au processus la formation interactive sur les préjugés et le processus d'évaluation par les pairs. Cette formation était provisoire jusqu'à ce que la CÉDI ait créé une formation interne et spécifique à notre université; – Le Guide de dotation et le Guide d'accueil des nouvelles personnes employées, tous deux lancés en 2021, sont des ressources qui continuent à appuyer les efforts institutionnels en matière de recrutement, d'embauche, de rétention et d'épanouissement des titulaires issus des groupes désignés pendant la période visée par la rapport; – La mise en œuvre continue du Programme de mentorat a permis de soutenir et de faciliter l'intégration des nouveaux membres du corps professoral et d'accélérer leur établissement sur le plan de l'enseignement, de la recherche et des autres aspects de la vie professionnelle; – Le premier Sondage annuel sur la santé organisationnelle a permis à l'Université de Moncton d'établir un indice global pour 2022 de 6,9 sur 10, une première mesure qui servira de point de référence pour le futur.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

– Absence d'une formation sur les préjugés inconscients adaptée aux besoins particuliers de l'Université de Moncton : Il a été révélé qu'une formation animée et spécifique de l'Université serait importante, en plus de la formation interactive sur les préjugés et le processus d'évaluation par les pairs offerte en ligne. En effet, la nouvelle formation offerte en personne permet aux membres des comités de sélection de discuter et de poser des questions en temps réel. – Recrutement de mentors : Il s'avère un défi de renouveler le bassin de mentors pour les nouvelles recrues. Nous tentons de jumeler les recrues de groupes sous-représentés avec des pairs de groupes sous-représentés pour assurer une meilleure compréhension des enjeux, mais nous reconnaissons le risque d'ajouter une charge supplémentaire aux mentors et d'imposer « la taxe sur l'équité ».

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

– Faire une présentation aux doyennes et divers des facultés, écoles et campus et les directions des divers services sur les défis et enjeux institutionnels en matière d'ÉDI et l'état de nos cibles (Printemps 2024) - Prendre contact, de manière proactive, avec les titulaires de CRC afin d'échanger sur les ressources existantes en matière d'ÉDI (guide sur l'ÉDI, guide de dotation, etc.) et prendre le pouls des besoins de chaque titulaire (par exemple, la personne se sent-elle incluse dans son département ou sa faculté, a-t-elle des besoins d'adaptation qui n'ont pas été comblés à son arrivée, a-t-elle été victime de micro-agressions) (Printemps 2024); – Élaborer un guide de sensibilisation à l'ÉDI avec des ressources, des meilleures pratiques et des formations disponibles et le diffuser auprès des personnes qui participent aux processus d'embauche et de maintien en poste des CRC (comités de sélection, décanats, assemblées départementales, comités de promotion, etc.) ainsi qu'à toute la communauté universitaire. Définir plusieurs concepts, tels que l'ÉDI, les préjugés inconscients, les interruptions de carrière, etc. (Automne 2024).

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'UdeM 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 systémiques visés par l'objectif principal 2 ont été soulevés lors des entrevues avec les titulaires de CRC, les anciens titulaires de CRC, les titulaires de chaires de recherche non affiliées au PCRC ainsi qu'un échantillon de professeures-chercheuses et professeurs-chercheurs non titulaires de chaires de recherche de l'UdeM issus de groupes sous-représentés en 2019-2020. - Peu de ressources institutionnelles et de services de soutien en matière d'ÉDI; - Pas de portrait actuel permettant de faire un état des lieux de la diversité du corps professoral et d'identifier les écarts - Une politique d'équité en matière d'emploi qui ne correspond plus aux réalités de nos jours - Faible accompagnement offert aux nouveaux membres s'intégrant au corps professoral, y compris les titulaires de CRC.

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	Création d'un microsite web sur l'ÉDI qui énonce l'engagement de l'UdeM en matière d'ÉDI et qui fait la promotion des avantages de la diversité. Indiquer expressément que le fait de disposer de différentes perspectives et identités au sein de l'établissement et du corps professoral permet de constituer une communauté universitaire plus rigoureuse du point de vue intellectuel, plus sensible du point de vue culturel et plus innovatrice.	Terminé
Mesure correspondante 2	Offrir la formation en matière de diversité culturelle et d'inclusion à chaque année à tous les membres du personnel.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 3	Développer et administrer un recensement sur la diversité qui sera distribué au personnel des trois campus. Analyser et mettre à jour les données.	En cours
Mesure correspondante 4	Mise en œuvre de la nouvelle politique d'équité en matière d'emploi.	En cours
Mesure correspondante 5	Développer un plan de communications avec la Direction des communications, des affaires publiques et du marketing qui sensibilise la communauté universitaire aux avantages, défis et enjeux de l'ÉDI.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 6	Mettre à jour la fiche d'auto-identification volontaire de l'UdeM afin d'être plus inclusive, par exemple ajouter une section pour l'identification des groupes LGBTQ2+. Passer à un mode électronique pour cet outil.	Terminé

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 : - Mise en ligne du microsite web et nombre de visites ; -Taux de participation aux formations (plus de 100 Participantes et participants en présentiel et 232 visionnements en ligne) ; - Diffusion de la fiche d'auto-identification volontaire électronique et taux de réponse ; - Nombre d'initiatives et de participants aux initiatives de sensibilisation et de promotion en matière d'ÉDI (8 ateliers, formations, conférences publiques, présentations etc.).

Résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

– Création du microsite web ÉDI dont le contenu est regroupé en 6 boutons-rubriques entre autres : l'engagement de l'Université de Moncton, les notions clés, les ressources et outils, les comités et regroupements, profils de recherches ainsi que les nouvelles et activités. Ce site a pour objectifs de sensibiliser, d'informer et d'outiller la communauté universitaire en matière d'ÉDI ; – Soumission de la première ébauche de la politique révisée d'équité en matière d'emploi à la Direction des ressources humaines (janvier 2022) ; – Validation de la fiche d'auto-identification par la direction des ressources humaines (juin 2022), cette fiche aura pour impact d'identifier les écarts et suivre les progrès réalisés afin d'élaborer de nouvelles mesures en matière d'équité, diversité et inclusion ; - La CEDI a réalisé une entrevue durant les journées des études supérieures et de la recherche sous la thématique : Comprendre les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans la Capsule les femmes et la recherche. À ce jour, cette vidéo a totalisé 234 visionnements. Par ailleurs la CEDI a réalisé des formations, ateliers et conférences sur l'ÉDI au niveau interne [8 présentations et 122 participantes et participants] dans le but d'augmenter la sensibilisation et la compréhension de la communauté universitaire face aux enjeux de l'ÉDI ; – Poursuite de l'enquête visant à identifier les obstacles à l'embauche et au maintien en poste des professeurs embauchés et professeurs embauchés au cours de cinq dernières années et à proposer de mesures d'adaptation pour corriger les éventuelles inégalités systémiques.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Développement du microsite web : Nous avons rencontré des difficultés au niveau de la création du contenu et de la programmation et avons dû recourir à des expertises plus spécifiques. Le contenu du site a été mis à jour et recréé afin de corriger le code. Pour ce faire, nous avons fait recours aux services du Groupe des technologies de l'apprentissage (GTA) de l'Université de Moncton qui travaille dans plusieurs domaines notamment la conception graphique, conception médiatique, programmation Web et contenu audio et vidéo. La modernisation du microsite est terminée et nous continuons d'y travailler pour le bonifier avec des nouvelles ressources. Politique d'équité en matière d'emploi : Le mandat du groupe de travail sur la politique d'équité en matière d'emploi était de réviser et de moderniser la politique afin qu'elle reflète les valeurs et réalités actuelles. Après plusieurs rencontres et consultations et le dépôt d'une version provisoire de la politique en 2022, la Direction de l'Université a décidé qu'un format différent correspondrait mieux à ses aspirations institutionnelles, soit une politique qui énonce de manière synthétique les principes directeurs et objectifs institutionnels en matière d'équité suivie d'un plan d'équité en matière d'emploi pour la mise en œuvre de la politique. Plus pratiquement, pour répondre aux nouvelles directives, la CÉDI a rédigé à nouveau la politique en se tenant aux éléments essentiels et aux grands principes et les travaux réalisés en amont par le groupe de travail serviront au développement d'un plan d'action qui pourra évoluer avec les services et les besoins. Ce repositionnement a occasionné des retards considérables, mais les travaux se poursuivent. Recensement sur la diversité : Cette initiative nous a permis d'apprécier l'importance d'une bonne planification et de consultations élargies. La planification et la conception d'un tel recensement font appel à la contribution de plusieurs services et secteurs institutionnels afin de recueillir des données qui soient fiables et utilisables tout en répondant aux besoins des différents intéressés. L'avancement de ce dossier au cours de la période visée par le rapport a été plus lent que prévu en raison des multiples consultations et la prise en compte des différentes perspectives.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

-Développer un plan de communications avec la Direction des communications, des affaires publiques et du marketing qui sensibilise la communauté universitaire aux avantages, défis et enjeux de l'ÉDI (Hiver 2024); -Diffuser des messages de sensibilisation et d'information au sujet de l'ÉDI (introduction et apports positifs de l'ÉDI, pratiques exemplaires, profils de championnes ou de champions, ressources disponibles, etc.) sur le microsite (Printemps 2024 et sur une base continue); -Offrir la formation en matière de diversité culturelle et d'inclusion à chaque année à tous les membres du personnel (Automne 2024 et sur une base continue); -Poursuivre les démarches visant à développer un recensement sur la diversité qui répond aux besoins de l'établissement et de sa communauté universitaire (Hiver 2024 et sur une base continue).

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 :

50000

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

Les fonds ont servi à défrayer les coûts pour embaucher des experts-conseils en conception numérique pour moderniser le microsite sur l'ÉDI et en marketing pour réaliser une vidéo promotionnelle de sensibilisation aux enjeux de l'ÉDI et de promotion du sondage institutionnel sur la diversité.

Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

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

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

Contributions en espèces et en nature fournie par l'établissement (s'il y a lieu):

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	10000	en nature

Objectif principal 3

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.

Progrès de l'action

Mesure correspondante 1	Pas encore commencé
Mesure correspondante 2	Pas encore commencé
Mesure correspondante 3	Pas encore commencé
Mesure correspondante 4	Pas encore commencé
Mesure correspondante 5	Pas encore commencé
Mesure correspondante 6	Pas encore commencé

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

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.

Progrès de l'action

Mesure correspondante 1	Pas encore commencé
Mesure correspondante 2	Pas encore commencé
Mesure correspondante 3	Pas encore commencé
Mesure correspondante 4	Pas encore commencé
Mesure correspondante 5	Pas encore commencé
Mesure correspondante 6	Pas encore commencé

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

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.

Progrès de l'action

Mesure correspondante 1	Pas encore commencé
Mesure correspondante 2	Pas encore commencé
Mesure correspondante 3	Pas encore commencé
Mesure correspondante 4	Pas encore commencé
Mesure correspondante 5	Pas encore commencé
Mesure correspondante 6	Pas encore commencé

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

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O.' dans le champ de réponse.

Progrès de l'action

Mesure correspondante 1	Pas encore commencé
Mesure correspondante 2	Pas encore commencé
Mesure correspondante 3	Pas encore commencé
Mesure correspondante 4	Pas encore commencé
Mesure correspondante 5	Pas encore commencé
Mesure correspondante 6	Pas encore commencé

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.

Partie B: Défis et Possibilités

Défis

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les défis de la mise en application du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. 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? (limite de 5100 caractères):

De prime abord, nous avons constaté une réticence de la communauté universitaire au sujet de l'auto-identification, cela fait en sorte qu'il est difficile pour l'instant de faire une analyse des effectifs pour déterminer pour chaque unité ou service le nombre de personnes employées faisant partie de groupes désignés et les écarts en matière de représentation. Ensuite, nous avons constaté qu'il existe des questionnements (de la communauté universitaire) qui portent essentiellement sur les désignations et les définitions officielles des groupes sous-représentés (femmes, peuples autochtones, personnes en situation de handicap, minorités visibles et la communauté LGBTQS+). Plus concrètement, il semble que les définitions et désignations en vigueur au sein de notre établissement, et qui pour la plupart viennent d'une époque lointaine, ne reflètent plus les réalités et vécus des personnes concernées. Les remises en question de la définition des groupes désignés ont pris un relief particulier après le lancement du sondage sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation (ÉDI-D) destiné à recueillir les données fiables sur l'identité des membres de la communauté universitaire que nous avons lancé en mars 2023. Certaines personnes de groupes désignés et alliés ont déclaré leur malaise avec les définitions contenues dans le formulaire d'auto-identification et cela en dépit de leur légalité. À la lumière de tout ce qui précède, nous avons suspendu momentanément le sondage et nous avons estimé qu'il y a peut-être un besoin de reformuler ces définitions et désignations, avec la participation consciente et active des personnes représentant les intérêts des groupes désignés dans les trois campus. Dans cette optique, la CÉDI a trouvé très important de faire une recommandation auprès de la Direction de l'Université pour solliciter la création d'un groupe de travail sur la question. La pertinence serait de reformuler les noms et définitions dédiées aux groupes désignés afin de se rassurer qu'elles ne véhiculent pas involontairement un langage discriminatoire, des stéréotypes et/ou des préjugés inconscients. L'absence d'une politique institutionnelle en ÉDI constitue un autre défi de taille. Cette politique serait importante pour soutenir des actions et des activités portant sur l'ÉDI en général. Pour répondre à ce défi, le nouveau plan stratégique institutionnel de 2023 prévoit le développement d'une politique, un tableau de bord et un plan de formation autoportante obligatoire ÉDI-D en commençant par la décolonisation, les pratiques inclusives et la compétence culturelle (responsable conseillère en ÉDI ; 2023-2025).

Possibilités

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les possibilités ou réussites qui découlent 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. (limite de 5100 caractères):

- Le fait pour les membres de comités de sélection de suivre une formation sur les préjugés et les principes d'ÉDI améliore la prise de conscience de l'existence et des conséquences fâcheuses des pratiques qui demeurent encore tabous dans les discussions, notamment, sans s'y limiter, le racisme, la discrimination systémique, et les biais inconscients. -À l'issue des différentes rencontres et de la présence de la CÉDI au sein des comités de sélection et de renouvellement, il ressort un climat de collaboration ponctuel et actif des membres du comité avec la CÉDI en ce qui concerne les impératifs d'ÉDI (par exemple la question sur l'application pratique de l'équité en matière d'emploi, les conflits d'intérêts, la question des recherches impliquant les peuples autochtones, la composition diversifiée du comité de sélection. -La création du microsite web est une réussite dans le cadre de la promotion et la sensibilisation aux questions d'ÉDI qui dépasse les paramètres du plan d'action proprement dit, mais qui a une incidence positive sur le climat organisationnel de manière globale. En effet, nous avons constaté que beaucoup de personnes n'ont pas de connaissances ou ont des connaissances limitées en ce qui concerne l'ÉDI. De ce fait, le site web est un outil efficace pour la promotion des avantages de la diversité et de l'importance de l'inclusion et de l'équité, par exemple, le fait d'y présenter des comités et des regroupements qui participent à la promotion de l'ÉDI ; des messages de sensibilisation et d'information au sujet de l'ÉDI ainsi que des vidéos mettant en vedette des champions en ÉDI dans leur secteur ou par leurs recherches. Le microsite contribue à une meilleure compréhension des enjeux liés à l'ÉDI en enseignement, en recherche et en milieu de travail. La politique d'équité en matière d'emploi de l'Université de Moncton a été promulguée en 1997. La révision et la modernisation de cette politique reflète la nouvelle vision de l'Université de Moncton au regard de l'évolution de la société et des changements inhérents au marché de l'emploi. Ces grandes lignes constituent un outil de reddition de compte et consacrent les efforts concertés afin d'atteindre les objectifs réalistes de représentation des groupes désignés, et du respect de l'équité salariale pour les titulaires de CRC, mais aussi l'ensemble du personnel. Pratiques exemplaires découvertes : L'importance d'inclure et de consulter les personnes de groupes désignés dans la définition et la désignation des concepts les concernant ; À l'issue de la formation en ÉDI, demander aux membres de comité de sélection de décrire des biais inconscients ou des comportements biaisés qu'ils ont constatés d'eux même durant leur parcours pour enrichir le contenu de la formation, en leur rappelant que chaque membre de la communauté universitaire est capable de participer à la création et au maintien d'un milieu respectueux de l'ÉDI ; L'importance de développer une stratégie visant la sensibilisation de l'ensemble de la communauté universitaire aux objectifs et aux avantages d'un exercice d'auto-identification avant de procéder à la collecte de données, y compris les personnes ne faisant pas partie d'un groupe désigné. Cette approche favorise la prise de conscience que toutes les personnes sont concernées par la réussite des principes ÉDI-D et non seulement les personnes des groupes désignés.

Partie C: 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 rapporter 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 rapporter les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.
- Si vous n'avez pas reçu une allocation relative à l'EDI durant l'année visée par le rapport, s'il vous plaît laisser cette section vide.

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 en communication numérique et en création de contenu numérique pour bonifier notre stratégie de communication numérique

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 visites, nombre de profils de chercheuses et chercheurs, quantité de matériel disponible.

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

En ce qui concerne le progrès afférant à cet objectif, en principe, il était prévu que le projet de bonification débute en avril 2022 et prenne fin au mois de mars 2023. Cependant cet échéancier n'a pas été respecté suite à quelques défis portant sur la faisabilité du projet. En fait, pour ce projet nous avons recouru à l'expertise d'une équipe multidisciplinaire interne spécialisée dans la conception graphique, médiatique, programmation Web et contenu audio et vidéo, qui dessert toute l'Université et qui à cet effet possédait déjà plusieurs projets à son actif et par conséquent un agenda chargé. Nous avons fait une offre de contrat en avril 2022 et c'est seulement en octobre 2022 que l'équipe a émis la proposition pour le développement du site marquant l'acceptation de l'offre. Un autre défi était lié aux horaires chargés et différents de personnes qui devraient donner des avis sur le projet, notamment la révision des contenus et le document de travail pour l'équipe médiatique et le contrôle de qualité. Ainsi, le projet a pris plus de temps puisque les points de vue de toutes les personnes concernées devaient être pris en compte pour valider la qualité du contenu. Le microsite a été finalisé en novembre 2023 et continue d'être bonifié en réfléchissant aux nouveaux profils de chercheuses et chercheurs de groupes sous-représentés et de représenter les comités de trois campus.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif : 18713

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	5000	en nature

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

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

L'allocation a servi dans un premier temps pour l'examen préliminaire du microsite sous son modèle basique afin d'évaluer les coûts, les ressources et les changements nécessaires pour le moderniser et l'améliorer. En deuxième lieu, une deuxième entente a été signée avec l'équipe pour refaire le graphisme et la programmation. La bonification du microsite est susceptible d'attirer plus de consultations par la communauté universitaire en général et les personnes de groupes sous-représentés en particulier. Le microsite rassemble désormais en un seul endroit les ressources institutionnelles et externes afférentes à l'ÉDI ; le site bonifié et contenant des informations pertinentes sur les principes de l'ÉDI brosse un portrait plus complet des initiatives en cours et des ressources disponibles pour éliminer les obstacles systémiques, notamment pour les titulaires de CRC. Nous continuerons à bonifier le microsite par divers contenus, par exemple plus de profils de chercheuses et chercheurs provenant des groupes ciblés ou œuvrant dans des domaines touchant l'ÉDI et plus de contenu quant aux ressources (internes et externes), aux comités œuvrant pour la réduction des barrières pour les groupes sous-représentés et un milieu plus respectueux et équitable au sein de trois campus et aux avantages de l'ÉDI pour la recherche et l'enseignement. Plus concrètement, le microsite a désormais une apparence moderne et simple; sa nouvelle version permet plus d'interactions par ces illustrations qui suscitent la curiosité. Ce microsite permettra de mettre en vedette des informations sur les enjeux et les opportunités de diversité afin de favoriser plus largement la connaissance et l'engagement de la communauté universitaire aux principes de l'ÉDI.

Avez-vous d'autres objectifs à ajouter?

Oui

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

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 indépendant pour administrer un recensement des professeur.e.s et employé.e.s de l'Université relatif à l'appartenance aux groupes sous-représentés, analyser les résultats et les écarts et valider le formulaire d'auto-identification récemment élaboré.

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.

Avoir une représentation juste dans les différentes catégories d'employé.e.s et dans les divers secteurs (facultés, départements, etc.).

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

En termes de progrès, notons d'emblée que notre établissement n'a pas de données statistiques fiables quant au nombre de professeur.e.s et employé.e.s s'identifiant aux groupes désignés. C'est la raison pour laquelle un recensement détaillé permettra d'établir des données de base pour les différents secteurs, d'identifier les écarts et de suivre notre progression dans les années futures. En principe, il était prévu de lancer directement le recensement en avril 2022 et qu'il prenne fin en mars 2023. Toutefois, le projet a pris une autre tournure différente tenant compte des réalités de notre institution. En effet, la réalité était que nous avons considéré le fait que la communauté n'est pas assez informée aux principes d'ÉDI et à plus forte raison aux pratiques de l'auto-identification. Il est ressorti des rencontres et discussions qu'il existe beaucoup de mythes et de préjugés sur l'auto-identification qui font que la compréhension de son utilité est mal comprise; notamment certaines personnes craignent pour la confidentialité de leurs données, d'autres craignent d'être confrontés à des stéréotypes liés au dévoilement de leur identité. La solution envisagée pour ce faire était de mettre en place une campagne de sensibilisation en insistant sur le caractère confidentiel de la collecte des données recueillies et sur l'utilisation finale de de celles-ci avant de procéder au recensement. C'est la raison pour laquelle l'Université a décidé d'engager une firme externe pour créer une vidéo promotionnelle de sensibilisation. Également nous avons décidé d'administrer un recensement auprès de toute la communauté pour avoir un portrait global. Les indicateurs de réussite du projet de la vidéo promotionnelle portaient sur le nombre de visionnements de la vidéo (8000 visionnements sur les plateformes YouTube, Facebook et Instagram) à court terme et le pourcentage des employées qui répondront au sondage, et progression des employées dans les groupes désignés à long terme. Pour ce sondage, nous avons reçu 12 % de taux de réponses générale soit 25 % de réponses des employées et employés et 6% de réponses de la population étudiante.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif : 31287
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	5000	en nature

Tableau C2. Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

Veillez 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 moyen (l'allocation a eu un impact modéré quant aux progrès réalisés)

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

L'allocation a servi au paiement d'une firme de marketing pour créer la vidéo promotionnelle. Dans le cadre de la campagne pour le recensement, la vidéo promotionnelle d'environ une minute circulait sur les réseaux sociaux, afin d'encourager la participation de la communauté universitaire au sondage sur la diversité. Le sondage a été finalement lancé en mars 2023 en collaboration avec le Bureau de la recherche institutionnelle de l'Université de Moncton, afin de recueillir les données fiables sur l'identité des membres de la communauté universitaire des trois campus. Cependant les résultats observés n'ont pas été à la hauteur des attentes. En effet, nous avons rencontré certains défis, notamment un faible taux de réponse et certaines personnes des groupes désignés (et alliés) ont exprimé un malaise avec certaines définitions utilisées dans le sondage (en dépit de leur légalité). La décision de suspendre temporairement le sondage a été prise. A ce sujet, la CEDI a adressé une recommandation afin de solliciter la création d'un groupe de travail sur la désignation et la définition des termes utilisés dans le sondage. La vidéo promotionnelle est complémentaire aux ressources écrites existantes sur le microsite de l'ÉDI. Elle est intemporelle, car elle a été créée d'une manière à être réutilisée et est accessible à toutes les personnes employées et étudiantes de l'Université de Moncton par l'entremise des différentes plateformes comme Facebook, LinkedIn, Instagram. En collaboration avec la Direction générale des technologies (DGT), la plateforme la plus appropriée sera sélectionnée pour la prochaine campagne. La vidéo servira lors de cette prochaine campagne afin de promouvoir le recensement et ainsi de fournir de données statistiques de représentation pour aider à orienter les actions et les décisions de l'Université de Moncton en matière d'ÉDI en général ; et plus particulièrement dans la distribution et l'attribution institutionnelle des CRC à long terme.

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 (personnes racisées, Autochtones, personnes en situation d'handicap, femmes, personnes 2SLGBTQIA+) pendant la mise en application du plan d'action (au cours de la période visée par le rapport), notamment comment ont-elles pu 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 informations pour savoir si les mesures mises en œuvre se traduisent par un environnement de recherche plus inclusif aux titulaires de chaires appartenant à des 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)

Analyse environnementale pour l'identification des obstacles à l'embauche et au maintien en poste : en collaboration avec une experte-conseil en équité, diversité et inclusion nous avons mené une étude sur les obstacles à l'embauche et au maintien en poste à l'aide d'une analyse environnementale. Cette enquête s'est réalisée auprès du corps professoral embauché dans les derniers cinq ans qui s'identifient comme femme, autochtone, personne atteinte d'une incapacité, minorité visible ou membre de la communauté 2SLGBTQ+. Le petit nombre de titulaires de CRC au sein de notre établissement fait en sorte que l'échantillon est très restreint, donc nous avons élargi le bassin de répondantes et répondant afin que celui-ci soit plus représentatif de la diversité. Nous avons procédé par une discussion sur leurs expériences en lien avec l'ÉDI, le processus de recrutement et d'embauche, la satisfaction au travail, le sentiment d'appartenance, les défis et les lacunes et les politiques et pratiques en matière d'ÉDI. Il faut noter que les séances n'étaient pas enregistrées et que l'anonymat était complet, aucune information personnelle n'a été révélée, autre que le groupe auquel la personne s'identifiait et son statut d'emploi. Cette enquête avait pour objectif d'identifier les obstacles à l'embauche, au maintien en poste et à la promotion des personnes appartenant aux groupes sous-représentés afin de proposer des mesures d'adaptation pour corriger les éventuelles inégalités systémiques pour favoriser un milieu de travail et de recherche plus équitable, inclusif et positif. De tout ce qui précède, nous pensons que les personnes faisant partie de groupes sous-représentés jouent un rôle déterminant dans la création et le maintien d'un milieu respectueux de l'ÉDI et nous comptons continuer de réaliser des entretiens et des sondages avec les titulaires de CRC ainsi qu'avec d'autres membres du corps professoral afin d'identifier les obstacles à l'embauche et à l'avancement. Cela dit, nous sommes conscients que ces personnes sont souvent sollicitées et nous prendrons des mesures pour assurer qu'elles ne soient pas consultées de manière indue.

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 dans 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 mis en place des mesures et des politiques qui sont susceptibles d'éliminer les obstacles systémiques et de favoriser un milieu de recherche équitable, diversifié et inclusif, notamment : Dans son nouveau plan stratégique institutionnel 2023-2028, l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation (ÉDI-D) figurent parmi les filtres stratégiques en ce qui a trait au milieu de vie, les talents, l'enseignement, les relations avec les communautés et leadership organisationnel. Ainsi, les principes de l'ÉDI-D font désormais partie intégrante de l'agenda stratégique et des processus décisionnels et concernent l'ensemble de la communauté universitaire. Dans la plus récente version de la convention collective (2022-2026) de l'Université de Moncton et l'Association des bibliothécaires, professeures et professeurs de l'Université de Moncton (ABPPUM) (art. 14.04), la formation en ÉDI-D est devenue obligatoire pour toutes les personnes qui vont participer au processus de recrutement et de sélection, notamment les membres du comité de sélection et de l'assemblée départementale. Cette formation a pour objectif de favoriser la pleine participation et l'avancement des groupes qui ont traditionnellement été sous-représentés en enseignement supérieur et en R-D-C (Recherche, développement et création). Par cette formation, l'Université veut s'assurer que le processus de sélection est équitable, inclusif et transparent. En mai 2023, l'Université de Moncton a lancé la première édition de Deux journées de réflexion sur les enjeux de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de la décolonisation (ÉDI-D) Ces journées de réflexion se voulaient une occasion de partages, d'échanges, d'enrichissement et de célébration susceptibles de contribuer à mieux habiter la diversité. L'événement s'est déroulé en présentiel ainsi qu'en mode distanciel à l'échelle des trois campus de l'Université pas moins de 325 participantes et participants y ont pris part. Outre les membres du public et du corps professoral, l'événement a aussi bénéficié de la présence de membres du personnel, libérés pour l'occasion. En plus des politiques, l'Université de Moncton compte des comités et regroupements. En fait, ces organismes, par des actions concrètes, travaillent pour le respect et la promotion des valeurs de l'ÉDI. Citons par exemple le Programme d'aide aux employées, employés et à la famille (PAEF) qui offre du soutien pour favoriser le bien-être psychologique, financier, physique et émotionnel; le Comité Femmes et égalité entre les genres (campus de Moncton) qui a pour rôle d'informer et de veiller sur les questions d'égalité; le Bureau de l'Ombud (pour les 3 campus) est une ressource indépendante, confidentielle et impartiale qui s'assure du traitement juste et équitable de toute situation vécue par les membres de la communauté universitaire; le Comité sur l'accessibilité des installations physiques du campus de Moncton qui a pour mandat d'émettre des recommandations afin d'éliminer les obstacles et d'identifier les besoins en termes d'accessibilité; les Services aux étudiantes et étudiants internationaux pour faciliter l'intégration des étudiantes et étudiants internationaux; le PRIDE a pour but de faire avancer les connaissances scientifiques sur le sujet des minorités sexuelles et de genre, mais aussi pour guider l'Université de Moncton ainsi que ses chercheuses et chercheurs vers les pratiques prometteuses et pour rassembler et donner visibilité aux communautés LGBTQ2+ et aux ressources qui y touchent. L'Université de Moncton est solidaire avec les peuples autochtones et encourage fortement les discussions et les événements qui conscientisent la communauté universitaire à leur histoire et leurs réalités. D'ailleurs, une aînée ou un aîné autochtone siège de façon permanente aux réunions du Conseil de l'Université.

Hyperlien 1:

<https://umoncton.foleon.com/strategie-2023-2028/um/>

Hyperlien 2:

<https://www.umoncton.ca/gouvernance/sites/gouvernance.prod.umoncton.ca/files/Politique%20pour%20un%20milieu%20de%20travail%20et%20d%C3%A9tudes%20respectueux%20version%205%20d%C3%A9cembre%202020.pdf>

Hyperlien 3:

<https://www.umoncton.ca/umcm-appuisoutien/accessibilite>

Hyperlien 4:

<https://www.umoncton.ca/gouvernance/sites/gouvernance.prod.umoncton.ca/files/UMoncton-Politique-portant-sur-la-representation-autochtone-au-Conseil-des-gouverneurs.pdf>

Hyperlien 5:

<https://www.umoncton.ca/sites/gouvernance.prod.umoncton.ca/files/politiques/UMoncton-feminisation-des-titres-et-des-textes.pdf>

Hyperlien 6:

<https://www.umoncton.ca/autochtones/node/6>

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.

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:

