

Plan d'équité en matière d'emploi 2024-2025 (ÉDI-D)

Objectif	Actions	Indicateurs	Responsables	Échéance
1. Analyser les effectifs pour déterminer pour chaque unité le nombre de personnes faisant partie de chacun des groupes désignés				
1.1 Organiser une campagne de sensibilisation sur la politique d'équité en matière d'emploi.	Offrir des formations sur <i>la politique d'équité en matière d'emploi et le plan d'équité</i> destinées aux personnes employées. Le contenu de la formation devra souligner la vision et les objectifs poursuivis par la politique ; et la pertinence du processus de l'auto-identification (en insistant sur le caractère confidentiel et de l'utilisation des données recueillies)	Taux de participation aux formations	RH Communications	
1.2 Organiser des séances d'éducation et de sensibilisation à l'auto-identification	Créer et distribuer une formation autoportante sur l'auto-identification dans toutes les unités et dans le site internet de l'Université.	Nombre de visionnements de la formation autoportante	RH Conseillère EDI-D	

Objectif	Actions	Indicateurs	Responsables	Échéance
	Créer un guide contenant les informations et foires aux questions sur le processus de l'auto-identification. Ce guide sera disponible dans le microsite ÉDI-D.	Distribution du guide aux facultés, campus et aux unités administratives.		
1.3 Mettre en place un processus anonyme et confidentiel pour faciliter l'auto-identification de tous les membres du personnel en emploi et les personnes candidates	Lancer le sondage d'auto-identification du personnel enseignant et du personnel administratif. Collecter les données via le questionnaire d'auto-identification	Cartographie de la représentation des groupes visés Amélioration du taux de réponse	BRI Conseillère EDI-D	
	Fixer les objectifs de recrutement et d'avancement en emploi des personnes de groupes sous-représentés par unité.	Amélioration de la représentativité des groupes désignés		
2. Faire une analyse du système d'emploi afin de se rassurer qu'il ne contribue pas à la discrimination directe, indirecte ou systémique				
2.1 Identifier et réduire les obstacles à l'embauche et au maintien en poste du personnel issus des groupes désignés	Recenser les changements à apporter aux politiques, règles et pratiques qui seraient potentiellement discriminatoires en emploi ; et les remplacer par des mesures correctives.	Dressage d'un portrait des politiques et pratiques potentiellement défavorables ou d'exclusion envers les groupes désignés ou	RH	

Objectif	Actions	Indicateurs	Responsables	Échéance
		traditionnellement sous-représentés.		
2.2 Élaborer un guide de pratiques exemplaires pour l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation en emploi	Créer un guide avec des pratiques exemplaires pour appuyer le travail des personnes œuvrant sur la mise en œuvre de la politique et du plan d'équité en matière d'emploi.	Distribution du guide aux facultés et aux unités administratives.	RH	
3. Mettre en place des mesures de redressement temporaires pour assurer une représentation équitable des personnes de groupes désignés : Adopter des pratiques de recrutement, d'embauche pour augmenter la proportion des groupes désignés dans les secteurs de la communauté universitaires ou l'un ou l'autre groupe est sous-représenté				
Enseignement				
3.1 Produire un rapport réseau sur le profil en équité, diversité, inclusion et décolonisation des unités.	Préparer et déposer un rapport sur le profil du corps professoral de chaque faculté en matière d'ÉDI-D. Ce rapport répondra au besoin d'application de ciblage de poste afin d'augmenter la proposition des groupes désignés, selon le profil en ÉDI-D des unités. Dépôt du rapport à l'ABPPUM et au Sénat	Amélioration de la représentativité des groupes désignés	BRI	Au plus tard le 31 décembre de chaque année
	Préparer et déposer un rapport annuel faisant état du profil du corps professoral de l'UMCM dans son ensemble et de chaque faculté en matière d'ÉDI-D. Dépôt du rapport à l'employeur et l'ABPPUM	Amélioration de la représentativité des groupes désignés	Comité consultatif conjoint [CCC]	Au plus tard le 30 juin de chaque année

Objectif	Actions	Indicateurs	Responsables	Échéance
	Préparer et déposer un rapport annuel faisant état du profil des personnes employées à l'Université de Moncton		VRARH	Au Conseil de juin chaque année
	Produire et déposer un rapport réseau sur les milieux de stages et expérientiels qui offrent des occasions d'apprentissage dans des milieux diversifiés incluant des milieux autochtones.	Amélioration de la diversité des expériences des offres de stages (milieux et supervision ou responsables)	BAE / coop	Sénat
3.2 Rendre obligatoire la formation sur les principes de l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation dans les comités de sélection	S'assurer que les membres des comités de sélection ont suivi la formation afin de favoriser la pleine participation et l'avancement des groupes qui ont été traditionnellement ou présentement sous-représentés en enseignement	Vérification que la formation a été suivie	RH	
4. Mettre en place une structure d'accueil et d'insertion professionnelle				
4.1 Organiser des formations et des ateliers sur différentes thématiques axés sur les questions d'équité, diversité, inclusion, décolonisation et accessibilité	S'assurer de la tenue des formations sur le programme d'amélioration du français, des ateliers sur l'équité, la diversité, l'inclusion, l'accessibilité et la décolonisation ; des ateliers d'aide au développement de projets sabbatiques orientés vers le	Vérification que ces formations ont été suivies	RH	Sur une base continue

Objectif	Actions	Indicateurs	Responsables	Échéance
	perfectionnent pédagogique, des stages de développement professionnel, un service de référence et un service de conseil pédagogique.			
Recherche-Développement-Création				
4.2 Promouvoir des projets et activités menés par et avec les communautés autochtones			FESR Comité Mawiomi Communications	
Services à la collectivité				
4.3 Favoriser et maintenir une participation collaborative, réseau et diversifiée dans la prise de décision	Avoir une représentation diversifiée dans la composition des comités de décision (exemple : supervision de thèse, jurys de thèse, assemblée de la FESR, embauche, équipe de direction, CDU) Zone paritaire 40-60	Confirmation que la composition des comités de décision respecte les normes de l'équité, diversité, inclusion et décolonisation		
5. Mettre en place des mesures de suivi des objectifs de la politique d'équité en matière d'emploi				
5.1 Effectuer un suivi de la politique d'équité en matière d'emploi et l'atteinte des objectifs.	Mettre en place une structure pour veiller à la réalisation des objectifs de la politique d'équité en matière d'emploi.	Nombre de rencontres de la structure	RH	

Objectif	Actions	Indicateurs	Responsables	Échéance
	Déposer un rapport annuel sur la mise en œuvre du plan d'équité en matière d'emploi	Dépôt du rapport au conseil de l'Université et au comité de la planification du Sénat académique	VRARH	Annuellement