

# Diversifier l'excellence

**Plan d'action Équité, diversité  
et inclusion en recherche**

*Dans le cadre du Plan d'action  
du Programme des chaires de recherche du Canada*

15 décembre 2017  
*Révision en septembre 2019*



## TABLE DES MATIÈRES

<b>1</b>	<b>ÉNONCÉ D'ENGAGEMENT .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>STRUCTURE, ÉLABORATION ET RESPONSABILITÉS.....</b>	<b>3</b>
2.1	Structure.....	3
2.2	Élaboration et évolution .....	4
2.3	Responsabilités.....	4
2.3.1	Vice-rectrice ou vice-recteur à la recherche .....	5
2.3.2	Vice-rectrice associée ou vice-recteur associé à la recherche, responsable des chaires fédérales .....	5
2.3.3	Responsable du dossier de la diversité en recherche .....	5
2.3.4	Bureau Recherche-Développement-Valorisation.....	5
2.3.5	Vice-doyennes et vice-doyens à la recherche et directeurs et directrices de département .....	5
2.3.6	Vice-rectrice adjointe ou vice-recteur adjoint aux affaires professorales.....	6
2.3.7	Direction des ressources humaines .....	6
2.3.8	Conseillère ou conseiller en acquisition de talents et diversité.....	6
<b>3</b>	<b>CONTEXTE INSTITUTIONNEL .....</b>	<b>7</b>
3.1	Général.....	7
3.2	Politiques et programmes .....	7
3.3	Évolution de la composition du corps professoral.....	8
<b>4</b>	<b>CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA .....</b>	<b>11</b>
4.1	État actuel de la distribution .....	11
4.2	Disponibilité des chaires .....	14
4.2.1	Libération.....	15
4.2.2	Marge de flexibilité .....	15
4.2.3	Transition .....	16
4.3	Intersectionnalité .....	16
<b>5</b>	<b>APPEL DE CANDIDATURES .....</b>	<b>19</b>
5.1	Recrutement interne.....	19
5.2	Recrutement externe .....	20
<b>6</b>	<b>ÉVALUATION ET SÉLECTION .....</b>	<b>23</b>
6.1	Évaluation en deux temps .....	23
6.2	Collège d'évaluateurs.....	23
6.3	Comités d'évaluation.....	24
<b>7</b>	<b>PRATIQUES DE RESSOURCES HUMAINES.....</b>	<b>25</b>
7.1	Objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion .....	25
7.1.1	Pratiques d'embauche.....	25
7.1.2	Défis particuliers liés aux caractéristiques de l'établissement : gestion et atténuation.....	26

7.2	Collecte de données sur l'équité et la diversité.....	26
7.2.1	Collecte et protection des données relatives aux membres des quatre groupes désignés .....	26
7.2.2	Stratégies pour inciter à la déclaration volontaire .....	27
7.3	Maintien en poste et inclusion .....	27
7.3.1	Offre d'un milieu de travail propice et inclusif et mécanismes de surveillance.....	27
7.3.2	Procédures, politiques et soutien favorables au maintien en poste des personnes des quatre groupes désignés .....	28
7.3.3	Mesures de protection.....	29
7.4	Conseillère ou conseiller en diversité .....	29
7.5	Comité paritaire sur l'accès à l'égalité.....	30
<b>8</b>	<b>GESTION DES CHAIRES.....</b>	<b>31</b>
8.1	Utilisation de la marge de flexibilité .....	31
8.2	Choix des facultés, départements et domaines de recherche.....	31
8.3	Renouvellement de mandat.....	32
8.3.1	CRC de niveau 1 .....	32
8.3.2	CRC de niveau 2 .....	32
8.4	Passage d'une chaire de niveau 2 à une chaire de niveau 1 .....	32
8.5	Élimination d'une chaire.....	33
8.6	Soutien offert aux titulaires de chaire.....	33
<b>9</b>	<b>CONSIDÉRATION SPÉCIFIQUE : LES AUTOCHTONES.....</b>	<b>35</b>
9.1	Situation au Québec .....	35
9.2	Corps étudiant.....	35
9.3	Corps professoral.....	36
9.3.1	Recrutement.....	37
<b>10</b>	<b>FORMATION ET SENSIBILISATION .....</b>	<b>39</b>
10.1	Formation sur les biais inconscients .....	39
10.2	Accompagnement et formation sur la diversité et l'équité.....	39
10.3	Sensibilisation.....	40
10.3.1	Vice-rectorat à la recherche .....	40
10.3.2	Sites web.....	40
10.3.3	Auprès des services.....	41
10.3.4	Auprès de la communauté.....	41
<b>11</b>	<b>TRANSPARENCE ET REDDITION DE COMPTES.....</b>	<b>43</b>
11.1	Information .....	43
11.2	Reddition de comptes .....	43
<b>12</b>	<b>TRAITEMENT DES PRÉOCCUPATIONS ET DES PLAINTES.....</b>	<b>45</b>
12.1	Répondants et répondantes.....	45
12.1.1	Responsable de la diversité en recherche .....	45
12.1.2	Secrétaire générale ou général .....	45
12.2	Traitement d'une plainte référée.....	46
12.3	Ombudsman.....	46

<b>13 INITIATIVE SUR LA DIVERSITÉ EN RECHERCHE .....</b>	<b>49</b>
13.1 Objectifs.....	49
13.3 Appui à des projets axés sur la relève.....	51
13.4.2 Sensibilisation aux études universitaires .....	51
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>53</b>
<b>PERSONNES-RESSOURCES .....</b>	<b>55</b>

## **LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES**

Tableau 1	Évolution des professeurs-chercheurs et des professeures-chercheuses des quatre groupes désignés (pourcentage, 1999-2016)
Tableau 2	Répartition du corps professoral en fonction du rang et des groupes visés (1 <sup>er</sup> février 2016)
Tableau 3	Distribution fixée et prévue (avril 2018) des CRC selon les secteurs et les niveaux
Tableau 4	Précisions sur la distribution prévue des CRC (avril 2018)
Tableau 5	Distribution des CRC selon les 4 groupes désignés (pré-avril 2017 à avril 2018 et comblement intégral)
Tableau 6	Distribution des CRC selon les 4 groupes désignés (avril 2018 à avril 2020)
Tableau 7	Nombre et secteur des CRC qui se libéreront d'ici à octobre 2019
Graphique 1	Évolution de la proportion de professeures selon les secteurs (2000-2017)

## LE PLAN D'ACTION EN BREF

### PARTIE 1

#### Responsabilités

- Un engagement affirmé de l'Université de Montréal;
- La définition des responsabilités respectives à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion ainsi que de l'application du Plan d'action;

#### Appel de candidatures

- Des thématiques établies par les facultés et agréées par le vice-rectorat à la recherche;
- Des annonces rédigées suivant les règles de l'art, fournissant toutes les informations requises, notamment lorsqu'une CRC 2 est en jeu, et mentionnant la prise en considération des interruptions de carrière dans l'évaluation;
- La publication et la diffusion large des annonces de la disponibilité des chaires;
- Des encouragements exprès au dépôt d'un dossier auprès de candidatures diversifiées et qualifiées;
- Pour les recrutements externes en particulier, une prospective exhaustive afin de constituer un bassin diversifié de candidatures.

#### Évaluation et sélection

- La mise en place d'un Collège d'évaluateurs;
- L'implantation d'un processus d'évaluation en deux étapes : a) l'évaluation scientifique par des comités de pairs issus du Collège; b) l'évaluation en fonction des objectifs institutionnels (dont les enjeux de diversité) relevant de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la recherche;
- L'application uniforme du processus pour tous les dossiers, incluant les dossiers de renouvellement;
- La supervision du processus par la personne responsable de la diversité en recherche et la présidence des comités d'évaluation, et la documentation de l'ensemble de l'opération;
- Une formation obligatoire sur les biais inconscients pour toutes les personnes qui participent, à un titre ou l'autre, au processus global de sélection des titulaires de CRC;
- La recommandation de la généralisation d'une telle formation à tous les contextes d'évaluation.

## Gestion des chaires

- L'embauche, en janvier 2017, d'une personne coordonnatrice des CRC;
- La nomination, en juin 2017, d'un vice-recteur associé, notamment responsable des chaires fédérales;
- L'utilisation maximale de la marge de flexibilité en vue des cibles d'équité;
- Une limite de 2 mandats pour les titulaires de CRC 1 (sénior) dès 2016;
- Auprès des titulaires, une opération annuelle d'actualisation de la déclaration volontaire à compter de l'hiver 2018;
- Le suivi continu des indicateurs du soutien offert aux titulaires;
- Le recrutement futur d'un professeur ou d'une professeure autochtone dans une optique plurifacultaire structurante, prélude à d'autres recrutements, en vue de la multiplication des collaborations en recherche et en création.

## Information, sensibilisation, reddition de comptes

- Un site dédié aux CRC et comportant toute l'information sur leur gestion;
- La publication et la mise à jour régulière du chiffré d'utilisation des chaires de l'UdeM;
- La création d'un site regroupant une information complète sur les ressources en appui à l'installation personnelle et familiale, à la vie académique et à la conciliation travail-famille;
- La sensibilisation constante des services associés à l'administration et au financement de la recherche;
- Une stratégie de sensibilisation de la communauté universitaire;
- À partir de 2018, la production d'un rapport annuel faisant état des progrès réalisés en vue de l'atteinte des cibles d'équité à l'intention de la communauté de l'UdeM, du Programme des CRC et du public;
- La mise en place d'un mécanisme de traitement des préoccupations et plaintes relatives à l'équité, à la diversité et à l'inclusion dans le contexte des CRC.

## PARTIE 2 – Pour des résultats durables

- La désignation d'une personne responsable de la diversité en recherche;
- Le lancement en 2016 d'une initiative sur la diversité en recherche, avec l'appui d'un comité conseil présidé par la vice-rectrice à la recherche;
- La création en 2018 d'un site web consacré à cette initiative;
- La mise en œuvre en 2018-2019 de projets pilotes pour le mentorat des nouveaux chercheurs et des nouvelles chercheuses;
- La participation des titulaires des CRC et des autres membres du corps professoral à l'évolution du Plan d'action grâce à des consultations et à des entrevues individuelles;

- La mise en place d'un fonds consacré aux initiatives relatives à la diversité et l'amorce des démarches en vue de la création d'un Fonds d'excellence en appui à une stratégie de diversification des leviers institutionnels pour l'attraction, la reconnaissance, le soutien à la carrière de recherche et la structuration de créneaux émergents;
- Un partenariat, effectif dès janvier 2018, avec le projet SEUR (Sensibilisation aux études universitaires et à la recherche) pour susciter la relève dans les domaines des sciences pures.



# 1 ÉNONCÉ D'ENGAGEMENT

**Un devoir d'exemplarité.** Une institution d'enseignement supérieur se doit d'être porteuse de progrès scientifiques et sociaux et l'on attend d'elle qu'elle concoure à des changements collectifs plus amples. L'Université de Montréal, grande institution de recherche, ne peut ainsi remplir pleinement son exigeante mission de progrès et de partage des connaissances sans être elle-même exemplaire sur des enjeux aussi fondamentaux que l'équité et que la diversité de sa communauté. L'exemplarité espérée de l'Université se pose sur deux plans : celui de ses propres membres à qui elle doit offrir un milieu de vie et de travail respectueux et valorisant la différence et pour qui elle doit aplanir les obstacles différenciés à l'épanouissement; puis celui de sa collectivité étendue dont elle est censée refléter la composition afin que tous et toutes puissent se reconnaître, selon leur vocation et leur talent, dans le milieu, la carrière et les disciplines universitaires.

**Pour une recherche et une formation de calibre mondial.** Sise dans une ville façonnée par la diversité, l'Université de Montréal souhaite construire, grâce à une mosaïque de talents, une communauté aussi vigoureuse sur le plan intellectuel que sensible sur les plans culturel et social, condition d'un environnement de formation et de recherche créatif, dynamique et de calibre mondial. Le recrutement, l'inclusion et la reconnaissance des esprits les plus brillants et talentueux sans égard au genre, aux racines ethnoculturelles et aux handicaps sont d'une importance capitale, non seulement pour elle-même mais pour toute l'entreprise scientifique au Québec et au Canada.

**De la chaire à la communauté.** Les chaires de recherche du Canada ne sont qu'une des nombreuses manifestations de la réussite individuelle et collective en recherche. Elles n'en représentent pas moins une expression très visible, un microcosme autant qu'un laboratoire de la capacité à conjuguer l'excellence et la diversité.

L'Université de Montréal fait de l'équité et de la diversité une priorité institutionnelle. Dans le présent contexte, elle a entrepris des actions énergiques pour atteindre et maintenir une représentation diversifiée parmi les titulaires de chaires. Ces actions, qui s'inscrivent dans la continuité de politiques et de mesures mises en œuvre depuis quelques décennies, ouvrent sur une vision plus vaste et plus englobante : la transformation de l'environnement même où se déploie l'activité de recherche en vue d'améliorer sans relâche les conditions permettant l'intégration harmonieuse, la pleine participation, la juste reconnaissance des contributions et l'avancement de toutes et tous.

En définitive, l'Université a pour ambition de frayer le chemin à une diversité heureuse, productive et durable, impliquant et engageant l'ensemble des membres de sa communauté de recherche. Elle aspire à diversifier l'excellence.



## 2 STRUCTURE, ÉLABORATION ET RESPONSABILITÉS

### Contexte

En mai 2017, le Programme des chaires de recherche du Canada (CRC) diffusait un [Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#) qui appelle à l'instauration, au sein de la communauté des titulaires de CRC, d'une équité visant quatre groupes historiquement victimes de discrimination en emploi : les femmes, les membres des minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées. En plus d'enjoindre les universités à atteindre leurs cibles d'équité d'ici décembre 2019 pour ces groupes « désignés » et à produire une stratégie à cet effet, il poursuit deux objectifs fondamentaux, étroitement liés : une transparence accrue dans la gestion des chaires allouées aux universités et une reddition de comptes plus claire et complète. C'est dans ce contexte que s'inscrit le Plan d'action de l'Université de Montréal (le « Plan d'action »).

Évolutif, ce dernier sera mis à jour aussi souvent que nécessaire pour refléter l'expérience institutionnelle ainsi que l'avancement de réflexions et travaux parallèles. Certaines mesures pourraient être ajoutées, d'autres bonifiées et d'autres encore réorientées en veillant toujours à la meilleure intégration dans le paysage des politiques et des pratiques de l'Université. D'abord conçu dans le strict cadre des CRC et du délai de deux ans imposé aux établissements, il se verra compléter par des stratégies complémentaires, soit plus spécifiques, soit plus globales.

### 2.1 Structure

Le présent document est divisé en deux parties qui correspondent à des objectifs, des horizons, des responsabilités et des moyens différents :

- la première, la plus substantielle, renvoyant à un horizon de deux ans pour l'atteinte des cibles d'équité dans le contexte des CRC, et où interviennent surtout le vice-rectorat à la recherche et ses partenaires;
- la deuxième, sur un horizon plus lointain, qui se réfère à une réflexion de fond reposant sur la mobilisation de la communauté et aspirant à façonner l'environnement même de l'activité de recherche dans ses multiples facettes et à toutes les étapes de son évolution.

Le premier horizon correspond à des actions énergiques et immédiates. Le second se rapporte à des démarches systémiques et porteuses dans tous les aspects de l'activité de recherche, et ce, dès ses prémices.

L'on conçoit que l'accent mis par le Programme des CRC sur des *cibles numériques*, l'équivalent d'une représentation instantanée dans une perspective somme toute restreinte de la recherche, pourrait faire perdre de vue l'ampleur du *défi* à relever sur le plan de l'équité ainsi que les *objectifs* plus globaux et fondamentaux que l'on doit servir, aux assises et aux impacts plus larges et profonds, à savoir la transformation de la culture et des pratiques organisationnelles.

## 2.2 Élaboration et évolution

Le Plan d'action de l'UdeM a été élaboré en consultation avec plusieurs membres de la communauté universitaire, incluant des membres des groupes désignés.

Par ses réflexions, le comité conseil sur la diversité en recherche (section 13.3), composé d'experts, l'a alimenté et enrichi. Ses éléments ont été exposés auprès de divers services et de diverses instances, en particulier l'Assemblée universitaire qui réunit une centaine de représentants et représentantes du corps professoral et des autres catégories d'employés de l'Université. Il a été discuté régulièrement au sein du Comité des vice-doyens et vice-doyennes à la recherche. Des avis critiques ont également été sollicités auprès de personnes sélectionnées pour leur expertise et leur expérience au sein de la communauté de l'UdeM et du milieu universitaire canadien.

L'opportunité d'une offre de mentorat plus étendue et structurée est clairement ressortie d'échanges et de panels, et des demandes à cet égard ont été directement exprimées au vice-rectorat à la recherche.

Suivant la tenue de groupes de discussion, un sondage approfondi auprès des titulaires mêmes, appréhendés dans leur parcours spécifique à ce titre mais aussi compris en tant que microcosme de la communauté professorale, sera mené au cours de l'automne 2019. Il visera autant à valider l'efficacité des mesures du Plan d'action qu'à documenter au plus près du terrain les obstacles auxquels les titulaires de CRC ont fait ou font face ou encore dont ils ou elles ont été ou sont témoins.

À moyen terme, soit en 2020, c'est toute la communauté universitaire qui sera sollicitée par la Direction des ressources humaines sur le thème de la mobilisation. Ces deux consultations successives orienteront l'évolution du plan d'action relatif aux CRC : au surplus, elles permettront d'aborder les questions d'inclusion, de soutien, d'équité et de conciliation travail et vie personnelle dans toutes les catégories d'emploi, que celles-ci gravitent ou non autour de la recherche.

L'approbation finale du présent document a été faite par la vice-rectrice responsable de la recherche au moment de son dépôt et de sa révision.

## 2.3 Responsabilités

Si toute la communauté est conviée à s'associer aux efforts redoublés d'accueil et d'intégration de la diversité, des personnes et unités se voient confier une responsabilité particulière ou conjointe dans l'implantation réussie et pérenne des mesures contenues au Plan d'action. Les vice-rectorats responsables de la recherche et des ressources humaines, respectivement, travaillent en étroite collaboration à cette fin, en lien avec leurs partenaires et les services qui en relèvent. Les noms et coordonnées des personnes-ressources apparaissent en toute fin du Plan d'action.

### **2.3.1 Vice-rectrice ou vice-recteur à la recherche**

La responsabilité de la diversité et de l'équité en recherche doit être assumée en haut lieu. C'est la vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche qui, ultimement, se porte garante des engagements et des réalisations de l'UdeM en la matière, tout en cultivant une vision d'ensemble nécessaire à l'avancement de la recherche. Il ou elle préside le Comité conseil sur la diversité en recherche et fait la promotion incessante de la diversité et de l'équité auprès de la communauté de la recherche. Le Plan d'action est placé sous son égide.

### **2.3.2 Vice-rectrice associée ou vice-recteur associé à la recherche, responsable des chaires fédérales**

La vice-rectrice associée ou le vice-recteur associé, responsable des chaires fédérales, contribue à l'avancement des dossiers touchant les CRC. Cette personne représente la vice-rectrice ou le vice-recteur au sein des comités d'évaluation et répond de l'intégrité du processus de sélection et, plus globalement, du dispositif d'allocation et de gestion des chaires. Il dirige la mise en œuvre du Plan d'action.

### **2.3.3 Responsable du dossier de la diversité en recherche**

Rattachée au vice-rectorat à la recherche, la personne déléguée à la diversité en recherche veille à la prise en compte des principes d'équité et de diversité dans les activités de recherche, le soutien aux chercheurs et chercheuses et les décisions relatives aux chaires, incluant les CRC. Elle conseille et accompagne les équipes dans leurs efforts de diversification. Elle structure et supervise les activités de reconnaissance relevant du vice-rectorat. Elle coordonne les travaux du Comité conseil sur la diversité en recherche et contribue activement à la promotion. Elle représente le premier répondant dans le cadre du traitement des préoccupations et des plaintes.

### **2.3.4 Bureau Recherche-Développement-Valorisation**

Le Bureau Recherche-Développement-Valorisation (BRDV) gère les CRC. Principal contact pour leur administration, il conseille la communauté de recherche, appuie le processus d'attribution et assiste les candidats et candidates titulaires dans la préparation de leur dossier. Il assure la liaison régulière avec le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements (SPIIE) (ci-après, le « Secrétariat »). Une personne y est désignée pour coordonner le dossier des CRC.

### **2.3.5 Vice-doyennes et vice-doyens à la recherche et directeurs et directrices de département**

Les vice-doyennes et vice-doyens à la recherche établissent de concert avec la direction des département et la communauté facultaire les priorités de recherche qui sont de leur ressort. Ils représentent les partenaires immédiats du vice-rectorat à la recherche dans l'administration et l'orientation de la recherche. Ils et elles sont fermement engagés envers les objectifs d'équité et de diversité en recherche qu'ils s'efforcent de concrétiser dans les choix et décisions facultaires.

### **2.3.6 Vice-rectrice adjointe ou vice-recteur adjoint aux affaires professorales**

La personne vice-rectrice adjointe aux affaires professorales informe des pratiques acceptables en vertu des statuts et règlements de l'UdeM et des ententes négociées avec le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université de Montréal (SGPUM). Elle participe à toutes les réflexions et décisions pouvant toucher de près ou de loin les ressources professorales.

### **2.3.7 Direction des ressources humaines**

La Direction des ressources humaines (DRH) est le leader au plan institutionnel des actions pour la diversification du personnel de l'UdeM et la création d'un milieu de travail plus inclusif. Elle fournit l'expertise relative aux divers cadres législatifs sur l'accès à l'égalité et sur l'équité en emploi. Dans le contexte du Plan d'action, elle soutient et conseille en matière de pratiques non discriminatoires et voit à la sensibilisation et à la formation en équité et diversité.

### **2.3.8 Conseillère ou conseiller en acquisition de talents et diversité**

Relevant de la Direction des ressources humaines, la personne conseillère en acquisition de talents et diversité est responsable de la mise en application des cadres législatifs cités plus haut. Elle veille à la conformité des affichages. Elle est en charge de l'opération de déclaration volontaire à l'échelle de l'Université, tient à jour des statistiques sur la diversité des effectifs et s'assure, au nom de l'UdeM, de la reddition de comptes auprès des instances concernées au Québec et au Canada, y compris pour les CRC en lien avec le BRDV. Elle assure une formation sur la diversité et l'inclusion et coordonne les travaux du Comité paritaire sur l'accès à l'égalité.

## 3 CONTEXTE INSTITUTIONNEL

### 3.1 Général

L'Université de Montréal (UdeM) est troisième au Canada pour le financement de la recherche. Nord-américaine par nature, internationale par vocation, elle constitue un pôle d'attrait unique pour les étudiantes, les étudiants et les universitaires venus du monde entier. De fait, 40 % de son corps professoral a obtenu son doctorat à l'étranger et plus du quart de son corps étudiant n'est pas de nationalité canadienne<sup>1</sup>. Bien que son terreau francophone est loin d'exclure la diversité des langues, il n'en teinte pas moins sa culture, son fonctionnement et son environnement de recherche et de formation. Berceau de l'Agence universitaire de la francophonie, l'UdeM a des liens privilégiés de collaboration en formation et en recherche avec ce grand espace linguistique où elle représente la première université généraliste en importance et où elle recrute la majorité de ses professeures et professeurs et de ses étudiantes et étudiants internationaux.

### 3.2 Politiques et programmes

En lien avec l'évolution démographique de la métropole du Québec mais aussi avec son ouverture affirmée sur le Canada et la planète, l'UdeM a vu sa propre communauté se diversifier considérablement au fil du temps. Elle s'est engagée à offrir un milieu de travail inclusif et accessible à chacun et chacune, quelles que soient leurs différences. En toile de fond, elle est assujettie à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* (Québec) et à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada), lesquelles visent une représentativité équitable de groupes sociaux souvent confrontés à la discrimination dans leur accès à l'emploi<sup>2</sup>.

À ce chapitre, des dates charnières ont marqué son histoire depuis la création en 1976 d'un Comité sur le statut de la femme à l'Université et la création d'un Centre de la petite enfance (garderie) sur deux sites au cœur de son campus. À partir de 1994, elle élabore une série de politiques qui appellent et concourent à l'acceptation de tous et toutes, au développement de relations harmonieuses et à la réussite : la *Politique d'accès à l'égalité en emploi et en éducation pour les femmes* (1994), la *Politique sur l'adaptation à la diversité culturelle* (2002), la *Politique contre le harcèlement* (2003, mod. 2015) et la *Politique cadre sur l'intégration des étudiants en situation de handicap à l'Université de Montréal* (2004, mod. 2016). Il y a plus de 20 ans, un comité paritaire sur l'accès à l'égalité était mis en place; des mesures de conciliation travail-famille sont apparues dans la convention collective des professeurs et professeures et ont connu depuis des évolutions successives. En 2008, l'UdeM adoptait son Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉEUM) qui est un important levier pour la mise en œuvre de moyens novateurs de recrutement, d'embauche, d'accueil et d'intégration des personnes d'horizons divers. Elle lançait en 2014 la campagne de sensibilisation « Sans oui c'est non », développée par son Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH) et la Fédération des associations étudiantes du campus (FAÉCUM), et rapidement devenue une campagne panquébécoise sur la prévention du harcèlement sexuel et

<sup>1</sup> Données pour l'UdeM + : comprend les étudiantes et étudiants internationaux et résidents permanents.

<sup>2</sup> La loi québécoise inclut les minorités ethniques en plus des groupes cités dans la loi canadienne.

des agressions sexuelles. Depuis 2015, elle inclut dans sa définition de la diversité les personnes de toutes orientations et identités sexuelles.

Ces dispositions, parmi d'autres, ne sont pas étrangères à l'attribution à l'UdeM du titre convoité de « meilleur employeur ». En 2017, pour une quatrième année consécutive, celle-ci s'est retrouvée parmi les 30 meilleurs employeurs de Montréal selon un classement établi par la firme Mediacorp, ainsi qu'au 6<sup>e</sup> rang québécois et au 21<sup>e</sup> au pays selon le magazine Forbes. Plus récemment encore, elle se hissait au palmarès des 100 meilleurs employeurs au pays (Canada's Top 100 Employers) : l'UdeM est la seule université québécoise et l'une des 5 au Canada à figurer dans ce classement. En 2017 toujours, l'UdeM devenait la troisième université canadienne à s'associer à *Fierté au travail Canada*, un réseau d'employeurs engagés dans l'amélioration des conditions d'inclusion des employés LGBTQ2+.

Comme on le voit, des mesures concrètes sont prises depuis des décennies et, à plusieurs égards, elles ont donné des fruits. Les politiques et les programmes posent les assises et les paramètres des interventions de l'UdeM tout en exprimant une forte volonté institutionnelle, mais ils ne sont pas une fin en soi. Dans son bilan de diversité qu'elle revisite régulièrement, l'UdeM voit un encouragement à poursuivre ses efforts.

### 3.3 Évolution de la composition du corps professoral

Depuis le tournant du siècle, pour s'en tenir à cette période, l'UdeM a réalisé des progrès incontestables bien qu'inégaux en matière d'embauche de professeurs et professeures des quatre groupes désignés. Ainsi, entre 1999 et 2016, le nombre de femmes a progressé graduellement de 28 % à 41 % dans les rangs professoraux [Tableau 1]<sup>3</sup>. Dans le même intervalle, les membres de minorités visibles ont doublé leur représentation pour atteindre 8 %. En revanche, la proportion de personnes handicapées, après avoir culminé à 1,4 % en 2003, s'est inversée pour se fixer à un niveau inférieur à 1999, un phénomène attribuable pour une part au rajeunissement des effectifs. Enfin, celle des Autochtones est demeurée minime.

**Tableau 1 Évolution des professeurs-chercheurs et des professeures-chercheuses des quatre groupes désignés (pourcentage, 1999-2016)**

Femmes (%)					
1999	2003	2008	2012	2015	2016
28	31	34	36	41	41

Minorités visibles (%)					
1999	2003	2008	2012	2015	2016
4	7	6	7	8	10

Personnes handicapées (%)					
1999	2003	2008	2012	2015	2016
1,0	1,4	0,6	0,6	0,8	0,7

Autochtones (%)					
1999	2003	2008	2012	2015	2016
0	0	0	0,2	0,2	0,2

Source : Direction des ressources humaines, 2017

<sup>3</sup> Les données indiquées dans ce tableau et les suivants concernent le personnel relevant du Syndicat général des professeurs et professeures de l'UdeM (SGPUM) et reposent sur l'auto-identification.



Comme on le constate au **Tableau 2**, la représentation des femmes comme celle des minorités visibles est accentuée à l'entrée – les femmes atteignent la parité avec les hommes au rang adjoint – et leur nombre décroissant aux rangs subséquents est davantage un reflet historique, corrélable au renouvellement lent du corps professoral, qu'un phénomène de déperdition bien que l'on ne puisse écarter la part qui revient à des délais différents de progression. La proportion des personnes handicapées s'accroît avec l'âge des cohortes, en accord avec l'augmentation des incapacités avec l'âge dans la population générale. Le nombre de professeurs et professeures autochtones est si faible qu'il ne se reflète pas même dans les catégories spécifiques.

**Tableau 2 Répartition du corps professoral en fonction du rang et des groupes visés (1<sup>er</sup> février 2016)**

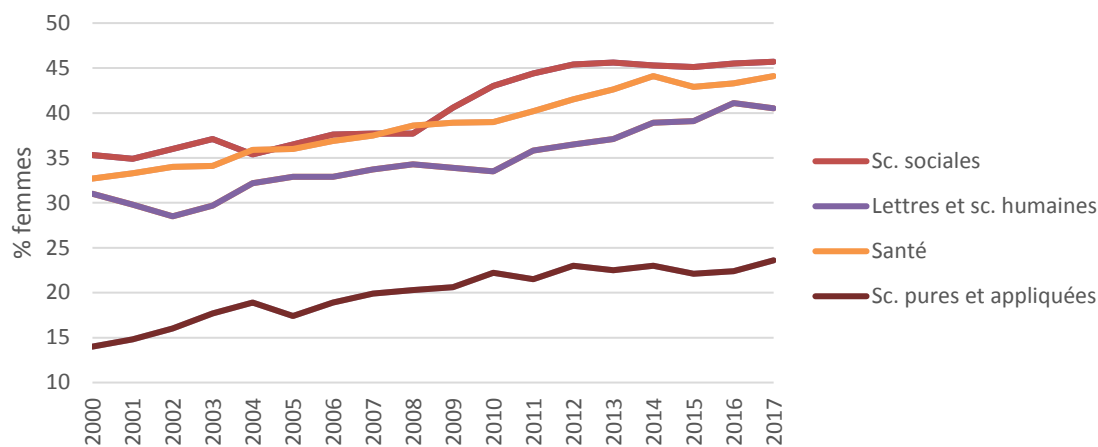
Catégories	Totaux	H (%)	F (%)	MV (%)	PH (%)	A (%)
Professeur(e)s adjoint(e)s	304	50,0	49,6	10,5	0,3	0,0
Professeur(e)s agrégé(e)s	395	56,2	43,7	7,5	0,5	0,0
Professeur(e)s titulaires	593	64,5	35,4	6,4	0,8	0,0
<b>Total</b>	<b>1299</b>	<b>59,0</b>	<b>41,0</b>	<b>10,0</b>	<b>0,7</b>	<b>0,2</b>

Légende : H : hommes; F : femmes; MV : minorités visibles; PH : personnes handicapées; A : autochtones

Source : Direction des ressources humaines, 2017

Depuis le tournant du siècle, qui a vu la création du Programme des CRC, tous les secteurs ont profité, bien qu'à des rythmes différents, de la montée de la présence des femmes [Graphique 1].

**Graphique 1 Évolution de la proportion de professeures par secteur, 2000-2017**



Source : Bureau de recherche institutionnelle, 2017

Ce portrait illustre avant tout l'enjeu contrasté selon les secteurs et les groupes visés. Or il existe une distinction entre l'embauche, d'une part, et la progression, d'autre part. Le décalage pouvant se créer à ce niveau ne peut être révélé que par une étude spécifique sur laquelle revient la section 7.

Également, un écart voire une discordance peut exister entre la diversité « dans les nombres » et la diversité vécue dans un climat donné dont les différentes composantes interagissent pour favoriser ou desservir au contraire l'intégration, l'égalité des chances, l'avancement et les possibilités d'épanouissement en emploi et de pleine participation. Tel qu'indiqué à la section 2, un sondage sur ces thèmes sera conduit à l'automne 2019 auprès des titulaires de CRC suite à la tenue groupes de discussion à l'automne 2019.

La présente section aura délimité le cadre à l'intérieur duquel l'UdeM doit opérer à court et à moyen terme. Pour bien saisir le défi que représentent les exigences du Programme des CRC, ces données doivent être placées en regard des cibles d'équité fixées pour chacun des groupes.

## 4 CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

D'un côté, la gestion des chaires de recherche du Canada (CRC) doit composer avec la relative inertie inhérente à la durée des mandats, soit 7 ans (CRC 1, chaires séniors) et 5 ans (CRC 2, chaires juniors), de même qu'avec les processus d'acceptation des dossiers présentés et de dotation le cas échéant. De l'autre, le bilan de diversité demeure sensible à tout changement de titulaire, à des décisions survenant dans l'intervalle (p. ex. départ de l'UdeM), à des dépôts repoussés ou à des dates d'embauche ultérieures. Dans les circonstances, tant un effort prospectif qu'une vigilance continue sont de mise.

### 4.1 État actuel de la distribution

À l'heure du dépôt du Plan d'action, l'Université de Montréal comptait 100 CRC dont 94 étaient attribuées. Toutes sont distribuées dans les 3 grands secteurs (IRSC, CRSH et CRSNG) selon un pourcentage fixé par le Programme des chaires et recalculé périodiquement, et elles sont partagées à quasi-égalité entre les deux niveaux, CRC 1 (séniors) et CRC 2 (juniors) [Tableaux 3 et 4].

**Tableau 3** Distribution fixée (2015) et prévue (avril 2018) des CRC selon les secteurs et les niveaux

	CRC (%) (2015)	Niveau 1 (nb)	Niveau 2 (nb)	CRC (%) (avril 2018)
IRSC	57	28	29	55
CRSH	20	10	10	20
CRSNG	23	11	12	25

Source : BRDV, 2017

Comme on le voit, la distribution prévue des chaires à l'UdeM adhère étroitement à la distribution imposée par le Programme. Il faut mentionner que ce dernier faisait connaître en novembre 2017 son intention de revoir dans les mois à venir la distribution sectorielle de l'ensemble des chaires<sup>4</sup>, pour un impact à l'échelle institutionnelle dont nous informera le Secrétariat au moment voulu.

En avril 2018, les décisions prises au dernier concours, celui d'octobre 2017, auront produit leur plein effet. Le **Tableau 4** détaille, pour cette date, la répartition des titulaires selon les groupes, le secteur des chaires et leur niveau.

<sup>4</sup> La nouvelle distribution nationale ira comme suit : CRSNG : 39 %, IRSC : 39 % et CRSH : 22 % comparativement à la distribution actuelle : CRSNG : 45%, IRSC : 35% et CRSH : 20 %. Source : Communiqué du Secrétariat, 2 novembre 2017.

**Tableau 4 Précisions sur la distribution prévue des CRC (avril 2018)**

<b>Totaux</b>	<b>NB de CRC</b>	<b>Attribuées</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>MV</b>	<b>PH</b>	<b>A</b>
	100	94	70	24	9	-	-
<b>Niveau 1</b>	49	48	40	8	-	-	-
<b>Niveau 2</b>	51	46	30	16	5	-	-
<b>IRSC</b>		<b>50</b>	<b>38</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	-	-
niveau 1		28	23	5	-	-	-
niveau 2		22	15	7	-	-	-
<b>CRSH</b>		<b>19</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	-	-	-
niveau 1		6	5	1	-	-	-
niveau 2		13	7	6	-	-	-
<b>CRSNG</b>		<b>25</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	-	-	-
niveau 1		14	12	2	-	-	-
niveau 2		11	8	3	-	-	-

Légende : H : hommes; F : femmes; MV : minorités visibles; PH : personnes en situation de handicap;  
A : autochtones

Source : BRDV, 2017

Note : Conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, là où le nombre de titulaires de chaire qui déclarent faire partie de l'un des quatre groupes désignés est inférieur à cinq, ce nombre n'est pas indiqué afin de protéger les renseignements personnels des titulaires.

Tous niveaux confondus, les femmes sont les titulaires de 24 % des chaires IRSC, de 37 % au CRSH et de 20 % au CRSNG, pour une présence totale de 26 %. Représentant globalement leur répartition dans les rangs professoraux, elles détiennent deux fois plus de CRC juniors que de CRC séniors et représentent 35 % des titulaires de CRC 2 et 17% de CRC 1<sup>5</sup>. Cette polarisation, qui est analogue à celle qu'on retrouve à travers le Canada<sup>6</sup>, signifie que, toutes proportions gardées, la probabilité est plus forte à l'heure actuelle que les femmes se voient confier des CRC juniors que séniors.

Les données du **Tableau 5**, qui présente l'évolution de la diversité en regard des cibles depuis les deux derniers concours de 2017-2018, témoignent d'une rectification graduelle du bilan relatif aux femmes et aux minorités visibles, en même temps que du progrès laborieux sinon de la stagnation de la représentation des deux autres groupes parmi les titulaires de CRC.

<sup>5</sup> En septembre 2019, les femmes occupaient 37 % des chaires IRSC, 48 % des chaires CRSH et 27 % des chaires CRSNG (26 % des CRC 1 et 46 % des CRC 2).

<sup>6</sup> [http://www.chairs-chaire.gc.ca/about\\_us-a\\_notre\\_sujet/statistics-statistiques-fra.aspx](http://www.chairs-chaire.gc.ca/about_us-a_notre_sujet/statistics-statistiques-fra.aspx). 39 % de titulaires féminines au niveau 2 et 20,2 % au niveau 1 pour une présence globale de 30 %. Total niveau 1 : 773 dont 20,2% de femmes; total niveau 2 : 842 dont 39 % de femmes.

**Tableau 5** Distribution des CRC selon les 4 groupes désignés, pré-avril 2017 à avril 2018 et comblement intégral

	Nb CRC comblées	Femmes		Minorités visibles		Personnes handicapées		Autochtones	
		Bilan	Cible	Bilan	Cible	Bilan	Cible	Bilan	Cible
Avant avril 2017	90	19	31	-	14	-	4	-	1
Juillet 2017	90	18	31	7	14	-	4	-	1
Octobre 2017	95	23	32	8	14	-	4	-	1
Avril 2018 (prévisions)	94	24	32	9	14	-	4	-	1
<b>Comblement 100 %</b>	<b>100</b>		<b>33</b>		<b>15</b>		<b>4</b>		<b>1</b>

Source : BRDV, 2017

Note : voir supra, tableau 4.

Ces données signalent en 2017, dans l'optique des cibles fixées, un déficit de diversité de 18 personnes auquel il faut ajouter la fin de mandat prévisible de 2 titulaires qui sont membres de groupes désignés. Toutes choses restant égales par ailleurs, ce sont donc 20 chaires qui devront être attribuées à des titulaires issus des groupes cibles d'ici décembre 2019 alors que toutes les chaires accordées à l'UdeM auront été comblées. Ce chiffre pourrait cependant être moindre si des combinaisons d'appartenance à deux groupes entrent en jeu.

Depuis le début du programme en 2000, le pourcentage de femmes titulaires n'a jamais franchi le cap de 25 % (2013) à l'UdeM. Tel qu'évoqué auparavant, leur présence dans le corps professoral (41%), ajoutée à la sensibilisation ambiante et au train de mesures qui sont implantées autour de l'attribution des CRC, suscitent peu d'inquiétude quant à la capacité institutionnelle à parvenir à la cible d'équité les concernant et à la maintenir. En l'occurrence, seul le délai de deux ans qui est consenti pourrait limiter cette capacité à court terme.

La situation se présente différemment pour les trois autres groupes. À la base, pour les trois, la diversité déclarée au sein du corps professoral de l'UdeM est inférieure aux cibles fixées par le Programme des CRC, et à un degré plus accusé encore pour les personnes en situation de handicap (0,7 % vs une cible de 4 %). En fait, si l'on s'en tenait à la présence actuelle dans le corps professoral, il serait juste de dire que les minorités visibles sont équitablement représentées et les personnes handicapées largement représentées parmi les titulaires de CRC.

À la faveur de la révision de septembre 2019, nous présentons au **Tableau 6** les données actualisées pour le comblement des chaires par des membres des groupes désignés. L'on notera, en prévision, l'atteinte des cibles pour l'ensemble des groupes désignés voire leur dépassement pour deux d'entre eux (femmes et personnes en situation d'handicap).

**Tableau 6 Distribution des CRC selon les 4 groupes désignés (avril 2018 à avril 2020)**

	Nb CRC comblées	Femmes		Minorités visibles		Personnes handicapées		Autochtones	
		Bilan	Cible	Bilan	Cible	Bilan	Cible	Bilan	Cible
Avril 2018	94	24	32	9	14	-	4	-	1
Octobre 2018	97	28	33	12	15	-	4	-	1
Avril 2019	106	37	35	12	16	-	4	-	1
Octobre 2019 (prévisions)	110	(44)	38	13	17	-	4	-	1
Avril 2020 (prévisions)	115	(50)	40	(17)	17	(6)	5	-	1
<b>Δ bilan/cible</b>			<b>+10</b>		<b>0</b>		<b>+1</b>		<b>-</b>

Source : BRDV, 2019

Note : voir *supra*, tableau 4.

Le décalage entre les cibles et la composition des effectifs professoraux à l'UdeM peut laisser entendre que ces derniers n'ont pas suivi le rythme de la disponibilité de membres de ces trois groupes dans le marché d'emploi de référence d'après les pourcentages adoptés par le Programme. Or la disponibilité des personnes en situation de handicap (4 %) est établie en fonction du pourcentage de titulaires d'un doctorat, ce qui ne reflète pas fidèlement le bassin qualifié pour occuper la fonction de professeur ou professeure universitaire<sup>7</sup>. Par ailleurs, l'estimation de la disponibilité pour les minorités visibles (14%) et les Autochtones (1%) repose sur des données de Statistique Canada<sup>8</sup> concernant l'ensemble des universités canadiennes. D'une part, ces données ne traduisent que l'embauche et non la disponibilité, laissant à découvert la question de l'accès équitable à l'emploi; d'autre part, elles représentent une moyenne canadienne recouvrant des réalités très hétérogènes. Ces brèves remarques renvoient à la difficulté bien connue de cerner et mesurer le taux de disponibilité pour différentes catégories professionnelles.

Notons enfin que le Programme a annoncé une révision du mode de calcul des cibles qui pourrait les pousser vers le haut.

## 4.2 Disponibilité des chaires

Les possibilités d'attribution de CRC aux fins de la diversité sont conditionnées par trois types de mouvements abordés ci-dessous : leur libération à l'échéance des mandats ou suivant le départ de la personne titulaire (rare), le recours à la marge de flexibilité allouée à l'établissement et, indirectement, ce que nous désignons sous le terme de « transition ».

<sup>7</sup> Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 2006*, Tableau 8. Répartition de la population selon le plus haut grade, certificat ou diplôme et selon les groupes désignés suivants : femmes, Autochtones, minorités visibles et personnes handicapées, Ottawa, 2006.

<sup>8</sup> *Almanach de l'ACPPU*, Tableau 2.20. Professeurs d'universités canadiennes de minorité visible, autochtones et d'autres origines, 2006, Statistique Canada, 2014.

### 4.2.1 Libération

Quatre concours se seront tenus d'ici l'échéance de décembre 2019 et, d'après les prévisions présentées au **Tableau 7** et la prémisse que les titulaires actuels complètent deux mandats et seulement deux, 20 chaires dont 9 de niveau 1 sont ou seront libérées entre-temps.

Les chaires du domaine de la santé (IRSC) prédominent, mais il faut préciser que le secteur indiqué ne tient pas compte des changements pouvant résulter de l'utilisation de la marge de flexibilité ni de ceux préconisés par le Programme sur le plan de la distribution sectorielle des CRC.

**Tableau 7** Nombre et secteur des chaires qui se libéreront d'ici à octobre 2019

Mois	Avril 2018	Octobre 2018	Avril 2019	Octobre 2019
<b>Niveau 1</b>	1 IRSC	1 IRSC 1 CRSH 1 CRSNG	1 CRSNG	4 IRSC
<b>Niveau 2</b>	5 IRSC 1 CRSH 3 CRSNG	1 CRSNG		1 IRSC

*Source : BRDV, 2017*

### 4.2.2 Marge de flexibilité

Les établissements bénéficient chacun d'un certain nombre, établi en fonction des chaires attribuées, de chaires dites « flexibles » (l'UdeM en compte 10) dont il est possible de changer le niveau ou le domaine de recherche à l'intérieur de certaines limites. Par exemple, l'on peut transformer une chaire de niveau 1 en deux chaires de niveau 2 ou inversement, ou encore permuter une chaire du CRSNG en une chaire du CRSH, ou une chaire du CRSH en une chaire des IRSC, et ainsi de suite. Lorsqu'une chaire est retournée à son niveau ou à son domaine d'origine, tel qu'accordé au moment du calcul, la chaire flexible ainsi libérée est retournée au pool des chaires flexibles qui est alloué à chaque établissement. Une contrainte générale est posée, celle que les établissements respectent globalement la répartition initiale de leurs chaires.

En janvier 2018 et pour autant qu'elles soient vacantes, l'UdeM disposera théoriquement de 3 chaires pouvant servir aux fins de la marge de flexibilité. Selon les besoins et les choix qui seront faits, cette marge pourrait par exemple permettre la division de 3 CRC 1 en 6 CRC 2, avec l'ajout net de 3 chaires, un mouvement relativement favorable aux plus jeunes recrues et qui plus est aux femmes et aux minorités visibles davantage représentées en début de carrière. La marge de flexibilité doit cependant être utilisée de manière prudente et raisonnée en considérant toutes les facettes stratégiques de la planification.

Cela dit, le Programme annonçait récemment que, jusqu'en décembre 2019, les établissements seraient autorisés à modifier le niveau et les domaines de recherche des chaires au-delà des

limites prévues par la marge de flexibilité<sup>9</sup>. Ce faisant, il espère entre autres aider les établissements non seulement à se conformer aux restrictions nouvellement imposées à la nomination de titulaires d'une CRC 1 pour un troisième mandat (*voir plus loin*), mais encore à atteindre leurs cibles. Il est entendu que le Secrétariat suivra de près l'utilisation de la marge de flexibilité afin d'évaluer les incidences de cette flexibilité accrue sur la répartition des chaires.

### 4.2.3 Transition

Nous appelons *transition* le fait de changer de statut dans le cours d'un mandat de titulaire. Par exemple, il est plausible que des handicaps ou des incapacités se manifestent avec le temps<sup>10</sup> ou qu'une sensibilisation réitérée fasse en sorte qu'une personne déclare un statut qu'elle avait omis de signaler initialement.

Dans cette éventualité, une opération annuelle de mise à jour de la déclaration volontaire sera lancée auprès des titulaires de CRC dès l'hiver 2018. Si l'on ne peut en anticiper l'incidence sur le bilan de la diversité, elle ne s'impose pas moins pour garantir la plus grande exactitude et fiabilité des registres sur la diversité institutionnelle et notamment pour ce qui concerne les CRC. Le sujet de la déclaration volontaire et de l'auto-identification sera traité plus en détail à la [section 7](#).

## 4.3 Intersectionnalité

L'intersectionnalité désigne la situation de personnes subissant des discriminations multiples et croisées pouvant se renforcer sur la base du genre, de l'origine socioethnique, du ou des handicaps et de l'orientation sexuelle. Ce concept permet de révéler, d'aborder et de prendre en compte, notamment pour l'élaboration de politiques, la complexité et la spécificité d'identités individuelles et sociales donnant prise à plus d'un angle de discrimination.

La loi québécoise intègre cette réalité largement documentée en spécifiant que « Les femmes et les personnes handicapées peuvent faire partie de plus d'un groupe visé (par exemple, femme conjointement avec personne handicapée et minorité visible). Par ailleurs, les définitions pour les Autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques sont mutuellement exclusives, c'est-à-dire qu'une personne ne peut s'identifier qu'à un seul de ces trois groupes. Bien que la loi fédérale ne précise rien à cet égard, le Programme des CRC l'admet aussi.

Sans que cela ne soit sa vocation, cette modalité agit sur le bilan de diversité. Elle explique du reste les divergences, dans les tableaux plus haut, entre les nombres totaux apparents et le nombre réel de femmes et d'hommes.

<sup>9</sup> « Changements au programme des chaires de recherche du Canada », communiqué du 2 novembre 2017.

<sup>10</sup> Le taux d'incapacité passe de 4,9 % pour les 35 à 40 ans à 13 % pour les 55 à 64 ans puis à 17,3 % pour la tranche d'âge suivante, en sorte que les personnes handicapées sont plus âgées que la population totale. Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ), 2016.



### *Conclusion*

Pour récapituler, en regard de 20 chaires devant être attribuées à des titulaires des groupes désignés d'ici décembre 2019, la marge de manœuvre de l'UdeM repose à l'automne 2017 sur un nombre égal de chaires ainsi que sur le degré de liberté que confère la marge de flexibilité.

Dans les sections qui suivent, nous passons en revue les mécanismes en place ou prévus pour atteindre dans les délais impartis les cibles d'équité et les maintenir à long terme.



## 5 APPEL DE CANDIDATURES

Deux principes majeurs traversent le Plan d'action publié par le Programme, ceux de l'ouverture et de la transparence. Ces impératifs méritent d'être rappelés au vu des principes d'équité et d'égalité des chances. En effet, l'on ne saurait restreindre la possibilité pour des candidates et candidats de signifier leur intérêt pour un poste. Du point de vue de la diversité, il en va autant de la capacité à élargir le bassin de candidatures que de l'efficacité des processus. Cette évidence devrait d'ailleurs inciter à des efforts énergiques de prospection et d'encouragement ciblé en vue de générer un plus grand nombre de candidatures diversifiées. Comme d'autres, nous sommes convaincus du lien entre *équité* et *excellence*, dans la mesure où la première permet de capter un plus grand nombre de candidates et de candidats sans pour autant compromettre la qualité du processus de sélection axé sur la seconde.

Cet appel à l'ouverture et à la transparence rejoint un constat de l'UdeM, soit le fait que la toute première barrière systémique dressée sur le chemin d'accès à une CRC est le manque d'information même au sujet des occasions de CRC et l'opacité du processus. Sous l'effet des mesures mises en place, la croissance à ce jour de la proportion des dossiers reçus à l'UdeM en provenance de membres des groupes désignés nous le confirme magistralement. La présente section décrit ces mesures déjà en vigueur dans notre établissement pour surmonter cet obstacle fondamental.

### 5.1 Recrutement interne

À l'UdeM, les candidatures internes sont recueillies à la suite d'un processus ouvert communiquant la disponibilité de chaires dans des thématiques établies par les facultés et agréées par le vice-rectorat à la recherche.

Ainsi, en prévision de chaque concours, un avis de chaires disponibles est transmis aux vice-doyens et vice-doyennes à la recherche de toutes les facultés avec la demande que soit précisé les domaines de recherche privilégiés en fonction des priorités stratégiques. Les propositions doivent recevoir l'agrément du vice-rectorat à la recherche afin d'assurer la cohérence avec le plan stratégique institutionnel.

Les annonces, incluant la thématique retenue pour chaque chaire, sont alors publiées sur un site dédié et connu, et les vice-doyennes et vice-doyens sont tenus de les diffuser auprès de leur communauté facultaire. La vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche transmet pour sa part un communiqué à l'ensemble des professeurs pour s'assurer de les joindre toutes et tous, quelle que soit leur faculté d'attache actuelle.

Chaque annonce indique de plus la ou les facultés menant le processus, le niveau de la chaire, le domaine de recherche visé et les nom et coordonnées d'une personne en mesure de répondre à toute question concernant le processus de recrutement. Chacune comporte de même un lien vers les [\*Lignes directrices concernant l'attribution et le renouvellement des CRC\*](#), d'abord élaborées par l'UdeM en mars 2017 et mises à jour depuis. Enfin, lorsqu'une CRC 2 est en jeu, l'annonce fournit des renseignements sur le processus de justification. En effet, les CRC 2 s'adressent à des chercheurs et chercheuses ayant obtenu leur diplôme le plus avancé 10 ans et

moins auparavant. Cela n'empêche pas un établissement, à la condition d'avancer des motifs fondés, de pouvoir proposer la candidature d'une ou d'un professeur qui, au moment de la mise en candidature, a dépassé cette échéance en raison d'interruptions de carrière ou de circonstances spéciales (voir les [Justifications acceptables](#)).

La rédaction de l'appel de candidatures, amorce d'une première étape dont l'objectif est la constitution d'un bassin vaste et diversifié de candidats et candidates, est faite dans le respect des pratiques exemplaires en termes de langage utilisé, de contenu et d'engagement institutionnel envers la diversité, l'inclusion et l'équité. L'énoncé de cet engagement encourage les personnes des quatre groupes désignés (femmes, minorités visibles, personnes en situation de handicap, Autochtones) à poser leur candidature; il signale de même la prise en considération des interruptions de carrière dans l'évaluation avec une invitation expresse à faire part de leurs circonstances et à expliquer leur incidence sur le cheminement et le dossier de recherche.

À des fins de transparence, les annonces indiquent aussi clairement que la très faible marge dont l'UdeM dispose pour l'attente des cibles d'équité commande une action spécifique en direction des groupes visés et que, par conséquent, « l'appartenance à l'un des quatre groupes désignés constituera un élément stratégique important dans l'évaluation institutionnelle. » Cette mention apparaîtra aussi longtemps que nécessaire. De même, l'on suscitera et encouragera expressément au dépôt d'un dossier des candidatures diversifiées et qualifiées qui, autrement, pourraient ne pas se présenter par modestie ou manque d'attention à la question des CRC. C'est en somme, appliquée à l'interne, l'équivalent d'une prospection vigoureuse à l'externe.

Enfin, on y invite les candidates et candidats à actualiser ou à compléter, à titre volontaire, leur formulaire d'auto-identification.

## 5.2 Recrutement externe

Pour les recrutements externes, la procédure d'engagement des professeurs et professeures, et donc des titulaires de chaires, est définie par une série de démarches régies par les principes d'équité, de transparence et de collégialité. Il convient de souligner que la personne titulaire d'une CRC, à l'instar de toute chaire fédérale, doit avoir été intégrée au préalable dans le corps professoral de l'Université dans le respect des politiques et des règlements institutionnels et selon les dispositions de la convention collective du Syndicat des professeurs et professeures de l'UdeM (SGPUM).

À l'UdeM, chaque poste doit être affiché dans des publications ou sur des sites assurant une visibilité pancanadienne et, le cas échéant, internationale. L'annonce des postes fait état de l'engagement institutionnel à l'égard de l'équité en emploi. L'on y indique ainsi systématiquement que l'Université de Montréal invite les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes en situation de handicap à soumettre leur candidature, et la possibilité d'adapter les outils de sélection en fonction des besoins des personnes handicapées qui en font la demande. Est aussi mentionné le traitement confidentiel de cette information. Enfin, les personnes de toutes orientations et identités sexuelles sont encouragées à poser leur candidature.

Une stratégie de recrutement international, élaborée au printemps 2017 dans le contexte du Programme des chaires d'excellence en recherche du Canada (CERC), fait intervenir deux comités successivement : l'un de prospection, l'autre de sélection, tous deux formés dans le respect de la représentativité des groupes désignés et où siège le directeur ou la directrice du département où est envisagée l'embauche ultérieure. Les grandes lignes de cette stratégie, conçue à la lumière des pratiques exemplaires et donnant une place majeure aux efforts de prospection dans l'optique d'une plus grande diversité des candidatures, sont éventuellement transposables dans d'autres contextes de recrutement international, y compris celui des CRC.

Le mandat fondamental du *Comité de prospection* est de constituer à terme un bassin diversifié de candidatures. Il procède à la recherche, repère et suscite des candidatures au profil diversifié par des contacts directs et en dresse la liste « longue » qui inclut l'ensemble des candidatures déposées et jugées recevables suivant un premier tri. Avant toute chose, le Comité s'assure de disposer d'une vision documentée de la disponibilité des groupes visés dans le domaine de la chaire et selon la zone de recherche. Il établit sa stratégie, incluant les objectifs, les cibles, les critères, ses méthodes et démarches, l'éventail des canaux de diffusion et de prospection à mobiliser (traditionnels et non traditionnels) et des réseaux de relations (formels et informels).

Le *Comité de sélection* a la responsabilité de procéder au tri et au classement des candidatures retenues en première instance, d'organiser les visites du campus et les conférences en lien avec les équipes scientifiques et de mener les entrevues avec une grille prédéfinie et pondérée de critères d'examen. À l'issue de ses travaux, il présente à la vice-rectrice ou au vice-recteur à la recherche des candidatures ordonnancées dans un rapport motivé qui indique les motifs de rejet des candidatures qui avaient été inscrites sur la liste longue, en accordant une attention particulière aux raisons ayant mené à écarter des candidatures provenant des groupes visés.

Comme c'est le cas pour les CRC, les membres des deux comités suivent préalablement une formation sur les biais inconscients. La vice-rectrice adjointe ou le vice-recteur adjoint aux affaires professorales et la personne responsable de la diversité en recherche accompagnent l'opération dans son intégralité, s'assurant de concert que le processus est conduit de manière équitable et conformément à la législation et à la politique universitaire en matière de diversité, d'équité, de droits de la personne et d'accommodements. Enfin, un comité de mentorat est formé dès le recrutement en vue de favoriser l'intégration optimale et la rétention des titulaires.

#### *Recrutements externes et internes à égalité*

Certaines universités canadiennes réservent normalement leurs CRC à des recrutements externes. Ce n'est pas le cas à l'Université de Montréal où, au fil du temps et jusqu'en décembre 2016, les CRC se sont partagées à égalité entre les nominations internes (à des fins de rétention, de reconnaissance et de développement de secteurs d'excellence) et celles faisant suite à des recrutements externes (à des fins d'attraction) qui sont internationaux à près de 75 %.

Une [évaluation du Programme des CRC](#)<sup>11</sup>, publiée en 2016, avait constaté la diminution du nombre de recrues internationales à ce titre dans l'ensemble du Canada. Ainsi, pour la période 2010-2014, leur proportion n'atteignait que 13 % chez les nouveaux titulaires de CRC 1 et

---

<sup>11</sup> Goss Gilroy Inc., *Évaluation du Programme des chaires de recherche du Canada : Rapport final*, Ottawa : Division de l'évaluation du CRSNG et du CRSH, juin 2016, 52 p.

15 % pour les CRC 2, en comparaison de 32 % et 31 %, respectivement, de 2005 à 2009. En outre, leur attrition dépassait, et de loin, celle des recrues internes, un fait partiellement imputable au niveau inchangé du soutien financier depuis la création du Programme. Reprenant ces constats dans le [rapport Naylor](#)<sup>12</sup>, le Comité consultatif sur l'examen du soutien fédéral à la science fondamentale recommande aux conseils subventionnaires d'élaborer, avec les universités et la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI), un plan pour redynamiser le recrutement international et le maintien en poste des titulaires ainsi recrutés. En accord avec les recommandations de l'évaluation des CRC, le comité serait également favorable à l'adoption d'objectifs de recrutement international précis.

Pour l'heure, l'UdeM n'a pas de politique touchant le recrutement international mais il est clair que l'addition de contraintes précises à cet égard ne simplifierait pas sa situation alors qu'elle ne dispose pas actuellement de leviers alternatifs à la hauteur nécessaire pour servir aux fins de la reconnaissance des membres de sa communauté et favoriser la rétention au Québec et au Canada de talents exceptionnels.

---

<sup>12</sup> *Investir dans l'avenir du Canada. Consolider les bases de la recherche au pays*, Rapport final du Comité consultatif sur l'examen du soutien fédéral à la science fondamentale, 2017, 277 p.

## 6 ÉVALUATION ET SÉLECTION

Au-delà du texte et de la communication de l'appel de candidatures, une autre pierre d'achoppement potentiel pour les membres des groupes désignés réside dans l'examen des candidatures. Les biais inconscients et autres stéréotypes qui interviennent lorsqu'un jugement est porté, une mauvaise appréciation des interruptions de carrière et une faible sensibilité à la valeur des parcours atypiques sont autant de pièges et d'adversités sur la voie d'accès à une CRC et, plus généralement, dans tout contexte d'évaluation.

La section 6 expose les pratiques implantées à l'UdeM dès 2016-2017 pour neutraliser au mieux ces écueils, dont une formation obligatoire et un mode d'évaluation en deux étapes. Elles sont aussi explicitées dans les [Lignes directrices concernant l'attribution et le renouvellement des CRC](#), diffusées à partir du concours d'avril 2017 auprès de la communauté de l'UdeM. Témoin de l'efficacité de ces pratiques, l'évolution positive depuis 2015 du pourcentage de dossiers reçus de membres des groupes désignés se reflète dans la hausse de celui, au cours de la même période, des dossiers retenus et transmis au Programme des CRC pour évaluation finale.

### 6.1 Évaluation en deux temps

Le mécanisme d'évaluation des candidats à une CRC se fait à deux niveaux : le premier, d'ordre scientifique; le second, d'ordre institutionnel et stratégique.

L'évaluation scientifique, confiée à un Collège d'évaluateurs (voir 6.2), se fonde sur la qualité scientifique et l'adéquation des candidatures avec les critères d'excellence du Programme des CRC (p. ex. qualité des publications, niveau de subventions, visibilité et rayonnement potentiel [CRC 2] ou avéré [CRC 1]) pour être compétitif au niveau canadien.

L'évaluation institutionnelle, qui intervient subséquemment, porte sur les candidatures retenues à la première étape. Relevant de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la recherche, elle est menée à l'aune des objectifs et priorités institutionnels : a) la diversité et l'équité; b) l'impact scientifique et structurant de la chaire; c) les priorités institutionnelles en lien avec la thématique de recherche. Par ce processus en deux temps, l'appréciation scientifique est passée au crible des critères institutionnels, incluant les engagements envers la diversité. Ainsi, le mérite et l'exigence de qualité restent en tout temps deux notions maîtres dans le choix des candidatures.

Au terme du processus, un rapport documenté est remis à la personne vice-rectrice et le vice-rectorat communique aux facultés les décisions relatives aux candidatures présentées ainsi que les motifs appuyant ces décisions.

### 6.2 Collège d'évaluateurs

Un [Collège d'évaluateurs](#) est formalisé sur une base pérenne. Composé d'une vingtaine de professeurs et professeures, il comporte trois divisions correspondant aux grands secteurs disciplinaires et dont chacune compte au moins 2 membres externes provenant d'autres universités québécoises. De ce Collège sont issus les comités d'évaluation chargés de l'examen

scientifique des candidatures à une CRC. Identifiés avec le souci à la fois de l'expertise, de la compétence et de la représentation des groupes désignés, les membres du Collège sont nommés pour un mandat de trois (3) ans.

### 6.3 Comités d'évaluation

Les comités d'évaluation, composés d'une sélection de pairs choisis au sein du Collège, sont formés en portant attention à leur représentativité eu égard aux groupes désignés, et ils sont convoqués en fonction des dossiers à l'étude. Chaque comité est formé d'au moins 3 membres, dont 1 externe. Tous les dossiers de candidature, internes comme externes, sont soumis à leur appréciation, aussi bien pour un premier mandat qu'en vue d'un renouvellement.

Ces comités sont présidés par la vice-rectrice ou le vice-recteur à recherche (ou représentation) qui n'évalue pas les dossiers ni n'intervient dans les discussions. Participent aux réunions, à titre d'observateurs, la personne responsable de la diversité en recherche, la directrice ou le directeur Subventions et communications et la conseillère ou le conseiller à la recherche qui coordonne le dossier des chaires. Le rôle de la première personne consiste à s'assurer de l'objectivité et de la transparence du processus de façon générale, ainsi que de la conformité et de l'équité de la sélection. Elle consigne les discussions et décisions à chacune des étapes et est en charge de la conservation sous une forme appropriée de l'ensemble des documents relatifs à l'opération, incluant les travaux des comités. La seconde personne, qui supervise la gestion des CRC, peut être appelée à commenter sur le plan administratif.

Tous les membres des comités d'évaluation suivent une formation sur les biais inconscients avant leur première réunion. Toutes et tous sont d'emblée sensibilisés aux exigences du [Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#) du Programme des CRC, aux impératifs institutionnels relatifs aux cibles d'équité et à la nécessaire prise en compte, au chapitre de la productivité des candidats et candidates, de différentes circonstances décrites dans les [Justifications acceptables](#) citées plus haut. Notamment, ils sont appelés à prendre la pleine mesure de l'impact des interruptions de carrière : congés de maternité, parentaux ou personnels pour raisons médicales ou les soins à des membres de leur famille. La personne responsable de la diversité en recherche veille à ce que cet aspect soit dûment pesé pour chaque dossier où il est signalé.

Conjointement, la présidence est investie de la responsabilité explicite de voir au respect des pratiques exemplaires en matière d'équité et de diversité tout au long de la démarche et elle s'assure de l'engagement à cet égard de chacun des pairs évaluateurs.



## 7 PRATIQUES DE RESSOURCES HUMAINES

À l'UdeM, les pratiques d'embauche professorale sont strictement encadrées par une convention collective. S'il prescrit des paramètres rigoureux et implique une reddition de compte formalisée, ce cadre ne saurait toutefois garantir le contrôle absolu de la plus intangible des embûches, à savoir les biais inconscients. De plus, les défis inhérents à l'auto-identification qui limitent l'exactitude du portrait de la diversité dans une organisation sont bien réels, mais ils sont aussi surmontables par une meilleure compréhension des définitions et une sensibilisation continue sur l'utilité des données recueillies aux fins de la conception et du suivi des mesures ÉDI. Enfin, passé l'embauche, l'inclusion et la progression doivent s'adosser à des mécanismes d'intégration et d'accompagnement ainsi qu'à des pratiques institutionnelles équitables.

La présente section traite de ces aspects et des mesures en place ou proposées qui, ajoutées à celles exposées aux sections précédentes, visent à s'assurer que les membres des groupes désignés ne soient pas désavantagés au moment du recrutement, de l'embauche et de la progression. Il faut préciser que plusieurs des mesures détaillées ci-après s'appliquent uniformément au corps professoral, soit bien au-delà des seules personnes titulaires de CRC.

### 7.1 Objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

#### 7.1.1 Pratiques d'embauche

Comme on le rappelait plus tôt, la personne titulaire d'une chaire de recherche du Canada, comme c'est le cas pour toute chaire fédérale, doit avoir été intégrée au préalable dans le corps professoral de l'Université, et ce, dans le respect des politiques et des règlements institutionnels et selon les dispositions de la convention collective.

Ainsi, lorsque des candidatures externes sont en jeu, un comité départemental, composé de professeurs et professeures de la discipline, intervient après le comité de sélection décrit à la section 5.2. Sur la base des recommandations de ce dernier, il a la responsabilité de mettre en œuvre les démarches finales de sélection et, au terme de ses travaux, de présenter une ou des candidatures ordonnancées dans un rapport motivé. L'assemblée professorale du département où la personne sélectionnée sera intégrée se prononce sur son engagement après délibération publique, en tenant compte du plan d'action de l'unité pour respecter le Programme d'accès à l'égalité à l'emploi (PAÉEUM). La nomination est confirmée par le Conseil de l'Université.

Chaque poste doit être affiché dans des publications ou sur des sites assurant une visibilité pancanadienne et, le cas échéant, internationale. L'annonce des postes fait état de l'engagement institutionnel envers l'équité en emploi. L'on y indique ainsi systématiquement que l'Université de Montréal invite les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées à soumettre leur candidature, et la possibilité d'adapter les outils de sélection en fonction des besoins des personnes handicapées qui en font la demande. Est aussi spécifié le traitement confidentiel de cette information. Enfin, les personnes de toutes orientations et identités sexuelles sont encouragées à poser leur candidature.

Il faut aussi mentionner que la procédure menant à l'engagement d'un professeur ou d'une professeure à l'UdeM est inscrite dans la convention collective qui établit des actions en faveur de l'accès à l'égalité pour les différentes étapes du processus, partant du libellé de l'affichage jusqu'à la composition des comités de sélection et au contenu de leur rapport, et ainsi de suite. Un chapitre sur l'accès à l'égalité prévoit la mise sur pied, déjà effective, d'un comité paritaire afin d'assurer les suivis de ce cadre réglementaire.

L'encadrement serré des processus d'embauche par les règlements et la convention collective favorisent l'uniformité, la rigueur et l'équité du processus. L'exercice de la collégialité disciplinaire pour l'embauche des nouveaux professeurs et professeures, incontournable en milieu universitaire, présente des avantages essentiels. Au sein de ces comités, la directrice ou le directeur du département se porte garant et est imputable de l'intégrité du processus. Bien que les pratiques de sélection et d'embauche se fondent sur des principes reconnus et sont étroitement balisées, il n'en demeure pas moins que des biais peuvent s'introduire pour infléchir le cours et l'issue du processus. Afin de contrer l'action de tels facteurs, des mesures seront recommandées dont une formation obligatoire sur les biais inconscients des membres des comités d'embauche départementaux, à l'image de celle prescrite au stade du recrutement pour les CRC, et la description systématique, dans leur rapport, des mesures prises pour répondre aux plans d'action en équité en emploi des départements.

### **7.1.2 Défis particuliers liés aux caractéristiques de l'établissement : gestion et atténuation**

Un défi majeur auquel l'UdeM est confrontée découle de la réalité linguistique de l'établissement. Certes, les règlements et les pratiques courantes accordent aux professeures et professeurs récemment embauchés jusqu'à trois ans pour maîtriser la langue à un degré suffisant pour contribuer à l'enseignement et au fonctionnement de l'établissement. Le programme de francisation qui les soutient à cette fin est bien structuré et bien rodé, et il a amplement fait ses preuves. Il y a néanmoins lieu de croire que le régime francophone de l'UdeM n'en dissuade pas moins des candidats ou candidates qui n'ont pas d'emblée la compétence linguistique requise ou craignent de ne pouvoir l'acquérir sauf au prix de grands efforts. Pour l'horizon 2019-2020, l'UdeM (par son Bureau de valorisation de la langue française et de la Francophonie) travaille à la préparation d'un plan stratégique en matière de francisation où sont prévues des mesures renforcées à l'intention des professeurs et professeures non francophones, pour leur bénéfice et pour celui de leurs étudiants et étudiantes.

## **7.2 Collecte de données sur l'équité et la diversité**

### **7.2.1 Collecte et protection des données relatives aux membres des quatre groupes désignés**

L'article 18(4) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada) et l'article 3 de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* (Québec) prévoient l'administration d'un questionnaire d'auto-identification volontaire relatif à l'appartenance à un groupe désigné par la loi. Ces données sur les effectifs fournissent le panorama de la diversité au sein des différentes catégories professionnelles : elles permettent à l'UdeM de disposer de données à jour et le plus

fidèles possible sur l'équité en matière d'emploi, à des fins de monitoring mais aussi pour établir des initiatives spécifiques ou envisager des mesures d'adaptation particulières.

Ainsi, au moment de leur entrée en fonction, les personnes embauchées à titre de professeurs ou professeures sont invitées à remplir une déclaration volontaire, soit un questionnaire d'auto-identification en égalité en emploi dans lequel elles peuvent déclarer appartenir à l'un des groupes visés. Cette déclaration est amendable en tout temps et l'établissement doit constamment mettre à jour ces données pour répondre à ses obligations légales. Les données ainsi recueillies sont traitées de manière confidentielle : une seule personne désignée au sein de l'établissement est autorisée à recevoir les déclarations; les données sont reportées dans un fichier anonymisé et les questionnaires sont aussitôt détruits.

### **7.2.2 Stratégies pour inciter à la déclaration volontaire**

Afin de les inciter à compléter le questionnaire d'auto-identification en égalité en emploi, les membres du personnel sont informés que les données ainsi recueillies permettront à l'Université de « maintenir à jour le portrait de ses effectifs et d'évaluer l'efficacité des mesures mises en place en faveur de l'égalité des chances. » De plus, tel qu'évoqué plus haut, les directives qui leur sont fournies indiquent que les renseignements communiqués présentent un caractère strictement confidentiel et ne serviront qu'à des fins d'équité en emploi. Les répondantes et répondants sont avisés que ces renseignements ne seront connus que de la personne responsable de l'équité en emploi et ne seront pas versés au dossier d'employé. La personne responsable du dossier à l'UdeM travaille de concert avec le personnel, les syndicats et les gestionnaires afin de s'assurer d'une bonne compréhension des définitions des groupes visés et du plus grand nombre de réponses. Des séances d'information sont aussi organisées auprès du personnel et des gestionnaires et, à compter de 2018, le corps professoral sera également rejoint.

Des rappels périodiques sont transmis aux membres du personnel, réitérant l'invitation à se déclarer volontairement membres d'un groupe désigné et rappelant le bien-fondé de l'exercice. Le retour des formulaires de déclaration volontaire est contrôlé et un suivi des formulaires non retournés est effectué. Il est d'ores et déjà prévu d'intensifier la sensibilisation de l'ensemble de la communauté à l'importance non seulement de la déclaration volontaire, mais aussi de sa mise à jour au besoin. Enfin, les taux de représentation et les écarts sont communiqués à la direction et les données de l'évolution globale de la diversité à l'UdeM sont accessibles au personnel sur un [site dédié](#) de la Direction des ressources humaines.

## **7.3 Maintien en poste et inclusion**

### **7.3.1 Offre d'un milieu de travail propice et inclusif et mécanismes de surveillance**

Les personnes embauchées à titre de professeurs ou professeures peuvent en tout temps bénéficier des services conseil de la Direction des ressources humaines (DRH). Elles sont aussi accueillies et accompagnées personnellement par les directeurs et directrices des unités académiques où elles sont intégrées et par des collègues plus seniors.

Hors des CRC, la pratique du mentorat est déjà implantée, dans le secteur de la santé en particulier, mais elle n'est pas systématiquement articulée ni généralisée. À l'heure actuelle, le vice-rectorat à la recherche envisage la création d'un programme structuré de mentorat qui fera l'objet de projets pilotes à l'hiver 2018.

Dès 2018, l'affichage des postes inclura un lien vers un site regroupant une information complète sur les ressources en appui à l'installation personnelle et familiale, à la vie académique et à la conciliation travail-famille, que ces ressources soient disponibles à l'Université (p.ex. centres de la petite enfance, cliniques diverses) ou dans la communauté. Pour les candidatures internationales, des informations sur les services publics, les avantages fiscaux et les assurances offertes au Québec et au Canada seront recensées.

Enfin, comme nous le mentionnions précédemment, un sondage portant sur un éventail d'aspects qui touchent l'ÉDI est prévu avant la fin de 2019 auprès des titulaires de CRC. Un autre sondage suivra en 2020 auprès de toute la communauté UdeM, incluant donc tous les membres du corps professoral.

### **7.3.2 Procédures, politiques et soutien favorables au maintien en poste des personnes des quatre groupes désignés**

L'UdeM a adopté des politiques dont l'objectif est de promouvoir et assurer l'intégration de toutes les personnes au sein de l'institution. La *Politique sur l'adaptation à la diversité culturelle* (2002), la *Politique d'accès à l'égalité en emploi et en éducation pour les femmes* (1994), la *Politique contre le harcèlement* (adoptée en 2003 et modifiée en 2015) régissent le fonctionnement global de l'Université à cet égard.

Le Bureau de l'Ombudsman et le Bureau d'intervention en matière de harcèlement répondent à toutes les demandes qui leur sont adressées : ils interviennent dans les situations qui l'exigent et sont appelés à formuler des recommandations dans leur domaine de compétence. Il faut aussi mentionner qu'un comité ad hoc relevant de la direction de l'Université a présentement pour mandat d'actualiser les orientations institutionnelles en matière de respect, d'équité et de diversité pour l'ensemble de la communauté.

Aux titulaires de CRC 2 ou venant de l'externe, en particulier de l'étranger, les unités académiques d'attache sont encouragées à offrir un mentorat personnalisé. Assuré par un, une ou des professeurs ou chercheurs expérimentés auxquels ces titulaires peuvent facilement s'identifier, ce mentorat vise à permettre leur intégration optimale. Les personnes agissant à titre de mentors ou mentores ont pour rôle de leur faire connaître les politiques de l'établissement et les services disponibles pour les soutenir dans leurs activités scientifiques, de les orienter dans le paysage institutionnel de la recherche au Canada et au Québec, de les appuyer dans la conception et la rédaction de leurs demandes de subventions, de les informer des occasions de réseautage et de reconnaissance, et de les conseiller sur le développement de leur équipe et de leur carrière.

Tel qu'écrit plus tôt, le vice-rectorat projette la structuration d'un programme universel (quoique modulable) de mentorat. En outre, une analyse de la progression académique (rangs adjoint, agrégé et titulaire) prenant en compte l'appartenance aux groupes désignés et l'intersectionnalité, et distinguant les facultés et les secteurs disciplinaires a été réalisée en 2019

pour l'ensemble du corps professoral de l'UdeM. Les données seront éventuellement corrélées à la dynamique de publication et au financement de la recherche, entre autres indicateurs. Partant des résultats, des mesures correctives seront appliquées au besoin.

### 7.3.3 Mesures de protection

Différentes mesures de protection sont en place afin de garantir que les pratiques pour le recrutement et l'embauche des titulaires de CRC soient ouvertes et transparentes.

L'ensemble du processus, depuis la rédaction de l'annonce jusqu'à la sélection, est accompagné par la personne responsable de la diversité en recherche et par la présidence des comités d'évaluation. Au sein de ces comités de pairs, elles se portent conjointement garantes du respect des pratiques exemplaires en matière d'équité et s'assurent que les évaluateurs adhèrent pleinement à ces objectifs tout en comprenant leur propre responsabilité à cet égard. Au sein des comités départementaux qui décident de l'embauche professorale, c'est au directeur ou à la directrice que revient cette responsabilité, elle-même balisée par les dispositions de la convention collective.

Par ailleurs, cette dernière contient une section sur les congés parentaux et l'impact de leurs dispositions sur la carrière professorale, plus précisément sur 1) la période de service et la progression salariale, 2) l'aménagement de la tâche d'enseignement et les dispositions de cette nature, 3) la progression dans la carrière et, enfin, 4) la prolongation d'engagement et l'octroi de la permanence ou d'une promotion. Ces mesures permettent de minimiser les impacts de la conciliation travail-famille sur la carrière, surtout celle des femmes professeures.

## 7.4 Conseillère ou conseiller en diversité

La déclaration volontaire du personnel de l'UdeM, toutes catégories professionnelles confondues, relève de la DRH. Une personne conseillère en acquisition de talents et diversité s'y charge de la collecte et de la compilation des données et produit les rapports requis par les organismes désignés en vertu des lois canadienne et québécoise. Elle mène des activités régulières de sensibilisation à l'importance, à la fois pour l'établissement et pour les individus, d'une déclaration volontaire fidèle. Elle surveille les progrès en vue d'une représentation équitable et met à jour les plans d'équité départementaux en matière d'emploi.

Aux administrateurs, elle offre des conseils et des interprétations concernant les politiques, lignes directrices, directives et normes connexes. Elle appuie les unités dans leurs efforts visant à assurer l'équité et l'inclusion au niveau du recrutement, de l'embauche et du maintien en fonction. Elle établit l'orientation des politiques et des procédures liées aux objectifs d'équité en matière d'emploi. À l'intention de la direction, elle fait des recommandations relativement à l'élaboration et à l'amélioration des initiatives en matière d'équité en emploi et d'inclusion à l'UdeM.

Également, elle conçoit, organise et dispense sur une base régulière des séances de formation. Elle valide périodiquement les données de diversité du Bureau Recherche-Développement-Valorisation en ce qui concerne les CRC. Enfin, c'est elle qui coordonne le Comité paritaire sur l'accès à l'égalité en emploi.

## 7.5 Comité paritaire sur l'accès à l'égalité

Un comité paritaire sur l'accès à l'égalité a été créé par le Syndicat des professeurs et professeures de l'UdeM (SGPUM) et la DRH et répond au chapitre VII de la convention collective. Ce chapitre définit les rôles et responsabilités des parties prenantes, employeur et syndicat, dans la mise en application de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. Son mandat est d'analyser l'accès à l'égalité pour les professeurs et professeures de l'UdeM en vertu de la Charte québécoise.

Ses travaux, plus tournés vers la procédure d'engagement et la rémunération, sont complémentaires à ceux du Comité conseil sur la diversité en recherche, relevant du vice-rectorat à la recherche et essentiellement axé sur l'environnement et les conditions d'exercice de la recherche, et dont il est plus amplement question à la **Deuxième partie** du présent Plan d'action.

## 8 GESTION DES CHAIRES

La gestion des CRC s'appuie sur un enchaînement de décisions : utilisation de la marge de flexibilité; choix des facultés, départements et domaines de la chaire; passage d'une chaire de niveau 2 à une chaire de niveau 1; renouvellements; élimination d'une chaire et soutien institutionnel offert aux titulaires. Chacun à leur façon, ces facteurs sont susceptibles de compromettre l'équité de l'accès à une CRC et de l'appui à la progression des titulaires : aussi sont-ils tous étroitement balisés et monitorés comme on le lira dans cette section.

Ci-après, ils sont abordés successivement en précisant les personnes ou instances qui procèdent à ces décisions ou qui les approuvent.

### 8.1 Utilisation de la marge de flexibilité

L'utilisation de la marge de flexibilité relève d'une planification de haut niveau, d'une vision globale permettant de rectifier des déséquilibres, de compenser des lacunes, de saisir des occasions, d'amorcer ou renforcer un développement disciplinaire ou interdisciplinaire et, globalement, de répondre aux grands objectifs et priorités institutionnels auxquels appartient la diversité. Par conséquent, elle est décidée au niveau du vice-rectorat même. Dans ses décisions, ce dernier prend en compte les représentations et recommandations facultaires.

### 8.2 Choix des facultés, départements et domaines de recherche

Le choix du domaine d'une chaire revêt son importance dès lors que tous les groupes visés sont inégalement représentés dans les divers champs universitaires. Par exemple, il est notoire que les femmes se font relativement rares dans les disciplines des sciences naturelles et en génie, et dans certains thèmes à l'intérieur de ces disciplines, une sous-représentation qui, en dépit de certains progrès, se perpétue vu la persistance des stéréotypes et le peu de modèles féminins.

En prévision de chaque concours à l'UdeM, l'annonce des chaires disponibles est diffusée à tous les vice-doyens et vice-doyennes à la recherche sans préjuger des facultés, départements ou domaines dont pourraient relever les chaires en question : il n'y a donc pas d'a priori à ce sujet.

Le choix des domaines de recherche, tels qu'ils sont inscrits sur les annonces, relève d'abord des facultés qui, en lien avec les départements, les établissent à la lumière de leur planification stratégique, elle-même en lien avec le Plan stratégique de recherche de l'UdeM. L'aval du vice-rectorat à la recherche quant aux domaines proposés est requis avant tout affichage, comme l'UdeM y est tenue du reste.

L'ensemble des candidatures reçues est évalué par des comités de pairs constitués pour chaque grand secteur. Tel qu'écrit précédemment, intervenant dans la foulée de l'évaluation scientifique, une évaluation institutionnelle juge en toute objectivité de l'impact scientifique et structurant de la chaire dans l'environnement où elle se déploiera ainsi que de son inscription dans les priorités institutionnelles.

### 8.3 Renouvellement de mandat

À l'hiver 2017, les [\*Lignes directrices concernant l'attribution et le renouvellement des CRC\*](#), citées plus haut, officialisant les règles présidant aux renouvellements, auront fait en sorte d'en éliminer l'automatisme dans tous les cas et de limiter à deux le nombre de mandats possibles pour toutes les chaires.

#### 8.3.1 CRC de niveau 1

##### *Premier renouvellement*

Un premier renouvellement de CRC 1 peut être considéré si les trois conditions suivantes sont remplies : la programmation scientifique l'exige; une croissance de l'impact structurant des activités associées à la chaire est prévue, à la fois pour l'unité académique et pour les unités partenaires; la chaire correspond toujours aux orientations établies par l'unité et par l'institution. Cette appréciation est confiée au mécanisme d'évaluation établi à la section 6.1.

##### *Deuxième renouvellement*

Le renouvellement virtuellement indéfini d'une CRC 1 a eu pour effet d'étirer un titulariat unique et de plomber la remise en disponibilité des chaires. Vu le contexte et la forte détermination de l'UdeM à atteindre et maintenir durablement ses cibles d'équité, le vice-rectorat à la recherche a décidé à la fin de 2016 de ne plus permettre un deuxième renouvellement des CRC 1, fixant ainsi à deux le nombre maximal de mandats de leur titulaire.

La décision qui fut prise visait à accroître la flexibilité et la réactivité de l'ensemble. Notons qu'une exception peut cependant être considérée si ce deuxième renouvellement permet justement de répondre à des objectifs de diversité. Récemment, le Programme informait les établissements de sa décision d'aller dans le même sens. D'après la règle qu'il a nouvellement établie, « [les établissements] pourront demander une nomination pour un troisième mandat, à la condition de pouvoir démontrer publiquement le caractère exceptionnel de cette nomination. »

#### 8.3.2 CRC de niveau 2

Comme le prévoit le Programme, le renouvellement de CRC 2 est a priori admissible si les critères initiaux d'octroi sont toujours satisfaits. Les dossiers de renouvellement sont soumis au mécanisme d'évaluation établi.

### 8.4 Passage d'une chaire de niveau 2 à une chaire de niveau 1

Les passages d'une chaire de niveau 2 à une chaire de niveau 1 sont considérés comme des nominations, au même titre que celles qui président à un premier mandat et que les renouvellements. Aussi sont-ils assujettis au même processus d'évaluation.



## 8.5 Élimination d'une chaire

Une décision relative à l'élimination de chaires doit être prise lorsqu'un établissement perd une ou des chaires à la suite du processus global de réattribution. En effet, le nombre total et fixe de CRC à l'échelle du Canada est de 2000. Chaque établissement se voit attribuer les CRC au prorata de son succès aux concours des organismes subventionnaires fédéraux. Si son rendement décroît au point où le nombre de ses chaires diminue à l'issue du processus de réattribution, le Secrétariat reprend les chaires ainsi perdues.

La pratique à l'UdeM depuis les débuts du programme a démontré son adéquation. Ainsi, dans l'éventualité où aucune chaire n'est disponible sur le champ pour être remise au Programme, le choix porte sur la ou les chaires dont l'échéance est la plus rapprochée. Les titulaires conservent leur titre jusqu'à la fin de leur mandat et l'usage de leurs fonds résiduels suivant les règles applicables du Programme.

## 8.6 Soutien offert aux titulaires de chaire

Le soutien offert aux titulaires de chaire renvoie entre autres au temps réservé aux activités de recherche (en lien avec le dégagement des fonctions d'enseignement ou administratives), au salaire et aux avantages sociaux, aux fonds de recherche additionnels, aux locaux mis à disposition, au soutien administratif, à l'équipement et au mentorat. Si l'on fait exception du salaire de base qui est fixé par convention collective, ce soutien est essentiellement décidé au niveau des facultés; cependant, les centres hospitaliers affiliés peuvent eux-mêmes octroyer un appui spécifique.

L'objectif d'un examen comparatif, tel que demandé par le Programme, est de s'assurer que les membres des groupes visés ne soient pas désavantagés par rapport aux autres titulaires de CRC sous l'effet, entre autres, de la négociation devant laquelle toutes et tous ne se trouvent pas forcément égaux ou en raison d'autres formes de biais.

Partant de données apparaissant aux demandes déposées et d'autres fournies par les facultés, l'UdeM a entamé cette analyse qui s'est attardée aux primes salariales, aux appuis à la recherche (combinant souvent des fonds issus de l'établissement et de la subvention de la CRC) ainsi qu'à la charge d'enseignement.

De cette première analyse, il est ressorti des données globalement convergentes quels que soient le groupe auquel appartiennent les titulaires et cohérentes selon le niveau des chaires qu'ils ou elles occupent. Sur le plan du soutien à la recherche, l'exercice aura confirmé la nécessité autant que la difficulté de prendre en compte la différence intrinsèque entre les disciplines, voire en leur sein même, et à plus forte raison entre les secteurs du fait des besoins très variés qu'ils impliquent. De façon générale, les facultés et les établissements affiliés veillent à ce que les titulaires disposent des moyens financiers et matériels nécessaires à la réalisation de leur programmation de recherche.

Afin de s'assurer d'une équité durable, le vice-rectorat à la recherche approfondira cette analyse, procédera à un suivi continu des indicateurs et, au besoin, établira des lignes directrices pour baliser les pratiques.

### *Conclusion*

Dans la perspective de ses cibles d'équité, l'Université de Montréal dispose d'une toute modeste marge de manœuvre, et ce, au moins pour les quelques prochaines années. Elle a institué des mécanismes indispensables à l'assurance d'intégrité et d'équité des opérations entourant le comblement et la gestion des CRC. Nul doute qu'ils feront la preuve de leur pleine efficacité à moyen et à long terme.

Entre-temps, des moyens additionnels doivent être mis en œuvre, comme la sollicitation proactive de candidatures diversifiées et la considération prépondérante de l'appartenance à l'un des quatre groupes désignés dans le cadre de l'évaluation institutionnelle. D'autres mesures sont exposées dans les sections qui suivent.

## 9 CONSIDÉRATION SPÉCIFIQUE : LES AUTOCHTONES

Les membres des groupes visés autres que les femmes peuvent soulever des défis communs, ne serait-ce qu'en raison des limites intrinsèques à l'auto-identification qui privent bon nombre d'organisations d'un portrait exact de leur communauté et les empêchent de proposer le soutien nécessaire. La ressemblance entre ces groupes s'arrête toutefois là.

Si l'on présume que des pratiques discriminatoires affectent les membres de ces groupes, il n'est pas dit que ces pratiques non plus que les formes de discrimination soient les mêmes pour tous ni qu'elles les affectent tous au même degré. Par exemple, l'environnement et les moyens d'adaptation jouent pour beaucoup dans la notion de handicap qui s'exprime dès lors de façon contrastée selon les personnes et les handicaps. Le fait d'aborder les minorités visibles comme une entité homogène ou de traiter cet enjeu de façon indifférenciée des autres groupes cibles s'avère une limite voire un obstacle. L'on peut en dire autant des Autochtones dont la réalité est plurielle. Les quatre groupes désignés commandent donc une analyse en propre.

Dans la présente section, nous aborderons brièvement la seule question des Autochtones à l'UdeM pour la raison qu'une action spécifique a été décidée dans le contexte des CRC.

Particulièrement dans la foulée des travaux de la [Commission de vérité et réconciliation du Canada](#), un meilleur accueil des Autochtones dans le milieu universitaire ainsi que le soutien aux langues, identités et cultures autochtones sont au cœur des discussions dans les universités canadiennes, tant au plan de la formation que de la recherche.

### 9.1 Situation au Québec

Il y a onze peuples autochtones au Québec, soit dix des Premières Nations et la nation inuite (au Nunavik), qui se distribuent sur l'ensemble du territoire.

Un peu plus du tiers des 55 communautés (des Premières Nations ou inuites) ont le français comme langue seconde ou première et le reste ont l'anglais<sup>13</sup>. Par exemple, l'anglais est la langue maternelle majoritaire chez les Mohawks, nation iroquoise localisée dans la ceinture de l'île de Montréal et dont le territoire s'étend jusqu'en Ontario et aux États-Unis.

### 9.2 Corps étudiant

Par la force des choses, les étudiants et étudiantes universitaires autochtones se partagent majoritairement selon un axe linguistique en sorte que les universités francophones reçoivent surtout des étudiants pour qui le français est la première ou la deuxième langue. Or les communautés concernées sont éloignées de la métropole : par exemple, les communautés innue (Côte-Nord), atikamekw (Lanaudière et Haute-Mauricie), anicinapek (Abitibi-Témiscamingue) et huronne-wendate (Québec). Plusieurs jeunes autochtones tendront ainsi à

---

<sup>13</sup> Louis-Jacques Dorais, *Francophones malgré eux ?*, présentation dans le cadre de l'École d'été 2013 des Hautes études internationales (HEI) de l'Université Laval.

opter pour des études dans des villes à proximité relative de leur communauté telles Québec, Chicoutimi ou Val-d'Or.

Aussi la situation géographique de Montréal est nettement plus favorable aux universités anglophones. L'on doit prendre acte de cette difficulté à susciter, dans la région montréalaise, une relève autochtone francophone détentrice d'un diplôme universitaire (et d'un doctorat, éventuellement) et, donc, à engendrer un effet d'entraînement.

Devant ce constat, l'UdeM a déployé un éventail d'initiatives pour favoriser l'attraction, l'accueil, l'intégration et la réussite d'étudiants et étudiantes autochtones, tout en examinant les obstacles qui contraignent leur accès à une formation universitaire et leur succès scolaire. Des actions ont été prises sur différents plans : recrutement et familiarisation aux études; admission, accueil, intégration et soutien à la réussite incluant l'appui financier; sensibilisation de la communauté de l'UdeM aux réalités et cultures autochtones; formation et enrichissement du cursus universitaire par des programmes, des cours thématiques et une école d'été; ainsi que l'enseignement de langues autochtones (innu et algonquin).

En 2016, l'UdeM créait un Groupe de travail sur les étudiants autochtones dont le mandat est notamment d'établir les moyens d'améliorer les services à leur intention ainsi que les activités de sensibilisation, de valorisation et promotion qui s'imposent. Ces actions sont portées par la conviction que les stéréotypes disparaîtront au fur et à mesure de l'intégration des diplômés et diplômées universitaires autochtones dans les différents milieux professionnels, dont les universités, et qu'un nombre plus grand d'aspirants et aspirantes à la carrière professorale émergeront de leurs rangs.

### 9.3 Corps professoral

Bien que la situation s'améliore graduellement avec le passage des générations, environ 10 % des Autochtones âgés de 25 à 64 ans au Canada détiennent un diplôme universitaire<sup>14</sup>. Le recrutement dans les universités de professeurs et professeures autochtones qualifiés demeure donc un défi en raison de la rareté des candidatures pour occuper ces postes, tout comme peut être un défi leur intégration réussie vu leur faible effectif.

À l'heure actuelle, l'Université de Montréal n'en compte qu'une poignée. L'on voit là le résultat combiné du niveau global d'éducation, d'une filière francophone encore chétive – bien qu'heureusement grandissante – et de l'absence de mesures résolues pour attirer des recrues. Dans ce contexte, des moyens audacieux pour ouvrir plus grand les portes de l'Université à des professeurs et professeures autochtones doivent être proposés : par exemple, des approches de recrutement plus proactives, la reconnaissance des savoirs et traditions de recherche, celle de trajectoires formatives, professionnelles et expérientielles diverses, des mesures planifiées pour l'accueil et le soutien en considérant des besoins spécifiques, et ainsi de suite. L'on conçoit que la reconnaissance précitée n'est pas intrinsèquement incompatible avec les standards élevés de l'accès à la carrière académique et du maintien dans cette voie.

---

<sup>14</sup> Le niveau de scolarité des peuples autochtones au Canada, Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011, Statistique Canada, 2013.

### 9.3.1 Recrutement

Sous le thème de « concourir à la réconciliation », le Plan stratégique de recherche de l'UdeM exprime le désir de l'institution de prendre une part active aux efforts visant à bâtir les conditions d'un vivre-ensemble apaisé et fécond, de valoriser davantage les cultures, savoirs, pratiques et expériences autochtones dans toute leur pluralité, et de multiplier les collaborations en recherche et en création.

En priorité, l'UdeM créera une occasion de CRC pour le recrutement d'un professeur ou d'une professeure autochtone et mènera à cet effet une prospection aussi exhaustive que possible. Le thème de la chaire, défini sur un mode multifacultaire, doit permettre de jeter les bases du développement d'un secteur de recherche innovateur et conduire à des relations plus soutenues entre l'UdeM et des collectivités autochtones. Il s'agit dans l'immédiat d'une action délibérée qui n'exclut aucunement dans l'avenir quelque domaine de recherche.

Certains chantiers interdisciplinaires, démarrés en 2016 par le vice-rectorat à la recherche, se prêtent bien à la concrétisation de ce vœu. L'on pense entre autres au chantier « [Comprendre et créer](#) », appuyé sur la mobilisation des connaissances et sur l'autonomisation et l'habilitation des populations (*l'empowerment*). Mettant de l'avant le pouvoir d'agir face à des problématiques contemporaines complexes (socioéconomiques, environnementales...), une approche de coconstruction y est privilégiée, fondée sur les récits et les savoirs expérientiels, la mémoire collective, la narration et les archives, les aspects du territoire et de la géopolitique.

Le but ultime pour l'UdeM est d'intensifier la création de savoir par des chercheurs et érudits autochtones et d'impulser la prochaine génération des étudiants autochtones. La présence accrue d'Autochtones dans le corps professoral et dans la recherche s'avère d'autant plus cruciale que l'existence de modèles (dans la famille ou à l'extérieur), ajoutée à l'aide financière, est essentielle à la réussite dans les études.



## 10 FORMATION ET SENSIBILISATION

### 10.1 Formation sur les biais inconscients

Parlant d'équité et de diversité, une importante partie du travail consiste à reconnaître et à faire reconnaître les biais qui s'immiscent dans les processus d'évaluation, y compris les évaluations informelles au quotidien, mais aussi dans toute l'activité scientifique. Cette réalité, dont personne n'est à l'abri, fait ressortir l'importance d'une formation qui sensibilise aux biais inconscients sous-tendus par les préjugés et les stéréotypes et qui explicite les angles d'un processus d'évaluation pouvant recéler un potentiel discriminatoire basé sur des caractéristiques personnelles, de nature identitaire ou ethnique, ou encore professionnelles (p.ex. un parcours non traditionnel ou non linéaire).

L'UdeM a implanté une formation obligatoire sur les biais inconscients destinée à tous ceux et celles qui participent, à quelque titre, au processus global de sélection des titulaires de CRC. La [formation présentement utilisée](#) est celle mise à la disposition des établissements par le Secrétariat. Conçue à partir d'un module initialement développé par les IRSC, la formation a été élargie de sorte à s'appliquer aux autres grands secteurs de recherche. Avec le temps, la formation sera adaptée et complétée grâce à l'apport d'experts de l'UdeM.

À leur intention, la formation sera renouvelée annuellement sous une forme ou l'autre. Cette première ligne d'intervention regroupe l'équipe du vice-rectorat à la recherche, les vice-doyens et vice-doyennes à la recherche, les membres du Collège d'évaluateurs et le personnel d'administration de recherche. Ces derniers, en particulier, sont également sensibilisés à la nécessité de reconnaître et de prendre en compte les parcours professionnels non traditionnels et les interruptions de carrière. Cette formation est complétée par une mise en contexte faite par la responsable de la diversité en recherche qui prend part à tous les comités de sélection.

Cette formation, également acheminée à la Direction des ressources humaines (DRH), sera enfin diffusée par voie de communiqué auprès des doyens et doyennes, des vice-doyens et vice-doyennes aux affaires professorales, des directions de centres affiliés – niveau auquel se réalise l'intégration pour certains titulaires et où se décide une part du soutien – ainsi que des directions de département qui, comme on l'a vu plus haut, président les comités d'embauche départementaux. Avec cette communication viendra l'invitation expresse à envisager la généralisation d'une telle formation à l'ensemble des contextes d'évaluation (recrutement et promotion).

### 10.2 Accompagnement et formation sur la diversité et l'équité

Depuis le dépôt du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉEUM) à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) en 2007, la DRH a mis en place un plan de sensibilisation et de formation.

Diverses formes d'accompagnement sont offertes aux gestionnaires, incluant les doyens et doyennes et les directions de département, pour l'accueil et l'intégration des personnes issues de la diversité : cibles d'emploi transmises aux unités académiques et administratives, contrats

d'intégration au travail du personnel en situation de handicap et programme de stages pour les nouveaux arrivants et arrivantes. Des rencontres périodiques sont organisées par la DRH avec les gestionnaires, les professionnels et professionnelles des ressources humaines et les syndicats afin de présenter un bilan des actions en matière d'accès à l'égalité ainsi que les cibles d'embauche. Dans certaines facultés en particulier, les membres des comités de sélection pour l'embauche des professeurs et professeures sont aussi rencontrés sur une base régulière.

De plus, des formations annuelles sur la gestion de la diversité et l'accès à l'égalité sont offertes aux cadres et professionnels et des discussions sont en cours pour élargir cette offre à l'ensemble de la communauté, rejoignant ainsi le corps professoral. Depuis 2010, une formation sur les accommodements raisonnables est proposée bon an mal an à tout le personnel.

Enfin, la question de la diversité sexuelle s'inscrit désormais dans les activités de sensibilisation. Ainsi, la DRH a instauré un service de gestion des demandes de changement d'identité de genre du personnel, en plus du soutien et de l'accompagnement des employés et gestionnaires concernés. En 2016, elle organisait une conférence ouverte à tous et toutes dans le cadre de la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie.

### **10.3 Sensibilisation**

Il importe en tout temps, mais en particulier dans le contexte de transition où l'on se trouve, de bien communiquer les processus rigoureux qui sont suivis, le bilan institutionnel de diversité aux CRC, les cibles exigeantes qui doivent être atteintes, les motivations sous-jacentes, les défis tels qu'ils se présentent, tout en véhiculant un message plus large et inspirant. Car au-delà de l'échange axé sur les CRC, qui a son utilité, il y a l'autre communication : celle qui sensibilise aux enjeux et bénéfices de la diversité et de l'équité, qui défait les mythes et préjugés à l'endroit de l'égalité des chances trop souvent encore assimilée à une discrimination à rebours faisant fi de la compétence et du mérite, qui présente des pratiques exemplaires et qui oriente vers les outils disponibles.

La sensibilisation aux enjeux d'équité et de diversité en recherche est un travail de longue haleine et doit se faire sur plusieurs fronts à la fois. La stratégie mise en œuvre à l'UdeM entourant les CRC, et plus généralement la recherche, comprend donc une combinaison en évolution de volets et d'actions.

#### **10.3.1 Vice-rectorat à la recherche**

En continu, cette sensibilisation se poursuit auprès des partenaires traditionnels du vice-rectorat à la recherche, à savoir les vice-doyens et vice-doyennes à la recherche, les membres du Comité de la recherche et l'ensemble de la communauté des professeurs-chercheurs et professeures-chercheuses via des communiqués et dans d'innombrables circonstances.

#### **10.3.2 Sites web**

La Direction des ressources humaines dispose de son site où elle fait la promotion de la diversité et dresse l'état de la situation pour l'ensemble du personnel, information relayée sur d'autres sites dont celui du développement durable.



Un site web, qui sera créé en 2018, deviendra une vitrine de l'initiative de la diversité en recherche (voir la **Deuxième partie**). Il expliquera la démarche et informera de ses résultats. Mis à jour sur une base continue, il fera référence à des projets et programmes canadiens et internationaux et contiendra une sélection d'articles. Il rendra compte des travaux de recherche de sa communauté sur le sujet de même que des réalisations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

### 10.3.3 Au près des services

La dimension de diversité se mêle à tous les aspects de la recherche, du financement des travaux à l'internationalisation en passant par l'appui aux initiatives et la reconnaissance.

Trois équipes sont concernées au premier chef. Le **BRDV** offre des services conseil dès le début des projets, accompagne les chercheurs et chercheuses dans leurs démarches de financement et l'administration des octrois, puis dans la valorisation des résultats de leurs travaux. La **Direction des affaires internationales** dispose d'un programme de financement d'activités internationales et, de façon générale, vise à augmenter les occasions de collaboration internationale dans les activités de recherche. Le **Comité institutionnel des prix et distinctions et ses partenaires facultaires** ont pour mandat de susciter ou proposer des candidatures en vue de l'obtention de prix ou d'autres reconnaissances, ainsi que de piloter le montage des dossiers. Toutes ces équipes, soit dans leur ensemble soit leur direction, ont été sensibilisées à la question de la diversité, et elles le seront en continu.

Des outils de sensibilisation sont en préparation du côté du vice-rectorat à la recherche sur la diversité pour des aspects de la vie académique (p.ex. femmes et prix/distinctions).

### 10.3.4 Au près de la communauté

Pour porter tous ses fruits, la sensibilisation à la diversité ne saurait se confiner au corps professoral et au personnel administratif de la recherche. La communauté plus vaste, incluant le corps étudiant (de tous niveaux) et le personnel de soutien, doit également être engagée dans ce mouvement. C'est pour associer toute la communauté universitaire qu'une stratégie a été établie sur le long terme de concert avec le Bureau des communications et des relations publiques. Elle combine des portraits de la diversité en recherche (mais aussi en enseignement), des histoires de succès, des articles et dossiers de fond portant sur les enjeux et défis de la diversité dans différents contextes, ainsi que la mise en lumière d'événements sur le sujet.

Venu enrichir en 2016 le portefeuille des Prix du recteur, remis annuellement, le Prix Diversité « récompense une personne ou une équipe qui, par ses initiatives et ses pratiques, assure la promotion et la valorisation de la diversité sous toutes les formes et de l'inclusion au sein de la communauté universitaire. » Il s'agit aussi d'un vecteur de sensibilisation.

Enfin, le vice-rectorat à la recherche souhaite s'allier autant que possible aux initiatives externes qui sont cohérentes avec ses objectifs de sensibilisation et partagent sa vision et ses valeurs d'égalité des chances, d'équité en emploi et de diversité. Un bel exemple en est son partenariat avec le Gender Summit 11 tenu à Montréal au début de novembre 2017 ou encore sa participation récente au projet SAGA-UNESCO qui en est à ses premières étapes au Québec.



## 11 TRANSPARENCE ET REDDITION DE COMPTES

La transparence sert différents objectifs : entre autres, la lisibilité et l'intelligibilité des processus et de leurs étapes, l'égalité des chances dès lors que les occasions sont largement diffusées et accessibles, ainsi que la bonne gouvernance. Elle permet de démontrer l'efficacité et l'intégrité des mécanismes en place, ainsi que la volonté sincère de ceux et celles qui voient à leur application. En établissant une communication constructive, elle réduit les problèmes de perception, y compris d'arbitraire, à l'égard des processus implantés et l'effet de « boîte noire ». Elle augmente la responsabilisation et joue un rôle d'évaluation continue des pratiques. C'est aussi une question d'efficacité et de plus grand choix, et qui dit plus grand choix dit plus grande diversité de façon générale, au-delà même de la notion de diversité qui a été adoptée ici pour les fins visées.

Jusqu'à présent, le souci de transparence s'est affirmé en de nombreux points du Plan d'action : la publication des annonces, l'explicitation des processus et sa publication, l'observation et la documentation des délibérations et décisions des comités d'évaluation, la clarification des responsabilités respectives, les communications régulières et franches avec les parties prenantes autour du bilan actuel de l'UdeM quant aux cibles d'équité et aux mesures nécessaires, ainsi qu'une ouverture aux préoccupations et plaintes formulées.

Évidemment, la notion de transparence est indissociable de celles d'imputabilité et de reddition de comptes.

### 11.1 Information

À différents niveaux, le vice-rectorat à la recherche correspond régulièrement sur l'état de la situation et les enjeux associés aux CRC, à travers des instances – Comité des vice-doyens et vice-doyennes à la recherche, Comité de la recherche, Assemblée universitaire, Comité conseil sur la diversité de recherche et Comité de direction – et par l'intermédiaire de moyens divers dont des communiqués largement diffusés.

Par ailleurs, des sites web informent des principes adoptés et des processus établis pour la gestion des CRC et se font l'écho de l'engagement de l'UdeM envers l'équité et la diversité.

Entre autres, le site du [Bureau Recherche-Développement-Valorisation \(BRDV\)](#) regroupe toute l'information relative aux CRC. L'on y retrouve des renseignements généraux, le portrait détaillé de l'attribution des chaires, les annonces de chaires disponibles, l'explicitation des mécanismes et processus que l'UdeM a institués à tous égards et des coordonnées et liens utiles. Tant par les annonces de chaires disponibles que par les communiqués de la vice-rectrice ou du vice-recteur, les chercheuses et chercheurs sont dirigés vers ce site qui comporte une rubrique [Équité, diversité et inclusion](#). Le site réserve un espace pour l'archivage des annonces.

### 11.2 Reddition de comptes

En octobre 2017, l'UdeM a répondu en temps voulu aux exigences en matière de reddition de comptes auprès de sa communauté, du public et du Programme. L'on trouvera ainsi sur le site

du [BRDV](#) toutes les informations que ce dernier a requises et qui apparaissent à une section ou l'autre du présent plan d'action. Cela inclut bien entendu le Plan d'action lui-même, consultable au même endroit.

Tel que requis, le 15 décembre de chaque année au plus tard, l'UdeM rendra public un rapport faisant état des progrès réalisés vers l'atteinte de ses cibles d'équité, rapport dont elle avisera sa communauté et qu'elle transmettra également au Secrétariat.

## 12 TRAITEMENT DES PRÉOCCUPATIONS ET DES PLAINTES

L'expression des préoccupations et des insatisfactions représente une source précieuse de commentaires sur les politiques, les règlements et les pratiques d'une organisation, quelle qu'elle soit. En les accueillant et en accordant un soin diligent à leur traitement, l'on peut améliorer les processus, clarifier les informations diffusées, rectifier des orientations erronées ou moins efficaces et, peut-être surtout, renforcer le soutien et la confiance au sein de la communauté.

La nature des préoccupations et des plaintes pouvant découler de l'attribution et de la gestion des CRC est très hétérogène. Aussi le dispositif doit demeurer simple, accessible, praticable et réactif, tout en garantissant sa fiabilité et son objectivité. Il doit aussi préserver la collégialité qui caractérise le milieu universitaire. L'essentiel, en définitive, est de disposer de mécanismes pour entendre, éclairer, rectifier ou réparer selon le cas.

Toute personne à l'emploi de l'Université de Montréal qui, relativement à la gestion des CRC, désire faire part de préoccupations générales ou spécifiques ou estime avoir été traitée de façon contraire à des lois ou des principes d'équité, peut faire appel au dispositif décrit ci-après. Le signalement doit être signé, contenir suffisamment de faits pour en permettre l'évaluation et être accompagné de tout document pertinent.

En tout temps, les répondants et répondantes veillent au respect de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., c. A-2.1) et agissent en conséquence.

Les délais mentionnés ci-après sont indicatifs et peuvent varier selon la nature et la complexité du dossier.

### 12.1 Répondants et répondantes

#### 12.1.1 Responsable de la diversité en recherche

Le premier répondant est la personne responsable de la diversité à la recherche qui s'assure qu'une réponse soit apportée à la préoccupation exprimée ou à la plainte formulée dans les 10 jours ouvrables suivant sa réception.

Si sa réponse est jugée insatisfaisante par la personne qui l'a sollicitée, cette dernière sera invitée à se tourner vers la ou le secrétaire général. Par ailleurs, la ou le responsable lui référera d'emblée une préoccupation ou une plainte jugée hors de la portée du vice-rectorat à la recherche.

#### 12.1.2 Secrétaire générale ou général

La secrétaire générale ou le secrétaire général relève du Conseil de l'Université et du recteur ou de la rectrice. De façon générale, cette personne voit à la bonne gouvernance de l'Université

et à sa conformité juridique. Elle reçoit en deuxième instance les préoccupations et les plaintes relatives à la gestion des CRC.

## 12.2 Traitement d'une plainte référée

La secrétaire générale ou le secrétaire général agit avant tout pour orienter la plainte. Il ou elle en accuse réception à l'intérieur d'un délai de 7 jours et, par la même occasion, en saisit officiellement le service ou l'unité concerné auquel il l'a réfère pour traitement approprié selon les politiques et procédures de l'UdeM applicables en l'occurrence.

Le cas échéant, il ou elle procède directement à l'étude de recevabilité de la plainte en s'adjoignant toute aide qu'il juge nécessaire, et transmet ses constats et sa décision à celui ou celle qui l'a déposée en l'informant, dans les 30 jours ouvrables, des suites (ou non) qui lui seront données.

Si la plainte est jugée recevable, il ou elle constitue un comité *ad hoc* en veillant, ce faisant, à la bonne gestion des conflits d'intérêts. Dans les 90 jours suivant sa formation, ce comité doit idéalement entendre les parties en cause et formuler ses recommandations. La secrétaire générale ou le secrétaire général reçoit son rapport, informe les personnes concernées de la décision, avise le recteur ou la rectrice et assure tout autre suivi approprié.

Cette procédure de plaintes n'exclut pas les recours prévus dans la convention collective en vigueur, ainsi que dans toute loi pertinente.

Le mécanisme décrit dans cette section sera évalué à l'automne 2020.

## 12.3 Ombudsman

L'ombudsman relève du Conseil et répond auprès de lui de l'exécution de son mandat. Cette personne ne dépend pas de la hiérarchie universitaire. Son indépendance face à l'administration universitaire lui permet d'aborder avec impartialité les cas qui lui sont soumis.

Entre autres fonctions, il ou elle traite les demandes d'assistance des membres de la communauté universitaire qui, après avoir épuisé les recours internes à leur disposition, s'estiment victimes d'erreurs, d'injustices, d'iniquité ou de discrimination de la part de l'administration. L'ombudsman peut intervenir, formellement ou informellement, pour tenter de résoudre les différends et, avec l'accord des parties, agir en médiation lorsque la situation s'y prête.

Aussi, celles et ceux qui s'estiment lésés par le traitement d'une plainte déposée en deuxième instance ou par la décision rendue sont invités à communiquer avec l'ombudsman.

## Deuxième partie

### POUR DES RÉSULTATS DURABLES

L'accent mis sur les cibles numériques répond à un besoin certes légitime mais il est propre à occulter des objectifs plus fondamentaux : l'égalité des chances, l'accès au développement et le soutien équitable dans la carrière pour toutes et tous.

Des résultats numériques « conformes » peuvent ainsi masquer des pratiques qui demeurent obstinément discriminatoires dans le quotidien de l'activité académique et de recherche. Même l'identification des obstacles peut facilement se cantonner à ceux qui sont susceptibles d'entraver l'atteinte des cibles et négliger ceux-là qui jouent sur l'environnement comme tel. En sorte qu'il est concevable que l'on parvienne en deux ans et maintienne à long terme la représentation équitable des membres des groupes désignés aux CRC sans avoir remédié pour autant aux iniquités issues de la discrimination dans le milieu institutionnel de la recherche. Pire, cela pourrait même entraîner un ressac plutôt que l'authentique adhésion espérée aux principes et valeurs de la diversité.

Pour l'Université de Montréal, qui fait sienne l'équation entre excellence et diversité, il est primordial de dépasser la conformité et de s'écarter d'une vision technique qui dénature et appauvrit l'essence de ses objectifs. Au bout du compte, les chaires de recherche du Canada ne gratifieront toujours qu'une fraction des professeures et professeurs actifs dans les universités. C'est pourquoi l'UdeM a mis en œuvre d'autres initiatives et établi des instances qui abordent la diversité dans toute sa globalité et dans toute la globalité de sa communauté de recherche.





## 13 INITIATIVE SUR LA DIVERSITÉ EN RECHERCHE

Au sens strict, la définition de la diversité renvoie aux groupes désignés en vertu des lois québécoise et canadienne. La notion a cependant une portée plus ample et peut s'appliquer autant aux approches, aux parcours de carrière et de recherche et aux modèles de réussite : l'Université de Montréal accorde une importance à toutes ces formes entrecroisées de diversité, à « la diversité dans toute sa diversité ».

À l'automne 2016, l'Université de Montréal a lancé une vaste initiative touchant de nombreux aspects de la diversité en recherche dont la relève, le recrutement, les trajectoires de recherche et le développement de la carrière. Aborder cette question revient pratiquement à entrouvrir la porte sur toutes les facettes de la vie académique, de la carrière professorale et de l'activité scientifique. Cela revient à s'intéresser à toute l'entreprise de recherche et à son environnement global : équilibre des tâches et organisation des équipes; révision par les pairs et financement; publications, impact (calculé et réel), pratiques de l'édition et des éditeurs; promotion, reconnaissance et accès à des fonctions de leadership scientifique; pratiques collaboratives avec la montée de l'interdisciplinarité et de l'intersectorialité; mobilité, réseaux et internationalisation, et ainsi de suite.

### 13.1 Objectifs

Fondée sur des analyses bibliométriques, des études qualitatives et des consultations, l'initiative vise à mettre en lumière et documenter les divers facteurs internes et externes pouvant influencer sur la pleine participation à la recherche des membres des groupes désignés, sur leur cheminement, la reconnaissance de leurs contributions et leur avancement. Elle explore le bilan des meilleures pratiques, au Canada et à l'étranger, en matière de diversité et d'équité les concernant et elle sous-tend une réflexion approfondie sur la diversité des trajectoires de recherche et les pratiques collaboratives. L'attention a surtout porté à ce jour sur les chercheuses qui constituent le groupe prépondérant, mais il est convenu qu'elle sera tournée ultérieurement vers les autres groupes désignés.

Le but ultime de cette initiative, soutenue par un comité conseil, est l'instauration d'un environnement favorable à des objectifs de diversité et d'équité à chacune des étapes et dans l'ensemble des composantes de la carrière de recherche. Le projet doit mener à des recommandations de mesures institutionnelles (politiques, programmes et mécanismes) dont les effets seront régulièrement mesurés.

Des axes d'action ont d'ores et déjà émergé :

- le mentorat, compte tenu de ses bénéfices avérés à la fois pour la personne mentorée (en particulier en début de carrière), la mentore ou le mentor et l'organisation, appuyé par un programme structuré et la reconnaissance formelle des mentors;
- des mesures additionnelles d'incitation et de soutien au leadership scientifique, au développement des réseaux et à l'internationalisation;

- des modalités innovantes d'organisation de la recherche afin d'atténuer les contrecoups d'une absence plus ou moins prolongée de l'activité de recherche;
- l'appui à des projets concernant la relève (diversifiée) en recherche (*voir plus loin*);
- la mise en valeur des travaux et le soutien à des initiatives (p. ex. cycle de conférences) menées dans nos murs autour des sujets de diversité et d'équité en recherche;
- l'implantation d'un réseau de relais facultaires dans le but d'une intégration durable des mesures et d'un suivi rapproché et continu au niveau même des unités;
- la conduite d'une veille à l'aide d'indicateurs afin d'observer l'évolution de la diversité en recherche, d'établir ce qui pourrait motiver des démarches spécifiques et de mesurer les progrès réalisés;
- enfin, à long terme, la mise en place d'un Fonds d'excellence qui appuiera une stratégie de diversification des leviers institutionnels pour l'attraction, la reconnaissance, le soutien à la carrière de recherche et la structuration de créneaux émergents.

À ce jour, une importante recension documentaire a été réalisée. Des analyses quantitatives ont été effectuées sur la situation comparée des femmes et des hommes face au succès du financement, à la production scientifique et à son impact, à l'internationalisation de la carrière et à l'interdisciplinarité des travaux.

Cet examen sera complété par une analyse qualitative pour les quatre groupes désignés. Il peut arriver en effet que des processus ou des règles internes, bien qu'apparaissant neutres au premier abord, introduisent en réalité une discrimination envers certaines catégories d'individus. Aussi, en complément de l'examen et de la révision de nos pratiques (sections 5 à 8), des sondages sont planifiés (sections 2 et 7) pour tailler des stratégies sur mesure.

### **13.2 Responsable de la diversité en recherche**

En juin 2016, l'adjointe de la vice-rectrice responsable de la recherche a été désignée en tant que porteuse du dossier de la diversité en recherche. Son rôle s'attache aux aspects de la diversité dans la carrière de recherche (en équilibre avec les autres fonctions professorales). Son rôle à ce chapitre est doublé d'une fonction au moins aussi centrale liée à la reconnaissance.

C'est cette personne qui coordonne le Comité conseil sur la diversité en recherche. Elle verra à la conception d'un site web dédié à la diversité en recherche qui deviendra un lieu central d'information et une vitrine des initiatives de l'UdeM et de ses chercheurs et chercheuses.

### **13.3 Comité conseil**

Un comité conseil, composé de 11 membres de l'UdeM et de ses écoles affiliées (Polytechnique et HEC), ayant des expériences académiques et institutionnelles complémentaires, a démarré ses travaux en septembre 2016 en appui à l'initiative de diversité en recherche.

Dans le contexte de l'élaboration d'un plan d'action, il joue un rôle consultatif auprès du vice-rectorat à la recherche et contribue à l'analyse et à la conception de mesures, ainsi qu'aux étapes préparatoires à leur implantation.

À terme, ce comité sera relayé par une organisation permanente et agile sous une forme à préciser.

### 13.3 Appui à des projets axés sur la relève

De façon générale, l'accès aux études universitaires et la persévérance scolaire demeurent un enjeu pour les jeunes issus de familles sans antécédents d'études universitaires ou à faible revenu et pour ceux et celles qui sont d'origine autochtone ou en situation de handicap. Également, de nombreuses études ont traité de l'écart prononcé et persistant entre les genres dans les carrières de la physique, de l'informatique, des mathématiques et du génie, sous l'effet conjugué d'un plus faible attrait des sciences pour les jeunes filles et du phénomène de « tuyau percé » (*leaky pipeline*).

Face à ces constats, le vice-rectorat entend pérenniser un fonds – un fonds « Diversité » – consacré, entre autres, à l'appui de démarches de sensibilisation et d'intégration s'adressant aux étudiantes et étudiants, futurs et actuels, issus de la diversité.

#### 13.4.1 Promotion des carrières scientifiques féminines

Le vice-rectorat à la recherche soutient, ponctuellement pour l'instant, des initiatives de promotion des carrières scientifiques auprès des jeunes femmes du niveau collégial sur la base de données bien connues indiquant une importante déperdition, entre les niveaux collégial et universitaire, des candidates à une formation scientifique.

Ainsi en est-il d'une [campagne québécoise](#) s'adressant au niveau collégial et émanant du Département de physique afin de contrecarrer la sous-représentation des femmes dans leur discipline. Dans ce cadre, des formations seront offertes au personnel enseignant concerné et aux cégépiens et cégépiennes dans l'objectif de déconstruire les mythes entourant la physique et de permettre aux jeunes femmes de mieux s'identifier comme physiciennes. La campagne est présentement dans sa troisième phase qui consiste à tester son efficacité dans 10 cégeps. En septembre 2018, en sera lancée la dernière phase qui touchera tous les établissements du réseau collégial.

Notons que cette initiative émane du très actif [comité Diversité Physique](#) (D-PHY) qui explore le statut des minorités (genre, ethnie, orientations sexuelles, etc.) en physique et dans les sciences et veut accroître leur visibilité. Il fut le premier lauréat en 2017 du Prix Diversité décerné par le recteur ou la rectrice et mentionné à la [section 10](#).

#### 13.4.2 Sensibilisation aux études universitaires

Créé à l'UdeM en 2000, le [projet SEUR](#) (Sensibilisation aux études universitaires et à la recherche) appuie la persévérance scolaire chez les élèves du secondaire et les étudiants et étudiantes du collégial en leur permettant d'explorer différentes perspectives d'étude et de carrière grâce à des modalités variées : rencontres avec des groupes d'élèves, conférences,

mentorat, activités de découverte de programmes, visites de laboratoires, séjours d’immersion durant la période estivale, etc.

À l’heure actuelle, le projet SEUR met surtout l’accent sur les milieux urbains défavorisés et/ou multiethniques et les nouveaux arrivants en vue de rehausser la diversité ethnique, culturelle et socioéconomique des prochaines cohortes d’étudiants et étudiantes universitaires.

L’objectif du volet « Jeunes Autochtones », implanté à l’été 2013 grâce à une subvention du ministère québécois de l’Éducation, du Loisir et du Sport (MÉLS), encourage la persévérance scolaire en sensibilisant les élèves ainsi que les étudiants et étudiantes autochtones à l’importance de leur cursus académique, au choix d’une carrière et à la fréquentation d’une institution postsecondaire (cégep ou université). Depuis sa mise en place, plusieurs milieux ont collaboré à ses activités (accompagnement individualisé, visites et séjours sur le campus) dont le Centre de développement de la formation et de la main-d’œuvre (CDFM) huron-wendat et l’institution Kiuna située à Odanak, premier cégep dédié à l’éducation des Autochtones du Québec.

Le volet « Sciences pures et génie » entend faire naître chez les jeunes du secondaire un intérêt pour ces disciplines, permettre leur immersion dans les milieux de formation, les intégrer dans des projets réalisés dans leur milieu de vie et les accompagner dans leur cheminement du secondaire jusqu’à l’admission à l’université.

Le vice-rectorat à la recherche deviendra un partenaire du Projet SEUR pour ce dernier volet où la diversité de genre sera mise en évidence en plus des autres dimensions de la diversité et qui rejoindra le collégial en plus du secondaire. Un accent sera mis sur les carrières en intelligence artificielle dont le milieu est notablement masculin, freinant la participation des femmes à l’essor phénoménal du secteur et à ses retombées sur le plan de l’emploi – y compris l’emploi professoral qui peine à se maintenir face à la concurrence privée – tout en induisant le risque de biaiser les modèles, la conception et les usages et de renforcer ainsi les stéréotypes et les clivages.

\*  
\* \*

Finalement, il importe que la diversité et l’équité infusent et inspirent les réflexions entourant les changements dans une organisation. En réalité, ces derniers sont souvent l’occasion de repenser des façons de faire et d’installer durablement d’autres habitudes et des prismes différents pour aborder et résoudre les questions. Et lorsque ces changements sont globaux, ils permettent d’engager dans la discussion une grande variété de parties prenantes, de perspectives et d’angles d’action.

En 2016, l’Université de Montréal a entrepris l’un de ses plus imposants chantiers organisationnels depuis le tournant du siècle : la [transformation institutionnelle](#). Une opération d’actualisation des politiques en matière de diversité y est menée dans le cadre d’une action portant sur la promotion du respect, de l’équité et de la diversité. Une autre action sera enclenchée en 2018 sur les stratégies d’appui et de promotion des talents en recherche Ensemble, ces deux actions rejoignent deux thèmes phares, imbriqués, du Plan d’action : diversité et reconnaissance.

## CONCLUSION

L'Université de Montréal a implanté un faisceau de mesures convergentes et cohérentes qui concrétisent sa volonté à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans le cadre des chaires de recherche du Canada.

Nos démarches ne se terminent pas avec la publication de ce document. Tout au contraire, elles s'approfondissent et se prolongent dans des travaux menés par ailleurs au sein de notre établissement. Au fil des ans, des mesures s'ajouteront pour faire passer la gestion de la diversité axée sur la conformité à des actions plus globales visant la participation, l'inclusion et la réussite. Les chaires ne constituent qu'un élément parmi d'autres dans le répertoire de la reconnaissance : c'est bien chacun de ces éléments qu'il faut cultiver en misant sur le leadership individuel et collectif.

La situation des groupes désignés dans l'univers académique s'inscrit dans un contexte québécois et canadien. Plus loin, l'enjeu de l'équité et de la diversité se révèle sous plusieurs formes dans l'environnement de la recherche, sur pratiquement tous les plans et à une échelle proprement mondiale. Si une réflexion sérieuse s'impose pour chaque établissement et pour chaque organisme, elle doit se porter à un autre niveau : celui de l'institution de la recherche, de son fonctionnement, des règles – explicites ou tacites – auxquelles elle obéit et de leur impact sur la diversité des personnes, des approches et des trajectoires.



## Personnes-ressources

### Coordonnées

#### Marie-Josée Hébert

Vice-rectrice à la recherche,  
à la découverte, à la création  
et à l'innovation

Téléphone : 514 343-7270

#### Laurent Lewis

Vice-recteur associé à la recherche,  
à la découverte, à la création  
et à l'innovation

Téléphone : 514 343-7721

#### Pascale Ouellet

Adjointe de la vice-rectrice à la recherche  
Responsable du dossier de la diversité  
en recherche

Téléphone : 514 343-6122

#### Virginie Portes

Directrice, Subventions et communication  
Bureau Recherche-Développement-  
Valorisation

Téléphone : 514 343-6111, p. 0294

#### Donald Tremblay

Conseiller à la recherche  
Responsable de la gestion des CRC  
Bureau Recherche-Développement-  
Valorisation

Téléphone : 514 343-6111, p. 1777

### **Les vice-doyennes et vice-doyens responsables de la recherche**

Consulter les sites web des facultés

#### Jean-Pierre Blondin

Vice-recteur adjoint aux affaires professorales  
Vice-rectorat aux ressources humaines  
et à la planification

Téléphone : 514 343-6404

#### Dimitri Girier

Conseiller principal à l'équité, à la diversité  
et à l'inclusion  
Direction des ressources humaines

Téléphone : 514 343-6111, p. 52172

---

#### Alexandre Chabot

Secrétaire général  
Université de Montréal

Téléphone : 514 343-6800

#### Caroline Roy

Ombudsman  
Université de Montréal

Téléphone : 514 343-2100

---

*Les responsabilités de ces personnes-ressources sont  
notamment décrites aux sections 2.3 et 12.*