



UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

Programme des Chaires de recherche du Canada

Avril 2021

Table des matières

Déclaration d'engagement du recteur et vice-chancelier par intérim.....	1
Partie I – Milieu institutionnel	2
Contexte de l'ÉDI à l'Université de Moncton	2
Représentation des chaires de recherche du Canada à l'Université de Moncton	5
Tableau 1 : Représentation des CRC selon les facultés	5
Tableau 2 : Chaires de recherche du Canada par organisme subventionnaire.....	5
Tableau 3 : Cibles et écarts en matière d'équité et de diversité	5
Partie II – Examen des pratiques d'embauche des titulaires de CRC.....	6
Collecte de données sur l'ÉDI	8
Maintien en poste et inclusion	9
Partie III – Examen comparatif du soutien accordé aux titulaires	10
Partie IV - Analyse de contexte et identification de barrières	11
Recrutement, entrevue et embauche	12
Encadrement, formation et perfectionnement	13
Partie V - Objectifs et actions en matière d'équité, de diversité et d'inclusion	14
Tableau 4 – Objectifs et actions en matière d'équité, de diversité et d'inclusion	16
Partie VI - Adoption du plan d'action et suivis	27
Annexe A - Fiche d'auto-identification en matière d'équité à l'emploi.....	28
Annexe B - Questions d'entrevue avec les titulaires de CRC, anciennes et anciens titulaires de CRC et autres titulaires de chaires à l'UdeM.....	29

Déclaration d'engagement du recteur et vice-chancelier par intérim

L'Université de Moncton appuie les objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion au sein du Programme des chaires de recherche du Canada et du milieu canadien de la recherche dans son ensemble.

Il est particulièrement important que l'ensemble du personnel et la haute direction de l'Université de Moncton souscrivent pleinement à ces principes.

L'Université de Moncton a déployé bien des efforts envers le respect de ces principes par l'entremise de ses pratiques d'embauche. Toutefois, nous reconnaissons qu'il est primordial de mettre en place un plan d'action afin d'atteindre les cibles fixées en matière de représentativité des groupes désignés au sein du Programme des chaires de recherche du Canada. Ces groupes comprennent notamment les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones, les personnes de minorités visibles et les membres de la communauté LGBTQ2+.

Dans cet esprit, l'Université de Moncton est fière de déployer, dans le présent plan d'action, des moyens concrets pour donner des résultats significatifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, et ce tant pour les chaires de recherche du Canada que pour l'ensemble de son corps professoral et de son personnel. Les principes d'équité, de diversité et d'inclusion sont au cœur de la vision de la recherche à l'Université de Moncton.

Dr Denis Prud'homme
Recteur et vice-chancelier

Partie I – Milieu institutionnel

Établissement postsecondaire à vocation surtout généraliste, l'Université de Moncton (UdeM) a comme mission première de servir la population acadienne et francophone de l'Est du Canada. Fondée en 1963, elle est la plus grande université exclusivement de langue française à l'extérieur du Québec. Avec ses trois campus situés dans les trois grandes régions francophones du Nouveau-Brunswick, à savoir Edmundston, Moncton et Shippagan, elle offre des programmes d'études de baccalauréat, de maîtrise et de doctorat dans plusieurs disciplines, dont les arts, les sciences sociales et humaines, les sciences naturelles, l'ingénierie et les sciences de la santé. Aujourd'hui, l'UdeM accueille dans ses trois campus environ 5 000 étudiantes et étudiants, dont près de 4 500 à temps complet. Le personnel à temps plein s'élève à environ 800, dont 360 membres du corps professoral.

En vertu de son caractère et mandat uniques, notamment le fait d'être le principal établissement à l'est du Québec à offrir une programmation dans les cycles supérieurs en français, l'UdeM a misé sur ses forces en établissant trois axes de développement en matière d'enseignement, de recherche et de services à la collectivité, soit les études acadiennes et minoritaires, la santé et l'environnement. Ces axes sont délibérément larges et inclusifs afin de refléter les forces interdisciplinaires de notre communauté de recherche tout en répondant aux besoins de la société acadienne et de la population du Nouveau-Brunswick. Notre établissement a également identifié deux créneaux prioritaires de recherche s'articulant autour de thématiques porteuses d'un potentiel de croissance, de partenariat et d'innovation, soit les technologies de l'information et de la communication et l'optique et les matériaux de pointe. La communauté de recherche de l'UdeM est plus productive que jamais. Depuis la dernière décennie, l'UdeM a connu une très forte croissance en revenus de recherche. En 2016, elle s'est classée au troisième rang en ce qui a trait à la croissance des revenus de recherche parmi toutes les universités canadiennes avec une augmentation de 20 % par rapport à l'année précédente. Elle maintient depuis un financement stable en termes de revenus de recherche.

Le présent plan d'action fait suite aux recommandations de l'évaluation quinquennale du Programme des chaires de recherche du Canada (CRC). À la suite de cette évaluation, le Programme des CRC exige désormais ce qui suit : « Tous les établissements auxquels cinq chaires ou plus ont été attribuées sont tenus d'élaborer un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion qui les guidera pour maintenir la représentation, ou remédier à la sous-représentation (en fonction des écarts en matière d'équité mesurés dans les établissements), des personnes des quatre groupes désignés dans l'attribution de ces chaires [les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les membres des minorités visibles]. L'établissement doit produire chaque année un rapport destiné au public et au Programme, dans lequel il fait état des progrès effectués dans l'atteinte de ses objectifs¹¹. »

Contexte de l'ÉDI à l'Université de Moncton

L'équité dans la conduite des affaires universitaires constitue l'une des dix valeurs fondamentales de l'UdeM. Notre établissement appuie les objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) non seulement au sein du Programme des chaires de recherche du Canada, mais aussi du milieu canadien de la recherche et de l'enseignement universitaires dans son ensemble, et s'engage à déployer des efforts concertés pour identifier et éliminer les obstacles systémiques qui nuisent au recrutement, au maintien en poste et à l'avancement professionnel des groupes sous-représentés à tous les niveaux hiérarchiques dans ses trois campus. De plus, elle vise à offrir un milieu de travail qui soit inclusif, non discriminatoire, ouvert et transparent. Elle souscrit aux sept principes d'excellence en matière d'ÉDI adoptés par Universités Canada,

¹ Programme des chaires de recherche du Canada, *Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion* : http://www.chaires-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/action_plan-plan_action-fra.aspx

dont elle est membre. Reconnaissant que l'ÉDI renforce les milieux scientifiques ainsi que la qualité et les retombées de travaux de recherche, elle est engagée à faire avancer le dossier dans son secteur de la recherche. L'UdeM adhère également à la charte Dimensions et est engagée à respecter ses principes qui favorisent l'ÉDI dans le milieu postsecondaire de la recherche au Canada. En mars 2019, l'UdeM s'est vu octroyer une subvention de renforcement de la capacité des établissements en matière d'ÉDI dans le cadre du concours inaugural. Les fonds accordés ont permis l'embauche à l'UdeM d'une conseillère en ÉDI dont les tâches incluent l'organisation et la coordination d'initiatives de promotion et de sensibilisation aux enjeux de l'ÉDI. Bien que l'UdeM soit confrontée à un certain nombre d'obstacles, elle prend son engagement envers la pleine réalisation de sa vision de faire progresser l'ÉDI au sérieux.

En premier lieu, à l'échelle institutionnelle, la *Politique d'équité en matière d'emploi de l'Université de Moncton* date de 1997 et nécessite une mise à jour. Bien que les fondements de base de cette politique soient largement encore valides et pertinents, la société et le marché de l'emploi ont grandement évolué depuis son adoption. Dans la mesure où cette politique encadre les valeurs, les pratiques et les responsabilités au sein de l'établissement, sa modernisation et sa refonte sont l'une de nos priorités afin qu'elle devienne un véritable instrument de changement et de reddition de comptes, tout en répondant aux besoins individuels et collectifs et en favorisant la pleine participation de tout individu à la communauté universitaire, indépendamment de l'identité de genre, de l'origine ethnique, d'une incapacité quelconque ou de l'orientation sexuelle. Un autre obstacle majeur concerne la fiabilité des données institutionnelles sur la composition actuelle de l'effectif des trois campus. L'absence d'un portrait réaliste et complet de la représentation actuelle des groupes sous-représentés au sein de son personnel nuit à la capacité de l'UdeM de bien identifier les écarts, de prescrire les mesures de redressement qui pourraient s'imposer et de mesurer les progrès. Enfin, notre établissement dispose de peu de ressources ou d'outils pour appuyer les procédures et les pratiques administratives touchant le recrutement, le maintien en poste et l'avancement du corps professoral issu des groupes sous-représentés, sensibiliser la communauté universitaire aux avantages d'un milieu diversifié ou créer un climat organisationnel respectueux où les différences sont valorisées et où la diversité prospère.

Par ailleurs, pour des raisons géographiques bien particulières, certains défis se posent à l'UdeM en matière de recrutement et de maintien en poste des meilleures chercheuses et chercheurs issus des quatre groupes sous-représentés. L'UdeM est un établissement postsecondaire exclusivement de langue française de taille relativement petite. Le Nouveau-Brunswick, de façon générale, est caractérisé par un faible niveau de diversité ethnoculturelle. Selon le recensement de 2016, 3,4% de la population provinciale appartenait à un groupe de minorités visibles comparativement à 22,3% au Canada². Par ailleurs, les provinces de l'Atlantique ont collectivement attiré moins de 2,5 % des immigrantes et immigrants internationaux au Canada entre 2011 et 2016, et le Nouveau-Brunswick moins de 1 % au cours de la même période³. La faible diversité ethnique et raciale et le faible taux d'attraction et de rétention de groupes de minorités visibles au Nouveau-Brunswick font en sorte qu'il s'avère un défi de recruter et de retenir des candidatures vers un milieu où il y a déjà peu de diversité ethnique et culturelle. D'après le recensement de 2016, 4,8 % de la population canadienne est autochtone. Malheureusement, seulement 15 % de cette population peut soutenir une conversation en français comparativement à un taux de 30 % pour la population générale⁴. Ceci s'explique par le fait qu'environ 80 % de la population autochtone habite à l'ouest de la province de Québec. Bien que ces réalités et circonstances soient dans une très large mesure hors de notre contrôle, l'UdeM veut tout de même se positionner de manière stratégique afin d'attirer et de retenir

² Statistique Canada (2017). *Série « Perspective géographique », Recensement de 2016*. Produit n° 98-404-X2016001 au catalogue.

³ Statistique Canada. *Immigration et diversité ethnoculturelle – Faits saillants en tableaux, Recensement de 2016*, Produit n° 98-402-X2016007 au catalogue.

⁴ Statistique Canada. *Les peuples autochtones et la langue, Enquête nationale auprès des ménages, 2011*, Produit n° 99-011-X2011003 au catalogue.

les meilleurs individus issus de divers milieux et de faire la promotion des avantages et des possibilités qu'offre notre établissement comme un milieu de travail et de recherche inclusif, non discriminatoire et respectueux.

Malgré ces obstacles, il importe de souligner que l'UdeM est fermement engagée à fournir un milieu de travail propice et inclusif. Elle s'est dotée en 2011 d'une *Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux* fondée sur « des valeurs importantes qui favorisent l'épanouissement personnel ainsi que l'établissement de rapports harmonieux entre les individus ». Au cœur du mandat de celle-ci sont les considérations d'ÉDI : chaque membre de la communauté universitaire a le droit à l'intégrité de sa personne, à sa dignité, à la sauvegarde de sa réputation et d'être traité avec respect. L'ombud de l'UdeM veille au respect de ces droits. Tout individu de la communauté universitaire peut faire valoir ses droits en vertu de la politique et déclencher un processus informel (par exemple avec la médiation) ou formel⁵ de résolution de la situation.

L'UdeM dispose également d'un Code de conduite des membres de la communauté universitaire. En vertu de ce dernier, les membres ont le droit à l'intégrité de leur personne, à leur dignité, à la sauvegarde de leur réputation et au droit d'être traité avec respect. Le Code de conduite prescrit des lignes directrices s'appliquant à la conduite des membres des secteurs administratifs et académiques et de la population étudiante ainsi que des procédures relatives aux manquements et aux plaintes auprès du Bureau de l'ombud. Les principes du Code de conduite favorisent l'équité procédurale ainsi qu'un milieu de recherche, de travail et d'études inclusifs.

L'UdeM a également mis sur pied le comité « Mawiomi Mi'kmaq et Université de Moncton sur la vérité et la réconciliation » qui a comme mandat de s'engager dans le mouvement de réconciliation avec les peuples autochtones, amorcé depuis quelques années à travers le pays. Ce comité quadripartite, composé de membres de l'administration, du corps professoral, de la population étudiante et des communautés Mi'kmaq du Nouveau-Brunswick, se réunit depuis le printemps 2019 pour mettre en place des initiatives visant l'autochtonisation et la décolonisation à l'UdeM en répondant aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada. Plus précisément, le regroupement mène des réflexions animées par le désir de contribuer, en collaboration avec l'équipe de direction de l'UdeM, au processus de réconciliation avec les peuples autochtones. Ledit processus passe par la reconnaissance et la promotion des cultures autochtones au sein des activités académiques et para-académiques de l'UdeM. Il est prévu que les travaux de ce comité contribueront à remédier à la situation de sous-représentation de personnes autochtones au sein du corps professoral et du personnel administratif de l'UdeM. Le comité a développé une déclaration d'engagement envers les peuples autochtones qui fut déposée à la haute direction de l'UdeM et adoptée par le conseil des gouverneurs en juin 2020, formalisant les efforts de réconciliation avec ces peuples en mettant de l'avant des initiatives concrètes. Un recensement a également été effectué dans le but, d'une part, de faire un état des lieux des activités académiques réalisées qui répondent aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, et d'autre part, d'alimenter le Plan d'action autochtone réseau développé par l'UdeM. En vertu de celui-ci, cinq grands axes sont envisagés pour les années 2020 à 2025 :

1. Assurer des espaces de participation à la gouvernance de l'UdeM aux peuples autochtones du Nouveau-Brunswick (Mi'kmaq ou Wolastoqiyik).
2. Augmenter les effectifs autochtones à l'UdeM (population étudiante, personnel enseignant et non enseignant) et appuyer leur réussite.
3. Renforcer les relations entre les communautés mi'kmaq et wolastoqiyik et les trois campus de l'UdeM et répondre aux besoins identifiés par ces communautés en matière de formation, de recherche, développement, création et innovation (RDCl) et d'engagement communautaire.

⁵ La procédure formelle peut être enclenchée au bureau de l'ombud, si la situation ne peut être réglée de manière officieuse ou si elle est trop grave pour être traitée de cette façon, ou si le règlement informel est inapproprié, une plainte écrite peut être déposée auprès de l'ombud.

4. Faire mieux connaître les peuples autochtones, notamment les Mi'kmaq et les Wolastoqiyik, et favoriser l'engagement interculturel entre les membres autochtones et non autochtones de la communauté universitaire.
5. Rehausser la visibilité de la RDCI menée par ou avec les Autochtones, notamment les Mi'kmaq et les Wolastoqiyik, dans toutes les disciplines et la renforcer dans les trois axes de développement prioritaire (les études acadiennes et les milieux minoritaires, la santé, et l'environnement).

Depuis l'adoption de la déclaration d'engagement, plusieurs initiatives ont été développées. Le Vice-rectorat adjoint à la recherche mettra en place dès 2021 un programme interne de soutien à la recherche autochtone. De plus, l'UdeM a mis sur pied une série de conférences-midi sur la décolonisation et l'autochtonisation et un cours d'introduction à la langue wolastoqey a été offert pour la première fois à un groupe de nos étudiantes et étudiants en collaboration avec la Première Nation de Negotkuk.

Représentation des chaires de recherche du Canada à l'Université de Moncton

À la suite du processus de réattribution des chaires de 2017, l'UdeM a une allocation de six CRC, soit une de niveau 1 et cinq de niveau 2. Les six CRC sont actives et comblées. Depuis la mise en application des exigences en matière d'ÉDI en 2017, l'UdeM a comblé une seule nouvelle CRC. Celle-ci a été comblée par une personne issue d'un groupe sous-représenté. La représentation des CRC selon les facultés et les organismes subventionnaires ainsi que les cibles en matière d'équité sont présentées dans les tableaux ci-après.

Tableau 1 : Représentation des CRC selon les facultés

Facultés	CRC Niveau 1	CRC Niveau 2
Administration	-	-
Arts et Sciences sociales	1	2
Droit	-	-
Ingénierie	-	-
Sciences	-	3
Sciences de la santé et des services communautaires	-	-
Sciences de l'éducation	-	-

Tableau 2 : Chaires de recherche du Canada par organisme subventionnaire

Organismes subventionnaires	Nombre de chaires
CRSNG	2
IRSC	1
CRSH	3
Total de chaires actives	6

Tableau 3 : Cibles et écarts en matière d'équité et de diversité

Groupes désignés	Cible	Représentation actuelle
Femmes	35%	-
Minorités visibles	15%	-
Personnes handicapées	4%	-
Autochtones	1%	-

En plus de répondre aux exigences du Programme des CRC, les mécanismes et les stratégies décrits dans ce plan d'action visent à doter l'UdeM des moyens pour remédier à la sous-représentation de personnes de certains groupes désignés dans l'attribution de CRC, et de façon plus générale, d'outils pour la gestion plus transparente, responsable et efficace des CRC.

Partie II – Examen des pratiques d'embauche des titulaires de CRC

Le Vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche et le Vice-rectorat adjoint à la recherche sont responsables de la gestion de l'allocation des CRC sur le plan institutionnel. Il importe de préciser qu'une CRC n'est pas attribuée à un individu, mais plutôt à une unité académique.

Recrutement

Dans le cas du recrutement pour une nouvelle CRC, les annonces et les descriptions de postes de chaire à combler sont proposées par les unités académiques et la doyenne ou le doyen de la faculté puis acheminées au Vice-rectorat adjoint à la recherche qui s'assure que les unités académiques tiennent compte des préoccupations et exigences en matière d'ÉDI. Par la suite, les annonces et les descriptions de postes de chaires à combler sont acheminées au Vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche pour approbation. La marge de flexibilité quant au type de chaire et à son association à l'organisme subventionnaire approprié est gérée par le Vice-rectorat adjoint à la recherche, qui recommande tout changement au Vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche pour décision finale. Ce même processus est suivi lorsque l'on désire faire passer une ou un titulaire d'une chaire de niveau 2 vers une chaire de niveau 1. Le Vice-rectorat adjoint à l'enseignement et aux affaires professorales est responsable de diffuser les annonces de postes le plus largement possible en tenant compte de notre plan institutionnel en matière d'ÉDI.

La procédure de dotation pour les postes de CRC diffère légèrement de la procédure normale de dotation pour les postes réguliers du corps professoral, la principale distinction étant au niveau des exigences relatives à la composition du comité de sélection et au processus de sélection, lesquelles sont conformes aux exigences en matière d'ÉDI du Programme des CRC. Toute procédure de dotation, qu'elle concerne une CRC ou non, respecte la Politique d'équité en matière d'emploi de l'UdeM et les conventions collectives en place. Tous ces documents sont disponibles publiquement.

La doyenne ou le doyen de la faculté d'attache et le Vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche s'assurent que la composition du comité de sélection respecte le principe de diversité. Toutes les personnes prenant part au processus de sélection suivent obligatoirement la formation en ligne élaborée par le Secrétariat des programmes inter-organismes à l'intention des établissements (SPIIE) intitulée *Les préjugés inconscients et le processus d'évaluation par les pairs* qui vise à (1) permettre de comprendre ce qu'est un préjugé inconscient, (2) prendre conscience de son effet négatif dans le processus d'évaluation par les pairs et (3) se doter de méthodes permettant de réduire leur influence lors de l'évaluation par les pairs.

L'agente ou l'agent en matière d'équité de l'établissement est membre invité du comité de sélection et s'assure que le processus de sélection et les critères de sélection respectent les exigences en matière d'ÉDI du Programme des CRC. Cette personne sert aussi d'appui aux membres du comité pour toute question en la matière. Entre autres, elle veille à ce que tous les membres du comité connaissent les principes d'ÉDI et comprennent les préjugés inconscients; elle signale les préjugés potentiels, les stéréotypes et les micro-agressions lors des délibérations; elle fournit au comité les renseignements suivants :

- un exemplaire du guide des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste visant à favoriser l'ÉDI du programme des CRC;
- des conseils sur la façon d'évaluer les dossiers de candidature qui comprennent des composantes non classiques (par exemple, la recherche communautaire ou axée sur les communautés) et une liste des personnes-ressources au sein de l'établissement qui peuvent fournir d'autres conseils;
- les cibles et lacunes en matière d'ÉDI de l'établissement, son engagement envers l'ÉDI ainsi qu'une copie du présent plan d'action;
- les étapes clés permettant de rendre le processus décisionnel ouvert et transparent.

L'agente ou l'agent en matière d'équité de l'établissement informe le comité et intervient s'il y a un manquement aux principes d'ÉDI. Cette personne peut soulever tout manquement aux principes d'ÉDI à la doyenne ou doyen de la faculté en question ainsi qu'au Vice-rectorat adjoint à la recherche afin d'intervenir directement si le manquement ne peut être réglé. L'agente ou l'agent en matière d'équité s'assure également que les personnes des quatre groupes désignés ne sont pas désavantagées dans le processus de sélection, par exemple dans l'éventualité où elles auraient connu des retards ou des interruptions dans leur carrière ou leur niveau de productivité en raison d'un congé parental, de maladie, d'obligations familiales, de particularités de la recherche (domaine en émergence, recherche communautaire ou industrielle), du contexte institutionnel dans lequel elles ont évolué (accès à des programmes d'études supérieures ou des installations, par exemple), ou autres circonstances. Chaque candidature est contextualisée. Le Vice-rectorat adjoint à l'enseignement et aux affaires professorales, en consultation avec l'agente ou l'agent en matière d'équité, étudie les dossiers de mise en candidature reçus et détermine le nombre d'années actives cumulées. Le comité doit également être sensible aux différents types de recherche qui existent, ainsi il tient compte des champs de recherche et des extrants de recherche non classiques ou atypiques, fondés sur des modes de connaissances autochtones, sortant des sentiers battus d'une discipline ou mettant l'accent sur les questions ayant trait au genre, à la race ou au statut de minorité. Conformément à la convention collective, le comité de sélection étudie le curriculum vitae (et tout autre document afférent) de toutes les candidates et de tous les candidats. Les candidatures conformes aux exigences du poste sont retenues aux fins d'entrevues. Le processus d'entrevue tient compte des considérations sur le plan de l'ÉDI en intégrant les démarches suivantes :

- S'assurer que toutes les candidates et tous les candidats sont soumis au même processus d'évaluation;
- Faire des accommodements raisonnables pour les personnes atteintes d'une incapacité qui en font la demande;
- Préparer la candidate ou le candidat à l'entrevue en lui indiquant par exemple combien de temps elle durera, l'identité des membres du comité et le genre de questions qui seront posées;
- Indiquer clairement que les interruptions de carrière ou les retards dans la productivité pour des raisons familiales, médicales ou autres n'auront aucune incidence négative sur la décision d'embauche;
- Poser les mêmes questions à chacune des candidatures;
- Profiter de l'entrevue pour faire la promotion de l'établissement et du milieu de vie. Donner aux candidates et candidats l'occasion d'échanger de manière confidentielle avec des membres du personnel ou du corps professoral qui ne participent pas directement au recrutement et qui peuvent fournir de l'information sur les écoles, le logement, les services de garde pour les enfants, les lieux de culte ou tout autre aspect qu'une candidate ou candidat peut souhaiter connaître avant de décider de déménager dans une collectivité;
- S'assurer que la méthode d'évaluation des candidates et candidats prend en compte la diversité de pensée, de méthodes et d'expériences.

Outre l'entrevue avec le comité de sélection, la candidate ou le candidat est appelé à faire une présentation publique de son programme de recherche à laquelle est invitée l'ensemble de la communauté universitaire.

Le processus décisionnel est le suivant. À la suite des recommandations du comité de sélection, l'Assemblée départementale transmet sa recommandation à sa doyenne ou à son doyen qui transmet par la suite sa recommandation au comité d'équité en matière d'emploi de l'UdeM et au Vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche pour une décision finale. Avant de prendre sa décision, le Vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche considère l'avis du comité d'équité en matière d'emploi. Le rôle de ce comité consiste à :

- promouvoir l'équité en matière d'emploi;
- suivre de près les pratiques et procédures d'emploi tout au long du processus, de l'embauche à la mise à pied ou à la retraite et surveiller l'évolution du dossier et des plans de redressement établis;
- recevoir les éventuelles plaintes portant sur de présumées infractions à la présente politique et former un comité d'étude des plaintes. Ce comité est formé de trois personnes faisant partie du comité d'équité en matière d'emploi;

- recommander des correctifs ou des améliorations à la politique, s'il y a lieu;
- déposer annuellement auprès de la rectrice ou du recteur un rapport de synthèse faisant état de la situation d'équité en emploi du campus;
- déposer annuellement les statistiques présentant l'évolution du dossier d'équité.

Renouvellement

Pour le renouvellement d'une chaire, le Vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche met en place un comité de renouvellement composé du Vice-rectorat adjoint à la recherche, de la doyenne ou du doyen de la faculté d'attache de la chaire et de trois professeures et professeurs. La décision quant au renouvellement est fondée sur les critères de sélection établis par le programme des CRC. La doyenne ou le doyen de la faculté d'attache et le Vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche s'assurent que la composition du comité de renouvellement respecte le principe de diversité et que toutes les personnes prenant part au processus de renouvellement suivent une formation portant sur l'ÉDI (formation en ligne sur les préjugés involontaires). Au besoin, on nommera des membres de l'extérieur de la faculté d'attache pour respecter le principe de diversité. L'agente ou l'agent en matière d'équité de l'établissement est membre invité du comité et s'assure que le processus de renouvellement respecte les exigences en matière d'ÉDI du programme. Cette personne sert aussi d'appui aux membres de comité pour toute question en la matière. Elle informe le comité et les autres instances impliquées pour s'assurer que les personnes des quatre groupes désignés ne sont pas désavantagées dans le processus de renouvellement, par exemple dans l'éventualité où elles auraient connu des interruptions dans leur carrière ou des retards dans leur productivité en raison d'un congé parental, de maladie, d'obligations familiales, de particularités du domaine de recherche, de responsabilités communautaires, ou autres circonstances. Le comité pour le renouvellement d'une CRC contextualise chaque décision et le tout est documenté dans une recommandation transmise au Vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche.

L'UdeM appuie le principe du Programme des CRC selon lequel « Les chaires de niveau 2 ont pour but d'offrir aux chercheurs émergents le soutien qui donnera le coup d'envoi à leur carrière⁶. » Ainsi, conformément aux intentions du Programme des CRC selon lesquelles la ou le titulaire de chaire de niveau 2 n'est pas destiné à remplir une allocation de chaire de niveau 1, l'UdeM ne considère pas la possibilité qu'une ou qu'un titulaire de chaire de niveau 2 passe à une chaire de niveau 1.

Collecte de données sur l'ÉDI

L'UdeM encourage activement les candidatures de toute personne qualifiée, en particulier les femmes, les Autochtones, les personnes ayant un handicap et les membres des minorités visibles. Toute annonce de poste de CRC a un énoncé de l'engagement de l'UdeM à l'égard de l'ÉDI et encourage les personnes des quatre groupes désignés à poser leur candidature. Notre établissement recueille des données relatives aux personnes des quatre groupes désignés au moyen d'un questionnaire intitulé « Fiche d'auto-identification en matière d'équité à l'emploi » (Annexe A) qui est envoyé par le décanat d'attache à toutes les personnes posant leur candidature à un poste ouvert à l'UdeM, y compris les postes de CRC. Si aucune réponse n'est reçue, une deuxième tentative est effectuée. Cette fiche fait présentement l'objet d'une révision. Pour remédier à la fiabilité des données, la fiche sera disponible dans un format en ligne pour améliorer le taux de réponse ainsi que la confidentialité et la protection des renseignements personnels. Présentement, les fiches sont remplies lorsqu'une personne soumet sa candidature en ligne à un poste via le site web du Service des ressources humaines ainsi que lors du premier jour d'embauche en version papier.

⁶ <https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/renew-renouvellement-fra.aspx>

Les réponses aux questions sont volontaires, mais toutes les personnes ayant posé leur candidature sont encouragées à remplir et à retourner la fiche. Cependant, conformément aux exigences du Programme des CRC, les données d'auto-identification sont recueillies lors de tout processus visant à combler un poste de titulaire de CRC. Les renseignements fournis dans la fiche d'auto-identification, confidentielle une fois remplie, sont compilés et archivés par le Service des ressources humaines et servent à des fins statistiques et, le cas échéant, aux processus de sélection pour lesquels l'appartenance à un des groupes désignés est un besoin organisationnel. La nouvelle version inclura des questions en ce qui a trait au genre et à l'orientation sexuelle afin de permettre la collecte de données sur la représentation des personnes LGBTQ2+.

Maintien en poste et inclusion

Plusieurs politiques et accords institutionnels contiennent des dispositions qui protègent et rehaussent les principes de l'ÉDI. Ces documents proposent des balises pour assurer un milieu de travail et de recherche qui favorise la rétention et l'avancement des personnes issues de groupes sous-représentés, y compris les titulaires de CRC. Ils prévoient aussi des recours en cas de manquement.

Les titulaires de CRC ont le statut de professeure ou professeur et sont représentés par l'*Association des bibliothécaires, professeures et professeurs* (ABPPUM) de l'UdeM. Les conditions de travail des titulaires de CRC sont ainsi régies par une convention collective qui précise l'importance de « la poursuite de l'excellence dans les domaines de l'enseignement supérieur, de la R-D-C et des services à la collectivité. Les parties s'engagent à poursuivre ce but dans un climat d'ouverture, de tolérance, de partage des responsabilités, de collégialité et de respect mutuel. Elles collaborent ainsi à la promotion et au rayonnement de l'Université dans tous les milieux et en particulier dans les milieux francophones. »

L'UdeM s'est dotée en 2011 d'une *Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux* dont les objectifs véhiculent les valeurs de l'ÉDI:

- d'obtenir l'engagement des membres de la communauté universitaire envers le respect de la dignité humaine dans les rapports éducationnels et les relations de travail;
- d'affirmer la volonté de l'Université de prévenir, grâce à une résolution rapide des conflits, les situations de harcèlement et de mettre fin aux diverses formes de harcèlement;
- d'élaborer et d'instaurer les moyens nécessaires à la prévention des situations de harcèlement, à l'intervention diligente dans de telles situations et à la résolution efficace des conflits;
- de sensibiliser chaque membre de la communauté universitaire à l'importance et à la nécessité de contribuer au maintien, dans le milieu de travail et d'études, d'un climat motivant où règne la confiance, l'esprit d'entraide et le respect mutuel, autrement dit, d'un climat qui est propice à la créativité, à la productivité et à l'épanouissement personnel et professionnel.

Cette politique prévoit une procédure de résolution formelle pour régler toute situation ou plainte en la matière (article 12).

La *Politique d'équité en matière d'emploi* de l'UdeM a également au cœur de ses principes l'ÉDI. Elle vise l'atteinte de l'équité en matière d'emploi dans le contexte de la mission fondamentale de l'Université qui est de répondre aux espoirs et aux aspirations de la population francophone de l'Est du Canada et en particulier, à ceux de la population acadienne. Elle s'applique à toutes les catégories d'emploi et prévoit des procédures d'équité s'appliquant à l'embauche, au recrutement, à l'attribution de la permanence, aux promotions, aux congés de perfectionnement, au traitement des plaintes, etc. Cette politique fait présentement l'objet d'une révision en profondeur afin de s'assurer qu'elle respecte les principes modernes d'ÉDI.

L'UdeM s'est dotée d'une *Politique portant sur la violence à caractère sexuel* en 2017. Ces violences sont encore peu dénoncées dans toutes les sphères de la société, et les campus universitaires n'échappent pas à

cette réalité. La politique s'inscrit dans une volonté de mieux répondre aux besoins actuels en matière de lutte contre la violence à caractère sexuel sous toutes ses formes, en plus de contrer la culture du viol. L'UdeM s'engage donc à ne tolérer aucune forme de violence à caractère sexuel dans ses campus universitaires et à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir et contrer les gestes qui y sont liés. La prévention, la sensibilisation et l'éducation font partie de sa stratégie visant à changer la culture, les attitudes et les comportements en matière de violence à caractère sexuel.

L'UdeM s'est dotée 2015 de la *Politique sur l'accessibilité des installations physiques* afin de faire respecter les principes de l'ÉDI pour les personnes ayant un handicap ou à mobilité réduite. L'UdeM vise à faciliter l'accès à son environnement physique et à offrir aux personnes à mobilité réduite tout service de soutien dans les limites de ses capacités financières. Faciliter l'accès à son environnement physique, c'est faciliter l'accès au savoir et à la connaissance, aux activités de formation et à la vie universitaire. L'UdeM dispose aussi de protocoles sur les mesures d'adaptation qui sont destinées aux étudiantes et aux étudiants de l'UdeM ayant besoin de services particuliers ou de mesures d'adaptation découlant d'une incapacité permanente.

L'UdeM dispose également d'un *Code de conduite* qui s'applique à l'ensemble de la communauté universitaire. Ce document décrit les conduites prescrites et prosrites et établit une procédure pour le dépôt des plaintes auprès d'un ombud.

Une *Politique en matière de diversité culturelle* sera prochainement présentée au Conseil des gouverneurs de l'UdeM pour adoption. Celle-ci vise à développer davantage la capacité de « vivre ensemble » et de contribuer à la construction d'un environnement propice à la qualité de vie de sa communauté étudiante et de son personnel. Cette politique s'appuie non seulement sur des fondements et valeurs de l'UdeM, mais aussi sur des principes et des objectifs regroupés en cinq axes de développement : milieu de vie, accueil et inclusion, formation et éducation, recherche et engagement collectif.

Mentionnons finalement que l'UdeM encourage et appuie plusieurs activités (soirée internationale, conférences publiques, séminaires de recherche, colloques, etc.) qui font la promotion de l'ÉDI et qui visent à sensibiliser et à mobiliser l'ensemble des membres de la communauté universitaire.

Partie III – Examen comparatif du soutien accordé aux titulaires

Les titulaires de CRC sont membres de la convention collective de l'ABPPUM⁷. Au moment de l'embauche, le rang académique et l'étape de carrière de la ou du titulaire, et conséquemment son salaire, sont déterminés selon les dispositions de la convention collective en vigueur. Des mesures sont prises pour tenir compte des congés ou des interruptions de carrière lors de la comptabilisation des années d'expérience pertinente aux fins de traitement (c'est-à-dire la détermination du rang et de l'étape de carrière).

L'UdeM offre un niveau de soutien similaire à tous les titulaires de CRC en poste, quel que soit leur sexe, leur appartenance aux groupes désignés ou leur domaine de recherche, tant en ce qui concerne le temps réservé aux activités de recherche, le salaire et les avantages sociaux, les fonds de recherche additionnels que le soutien administratif. La doyenne ou le doyen de la faculté accueillant une CRC rencontre la ou le titulaire pour discuter de ses besoins, soit par exemple en termes de mise à niveau du français, de ressources communautaires (services de garderie, lieux de culte services divers), d'installations physiques et d'équipement de travail et de recherche, etc. L'objectif est d'offrir un soutien supplémentaire aux personnes issues des groupes désignés, adapté aux écueils auxquels elles ou ils peuvent faire face (par exemple, leur

⁷À l'heure actuelle, l'ensemble des CRC sont au campus de Moncton. Il importe de souligner que le corps professoral des campus d'Edmundston et de Shippagan ont chacun leur convention collective distincte, cependant le même soutien est offert à tous les titulaires, peu importe le campus.

proposer un dégrèvement d'enseignement supplémentaire ou encore fournir du soutien ou du matériel additionnel pour soutenir leur insertion dans le milieu de la recherche).

Le temps consacré aux services rendus à la collectivité par les titulaires de CRC provenant de groupes sous-représentés est similaire à celui de leurs collègues. La doyenne ou le doyen de la faculté d'attache veille, par l'entremise de discussions avec la nouvelle ou le nouveau titulaire, que sa charge de travail soit convenable. Pour éviter qu'une ou un titulaire d'un groupe désigné soit sollicité pour des fonctions administratives de façon disproportionnée comparée à leurs pairs et pour réduire l'incidence de la taxe sur l'équité, les doyennes et doyens la ou le rencontrent régulièrement pour discuter de sa charge de travail.

Au moment du recrutement, la valeur des fonds de démarrage institutionnels offerts au titulaire peut varier selon la discipline de recherche et la capacité financière du département d'attache. Malgré ce fait, le Vice-rectorat adjoint à la recherche s'assure que les fonds sont distribués de façon équitable en discutant avec les candidates et les candidats de leurs besoins en matière de fonds pour la recherche, et ce surtout pour les individus des groupes désignés. La Faculté des études supérieures et de la recherche offre une subvention de démarrage de 3 000 \$ à tout nouveau membre du corps professoral dont le contrat est d'une durée d'au moins trois années. De plus, lorsque le programme de recherche du titulaire offre un fort potentiel d'innovation et de retombées économiques pour le Nouveau-Brunswick, la Faculté des études supérieures présente une demande de fonds de recrutement à la Fondation de l'innovation du Nouveau-Brunswick. Ces subventions sont généralement d'une valeur de 50 000 \$ à 75 000 \$.

La charge d'enseignement des titulaires de CRC est considérablement réduite comparativement au corps professoral régulier, soit de 60 %, ou l'enseignement de l'équivalent de trois cours par année (9 crédits), alors que la charge normale annuelle d'enseignement à l'UdeM se situe à 15 crédits (5 cours) par année. De plus, tous les titulaires de CRC de niveau 2 reçoivent un supplément salarial de 3 000 \$ par année tandis que les titulaires de niveau 1 reçoivent un supplément salarial de 10 000 \$. Enfin, l'UdeM offre à ses titulaires de CRC de niveau 2 une somme de plus de 20 000 \$ annuellement pour la durée de leur mandat pour leur permettre d'affecter des ressources additionnelles à leur programme de recherche. Ce fonds de recherche annuel est utilisé à la discrétion de la ou du titulaire et peut servir à couvrir des salaires étudiants, l'achat d'équipement ou de matériel, des déplacements aux fins de la recherche et de la diffusion, etc.

Partie IV - Analyse de contexte et identification de barrières

Afin d'analyser l'environnement de travail et d'identifier les barrières auxquelles font face les titulaires de CRC, nous avons réalisé des entrevues avec ceux-ci. Puisque le bassin de titulaires de CRC à l'UdeM est petit, nous avons cru bon d'élargir notre échantillon pour inclure les anciens titulaires de CRC ainsi que les titulaires de chaires de recherche non affiliées au Programme des CRC. À l'aide d'une grille d'entretien semi-dirigé (Annexe B), la conseillère en ÉDI a rencontré 11 titulaires de chaire du campus de Moncton individuellement et en toute confidentialité dans un climat de confiance. Sur les 11 titulaires, sept appartenaient à un groupe sous-représenté⁸. Nous avons ensuite entrepris le même type d'entrevues (même questions) avec des professeures-chercheuses et professeurs-chercheurs non titulaires de chaires de recherche de l'UdeM afin d'avoir une perspective de personnes nouvellement employées (un total de 6 membres du corps professoral représentant deux groupes désignés).

Une différence significative fut observée en termes des titulaires qui étaient déjà en poste à l'UdeM avant l'obtention de leur chaire de recherche versus celles et ceux qui arrivaient de l'extérieur. À ce niveau, des différences en termes d'intégration dans leur département d'attache ainsi qu'en termes de connaissance des services de soutien offerts ont été observées.

⁸ L'UdeM a sept chaires de recherche non affiliées au Programme des CRC, dont cinq sont occupées par des titulaires des groupes désignés.

Dans le but de protéger la confidentialité des personnes interviewées, nous discuterons au sens large des réponses reçues. Voici un bilan des observations selon les thématiques abordées.

Recrutement, entrevue et embauche

Processus de recrutement (annonce de poste, communications)

Barrières : Le recours, à des fins de recrutement, à des réseaux personnels, aux relations sociales et au bouche-à-oreille. Ces types de processus informels ont tendance à exclure les personnes qui ne partagent pas les caractéristiques du groupe majoritaire ou dominant. La majorité des titulaires et des nouveaux membres du corps professoral ont répondu qu'ils avaient entendu parler du poste par l'entremise d'une ou d'un collègue, souvent de l'UdeM. La communication de l'annonce des chaires se fait principalement, selon eux, de bouche à oreille. À la suite de cette discussion avec une ou un collègue, les titulaires sont par eux-mêmes allés voir les communications officielles entourant l'annonce de poste.

Actions suggérées : Déployer des efforts plus soutenus en ce qui a trait à la diffusion formelle des annonces de postes de CRC dans des milieux spécialisés (selon les domaines de recherche), utilisant des canaux de diffusion plus ciblés (site web, vidéos, annonces de recrutement, etc.) qui servent à rejoindre un bassin large et diversifié de candidates et candidats potentiels, et intégrer les principes d'ÉDI dans l'annonce même (langage inclusif, importance de la conciliation travail famille, etc.). Conformément aux recommandations et pratiques exemplaires de recrutement du SPIIE, chaque annonce publique visant à pourvoir une CRC devra contenir des sections dédiées à l'ÉDI, à la prise en compte des interruptions de carrière et leurs impacts afin de favoriser la mise en candidature de personnes issues des groupes désignés. Une attention particulière sera portée à tout ce qui peut encourager les personnes appartenant aux quatre groupes désignés à poser leur candidature.

Processus d'entrevue (entrevue initiale et renouvellement de la chaire, le cas échéant)

Barrières : La majorité des titulaires et des nouveaux membres du corps professoral interviewés ont apprécié leur processus d'entrevue. Ils ont témoigné que tout s'est bien déroulé, tant du côté des entrevues en personne que durant la présentation publique du programme de recherche. Celles et ceux qui ont obtenu leur chaire au cours des trois dernières années ont indiqué que la composition du comité de sélection était diversifiée. Les femmes et les minorités visibles étaient représentées et il y avait une représentation du Service des ressources humaines de l'UdeM. Cependant, ce n'était pas le cas pour celles et ceux qui ont postulé il y a plus de trois ans, ou pour les non titulaires de chaire.

De façon générale, les candidates et candidats à une CRC ont apprécié la formalité du processus de sélection. Celles et ceux qui ont postulé aux autres types de chaires de recherche ou aux postes de professeures et professeurs ont noté que le manque de processus formels pourrait compromettre l'impartialité. Les décisions en dotation de personnel qui sont fondées sur des processus informels sont beaucoup plus susceptibles de mener à la prise de décisions inconsciemment empreintes de préjugés. Par exemple, une entrevue où l'on bavarde avec le postulant pour voir s'il manifeste des intérêts analogues et saura « s'intégrer » à la culture de l'organisation peut présenter une barrière pour les personnes qui s'écartent ou semblent s'écarter de la norme dominante du milieu. Au niveau des renouvellements de CRC, les titulaires concernés ont témoigné que le processus était juste.

Actions suggérées : Accroître et diversifier les possibilités de formation en matière d'ÉDI pour les membres des comités de sélection et le personnel de manière plus large de sorte à contrer les préjugés inconscients et à mieux les sensibiliser aux réalités des groupes sous-représentés. Des entrevues formelles, menées par des comités composés de plusieurs personnes, qui posent des questions préétablies et notent les réponses

obtenues selon un guide prédéterminé, constituent un processus équitable, axé sur la capacité d'accomplir les tâches essentielles du poste. Les meilleures pratiques seront rassemblées dans un guide à l'intention de toutes les personnes participant aux processus de recrutement, d'embauche, de renouvellement et de promotion.

Les comités de sélection doivent refléter la diversité présente au sein de l'établissement. Les questions posées doivent être conçues selon les exigences objectives du poste et non sur des considérations subjectives. Les comités de sélection doivent pouvoir justifier le choix d'une candidate ou d'un candidat. Des notes écrites sur l'entrevue et l'ensemble du processus de sélection doivent être conservées pendant au moins six mois si l'on ne reçoit aucune plainte au sujet du processus, et plus longtemps s'il y a plainte (jusqu'au règlement final).

Encadrement, formation et perfectionnement

Encadrement administratif et intégration

Barrières : Les titulaires ont tous indiqué que le soutien administratif de l'UdeM est satisfaisant dans son ensemble, cependant plusieurs ont soulevé le besoin d'un guide ou document-cadre afin de les outiller en ce qui a trait aux diverses ressources institutionnelles disponibles non seulement pour les titulaires de chaires de recherche, mais pour l'ensemble du corps professoral. Plusieurs ont identifié qu'un tel outil en tant que nouveau membre du corps professoral à l'UdeM aurait été énormément bénéfique.

Tous les titulaires ont noté avoir bénéficié de l'accompagnement d'une ou d'un collègue à l'UdeM lors de leur entrée en fonction (que ce soit pour de l'aide en ce qui a trait à l'enseignement, à la recherche, à l'achat de matériel de bureau, à la gestion de budgets, etc.). Ils ont avancé la nécessité de formaliser ce processus en établissant un programme de mentorat pour tout nouveau membre du corps professoral/titulaire de chaire. Un désir fut également exprimé de fournir aux titulaires de chaire des occasions plus informelles pour socialiser entre eux et établir des liens professionnels.

Les témoignages ont aussi souligné l'importance de fournir des formations en matière de diversité culturelle et d'inclusion, par exemple dans le cadre de l'accueil de nouveaux membres du corps professoral. Une telle formation contribuerait à susciter une prise de conscience de ce que constituent la discrimination, l'intimidation, les stéréotypes, le harcèlement, etc.

Actions suggérées : Mettre sur pied un programme de mentorat et élaborer un guide pour les nouveaux membres du corps professoral dans le but de faciliter leur intégration et de favoriser leur maintien en poste. Les programmes formels de mentorat sont un bon moyen de s'assurer que tout le corps professoral bénéficie de cet avantage. Le service sera géré par le Vice-rectorat adjoint à la recherche en tenant compte des particularités des groupes désignés. Un jumelage sera fait entre les membres du corps professoral séniors et juniors. Le service sera offert à toutes les personnes intéressées, y compris les titulaires de CRC et de chaires institutionnelles.

L'agente en matière d'équité sollicite les titulaires de CRC pour échanger sur les ressources existantes en matière d'ÉDI (guide sur l'ÉDI, guide de dotation, etc.). Dans le cas d'une personne atteinte d'une incapacité physique, l'agente ou l'agent en matière d'équité effectuera une analyse des besoins afin que des mesures d'adaptation soient mises en place rapidement et efficacement. L'objectif de ces rencontres est de s'assurer que les principes d'ÉDI soient respectés non seulement à l'étape initiale d'embauche, mais également tout au long de la carrière des titulaires de chaire.

Des formations sur la diversité et l'inclusion, comme par exemple la formation « Accueillir la diversité culturelle à l'Université de Moncton », sont fortement recommandées pour tous les membres du personnel, tant du côté administratif que du côté du corps professoral. Ce type de formation doit également être offerte au moins annuellement afin de permettre l'accessibilité aux nouveaux membres du corps professoral. Il est à noter qu'actuellement, cette formation facultative n'est pas offerte sur une base régulière.

Promotion et avancement

Barrières : Les personnes interviewées ont soulevé le fait qu'elles ne connaissaient pas les étapes formelles de promotion et d'avancement. Ces étapes sont énoncées dans la convention collective, mais on nous a révélé qu'il y a un manque de sensibilisation quant aux règles et procédures en vigueur. Ainsi, les personnes interviewées ont signalé qu'il est important de recevoir une formation en ce qui a trait aux droits protégés par la convention collective. Une méconnaissance des règles et procédures de la convention collective encadrant l'évaluation du rendement de l'employée ou de l'employé peut susciter des inquiétudes quant à la permanence ou la promotion et, dans certains cas, constitue une barrière.

Actions suggérées : Créer une formation d'introduction à la convention collective pour tout nouveau membre du corps professoral (y compris les titulaires de chaires) dans le cadre de laquelle sont présentées les étapes pour la permanence et la promotion. En étant sensibilisés à leurs droits et aux procédures relatives à l'avancement de leur carrière, les membres du corps professoral seront mieux outillés pour identifier un manquement à leur dossier.

Équité, diversité et inclusion

Barrières : En termes d'ÉDI, les personnes rencontrées ont exprimé la nécessité d'avoir plus de titulaires, et plus de membres du corps professoral de façon générale, qui sont des femmes, des personnes de minorités visibles, des Autochtones, des personnes ayant un handicap ainsi que des personnes s'identifiant à la communauté LGBTQ2+. Dans certaines disciplines, notamment en sciences naturelles et en ingénierie, le manque de diversité est important.

Par ailleurs, les titulaires ont souligné que l'UdeM doit être plus proactive et faire plus en matière de promotion et de sensibilisation aux principes et valeurs de l'ÉDI auprès de l'ensemble de la communauté universitaire, ne serait-ce que par l'adoption de pratiques plus responsables, la création d'outils et de ressources, ou encore l'organisation d'activités diverses. Par exemple, nous avons entendu que l'UdeM doit adopter davantage de pratiques qui favorisent la conciliation famille-travail, surtout pour les femmes. Un effort doit être fait pour que les conférences, l'horaire de travail, les activités professionnelles et sociales aient lieu à une heure appropriée de la journée pour celles et ceux qui ont des responsabilités familiales (par exemple, éviter les « 5 à 7 »).

Actions suggérées : Mettre en œuvre des ressources telles qu'un guide en matière d'ÉDI, un guide de dotation et un microsite web afin de sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire en matière d'ÉDI.

Planifier et offrir des séances et formations (par exemple, le financement de la recherche et l'ÉDI, l'ÉDI en salle de classe, la lutte pour les droits de la personne et contre le racisme, etc.) et des conférences à l'échelle institutionnelle dans le but de sensibiliser le corps professoral ainsi que la communauté universitaire aux enjeux de l'ÉDI et de rehausser l'excellence en recherche et en enseignement et les avantages d'un milieu universitaire diversifié et inclusif.

Partie V - Objectifs et actions en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

Nous avons élaboré les objectifs et les actions ci-dessous dans le but de répondre aux barrières identifiées par les titulaires de CRC de l'UdeM et autres membres du corps professoral et observées à la suite de notre analyse du contexte, des procédures et des pratiques actuels. Ce plan d'action vise à déployer des moyens concrets pour donner des résultats significatifs et mesurables. Le plan s'articule autour des trois grands objectifs suivants :

- 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;
- Renforcer la capacité et l'engagement de l'UdeM envers l'équité, la diversité et l'inclusion;
- Suivre et mesurer les progrès accomplis et les réalisations de la mise en œuvre du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Le tableau 4 explique les actions que nous entreprendrons, les échéances, ainsi que les indicateurs de rendement de ces objectifs. Les mesures identifiées dans le tableau seront prises pour atteindre les cibles en matière d'ÉDI établies par le Programme des CRC. Nous identifions également le ou les responsables pour chacune des actions proposées.

Acronymes utilisés au Tableau 4

VRAR : Vice-rectorat adjoint à la recherche

VRAEAP : Vice-rectorat adjoint à l'enseignement et aux affaires professorales

VRER : Vice-rectorat à l'enseignement et la recherche

DSRH : Direction du Service des ressources humaines

DCAPM : Direction des communications, des affaires publiques et du marketing

CÉDI : Conseillère en équité, diversité et inclusion

Tableau 4 – Objectifs et actions en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

Objectif	Action	Indicateur	Échéance
1. 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			
1.1 Rendre obligatoire une formation sur les préjugés involontaires pour toutes les personnes participant aux processus de recrutement, de mise en candidature et de maintien en poste des titulaires de CRC.	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. <i>(Responsables : VRAR et Décanat)</i>	Vérification que la formation a été suivie	Depuis décembre 2017 et sur une base continue.
1.2 Fournir des ressources sur les bonnes pratiques d'embauche qui tiennent compte des principes de l'ÉDI à toutes les personnes qui participent aux processus de recrutement, de mise en candidature et de maintien en poste des titulaires de CRC.	Élaborer un guide de dotation avec les meilleures pratiques d'embauche conformément aux recommandations et pratiques exemplaires de recrutement du SPIIE. <i>(Responsables : DSRH et CÉDI)</i>	Distribution du guide aux facultés et aux unités administratives et vérification par la CÉDI que les membres des comités de sélection et de renouvellement l'ont utilisé pour encadrer les processus	Janvier 2021 (présentement à l'étape finale de révision. Le guide sera distribué sous peu)
	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. <i>(Responsables : DSRH et CÉDI)</i>	Distribution du guide aux facultés et aux unités administratives et vérification par la CÉDI que les membres de tout comité de sélection et de renouvellement l'ont utilisé pour encadrer les processus	Avril 2021

<p>1.3 Avoir des stratégies et processus de recrutement, de mise en candidature et de maintien en poste pour les titulaires de CRC qui sont proactifs, transparents et impartiaux en vue d'attirer et de maintenir en poste des candidatures diversifiées.</p>	<p>Avoir une représentation des membres des groupes désignés dans la composition des comités de sélection. <i>(Responsables : VRAR et Décanat)</i></p>	<p>Confirmation par l'agente d'équité que la composition des comités respecte les normes d'ÉDI</p>	<p>Depuis décembre 2017 et sur une base continue</p>
	<p>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.) <i>(Responsables : VRAR et Décanat)</i></p>	<p>Confirmation de la participation de l'agente d'équité à tout comité de sélection et de renouvellement par la Direction du service des ressources humaines</p>	<p>Depuis décembre 2017 et sur une base continue</p>
	<p>Diffuser des annonces de poste internes et externes qui incluent 1) un énoncé de l'engagement de l'établissement à l'égard de l'équité et la diversité, 2) une note encourageant les personnes des quatre groupes désignés à poser leur candidature, 3) des renseignements sur le processus de justification d'une chaire de niveau 2 et 4) le nom et les coordonnées d'une personne-ressource. <i>(Responsables : VRAR et VRAEAP)</i></p>	<p>Vérification des annonces de poste par l'agente d'équité et la CÉDI afin d'assurer leur conformité en matière d'ÉDI</p>	<p>Depuis décembre 2017 et sur une base continue</p>
	<p>Rendre publics tous les processus et les politiques adoptés par l'UdeM pour le recrutement, la mise en candidature, le maintien en poste (renouvellement) et pour la gestion globale des CRC. <i>(Responsable : VRAR)</i></p>	<p>Mise en ligne des politiques et processus sur le site Web</p>	<p>Depuis décembre 2017 et sur une base continue</p>

Suite 1.3	Fournir une copie des annonces ouvertes au Programme des CRC. <i>(Responsable : VRAR)</i>	Annonces sont envoyées au Programme des CRC	Depuis décembre 2017 et sur une base continue
	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. (Voir aussi objectif 2.3) <i>(Responsables : VRAR et CÉDI)</i>	Nombre de jumelages, évaluation du programme	Janvier 2020 et sur une base continue
	Recueillir systématiquement les données de déclaration volontaire du corps professoral (y compris les CRC) et de l'ensemble du personnel de l'UdeM. Mesurer les progrès effectués et les rendre publics (par exemple, établir des cibles pour les groupes sous-représentés). <i>(Responsable : DSRH)</i>	Amélioration des cibles relatives à la représentation des groupes désignés selon les objectifs ciblés.	À partir de 2021, sur une base annuelle
	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.). L'agente ou l'agent prendra 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). <i>(Responsable : DSRH)</i>	Nombre de rencontres et identification de lacunes et d'améliorations	À partir de 2021, sur une base annuelle

<p>1.4 Sensibiliser les facultés, écoles et campus à l'importance de l'ÉDI et aux obstacles systémiques existants afin de créer un milieu d'enseignement et de recherche inclusif, diversifié et équitable</p>	<p>Faire une présentation aux doyennes et doyens 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. <i>(Responsable : CÉDI)</i></p>	<p>Tenue de la (ou des) rencontre(s)</p>	<p>Depuis 2018 et sur une base annuelle (et au besoin lors de nouveaux concours ou du renouvellement d'une CRC)</p>
<p>1.5 Rencontrer les cibles institutionnelles du Programme des CRC en matière d'ÉDI pour chacun des groupes désignés.</p>	<p>Gérer l'allocation de CRC de sorte à rencontrer les cibles en matière d'ÉDI. <i>(Responsable : VRAR)</i></p>	<p>Analyse des cibles et des lacunes</p>	<p>Sur une base continue</p>
<p>1.6 Attirer et recruter des candidatures et titulaires issus des groupes désignés par la création d'un milieu de travail non discriminatoire et de ressources pour soutenir leur intégration.</p>	<p>Assurer la plus large diffusion possible des annonces de poste de CRC, en particulier auprès des organismes représentant les intérêts des quatre groupes désignés et les domaines de recherche concernés. <i>(Responsable : VRAEAP)</i></p>	<p>Liste des sites externes où sont publiées les annonces</p>	<p>Sur une base continue, lors des prochains concours</p>

<p>Suite 1.6</p>	<p>Utiliser un vocabulaire neutre et inclusif dans les annonces de poste de CRC afin d'attirer des candidatures des groupes désignées. <i>(Responsables : VRAEAP et CÉDI)</i></p>	<p>La révision des annonces de postes par la CÉDI et le VRAEAP</p>	<p>À partir de septembre 2019 et sur une base continue, lors des prochains concours</p>
	<p>Inciter les unités académiques à solliciter de manière proactive des candidatures de CRC issues des groupes désignés en mettant à profit leurs réseaux formels et informels. <i>(Responsables : VRAR et VRER)</i></p>	<p>Communications écrites envoyées aux décanats et vérification périodique des mécanismes de diffusion (formel et informel) des candidatures par les unités académiques</p>	<p>Sur une base continue, lors des prochains concours</p>
<p>1.7 Soutenir la rétention et l'avancement professionnel des titulaires de CRC issus des groupes désignés</p>	<p>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. <i>(Responsable : CÉDI avec une étudiante ou un étudiant à la maîtrise)</i></p>	<p>Taux de participation au sondage et diffusion publique des résultats</p>	<p>Hiver 2022</p>
	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les services offerts à l'université - les ressources disponibles - une introduction aux conventions collectives <p><i>(Responsables : DSRH)</i></p>	<p>Distribution du guide aux facultés ainsi qu'à tout le corps professoral. Le guide sera disponible sur le site web du Service des ressources humaines afin que l'on puisse vérifier le nombre de visionnements</p>	<p>Automne 2021</p>

1.7 suite	Offrir des cours de perfectionnement en français (oral et écrit) pour faciliter l'insertion professionnelle des titulaires de CRC dont le français n'est pas la langue première. <i>(Responsable : Décanat)</i>	Nombre de titulaires ayant suivi les cours	Sur une base continue, lors des prochains concours
2. Renforcer la capacité et l'engagement de l'UdeM envers l'équité, la diversité et l'inclusion			
2.1 Informer la communauté universitaire de l'engagement que l'UdeM a pris envers l'ÉDI.	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. <i>(Responsables : CÉDI et DCAPM)</i>	Opérationnalisation du plan de communication	Janvier 2021 (en cours d'élaboration)
	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. <i>(Responsable : CÉDI et DCAPM)</i>	Mise en ligne du microsite web et nombre de visites	Été 2021

	<p>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.) par les mécanismes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vidéos mettant en vedette des champions en ÉDI dans leur secteur ou dans leurs recherches - Microsite web - Campagne sur les médias sociaux - Affiches promotionnelles <p><i>(Responsables : CÉDI et DCAPM)</i></p>	Nombre et type de communications diffusées	Campagne de promotion en juin 2021, f et par la suite sur une base continue
	<p>Rendre publics les processus et les politiques liés à la gestion de l'attribution des CRC.</p> <p><i>(Responsable : VRAR)</i></p>	Mise en ligne des renseignements sur le site Web	Depuis décembre 2017 et sur une base continue
	<p>Offrir la formation en matière de diversité culturelle et d'inclusion à chaque année à tous les membres du personnel.</p> <p><i>(Responsables : CÉDI et formatrices ou formateurs spécialisés dans le domaine)</i></p>	Taux de participation aux formations	Automne 2021 et sur une base annuelle
2.2 Identifier les obstacles à l'embauche et au maintien en poste des titulaires issus des quatre groupes désignés et mettre en place des mesures d'adaptation.	<p>Réaliser des entretiens avec les titulaires de CRC ainsi qu'avec d'autres membres du corps professoral afin d'identifier les obstacles à l'embauche, au maintien en poste et à la promotion et proposer des mesures d'adaptation pour corriger les inégalités systémiques. Les résultats de ces entretiens servent à identifier les barrières systémiques énumérées dans la Partie IV du présent plan.</p> <p><i>(Responsable : CÉDI)</i></p>	Nombre d'entretiens	Septembre 2019, mai à juin 2020 et sur base continue

<p>2.3 Offrir un meilleur soutien aux nouveaux titulaires de CRC afin de faciliter leur intégration et insertion professionnelle.</p>	<p>Mettre sur pied et coordonner un programme de mentorat pour les nouveaux titulaires de CRC et autres titulaires de chaire et nouveaux membres du corps professoral, avec une dimension particulière sur les enjeux relatifs aux principes de l'ÉDI. Le programme relève de la Faculté des études supérieures et de la recherche et du VRAR L'uniformité de l'appui offert à l'ensemble des titulaires est évaluée à l'aide de suivis périodiques auprès des mentors et mentorés. Les mentorés sont jumelés avec des mentors provenant du même groupe désigné afin de créer un climat de confiance. <i>(Responsables : VRAR et CÉDI)</i></p>	<p>Nombre de jumelages, évaluation du programme par l'entremise de la rétroaction des participantes et participants</p>	<p>Depuis janvier 2020, sur une base continue</p>
<p>2.4 Mettre à jour la Politique d'équité en matière d'emploi de l'UdeM afin que celle-ci reflète le contexte actuel et les principes modernes de l'ÉDI.</p>	<p>Mettre sur pied un groupe de travail sur la Politique d'équité en matière d'emploi et établir les paramètres qui encadreront les travaux du groupe. Le comité est composé de personnes issues des groupes désignés et de toutes les catégories du personnel des trois campus universitaires. <i>(Responsables : DSRH et CÉDI)</i></p>	<p>Formation du groupe de travail et nombre de rencontres</p>	<p>Mai 2020</p>

<p>Suite 2.4</p>	<p>Organiser des séances de consultation dans les trois campus de l'UdeM auprès du personnel, des associations et des regroupements. Les membres des groupes désignés seront également consultés dans le cadre du processus. Finalement, le groupe consultera les organismes communautaires représentant la perspective de groupes désignés. <i>(Responsable : CÉDI)</i></p>	<p>Nombre de consultations et de personnes consultées</p>	<p>Automne 2020 (en cours)</p>
	<p>Mise en œuvre de la nouvelle politique d'équité en matière d'emploi. <i>(Responsables : DSRH et CÉDI)</i></p>	<p>Adoption de la politique par le Conseil des gouverneurs</p>	<p>Juin 2021</p>
<p>2.5 Mettre en œuvre une politique institutionnelle en matière de diversité culturelle</p>	<p>Former un comité pour développer une politique en matière de diversité culturelle avec des mesures visant la protection, le respect et la promotion de la diversité. Cet engagement de l'UdeM envers le respect des différentes cultures présentes à l'Université servira de mécanisme pour lutter contre le racisme et la discrimination des personnes de groupes désignés.</p>	<p>Politique soumise à la haute direction de l'UdeM pour une éventuelle adoption par le Conseil des gouverneurs</p>	<p>Décembre 2021</p>
<p>2.6 Améliorer les méthodes de collecte de données institutionnelles fiables et accessibles sur la diversité afin d'obtenir un portrait à jour de la composition du corps professoral et d'identifier où il y a sous-représentation.</p>	<p>Développer et administrer un recensement sur la diversité qui sera distribué au personnel des trois campus. Analyser et mettre à jour les données. <i>(Responsables : DSRH et CÉDI)</i></p>	<p>Taux de réponse au recensement et identification des écarts</p>	<p>Été 2021, sur une base annuelle</p>

<p>Suite 2.6</p>	<p>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. <i>(Responsables : DSRH et CÉDI)</i></p>	<p>Diffusion de la fiche électronique, taux de réponse</p>	<p>Été 2021</p>
<p>2.7 Concevoir et offrir aux titulaires de CRC, au corps professoral et au personnel administratif des ressources, des activités et des initiatives axées sur la sensibilisation à l'ÉDI dans le but d'éliminer les obstacles systémiques et les préjugés à l'échelle institutionnelle.</p>	<p>Organiser des initiatives de sensibilisation et de promotion en matière d'ÉDI (ateliers, formations, conférences publiques, etc.), par exemple les ateliers suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'ÉDI 101 : Introduction aux concepts d'ÉDI; - Demandes de subventions et questions relatives à l'ÉDI – Formations et outils disponibles pour aiguiller à compléter vos demandes de subventions, particulièrement les sections relatives à l'ÉDI. - Les préjugés involontaires et leur impact en recherche et en ce qui a trait aux demandes de financements. - L'inclusion en recherche : - La communauté LGBTQ2+, le genre et leur impact en recherche. - Mieux comprendre les divers types de handicaps, les expériences vécues et les difficultés auxquelles les personnes handicapées font face. - L'importance de l'ACS+ en recherche et pour les demandes de subventions. - L'impact de l'intersectionnalité en recherche - La taxe d'équité : Obstacles du milieu universitaire <p><i>(Responsables : VRAR et CÉDI)</i></p>	<p>Nombre d'initiatives et de participants</p>	<p>À partir de décembre 2020, sur une base continue</p>


<p>2.8 Poursuivre la promotion et l'inclusion des peuples autochtones à l'UdeM et appuyer les activités du comité « Mawiomi Mi'kmaq et Université de Moncton sur la vérité et la réconciliation », notamment dans le but d'augmenter les personnes autochtones à l'UdeM et d'appuyer leur réussite.</p>	<p>Effectuer un recensement dans le but, d'une part, de faire un état des lieux des activités académiques réalisées qui répondent aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, et d'autre part, d'alimenter le nouveau Plan d'action autochtone réseau (2020-2025). <i>(Responsables : VRAEAP)</i></p>	<p>Soumission du recensement et du Plan d'action à la haute direction</p> <p>Adoption du Plan d'action par le Conseil des gouverneurs</p>	<p>Hiver 2019</p> <p>Juin 2020</p>
<p>3. Suivre et mesurer les progrès accomplis et les réalisations de la mise en œuvre du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion</p>			
<p>3.1 Recueillir et analyser les données sur les candidatures reçues pour les nouveaux postes de CRC.</p>	<p>Analyser les données des fiches d'auto-identification volontaires de l'UdeM et le taux de retour des fiches. Inciter les candidates et les candidats à remplir la fiche à l'aide de rappels en soulignant l'importance de recueillir ces données. <i>(Responsable : DSRH)</i></p>	<p>Ajout des données pour chaque concours dans une base de données centrale</p>	<p>Sur une base continue</p>
<p>3.2 Produire un rapport annuel pour le Programme des CRC sur les progrès réalisés dans l'atteinte des objectifs en matière d'ÉDI.</p>	<p>Compiler les données et soumettre le rapport annuel. <i>(Responsables : VRAR et CÉDI)</i></p>	<p>Soumission du rapport et validation des résultats</p>	<p>Depuis 2018, le 15 décembre de chaque année</p>

Partie VI - Adoption du plan d'action et suivis

Ce plan d'action a été adopté par un comité directeur présidé par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et composé des membres suivants : vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines, vice-recteur adjoint à l'enseignement et aux affaires professorales, l'agente en matière d'équité et un membre du corps professoral d'un des quatre groupes désignés qui a été titulaire d'une CRC pendant deux mandats. À la suite des rétroactions du SPIIE, il a été révisé par le bureau du Vice-rectorat à la recherche le 30 novembre 2020.

Un rapport sur les progrès réalisés en vue d'atteindre les objectifs visés, préparé par le Vice-rectorat adjoint à la recherche et la Faculté des études supérieures et de la recherche, en concertation avec le comité directeur et les instances appropriées, sera soumis au SPIIE au plus tard le 15 décembre de chaque année. Ce rapport sera également affiché sur la page Web institutionnelle dédiée à la reddition de comptes à la population et à la transparence.

Annexe A - Fiche d'auto-identification en matière d'équité à l'emploi

 UNIVERSITÉ DE MONCTON EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN			
Fiche d'auto-identification en matière d'équité à l'emploi (Confidentiel une fois rempli)			
<p>Valorisant l'équité en matière d'emploi, l'Université de Moncton invite toutes les personnes désirant poser leur candidature, femmes ou hommes, autochtones, personnes handicapées et les membres des minorités visibles.</p> <p>Ce questionnaire a pour but de recueillir des renseignements sur ces groupes auprès des personnes désirant poser leur candidature. Les réponses que vous inscrivez sur ce questionnaire demeureront confidentielles et seront utilisées tant à des fins de statistiques que pour la prise en considération de votre candidature aux fins de recrutement.</p> <p>Veillez prendre note qu'une personne peut faire partie de plus d'un groupe désigné.</p> <p>Pour de plus de détails sur la politique d'équité en matière d'emploi, cliquer ici.</p> <p>VEUILLEZ COCHER LES CASES APPROPRIÉES</p>			
A.	Nom de famille :		Prénom :
	Homme <input type="checkbox"/>	Femme <input type="checkbox"/>	NI (s'il y a lieu) :
B.	<p>Les personnes handicapées sont celles qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage, et qui considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi ou qui pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. Font également partie de ce groupe les personnes pour lesquelles des mesures d'adaptation ont été prises dans le cadre de leur emploi actuel ou dans leur milieu de travail actuel afin de tenir compte des limitations fonctionnelles découlant de leur déficience.</p> <p>Êtes-vous une personne handicapée? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Je préfère ne pas répondre <input type="checkbox"/></p>		
C.	<p>Un Autochtone est un Indien de l'Amérique du Nord, un Métis ou un Inuit. Y sont également inclus les Indiens visés par un traité, les Indiens inscrits ainsi que les Indiens membres d'une bande ou d'une Première nation.</p> <p>Êtes-vous un Autochtone? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Je préfère ne pas répondre <input type="checkbox"/></p>		
D.	<p>Les membres des minorités visibles sont des personnes autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche, peu importe leur lieu de naissance.</p> <p>Êtes-vous membre d'une minorité visible? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Je préfère ne pas répondre <input type="checkbox"/></p>		
E.	<p>Acceptez-vous que cette information soit utilisée pour la gestion des ressources humaines?</p> <p>Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Je préfère ne pas répondre <input type="checkbox"/></p>		
Merci de votre collaboration			

Annexe B - Questions d'entrevue avec les titulaires de CRC, anciennes et anciens titulaires de CRC et autres titulaires de chaires à l'UdeM

1. Comment avez-vous entendu parler de la Chaire de recherche pour laquelle vous êtes présentement titulaire?
2. Quelqu'un de l'UdeM en a-t-il discuté avec vous ou vous a-t-il encouragé de postuler?
3. Avez-vous des suggestions en ce qui a trait à la communication de l'annonce du poste ou du processus de recrutement au sens large?
4. Comment s'est déroulé votre processus d'entrevue? Avez-vous repéré des choses que vous n'avez pas appréciées durant le processus?
5. Selon vous, comment l'UdeM peut-elle améliorer la représentation des femmes, des personnes de minorités visibles, des Autochtones et des gens avec un handicap au sein de ses CRC?
6. Quel genre de soutien administratif/mentorat aimeriez-vous recevoir, par exemple du soutien dans la rédaction de demande de subventions?
7. Autre que l'appui financier de la CRC, quel genre d'appui avez-vous reçu de l'UdeM?
8. Comment s'est déroulé votre premier semestre en tant que titulaire de CRC? Est-ce que vous avez eu accès à du mentorat (formel ou informel)?
9. Comment votre intégration au sein de votre département s'est-elle déroulée?
10. Avez-vous eu des interruptions de carrière en tant que CRC ou avant votre nomination comme CRC? Si oui, comment ont-elles affecté votre carrière?
11. Avez-vous passé au travers du processus de renouvellement de votre CRC? Si oui, comment s'est-il déroulé? Qu'avez-vous apprécié ou trouvé désagréable du processus?
12. Comment l'UdeM devrait-elle approcher le renouvellement d'une CRC? Quelles ont été vos difficultés?
13. Avez-vous des suggestions en ce qui a trait aux pratiques d'embauche de titulaires de CRC ou du processus de renouvellement de CRC?