

## **Équité, diversité et inclusion 1**

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

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

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

**Décrivez la principale mesure qui a été entreprise.**

Lancement d'un groupe de travail sur les données EDI et promotion des carrières universitaires auprès de groupes sous-représentés afin d'améliorer la représentation.

Au fil des ans, plusieurs améliorations ont été apportées à la collecte des données EDI à l'UdeM. L'engagement de l'Université a été renforcé par le Plan d'action EDI 2024-2029 qui fait des données un pilier institutionnel. Le projet « Se mesurer pour comprendre et s'améliorer » a mené à la création, en octobre 2024, d'un groupe de travail sur les données institutionnelles. Son mandat consiste à 1) dresser un état des lieux des données existantes et des pratiques actuelles 2) cerner les besoins des différentes parties prenantes 3) identifier les indicateurs pertinents à suivre et 4) formuler des recommandations à l'intention de la direction pour assurer un suivi continu. Parallèlement, des initiatives de promotion des carrières, notamment en science, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM), ciblent les femmes. En novembre 2024, l'initiative Parithèque, une boîte à outils pédagogique interactive en libre accès, a été lancée par le projet Parité sciences. Elle vise à soutenir la mise en œuvre de pratiques inclusives, à susciter et maintenir l'intérêt des jeunes filles et des femmes pour les STIM, et à favoriser des environnements d'apprentissage équitables et accueillants valorisant la diversité.

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

Oui

**Décrivez brièvement l'objectif connexe.**

Cette mesure est liée au chapitre 7.2 « Collecte de données sur l'équité et la diversité », et au chapitre 13 « Initiative sur la diversité en recherche », plus particulièrement 13.4.1 « Promotion des carrières scientifiques féminines » du Plan d'action PCRC de l'UdeM. Le Vice-rectorat à la recherche soutient depuis plusieurs années l'initiative Parité sciences (Département de physique, Faculté des arts et des sciences) dans ses démarches de recherche de (co)financements.

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

Le groupe de travail sur les données institutionnelles poursuit ses travaux. La Parithèque regroupe une centaine de ressources conçues et diffusées par plus de 60 organismes. Elle offre au personnel enseignant du préscolaire à l'université, aux conseiller.ères pédagogiques, aux animateur.trices scientifiques et aux directions d'école, un accès gratuit à du matériel pédagogique, de référence et de soutien couvrant diverses disciplines et plusieurs thèmes : carrières en STIM, activités parascolaires, matériel de développement professionnel, etc.

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

Le Groupe de travail sur les données institutionnelles a été retardé en raison de plusieurs facteurs. D'une part, des changements de mandats sont survenus dans les vice-rectorats impliqués au printemps 2025. D'autre part, l'absence prolongée des personnes responsables de l'opérationnalisation du projet — en congé de maladie depuis novembre 2024 pour l'une et depuis février 2025 pour l'autre — a également contribué à ces retards pour le reste de la période de référence.

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

Non

**Décrivez la principale mesure qui a été entreprise.**

Sensibilisation : lancement de formations en EDI et RPP « Mettre fin aux microagressions : Définition, exemples et stratégies d'intervention » aborde les différentes formes de diversité et présente les structures d'inclusion et les codes de vie favorisant un milieu harmonieux où chacun.e se sent reconnu.e et respecté.e. « Biais cognitifs : Rendre conscient pour agir » aide à comprendre les biais inconscients, à les repérer et à en réduire l'impact, afin de favoriser des décisions plus équitables et inclusives. « Place aux Premiers Peuples » propose une introduction de base aux réalités historiques et actuelles des peuples autochtones au Canada - Premières Nations, Inuit et Métis - tout en respectant leurs distinctions. La formation met en lumière des éléments de leur histoire, leurs identités et leurs modes de vie, ainsi que les impacts majeurs des politiques d'assimilation et des conditions d'oppression des peuples autochtones au Canada, notamment en matière de logement, de santé, d'éducation et de protection des personnes. Elle aborde la nature systémique de la discrimination et du racisme, l'injustice épistémique et d'intersectionnalité, en lien avec le vécu des peuples autochtones au Québec et au Canada. Elle traite aussi de la sécurisation culturelle et vise à informer et outiller les membres de la communauté UdeM afin de contribuer positivement au processus de réconciliation et de décolonisation.

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

Oui

**Décrivez brièvement l'objectif connexe.**

Cette mesure s'inscrit dans les chapitres 9 «Considération spécifique: les Autochtones» et 10 «Formation et sensibilisation» du plan d'action PCRC de l'UdeM. Elle vise à améliorer le climat institutionnel par la valorisation de la diversité et des structures d'inclusion, ainsi qu'à favoriser l'accueil des personnes autochtones et le soutien à leurs identités et cultures en formation et en recherche. La formation sur les biais cognitifs est obligatoire pour les membres des comités de recrutement.

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

Sensibilisation au rôle de la diversité dans la communauté universitaire et valorisation du milieu de la recherche comme espace sécuritaire. La visibilité des Premiers Peuples et la compréhension de la sécurisation culturelle ont été renforcées. Le lancement de la formation « Place aux Premiers Peuples » a été largement diffusé et soutenu par des campagnes de sensibilisation. À l'occasion de la Journée Vérité et Réconciliation 2024, congé férié ajouté au calendrier institutionnel la même année, une campagne de cartes postales a mobilisé des étudiant·es bénévoles sur le campus. Cette initiative a favorisé une meilleure

compréhension des réalités vécues par les Premiers Peuples et contribue à l'actualisation du Principe de Joyce, adopté par l'UdeM en 2023.

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

L'implantation des formations en EDI dans les structures complexes de l'UdeM exige des campagnes de publicité pour encourager l'ensemble des employé.es à suivre les formations disponibles (nouvelle campagne de communication prévue pour 2026) ; le personnel enseignant est mobilisé directement par les facultés. Pour la formation sur les biais cognitifs, une recommandation a été formulé par le Vice-rectorat aux ressources humaines et aux affaires professorales, accompagné par des formations ponctuelles en présentiel et un guide « Biais inconscients et recrutement » pour compléter le parcours en ligne. La formation « Place aux Premiers Peuples » est d'une durée de 4 heures, il est donc difficile de la rendre obligatoire pour l'ensemble de la communauté universitaire. Cela étant dit, une formation plus courte n'aurait pas l'effet désiré puisqu'elle serait trop superficielle. Pour atténuer ceci, l'équipe chargée des relations avec les premiers peuples à l'UdeM entreprend beaucoup d'activités de sensibilisation. Notamment des activités lors de la journée Vérité et Réconciliation (voir ci-haut). Enfin, la formation a été intégrée dans certains programmes d'études comme le Bac en travail social et celui en sciences infirmières. À la fin de la période de référence, 1000 personnes avaient suivi la formation.

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

Non

**Décrivez la principale mesure qui a été entreprise.**

Excellence inclusive et décolonisation

Cette mesure vise à assurer un soutien continu aux équipes de recherche afin d'intégrer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) dans les programmes et projets de recherche, ainsi que l'engagement avec les Premiers Peuples. La création, en janvier 2025, d'un poste de conseiller.ère à la recherche en EDI et relations avec les premiers peuples (RPP) au sein du Bureau institutionnel de la recherche (BRDV), promeut la responsabilité en recherche afin d'offrir un environnement exemplaire en matière d'EDI à toutes les étapes de la recherche et de la création. Cette mesure soutient également la recherche par, pour et avec les Premiers Peuples, selon des principes de collaboration, de réciprocité et d'enrichissement collectif des perspectives. Les projets «Décolonisation de la recherche» (prolongé d'avril à septembre 2024) et «État des lieux sur la gestion de la recherche à l'UdeM» (2024-2025) ont permis de réaliser des diagnostics institutionnels exhaustifs, visant à identifier et à améliorer les pratiques administratives, éthiques et opérationnelles liées à la recherche en partenariat, notamment avec les premiers peuples. Il s'agit d'abord d'identifier les processus ou obstacles freinant des relations de respect, d'écoute et de réciprocité en recherche; et, dans un second temps, de proposer des améliorations à ces processus, en conformité avec les règlements et politiques du PCRC et des 3 conseils subventionnaires fédéraux.

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

Non

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

L'introduction d'un accompagnement structurant en EDI pour les équipes de recherche lors de la préparation des demandes de subventions favorise une sensibilisation cohérente à l'EDI comme principe indissociable de l'excellence en recherche. Le premier diagnostic en matière de RPP a permis de mieux comprendre les enjeux auxquels font face les chercheur·es, les étudiant·es et les partenaires autochtones. Les consultations ont mis en évidence la nécessité d'ancrer davantage les projets dans des relations durables fondées sur la réciprocité, la transparence et la sécurisation culturelle. Elles ont aussi révélé certaines limites des cadres institutionnels, menant à un second diagnostic. Ces démarches ont souligné l'importance de renforcer les structures institutionnelles pour mieux accompagner les équipes et les personnes étudiantes, notamment par des mécanismes de soutien, de coordination et de formation, ainsi que par une meilleure adaptation aux réalités de la recherche en contexte autochtone. Du côté des partenaires autochtones, les préoccupations portent sur les déséquilibres de pouvoir, les risques d'appropriation des savoirs, l'accès au financement et le besoin d'approches collaboratives. Dans l'ensemble, ces constats soulignent la nécessité de renforcer les capacités institutionnelles afin de soutenir une recherche plus équitable, collaborative et culturellement sécurisante, tout en favorisant l'émergence d'une relève autochtone.

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

En octobre 2024, le projet « État des lieux sur la gestion de la recherche à l'UdeM » a débuté par un diagnostic institutionnel des enjeux entravant le bon déroulement des activités de recherche avec les Premiers Peuples. Compte tenu du caractère transversal de certains de ces enjeux, que l'on retrouve dans de nombreuses institutions, et afin de mieux soutenir la recherche autochtone à l'UdeM, l'Université participe activement à l'initiative Tahatikonhsontontie, l'Environnement réseau de recherche en santé autochtone du Québec (ERRSA-Qc). La vice-rectrice adjointe aux relations avec les Premiers Peuples y agit comme co-chercheuse. L'équipe RPP contribue aux cercles de transformation institutionnelle et d'éthique de la recherche, favorisant une collaboration accrue avec les communautés autochtones en lien avec les principes et normes en vigueur.

En 2024-2025, l'UdeM a amorcé le développement d'une nouvelle directive sur l'autodéclaration, dans la foulée de la politique et de la directive des trois Conseils subventionnaires fédéraux. Une recension des écrits sur les enjeux d'identité autochtone, d'indigénité et de fraude identitaire a été réalisée, puis présentée au Conseil de gouvernance autochtone en septembre 2024. Les membres du Conseil ont souligné l'importance d'élaborer une directive propre à l'UdeM, d'autant plus que les trois Conseils fédéraux reconnaissent les processus institutionnels mis en place par les universités.

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

Oui

## **Équité, diversité et inclusion 2**

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

### **Allocation relative à l'EDI du Programme**

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

Très important

### **Autres initiatives d'EDI**

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

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

Deux nouveaux plans d'action 2024-2029 : « Riches de notre diversité » et « Place aux Premiers Peuples ». Le plan EDI « Riches de notre diversité » repose sur trois principes – se conscientiser, se responsabiliser, transformer – et un principe transversal : la capacitation. Il inscrit l'EDI au cœur de la stratégie de l'UdeM autour de six axes : leadership, milieu inclusif et représentatif, EDI en recherche, pédagogie inclusive, mesure pour mieux agir et accessibilité des campus. Plusieurs initiatives ont été déployées durant la période visée : programme de mentorat « Inspirer les jeunes des communautés noires » (Faculté de médecine), balado Afro-Voix (février 2024 – septembre 2025), attribution d'un local à l'association étudiante Alternatives, aménagement de toilettes non genrées au pavillon de la vie étudiante (avril 2024) et création d'une carte alternative du métro (mars 2025). Le plan « Place aux Premiers Peuples » vise à accroître l'engagement autochtone, à développer un environnement culturellement sécurisant et à favoriser l'autodétermination. Il s'articule autour de quatre priorités : visibilité, sécurité, soutien aux communautés et équilibre entre savoirs autochtones et allochtones. Pour les étudiant·es, l'UdeM offre un continuum de sécurisation culturelle, de l'accès aux études jusqu'à l'insertion professionnelle. Le projet Shipua – Sipik de Cap Campus soutient les jeunes en amont des études postsecondaires. Une fois à l'UdeM, le Centre étudiant des Premiers Peuples propose des activités socioculturelles et le Salon Uatik, espace de rassemblement sécurisant, ainsi qu'un service d'accompagnement. Des événements culturels et le Rassemblement Mitig renforcent les liens entre Autochtones et allochtones. En fin de parcours, le programme Leadership autochtone soutient l'insertion professionnelle, et la Cérémonie des réussites souligne les accomplissements étudiants.