

TABLE DES MATIÈRES

Vous pouvez remplir les sections une par une en sélectionnant chaque fois celle qui vous intéresse à partir de la table des matières. À la fin de chacune des sections, vous serez redirigé à la table des matières où vous pourrez sélectionner une autre section à remplir ou à relire. Vous pouvez aussi remplir le rapport au complet, sans revenir à la table des matières entre les différentes sections, en sélectionnant l'option « Remplir le rapport au complet ».

Remplir le rapport au complet

Remarque importante

(Une fois que vous aurez lu l'énoncé ci-dessous, cliquez sur le bouton radio qui l'accompagne.)

Veuillez noter que l'information que vous saisissez dans votre rapport n'est enregistrée qu'une fois que vous cliquez sur le bouton « Enregistrer et poursuivre » au bas de la page. Si vous utilisez les boutons de navigation du navigateur ou le bouton « Continuer plus tard » au bas de la page, l'information saisie dans la page **ne sera pas enregistrée**. Si, après avoir cliqué sur « Enregistrer et poursuivre », vous obtenez le message « Il y a des erreurs sur cette page » en rouge vers le haut de la page, c'est qu'au moins un des champs n'a pas été rempli. En pareille situation, les mots « La réponse est incomplète » figureront en rouge en dessous du champ vide.

Il est obligatoire de faire rapport sur 1) le plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement aux fins du Programme des chaires de recherche du Canada et 2) l'allocation de 50 000 \$ relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

Votre établissement doit soumettre le rapport avant la date limite précisée par le programme, et le rapport doit porter sur la période indiquée par le programme.

L'établissement doit afficher la plus récente version de son plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans ses [pages Web portant sur la reddition de comptes à la population](#).

Chaque année, l'établissement doit également afficher publiquement un exemplaire du présent rapport dans ses pages Web portant sur la reddition de comptes à la population dans les sept jours ouvrables suivant la date limite de soumission du rapport au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements. Le Secrétariat examinera le rapport annuel et le transmettra au comité d'examen externe en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Les membres de ce comité se réunissent tous les deux ou trois ans pour évaluer les progrès réalisés par rapport à l'amélioration de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein de l'établissement et pour fournir un contexte pour les versions ultérieures du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Il faut remplir toutes les sections du formulaire (sauf indication contraire).

Coordonnées

Veillez remplir les champs ci-dessous.

Nom de l'établissement :

Université de Montréal

Nom de la personne-ressource :

Pascale Ouellet

Titre du poste :

Adjointe de la vice-rectrice - Recherche, découverte, création et innovation

Adresse électronique de l'établissement :

pascale.ouellet@umontreal.ca

Numéro de téléphone de l'établissement :

514-343-6122

Lien menant au rapport d'étape relatif au plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et au rapport concernant l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion :<https://recherche.umontreal.ca/services-aux-chercheurs/subventions-institutionnelles/chaieres-de-recherche-du-canada/equite-diversite-et-inclusion/>

Votre établissement dispose-t-il d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion aux fins du Programme des chaires de recherche du Canada?

Oui

PARTIE A – Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion – Rapport sur les analyses des objectifs principaux, les obstacles systémiques, les objectifs et les indicateurs

Date du plan d'action le plus récent (p. ex. la dernière révision du plan public) :

09/01/2019

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

Satisfait aux exigences

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

Marie-Josée Hébert

Pour la préparation de leur plan d'action, les établissements devaient réaliser ce qui suit : 1) un examen des pratiques d'embauche, 2) un examen comparatif et 3) une analyse du contexte (voir les exigences du programme [ici](#)). Ces examens ont été exigés pour cerner les obstacles systémiques ou les défis particuliers auxquels font face les groupes sous-représentés (p. ex. les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les minorités racisées au sein de leurs établissements respectifs; les établissements devaient ensuite se fixer des objectifs et des mesures SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) pour y remédier.

Indiquez ce que sont les objectifs principaux de votre établissement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (pas plus de six), tels qu'ils sont décrits dans la version la plus récente de votre plan d'action (soit celui approuvé par le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements ou celui qui fait actuellement l'objet d'un examen de la part du Secrétariat), ainsi que les obstacles systémiques/défis auxquels ces objectifs sont censés remédier. Veuillez noter que les objectifs doivent être SMART et doivent comprendre une stratégie de mesure. Dressez la liste des mesures et des indicateurs correspondants (tels qu'ils sont décrits dans le plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de votre établissement) pour chacun des objectifs, puis indiquez : a) les progrès réalisés pendant la période visée par le rapport, b) les mesures prises, c) les données recueillies et d) les indicateurs qui ont servi à évaluer les résultats et les impacts des mesures. Veuillez noter que les indicateurs peuvent être quantitatifs et qualitatifs et doivent être spécifiques. Décrivez les prochaines étapes et utilisez la zone contextuelle réservée à l'information supplémentaire pour fournir d'autres détails (p. ex. un changement d'orientation, les obstacles, les leçons retenues, etc.) pour chacun des objectifs.

Objectif principal 1

Décrivez brièvement l'objectif principal 1 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Objectif 1 : Revoir les pratiques et processus institutionnels entourant l'attribution et la gestion des chaires L'objectif 1 vise à assurer en continu une diversité représentative parmi les titulaires de CRC au sein de l'UdeM, plus précisément à atteindre et maintenir les cibles d'équité fixées par le Programme.

Obstacles systémiques -

Veuillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

– Mécanismes de sollicitation et d'évaluation de candidatures auparavant peu adaptés à des objectifs ÉDI; – Inadéquation du format des CRC pour l'intégration de professeurs autochtones.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

– 2016-2018 : Révision du libellé, publication et large diffusion des annonces de CRC; implantation d'un nouveau mode d'évaluation des titulaires (collège d'évaluateurs et comités d'évaluation, évaluation en 2 étapes, application uniforme du processus pour tous les dossiers, y compris de renouvellement, participation de la responsable de la diversité en recherche...); exigence d'une formation sur les préjugés involontaires pour les membres des comités d'évaluation; encouragement à la déclaration volontaire des titulaires et candidats; élaboration de lignes directrices pour la gestion des CRC et d'une stratégie de recrutement international favorable à l'EDI; suivi du soutien offert aux titulaires sur les plans financier et administratif; création d'un site dédié aux CRC comportant toute l'information sur leur gestion et publication et mise à jour régulière du chiffré d'utilisation des chaires de l'UdeM; sensibilisation des services et de la communauté; mise en place d'un dispositif de traitement des préoccupations et des plaintes. 2019-2021 : – À partir du concours interne d'avril 2019 : Mise en place d'un comité ad hoc d'évaluation spécifique à la recherche-crédation; – À partir du concours interne de novembre 2020 : Exigence du dépôt d'une stratégie EDI (composition de l'équipe, activités de recherche, formation et perfectionnement, intégration et inclusion, événements et communications) par tous les candidats et candidates à la sélection interne pour les CRC (aide-mémoire en appui); – En continu : généralisation des leçons apprises avec les CRC à d'autres contextes d'évaluation. En 2020-2021 : aux comités de sélection de candidatures pour certains prix.

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

– Écart entre les résultats (chaires comblées) et les cibles d'équité fixées par le Programme; – Soutien offert aux titulaires des groupes désignés en comparaison des autres titulaires du même secteur (données du Bureau du budget, de l'analyse et de la planification institutionnelle).

Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

Cibles d'équité et représentation – Avril 2020 : atteinte des cibles d'équité pour les quatre groupes désignés; – Mai 2021 : - Les femmes occupent désormais 47 % des chaires aux IRSC, 62 % au CRSH et 35 % au CRSNG, pour une présence globale de 47 %. Au moment du plan d'action en 2017, ces pourcentages s'établissaient respectivement à 24 %, 37 % et 20 %, pour une présence de 26 %. Les femmes sont aujourd'hui les titulaires de 55 % des chaires de niveau 2 et de 35 % des chaires de niveau 1, ce dernier pourcentage correspondant à plus du double de celui d'il y a à peine quatre ans. Cette avancée des titulaires féminines représente une amorce de réponse au cantonnement de la diversité à l'échelon junior des CRC et, par le fait même, à l'absence relative de modèles à l'échelon sénior. - Les membres de minorités visibles ont doublé leur présence aux chaires de niveau 1, passant de 8 % des titulaires en 2017 à 16 % en 2021. Soutien institutionnel – 2019 : Une analyse menée par le Bureau de recherche institutionnelle a permis de conclure à l'absence de différence significative entre les différents groupes dès lors que l'on tient compte des variables de rang/niveau de la CRC, de nombre de mandats et de syndicat d'appartenance.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Pour cet objectif, il n'y a aucun défi qui soit propre aux CRC et/ou à la période visée. Les mécanismes mis en place en 2016-2017 sont bien rodés et ont confirmé leur robustesse. À plus long terme, les cibles institutionnelles rehaussées pour 2029, en vertu de l'Addenda de 2019, pourraient représenter un défi par rapport à certains groupes désignés.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échanciers) :

-- 2021-2022 : Poursuite des groupes de discussion (focus groups) qui ont été entrepris à l'automne 2019 auprès de titulaires de CRC afin de recueillir leur expérience et déterminer les obstacles qu'ils et elles rencontrent et ont rencontré à tous égards; – 2022-2023 : Implantation d'une pratique généralisée de mentorat pour les titulaires de CRC-2 [voir Objectif 2]; – 2024 : Recrutement de titulaires autochtones pour deux nouvelles chaires de recherche du Canada, dont au moins une portant sur une thématique jugée prioritaire par les milieux autochtones, et financement central de leur salaire (100 % la première année, 50 % les deux années subséquentes).

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

Non

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Avez-vous d'autres objectifs principaux à ajouter?

Oui

Objectif principal 2**Décrivez brièvement l'objectif principal 2 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :**

Objectif 2 : Renforcer les mesures d'inclusion et de développement de carrière L'objectif 2 vise à assurer l'intégration et l'avancement équitables en carrière, grâce au nivellement des biais et des discriminations susceptibles d'intervenir pour influencer sur la pleine participation à la recherche des membres des groupes désignés, sur leur cheminement, la reconnaissance de leurs contributions et leur avancement.

Obstacles systémiques -

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

Données institutionnelles – Connaissance incomplète des caractéristiques de la population professorale qui fréquente l'UdeM en raison, selon le cas, de lacunes du formulaire et du processus d'auto-identification, d'un taux de déclaration partiel qu'il soit lié ou non à des réserves ou réticences personnelles : par conséquent, mesures d'appui existantes partiellement inopérantes et portrait approximatif de la progression en emploi; – Faible développement des données sur l'expérience de travail des employés, le contexte organisationnel et le climat de travail, ce qui empêche de faire un véritable diagnostic de la situation et de l'expérience spécifiques des membres des groupes visés; – Connaissance limitée des obstacles rencontrés par les étudiantes et étudiants porteurs de diversité au sein des équipes de recherche; – Communication non systématique et irrégulière des cibles relatives au Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) aux unités, et ce, telles qu'elles se traduisent pour chacune; Recrutement et évaluation – Caractère fortement décentralisé du processus de sélection des professeurs, ce qui complexifie l'atteinte des objectifs fixés par le PAEE de représentation des groupes visés et nuit au suivi des processus; – Définition souvent univoque de l'excellence et ouverture relative à des parcours atypiques, le tout arimé aux exigences des organismes de financement; – Absence de règles convenues, uniformes et connues autour de l'octroi des primes pour l'ensemble des facultés et écoles; Inclusion – Absence d'une approche institutionnelle à l'accompagnement et au mentorat, ce qui résulte en une disponibilité variable du mentorat pour les chercheurs et chercheuses selon les facultés, les départements et les milieux, entraîne un manque d'équité et de cohérence au sein de l'Université, empêche le suivi de l'évaluation des pratiques et freine le développement d'une culture de mentorat; – Contacts tenus entre les départements, les facultés et les services qui vivent des défis similaires ou qui mènent des expériences novatrices intéressantes en matière d'inclusion et de développement de carrière; – Déficiences sur le plan de l'accessibilité physique de certains bâtiments, de l'aménagement de certains espaces et locaux et de l'adaptation des équipements.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

2016-2018 : Désignation d'une responsable du dossier de l'EDI en recherche et travaux du Comité conseil sur la diversité en recherche; embauche d'une coordonnatrice à l'EDI à l'Institut de valorisation des données (IVADO) et d'un conseiller principal EDI à la Direction des ressources humaines; création d'un site d'information pour les candidats et candidates à des postes de professeurs quant aux ressources en appui à l'installation personnelle et familiale, à la vie académique et à la conciliation travail-famille; mise en place d'un dispositif de traitement des préoccupations et des plaintes en lien avec les CRC; création d'un groupe de travail sur l'EDI et la carrière professorale; dans le cadre de la transformation institutionnelle, création du Groupe de travail sur la promotion du respect, de l'équité et de la diversité et du Groupe de travail sur l'appui et la promotion des talents en recherche; mise en valeur et soutien de travaux de recherche dans le domaine de l'EDI. 2019-2021 : Données institutionnelles – 2019-2020 : Révision du questionnaire (rendu plus convivial) et du processus d'auto-identification; création d'une vignette EDI sur la plateforme des ressources humaines qui facilite et centralise la déclaration; première opération de relance; – À partir de 2020 : Sondages et enquêtes dans de grands centres et instituts de l'UdeM afin de mieux connaître la communauté locale et de dresser un diagnostic sur les obstacles à l'atteinte des objectifs d'EDI : p. ex. IVADO, MILA, CIRRELT, Centre de recherches mathématiques, Institut de recherche en immunologie et en oncologie et Réseau québécois en reproduction. Recrutement et évaluation – Novembre 2019 : Révision et enrichissement de la liste des organismes et associations partenaires pour la diffusion des offres d'emploi; – Depuis 2020 : Formation obligatoire sur les biais inconscients en contexte d'évaluation donnée en personne à tous les comités de sélection pour les postes de direction générale et d'officiers universitaires (cadres administratifs et cadres académiques); – À partir de l'automne 2020 : Pour les affichages de poste de cadres administratifs et académiques, exigence de démontrer des aptitudes à bâtir des équipes diversifiées et à maintenir un milieu inclusif : l'entrevue de sélection fait écho à cette exigence; – À partir du printemps 2021 : Distribution systématique, à chaque ouverture de poste de professeur, d'une capsule de formation à toutes les personnes participant au comité de sélection, accompagnée d'un guide complémentaire et du rappel des objectifs du PAEE; cette mesure sera intégrée dans les plans d'action facultaires; – À partir du printemps 2021 : Suivi systématique des comités de sélection de professeurs afin de s'assurer qu'ils remplissent systématiquement le formulaire Accès à l'égalité où ils doivent justifier l'exclusion de personnes appartenant à l'un des cinq groupes visés (au Québec) dans la liste restreinte de candidatures; – Automne 2020 : Amorce des travaux d'un groupe de travail sur l'excellence inclusive et la progression en carrière (en continuité d'un groupe de travail sur l'EDI et la carrière professorale) dont le mandat consiste à a) développer une compréhension commune du concept d'excellence inclusive et identifier les pistes d'action qui en découlent en matière de recrutement, d'évaluation et de promotion des professeurs, des chercheurs et des professionnels; b) énoncer des lignes directrices en ce qui a trait à la reconnaissance et la valorisation de la diversité des sources de savoir dans le respect de la spécificité de la mission de l'Université; c) au fur et à mesure de la disponibilité de données plus fiables, lancer ou superviser diverses études permettant de compléter le portrait de la situation relative aux chercheurs et chercheuses. Inclusion – Décembre 2019 : Adoption du Plan stratégique 2019-2022 en matière de francisation, "L'Université de Montréal, la référence francophone dans le monde universitaire" : assouplit l'exigence de connaissance du français préalable à l'admission tout en adaptant et enrichissant l'offre de services pour accélérer la maîtrise du français; – Février 2020 : Lancement d'un guide d'écriture inclusive, Inclusionivement. Guide d'écriture pour toutes et tous; – 2020-2021 : Réalisation d'une analyse de contexte, financée par le Programme des CRC, dont l'objectif principal est de a) repérer les facteurs qui peuvent entraver ou, à l'inverse, favoriser l'une ou l'autre des diverses facettes du recrutement et de la progression de carrière des personnes appartenant à un ou à plus d'un groupe désigné (considération intersectionnelle); et b) déterminer dans quelle mesure ces facteurs sont généralisables. La perspective adoptée est systémique et prend en compte les politiques, pratiques, décisions et comportements pouvant émaner d'un ou de plusieurs acteurs, institutionnels ou non; – Printemps 2021 : Consultation des étudiantes et étudiants porteurs de marqueurs de diversité sur leur expérience en milieu universitaire; – Été 2021 : Création d'un groupe de travail sur les impacts de la pandémie à la COVID-19 sur les différents personnels (incluant donc les professeurs et les chercheurs); – 2021-2022 : Étude exploratoire, réalisée par des chercheurs et chercheuses, sur le caractère inclusif de l'environnement et des espaces de l'UdeM, en particulier en ce qui concerne les personnes ayant des incapacités physiques, cognitives ou intellectuelles [voir Objectif 4]; – En continu : Services conseil et de recours du Bureau de l'ombudsman et du Bureau d'intervention en matière de harcèlement; Formation – À partir de 2020 : Offre, à la demande de différentes équipes, de séances de formation sur les biais inconscients; Promotion – 2020-2021 : Mise en place d'un processus interne EDI systématique pour le choix des candidatures institutionnelles (une candidature unique) à des prix.

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

– Atteinte continue des cibles d'équité pour les CRC; – Recrutement, rétention, progression, financement, productivité et impact des travaux des membres des groupes sous-représentés, en lien avec le secteur visé (données bibliométriques); – Internationalisation des activités savantes, de recherche et de création des membres des groupes désignés, en lien avec le secteur visé (données bibliométriques); – Indicateurs en lien avec la conciliation travail-vie personnelle, le climat organisationnel, la satisfaction et la rétention, le niveau de soutien et de ressources, l'efficacité des pratiques organisationnelles en termes de recrutement et de promotion (tirés de l'analyse de contexte); – Accès et exercice par les membres des groupes désignés de fonctions de leadership scientifique; – Mises en candidature des membres des groupes désignés à des prix et distinctions, en pourcentage du total; – Expérience des étudiants et étudiantes porteurs de marqueurs de diversité au sein des équipes de recherche (consultation).

Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

Cibles d'équité – Avril 2020 : Atteinte des cibles d'équité pour les quatre groupes désignés [voir autres données à l'Objectif 1]; Données institutionnelles – 2021 : Depuis la première relance massive de 2019, 40 % des membres du corps professoral ont mis à jour leur auto-identification en date du plus récent bilan; un courriel de bienvenue est désormais transmis à tous les nouveaux employés (incluant les professeurs) avec un message au sujet de l'EDI, une demande de s'identifier et une explication des raisons d'être de cette demande; mai 2021 : rappel auprès de 4000 employés; Recrutement et évaluation – Octobre 2019 (mise à jour en juin 2020) : Premiers résultats d'une étude sur la progression en carrière des employés (incluant les professeurs) de groupes visés par le PAEE de l'UdeM. Pour les membres du corps professoral, cette étude sur la période de 2000 à 2019 couvrait, en fonction des 4 groupes désignés (considération intersectionnelle) et des facultés, les indicateurs suivants : le nombre d'embauches par année, l'âge et le statut au recrutement ainsi que les délais de promotion; le temps travaillé, le salaire horaire moyen et les primes; le bilan net (embauches/cessations); – Novembre 2019 : Dépôt du rapport du Groupe de travail sur l'appui et la promotion des talents en recherche qui abordait notamment les sujets suivants : relève, développement de carrière/mentorat, appui institutionnel à la culture et à l'expression du leadership scientifique avec, en toile de fond, les enjeux EDI, et qui conclut entre autres à la nécessité du renforcement de plusieurs mesures de soutien à la recherche. Formation – 2020-2021 : Les formations sur les biais inconscients ont rejoint 300 personnes; Promotion – Entre 2015 et 2021, la proportion de candidatures de professeurs à des prix et distinctions externes a crû de 33 % à 40 % du total des dossiers présentés, ce dernier pourcentage correspondant à leur présence globale dans les rangs professoraux.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Le contexte sanitaire a influé sur la réalisation ou le déroulement d'actions prévues en lien avec cet objectif, en soi pour ses impacts sur les personnes mêmes mais aussi par les actions rapides et intensives qu'il a requises de l'établissement et des équipes de recherche. D'abord, comme cela fut bien documenté par ailleurs, la pandémie a eu des impacts disproportionnés sur certaines catégories de chercheurs et chercheuses, en lien avec le statut professoral, l'appartenance à un groupe désigné, les circonstances d'ordre personnel ou familial, l'affiliation, la provenance disciplinaire et les thème et nature des projets. Aussi, pour différents dossiers, l'on a dû dans ce contexte peser les besoins de représentation en regard de la surtaxe que celle-ci impliquerait pour les personnes concernées. Dès lors, il a décidé de suspendre provisoirement ou de temporiser les actions non urgentes les touchant plus directement et qui aurait eu pour effet de les charger davantage. Par exemple, la tenue de groupes de discussion avec des membres de la diversité a été affectée, ajouté au fait que cette approche est plus compatible avec des rencontres en personne. Mentionnons aussi qu'à compter du printemps 2020, une opération de reprise et de maintien des activités de recherche, appuyée sur des comités et une démarche rigoureuse, a requis l'attention des directions, du personnel (facultés, départements, centres, services) et, bien entendu, de la communauté de recherche : dans le dernier cas, pour préparer les plans de mitigation de chaque équipe, implanter les mesures prescrites et en raison de la nécessaire participation de gens du domaine à des comités de conseil et d'accompagnement sectoriels qui ont été créés. Cet exercice global, qui a détourné les ressources, a naturellement mené à des délais pour certaines mesures mais il aura aussi permis d'assurer des activités de recherche sécuritaires tant pour les membres des équipes que pour les participants à la recherche. Enfin, l'on peut anticiper que d'assurer un taux de participation élevé au vaste sondage dans le cadre de l'analyse de contexte constituera un défi, comme le montrent les enquêtes de même nature réalisées dans d'autres universités. La question de la protection de la confidentialité, même si celle-ci est garantie, peut préoccuper les répondants potentiels du fait que le sondage est réalisé dans leur milieu de travail et en raison des rapports de fuites de données dans de grandes institutions.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

– 2021-2022 : Extension des bonnes pratiques EDI aux concours internes pour les bourses d'études supérieures et postdoctorales (collaboration des vice-rectorats aux études et à la recherche); – Septembre 2021 : Constats et recommandations issus de l'analyse de contexte en cours (allocation obtenue du Programme en 2020). Cette analyse s'inscrit dans un grand ensemble de mesures du plan d'action de la recherche et des deux plans d'action institutionnels grâce auxquelles l'on vise à obtenir d'ici mai 2022, selon la planification de départ, le premier bilan d'envergure à l'UdeM des facteurs facilitants et des obstacles à la progression en recherche des membres des groupes visés; – Automne 2021 : Résultats de la consultation menée auprès des étudiantes et étudiants porteurs de marqueurs de diversité; selon les résultats, poursuite d'actions plus ciblées pour recueillir leur expérience au sein des équipes de recherche; – Mai 2022 : Production des plans d'action facultaires sur la base des données spécifiques à l'unité et suite à une réflexion sur les causes de la sous-représentation de certains groupes parmi les corps étudiant et professoral et parmi les employés, avec proposition de mesures pour y remédier; – Mai 2022 : Actualisation des analyses sur la progression en carrière des professeurs et professeures et des autres membres du personnel appartenant aux groupes visés, au fur et à mesure que les données d'auto-identification seront plus fiables, et identification des indicateurs qui pourraient être développés et des actions à mettre en œuvre ou à intensifier; partage des résultats avec les facultés aux fins de leur propre plan d'action; – 2022-2023 : Étude du profil de rayonnement et de reconnaissance par les pairs des chercheurs et chercheuses appartenant à une minorité visible ou ethnique (publications savantes et impact, financement, internationalisation) : cette étude complétera celle déjà réalisée pour les femmes; – À long terme : Constitution d'un Fonds d'excellence pour appuyer 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.

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

Oui

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal :

50000

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

Montant total des fonds engagés : 50 k\$ Montant des fonds dépensés : 31 598,34 \$ (en date du 28 mai 2021) 1. Objectif L'analyse de contexte qui est proposée vise à repérer les facteurs facilitants et les obstacles émanant du contexte institutionnel et influant sur l'atteinte des objectifs institutionnels en matière d'égalité en emploi, sur les perspectives de carrière et d'épanouissement pour les chercheurs et chercheuses des groupes visés ainsi que sur leur expérience au sein des facultés, des départements et des équipes de recherche. Les résultats du projet orienteront le choix d'approches de soutien à la progression en carrière visant spécifiquement les groupes visés et de mesures permettant de supprimer les barrières et de contrer les biais systémiques qui les affecteraient. 2. Utilisation des fonds L'allocation a jusqu'ici servi à une recension exhaustive des écrits de différentes sources, soit près de 270 documents (articles scientifiques et autres publications), publiés pour la période de référence de 2000 à 2020. Par la suite, une analyse thématique réalisée à partir de 70 articles tirés de la recension a permis de dresser une liste des principaux obstacles systémiques auxquels se heurtent les groupes désignés dans le milieu académique, au Québec, au Canada comme à l'international. Les plans d'action EDI d'une dizaine d'universités canadiennes ont été consultés afin de corroborer les enjeux identifiés dans la littérature avec ceux relevés dans les analyses de contexte, les examens des systèmes de recrutement et les examens comparatifs des différentes universités. Enfin, un questionnaire a été développé en fonction des enjeux soulevés. Celui-ci sera distribué en juin 2021 aux membres du corps professoral de l'UdeM. Les données recueillies feront l'objet d'analyses quantitatives et qualitatives et complétées par des entrevues semi-dirigées. 3. Prochaines étapes - Mai 2021 : Démarches liées à la demande du certificat d'éthique; rédaction de la recension des écrits; - Juin 2021 : Envoi du questionnaire; rédaction de la recension des écrits (suite); - Juillet et août 2021 : Analyse des résultats de l'enquête; conduite d'entrevues semi-dirigées; rédaction de l'analyse de contexte; rédaction des objectifs, des mesures et des activités afin de remédier aux obstacles identifiés; - Septembre 2021 : Révision et remise du rapport; - À partir de l'automne 2021 : suivi des recommandations.

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

Veillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif principal :

ne sais pas

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

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

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	50000	Nature
2	0	Espèces

Objectif principal 3

Décrivez brièvement l'objectif principal 3 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Objectif 3 : Impulser l'EDI en recherche et la recherche en EDI L'objectif 3 vise l'intégration durable des considérations EDI dans l'activité de recherche, dans tous les domaines, de même que la synergie à l'échelle de l'université des travaux sur les thèmes liés à l'EDI et aux relations avec les Premiers Peuples (RPP) grâce à la création d'un regroupement majeur.

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

– Absence de sensibilisation systématique à l'interne des chercheurs et chercheuses en vue de la prise en compte des diversités dans la composition, le fonctionnement et les activités de leur équipe, ainsi que dans la conception de leurs travaux; – Articulation des travaux de la majorité des équipes et regroupements de recherche actifs sur les sujets EDI autour d'un seul marqueur et d'un champ social unique, ce qui entrave l'identification des enjeux communs à tous les marqueurs de diversité et le partage de pratiques gagnantes en matière de mobilisation des connaissances impliquant des partenariats très intenses; – Faible mobilisation des connaissances et des expertises scientifiques en EDI et RPP pour l'étude des dynamiques propres au milieu universitaire et, plus spécifiquement, à l'Université de Montréal aux fins de sa propre transformation organisationnelle et institutionnelle.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

EDI en recherche - À partir de novembre 2018 : Exigence d'une stratégie et/ou d'un engagement EDI de la part des candidates et candidats à des concours relevant du vice-rectorat à la recherche : à ce jour, cette exigence s'est appliquée aux CRC, aux chaires McConnell-UdeM en mobilisation des connaissances et en recherche-créditation de même qu'à la chaire FRQ-IVADO; - Décembre 2018 : Publication de la "Déclaration de Montréal pour un développement responsable de l'intelligence artificielle", impulsée par le vice-rectorat à la recherche et fruit d'un processus délibératif inclusif : parmi les 10 principes retenus, figurent celui de l'EDI. La Déclaration, qui a fait l'objet d'une coconstruction par des experts de différents domaines et des citoyens, a suscité un intérêt considérable au Canada et à l'étranger; - À partir de mai 2020 : Formations ponctuelles et mise à disposition des équipes d'un guide sur les différentes expressions de l'EDI en recherche; Recherche en EDI - Janvier 2019 : Lancement du Programme d'appui au développement de la recherche en équité, diversité et inclusion en vue de l'organisation d'activités de maillage et du développement d'activités de recherche et de partenariats; – À partir de 2020 : Importante collaboration d'IVADO avec la Chaire de recherche du Canada sur les transformations de la communication savante pour des travaux sur les biais et les enjeux EDI dans les nouvelles technologies; – Automne 2020 : Lancement du Programme de soutien au développement des projets de recherche et de recherche-action pour le changement institutionnel en matière d'EDI, pour « encourager le développement d'initiatives novatrices de recherche et de recherche-action associant étroitement des chercheurs et chercheuses, la direction et des membres de services de l'UdeM ou les responsables et des membres d'instances afin de soutenir le changement institutionnel dans les sept grands champs d'action identifiés dans le plan d'action en EDI. »; – Printemps 2021 : Démarrage d'un groupe de travail, dirigé par une professeure de psychoéducation (experte des questions EDI en milieu d'enseignement) visant à planifier la mise en synergie interdisciplinaire et la valorisation de l'expertise scientifique en EDI à l'UdeM; En continu : – Appui à des initiatives autour des sujets d'EDI en recherche; – Mise en valeur des travaux de recherche dans le domaine de l'EDI dans les communications institutionnelles.

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

- Sondage réalisé en 2019 auprès de 300 chercheurs et chercheuses se penchant, à des degrés divers, sur les enjeux liés à l'EDI : réponses de 100 d'entre eux sur la centralité de l'EDI dans leurs travaux, leurs liens avec divers groupes et leur engagement dans des activités de mobilisation des connaissances non traditionnelles; - Nombre des thèses et mémoires portant sur l'un ou l'autre des marqueurs de diversité et qui ont été réalisées en partenariat avec les communautés concernées; - Nombre et pérennité de projets de recherche interdisciplinaires sur l'EDI.

Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

Recherche en EDI – Avril 2019 : Suite à un appel de candidatures, comblement à l'UdeM d'une chaire FRQ-IVADO pour la diversité et l'équité en science des données. Créé par les Fonds de recherche du Québec et l'Institut de valorisation des données, le programme de 3 chaires vise à appuyer la formation d'un effectif qualifié de chercheuses et chercheurs en sciences des données au sein de l'UdeM et de ses deux écoles affiliées (Polytechnique et HEC). En plus de contribuer à la recherche de pointe en science des données, ces chaires ont pour vocation de favoriser la diversité et l'équité en science des données, tant par la composition de l'équipe de la chaire qu'à travers le leadership du ou de la titulaire ou les orientations des projets de recherche. Chacune des chaires bénéficie d'un financement annuel de 100 000 \$ par an pour 5 ans, soit la durée du mandat du ou de la titulaire. La moitié de cette somme doit servir à recruter et soutenir des étudiantes et étudiants ainsi que des stagiaires postdoctoraux issus de groupes actuellement sous-représentés dans la recherche en science des données; – 2019-2020 : Dans le cadre du Programme d'appui au développement de la recherche en équité, diversité et inclusion, financement de 4 projets interdisciplinaires et interfacultaires (17 professeurs UdeM au total sans compter les professeurs d'autres institutions) sur les thèmes suivants : 1. Équité et inclusion sociale des jeunes en santé, emploi, culture et éducation (constitué en chaire "Myriagone") (psychoéducation, relations industrielles, médecine sociale et préventive); 2. Jeunes trans et leur famille (travail social, pédiatrie); 3. Réseau Mobilités des Individus sur les Territoires pour l'Équité et la Diversité (MINTED) (urbanisme, médecine sociale et préventive, anthropologie, démographie); 4. Diversité et sociétés égalitaires (relations industrielles). - 2021-2022 : Dans le cadre du Programme de soutien au développement des projets de recherche et de recherche-action pour le changement institutionnel en matière d'EDI, financement deux projets : 1. « Favoriser la réussite éducative des étudiantes et étudiants noirs à l'Université de Montréal » : coconstruction et validation d'un outil portant sur les facteurs individuels, contextuels/institutionnels, sociaux/systémiques associés à la rétention et la réussite de différents profils, issus ou non de l'immigration et internationaux (psychoéducation, sciences de l'éducation); 2. « Vers un environnement inclusif du campus de l'Université de Montréal : une étude exploratoire » : grâce à une approche d'orientation virtuelle et physique, le projet vise à saisir l'état de la situation des personnes avec diverses incapacités physiques, cognitives ou intellectuelles et leurs enjeux à l'UdeM en termes d'accessibilité universelle/physique (optométrie, design, orthophonie et audiologie).

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Pandémie, son impact sur certains chercheurs et chercheuses et ses effets possiblement à long terme.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échanciers) :

- 2021-2023 : Structuration majeure des expertises internes en EDI en vue de favoriser l'identification des enjeux communs à tous les marqueurs de diversité, le partage des pratiques gagnantes en matière d'équité et d'inclusion et un meilleur soutien aux chercheurs et chercheuses qui s'engagent dans des approches de coconstruction ou de mobilisation des connaissances impliquant des partenariats très intenses; - 2021-2023 : Planification et lancement d'une série de documents de travail (Working Papers Series) en accès libre sur les thèmes liés à l'EDI, permettant la publication, la diffusion et la préservation de résultats des travaux en cours et visant à stimuler les échanges et à rehausser la visibilité à l'interne et à l'externe des recherches menées à l'UdeM; (en lien avec le point précédent); - 2022 : Mise en œuvre d'un programme de formation autour des enjeux d'EDI appliqués à la recherche et au milieu de travail et de vie; - Mai 2022 : Partage des constats et des outils découlant des travaux des deux équipes financées par le Programme de soutien au développement des projets de recherche et de recherche-action pour le changement institutionnel en matière d'EDI.

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

Non

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Objectif principal 4

Décrivez brièvement l'objectif principal 4 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Objectif 4 : Croître la présence autochtone en recherche L'objectif 4 vise, d'une part, à instaurer les conditions institutionnelles favorables à l'accueil, l'intégration, l'épanouissement et la réussite – étudiante, professionnelle et académique – des membres autochtones de la communauté universitaire, et d'autre part, à promouvoir la reconnaissance des savoirs autochtones dans l'enseignement et la recherche.

Obstacles systémiques -

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

(tels que définis par des consultations et un diagnostic interne) : Faible sensibilisation quant aux questions et enjeux touchant les Premiers Peuples à tous les niveaux; définition souvent univoque de l'excellence et ouverture relative à des parcours atypiques; modalités d'accueil et d'intégration mal adaptés aux besoins des étudiants, des employés administratifs et des professeurs autochtones; enjeux financiers non comblés pour la poursuite des études; insécurité linguistique; invisibilité relative des membres de ces communautés avec l'absence de modèles et de mentors; filière académique peu développée; déficit/faible utilisation d'espaces et de mécanismes pour la sécurisation culturelle; contenu d'enseignement absent ou peu sensible et représentatif de la réalité des Premiers Peuples; liens institutionnels ténus entre l'Université et les communautés autochtones; créneau limité des activités de visibilité et de recrutement de l'UdeM; absence d'un plan global et intégré; – Obstacle linguistique : Cet obstacle résulte de ce que les communautés dont le français est la langue première ou seconde sont éloignées de la métropole alors même que leurs membres sont enclins à opter pour des études dans des villes à proximité relative de leur communauté. À l'inverse, les groupes ayant l'anglais comme langue première ou seconde se concentrent dans la région montréalaise. Enfin, l'utilisation de la langue anglaise est majoritaire chez les Autochtones du Québec et très largement dominante chez les Autochtones du Canada.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

– 2016-2018 : Publication du Plan d'action de la recherche 2017-2021 qui, sous le thème « Concourir à la réconciliation », exprime le désir de l'UdeM 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 »; sous l'égide du vice-rectorat à la recherche, mise en place du groupe de travail Place aux Premiers Peuples, composé pour moitié de membres autochtones et visant une meilleure intégration à l'UdeM des peuples des Premières Nations et des Inuits, de leurs philosophies et cultures en enseignement et en recherche, dans les fonctions de gouvernance et dans l'environnement bâti; production d'un document d'orientation qui a posé les bases du plan d'action institutionnel (2020); appels de candidatures (infructueux) pour une CRC de niveau 2, secteur CRSH dans un domaine centré sur les enjeux des Premiers Peuples, particulièrement en éducation, en gouvernance et dans les sciences et technologie; adoption d'une Déclaration de reconnaissance des territoires autochtones et lecture à chaque événement officiel de l'Université; participation à une enquête du Bureau de coopération interuniversitaire (BCI) sur les « Actions des universités québécoises pour, par et avec les Autochtones. Portrait 2019 »; diverses mesures de promotion et de valorisation des réalisations autochtones. 2019-2021 : Embauches clés – Février 2019 : Embauche d'un coordonnateur au soutien des étudiants autochtones, de la Première Nation Innu de Pessamit, dont le mandat consiste à développer et à structurer une offre bonifiée de services à la communauté étudiante autochtone; – Automne 2019 : Embauche d'une conseillère principale aux relations avec les Premiers Peuples (secrétariat général associé EDI et RPP), de la Première Nation Mohawk de Kanesatake, qui joue un rôle de premier plan en matière d'orientations, de stratégies et de pratiques et dans le développement de relations à long terme, basées sur la confiance et la réciprocité, avec les membres et communautés des Premiers Peuples. Études supérieures et recherche - Mai 2019 : Lancement d'un Programme d'appui à la mobilité pour le développement de projets de recherche avec les milieux autochtones; - Printemps 2021 : Adoption d'un ambitieux Programme d'accueil et d'accompagnement sur 5 ans comprenant les éléments suivants : – des bourses d'études supérieures et postdoctorales, ouvert au Québec et au Canada; – des cours sur mesure et un accompagnement pour l'apprentissage du français (Bureau de la valorisation de la langue française et de la Francophonie et Faculté de l'éducation permanente); – une semaine d'immersion pour les étudiantes et étudiants autochtones admis à l'UdeM (Cap sur l'Université [ancien Projet SEUR], en collaboration avec le Centre étudiant de soutien à la réussite); – une approche proactive pour le recrutement de professeurs autochtones au niveau adjoint avec des mesures d'inclusion spécifiques; – des bourses de mobilité pour effectuer des travaux de recherche au sein des communautés autochtones; – une aide financière pour des besoins particuliers : p. ex. ressourcement dans la communauté, déplacement pour des raisons familiales; - Automne 2021 : Lancement du Programme d'appui à la codéfinition de projets de recherche et à la mobilisation des connaissances en soutien au changement institutionnel en matière de relations avec les Premiers Peuples (annuel); Accueil et intégration - Septembre 2019 : Création du Centre étudiant des Premiers Peuples (CEPP) qui vise à soutenir la motivation, la persévérance et la réussite des membres des Premiers Peuples dans leurs projets d'étude tout en favorisant la sécurisation culturelle et le sentiment d'inclusion à l'UdeM : rencontres d'accompagnement sur mesure, activités d'accueil personnalisées à la rentrée, coordination des rencontres du groupe de réflexion Ensemble, Premiers Peuples, organisation d'activités socioculturelles dont les rencontres Cercle de partage virtuel, organisation de MITIG (semaine autochtone à l'UdeM), offre d'ateliers de formation ouverts à l'ensemble de la communauté étudiante universitaire : Premiers Peuples à l'UdeM, une diversité de parcours et Mettre en action la réconciliation avec les Premiers Peuples; - Décembre 2019 : Adoption du Plan stratégique 2019-2022 en matière de francisation, "L'Université de Montréal, la référence francophone dans le monde universitaire" : assouplit l'exigence de connaissance du français préalable à l'admission tout en adaptant et enrichissant l'offre de services pour accélérer la maîtrise du français, et ajout de composantes méthodologiques, institutionnelles ou socioculturelles; - Mars 2021 : Création par l'UdeM d'une Table interuniversitaire de discussion sur les enjeux soulevés par la question d'identité autochtone et de leurs impacts sur les universités du Québec (première rencontre en avril 2021). Cette table, mise en place dans la foulée de cas notoires d'usurpation identitaire autochtone dans les institutions publiques en 2020, se penche sur les enjeux soulevés par la question de l'authenticité de l'identité autochtone dans les universités, notamment en lien avec le recrutement étudiant, de personnel enseignant et d'employés. Promotion et valorisation – 2019-2020 : Révision du plan directeur d'aménagement avec des projets pour la mise en valeur des cultures autochtones dans l'environnement bâti et les espaces publics; Gouvernance - Automne 2020 : Accueil d'un Aîné en résidence, monsieur Oscar Kistabish, membre de la Première Nation Abitibiwinni de Pikogan, qui copréside le Comité conseil sur les Premiers Peuples.

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

- Recrutement et rétention des étudiants autochtones à l'UdeM; - Taux de diplomation et profil d'intégration professionnelle des étudiants autochtones en comparaison des étudiants non autochtones; - Nombre d'employés autochtones; - Présence et réussite des étudiants et étudiantes autochtones dans les différentes facultés ainsi que des personnes autochtones dans les divers corps d'emploi; - Données sur le recrutement, la rétention et la progression académique des professeurs autochtones de l'UdeM; - Recension des cours/programmes et des travaux de recherche traitant de thématiques autochtones; - Représentation autochtone au sein des instances de l'UdeM; - Sentiment d'appartenance des étudiants et employés autochtones.

Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

Planification - Automne 2020 : Lancement du Plan d'action "Place aux Premiers Peuples"; Recrutement et intégration – Printemps 2020 : Création par le CEPP du groupe de discussion Ensemble, Premiers Peuples réunissant les étudiants autochtones environ une fois par mois pour échanger sur des thématiques diverses, leurs préoccupations et certains enjeux autochtones; – Printemps 2020 : À l'initiative de personnes autochtones, création du Comité Kwe Kwe, un lieu d'échange et de sécurisation culturelle qui réunit des employés (tous corps d'emploi) de l'UdeM; Études supérieures et recherche – Avril 2019 : Création de Myriagone – Chaire McConnell-Université de Montréal en mobilisation des connaissances jeunesse : une chaire interdisciplinaire et interfacultaire, comprenant un volet « jeunesse autochtone », qui a pour objectifs de créer des savoirs propres à la mobilisation des connaissances en contexte jeunesse et de développer un dispositif à cet égard avec et pour les jeunes et les organisations qui les soutiennent. Financement de 300 000 \$ pour quatre ans; – Automne 2019 : Obtention de la première Chaire de recherche autochtone en soins infirmiers des IRSC; – Automne 2019 : Dans le cadre du Programme d'appui à la mobilité pour le développement de projets de recherche avec les milieux autochtones, financement de 3 nouveaux projets avec des milieux partenaires autochtones du Canada : 1. « Implantation et évaluation du programme de prévention de l'agression sexuelle en milieu universitaire BÉRA : Quelles spécificités pour offrir le programme aux étudiantes autochtones de Chicoutimi? » (psychologie), avec le Centre des Premières Nations Nikanite de l'UQAC; 2. « Codéfinition des priorités de recherche pour la gestion des terres appartenant aux Inuits dans la région de Kivalliq (Nunavut) » (géographie), avec la Kivalliq Inuit Association; 3. « Building Government to Government Relations: Lessons from Self-Government and Modern Treaties Implementation » (science politique), avec le Nisga'a Lisims Government; – 2021 : Amorce du développement d'une application pour l'apprentissage de la langue inue, en réponse à la demande d'une professeure autochtone de l'UdeM; – Hiver 2021 : Dans le cadre du Programme d'appui à la codéfinition de projets de recherche et à la mobilisation des connaissances en soutien au changement institutionnel en matière de relations avec les Premiers Peuples, financement de deux projets : 1. « L'occupation historique de l'Est du Québec par la Première Nation Mi'gmaq de la Gaspésie » (histoire), en partenariat avec l'organisme Mi'gmaewi Mawio'mi Secretariat (MMS) regroupant les communautés Mi'gmaq de Gesgapegiag, de Gespeg et de Listiguj; 2. « Dialogue entre la communauté enseignante du réseau de la santé et les Premiers Peuples » (sciences infirmières) pour la sensibilisation/préparation des étudiantes et étudiants universitaires en santé, en partenariat avec des membres de la Nation Inue de la Première Nation des Pekuakamiunuatsh, la direction d'UTAPI Consultants et la Chaire de recherche autochtone en soins infirmiers IRSC (UdeM); Promotion et valorisation – 2019 : Mise en ligne d'un site, Place aux Premiers Peuples, qui présente les initiatives de l'UdeM à cet égard et concernant, entre autres, le recrutement et les services aux employés, les services aux étudiants et le soutien à leur réussite, les activités menées sur le campus ainsi que les équipes et travaux de recherche en lien avec les Autochtones; – À partir de septembre 2019 : Cérémonie des réussites étudiantes autochtones (événement annuel) : 2019 et 2020. Cet événement, d'abord tenu en 2019, a remporté la médaille de bronze, catégorie « Meilleure initiative de relations avec les peuples autochtones », au concours 2020 du Prix d'excellence du Conseil canadien pour l'avancement de l'éducation; – Juin 2020 : Première célébration de la Journée nationale des Autochtones (« Terre d'accueil ») à l'UdeM; – Juin 2020 : Première remise du Prix de la valorisation des langues autochtones (concours annuel), fruit d'une collaboration entre le comité d'employés autochtones Kwe Kwe et le Secréariat général, et reconnaissant le travail accompli par une personne autochtone pour la préservation et la transmission des langues autochtones; 2e édition en 2021; pour faire connaissance avec la première lauréate; – Mars 2021 : En partenariat avec l'AQASI (Association québécoise autochtones en science et en ingénierie), soutien financier et mentorat en appui à l'Expo-Sciences Autochtone Québec (ESA-Québec) qui a réuni 50 jeunes autochtones (niveaux primaire et secondaire) de 11 communautés. En continu : - Intensification et diversification de la formation à l'intention des comités d'éthique de la recherche (CÉR), des équipes de la recherche et d'autres instances de la communauté universitaire sur les enjeux propres à la recherche auprès des communautés autochtones et à l'intégration des savoirs autochtones; - Utilisation de diverses plateformes pour assurer le partage d'information sur les projets de recherche portant sur des enjeux autochtones par le personnel enseignant et de recherche ainsi que par les étudiants et étudiantes; - Développement de mécanismes d'information pour les communautés autochtones sur les expertises des chercheurs et chercheuses de l'Université afin de les inciter à s'engager dans des projets partenariaux répondant à leurs besoins et à leurs intérêts; - Mise en valeur des savoirs et des réalités autochtones dans les cours où cela est pertinent, entre autres en soutenant les membres du personnel enseignant qui n'abordent pas encore la question autochtone dans leurs cours pour qu'ils ou elles invitent des personnes-ressources des communautés.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

– Contact avec les communautés et les partenaires autochtones en contexte pandémique; – Accueil et accompagnement des étudiantes et étudiants autochtones dans ce contexte : isolement, fragilisation et risques de décrochage; – Sollicitation élevée des personnes professionnelles autochtones en soutien à l'autochtonisation et aux relations avec les Premiers Peuples.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

- Automne 2021 : Inclusion dans les formulaires d'admission de 11 langues autochtones maternelles du Québec; - Automne 2021 : Résultats de la consultation des étudiantes et étudiants porteurs de marqueurs de diversité sur leur expérience en milieu universitaire [voir Objectif 2], avec la prise en compte de l'appartenance autochtone (selon les réponses obtenues); - 2021-2022 : Bilan de l'accès des étudiants et étudiantes autochtones aux bourses internes ou à celles qui supposent une présélection interne avant l'acheminement aux organismes externes (p.ex. subventionnaires) (en lien avec une opération d'auto-identification à l'admission qui se déploiera progressivement); - 2021-2022 : Remise d'une première bourse, issue du fonds philanthropique Mary Two-Axe Early, afin d'encourager des études dans un programme de recherche à la maîtrise ou au doctorat en médecine fondamentale, sciences de la santé, sciences infirmières ou santé publique; - 2021-2026 : Déploiement du Programme d'accueil et d'accompagnement de l'UdeM; – Mai 2022 : Selon la planification actuelle, fin des travaux du Groupe de travail sur l'excellence inclusive et la progression en carrière [voir Objectif 2], avec la prise en compte des caractéristiques et besoins des membres autochtones du personnel enseignant et de recherche; – Mai 2022 : Étude de faisabilité sur la mise en œuvre de mécanismes alternatifs d'embauche de personnes autochtones au sein des équipes de recherche; mise en œuvre de diverses stratégies pour faciliter la participation des personnes-ressources autochtones aux activités de recherche, entre autres l'allègement des processus administratifs; – 2024 : Recrutement de titulaires autochtones pour deux nouvelles chaires de recherche du Canada, dont au moins une portant sur une thématique jugée prioritaire par les milieux autochtones, et financement central de leur salaire (100 % la première année, 50 % les deux années subséquentes).

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

Non

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Objectif principal 5

Décrivez brièvement l'objectif principal 5 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Objectif 5 : Étendre la formation et la promotion L'objectif 5 vise à accroître l'offre de formation, générale et adaptée à différents contextes, à promouvoir la formation universitaire et la carrière académique auprès de groupes sous-représentés et à améliorer la représentation (non stéréotypée) des membres de la diversité dans les médias et communications institutionnelles.

Obstacles systémiques -

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

– En général, absence d'une sensibilisation orchestrée aux enjeux de l'EDI et des relations avec les Premiers Peuples, ainsi qu'aux biais en recherche et dans l'évaluation; – Absence relative de groupes sous-représentés et persistance de stéréotypes dans les communications publiques; – Pour la visibilité et le recrutement, présence variable auprès des communautés culturelles.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

– 2016-2018 : Formation obligatoire sur les préjugés involontaires pour toute personne participant au processus de sélection des titulaires de CRC, et sensibilisation à la nécessité de reconnaître et prendre en compte les parcours professionnels non traditionnels et les interruptions de carrière; formations annuelles données par la Direction des ressources humaines a) sur la gestion de la diversité et l'accès à l'égalité et b) sur les accommodements raisonnables; sensibilisation continue de la communauté de la recherche et des équipes administratives concernées au premier chef par le plan d'action de la recherche (recherche, affaires internationales, prix et distinctions); création du Prix Diversité du recteur (individuel ou équipe) qui récompense les projets et pratiques qui promeuvent et valorisent la diversité et l'inclusion au sein de la communauté universitaire; lancement de 1000 Sciences qui agit auprès des élèves de secondaire 5 d'écoles de milieux défavorisés ou multiethniques, et des cégépiens. 2019-2021 : – 2019-2020 : Création d'un site web institutionnel consacré à l'EDI et d'un site sur les relations avec les Premiers Peuples; – Depuis 2020 : Participation active à la gouvernance de l'EDI et des RPP du Bureau des communications (communications institutionnelles) et du Réseau des diplômés et des donateurs (philanthropie); – 2020 : Établissement d'un plan de communication intégré sur l'EDI-RPP; – 2020 : Prix de la valorisation des langues autochtones, fruit d'une collaboration entre le comité d'employés autochtones Kwe Kwe de l'UdeM et le Secrétariat général, et visant à reconnaître le travail accompli par une personne autochtone pour la préservation et la transmission des langues autochtones (2e édition en 2021). En continu : – Mise en valeur accrue dans les communications internes et externes des travaux et des projets pédagogiques de membres du personnel enseignant et d'étudiants et étudiantes qui favorisent l'équité et l'inclusion en milieu universitaire; – Poursuite des efforts de représentation non stéréotypée des groupes porteurs de diversités dans l'affichage, dans les différentes activités de visibilité ainsi que dans les communications institutionnelles; – Sensibilisation des services aux enjeux liés à l'EDI et aux besoins des clientèles émergentes; – Sensibilisation des responsables de programmes à l'importance d'intégrer des approches inclusives et des éléments liés au traitement des diversités lors de l'évaluation périodique, de la révision et de la création des programmes, en tenant compte de leur créneau; – Intégration de la préoccupation relative à l'EDI dans la mise en valeur des collections de l'UdeM; – Intensification des activités de promotion du vivre ensemble sur le campus; – Prise en compte des divers marqueurs EDI dans toutes les célébrations et les semaines/journées thématiques sur le campus; – Mise en valeur, sur le site de la recherche et dans divers médias de communication de l'Université, des projets les plus novateurs dans les domaines EDI et RPP en ce qui concerne les partenariats avec les groupes visés et la mobilisation des connaissances dans différentes sphères de la société; – Mise en valeur accrue du rôle de l'Université comme employeur sur le site web et mise à jour de son image sur le site Carrières en mettant, entre autres, l'accent sur le profil diversifié des membres de son personnel.

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

– Nombre de formations et personnes/groupes rejoints annuellement; – Représentation de la diversité dans les communications institutionnelles; – Connaissance et adhésion aux objectifs EDI au sein de l'ensemble du personnel, attitude à l'égard des GD et des mesures d'équité; – Attraction et rétention de membres de GD dans les disciplines où ils sont sous-représentés.

Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

Communications – 2019 : Création d'un site institutionnel consacré à l'EDI et d'un site consacré aux relations avec les Premiers Peuples; – En général, diversification des profils de personnes présentés dans les publications et sur les plateformes institutionnelles; Promotion des carrières – Plusieurs activités de promotion de l'Institut de valorisation des données (IVADO) dans le cadre de sa stratégie EDI : – Accueil de la première cohorte AIMS-IVADO (juin 2019). IVADO offre des bourses à des étudiants et étudiants à la maîtrise de l'Institut panafricain des sciences mathématiques (African Institute for Mathematical Sciences/AIMS) pour la réalisation de séjours de recherche supervisés (3 mois) au sein de l'UdeM et de ses deux écoles affiliés. AIMS a l'ambition de « bâtir l'avenir du continent à travers l'enseignement des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), formant ainsi la prochaine génération de leaders africains. »; – Appui au Camp Découverte Techno 2020 de Prompt : 230 jeunes sensibilisés dont 31 % de filles; – A14Good Summer Lab : soutien à la deuxième cohorte de 30 femmes; – Cours en ligne « Biais et discriminations en intelligence artificielle » (IVADO et UdeM) reconnu comme l'un des meilleurs contenus de formation par The Good AI; – Parité Sciences (anciennement Parité Physique), appuyé par le vice-rectorat à la recherche de l'UdeM : – Soutien financier obtenu du Secrétariat à la condition féminine du Québec (partenaire principal), du ministère de l'Économie et de l'Innovation du Québec, du Fonds de recherche du Québec – Nature et technologies et de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec; nouveaux collaborateurs : Fédération des enseignantes et enseignants de cégep, Association pour l'enseignement de la science et de la technologie au Québec et Association nationale pour l'enseignement de la physique au collégial; – Lancement d'une nouvelle plateforme (février 2021) qui inclut une trousse d'outils pédagogiques regroupant une infographie sur les enjeux de sous-représentation des femmes en sciences, des présentations clés en main sur les carrières en physique, en informatique et en mathématiques, un formulaire d'auto-évaluation des pratiques pédagogiques et un résumé de 10 stratégies pédagogiques facilement applicables en classe; Voir la couverture de presse à l'occasion de la plus récente Journée internationale des femmes et des filles de science : La Presse, Québec Science, Journal Métro, Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine, QUB radio; – À ce jour, formation de 153 personnes enseignantes (essentiellement en informatique, en physique et en mathématiques) de 22 établissements collégiaux : taux de satisfaction élevé d'après un sondage rempli par les participants.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

– Multiplication des demandes de formation par la communauté, en lien avec la sensibilisation grandissante; – Dans un contexte de pandémie, frein à l'avancement des initiatives de formation axées sur la présence dans les milieux. 1. Par exemple, l'UdeM n'a pu accueillir la cohorte des étudiants AIMS-IVADO en 2020 et ne le pourra pas davantage en 2021. 2. Parité Science, qui s'adresse aux personnes enseignantes du collégial, n'a pu offrir les formations interactives en présence. Le recours à la visioconférence a eu un possible impact (non déterminé à ce jour) sur l'adhésion effective des personnes participantes. Surtout, à l'instar des milieux universitaires, les milieux collégiaux ont dû réorganiser complètement les modalités d'enseignement avec des arrêts et des reprises d'activité en présence, selon des paramètres changeants. La proposition d'une formation visant l'ajustement des pratiques pédagogiques dans ce contexte n'a possiblement pas suscité la même motivation ni la même participation qu'en temps normal. Soulignons en revanche que l'affranchissement du lieu physique peut représenter un avantage et, parmi les autres, cette modalité est appelée à demeurer. 3. Enfin, le projet Cap sur l'Université (ancien projet SEUR) qui rejoint les élèves et les collégiens en classe et les accueille sur le campus s'est trouvé dans l'impossibilité de mener toutes les activités qui étaient planifiées.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

– 2021-2022 : Parité Sciences : formation offerte dans chacun des programmes de formation des maîtres dans les domaines visés (12 universités québécoises) et mise en place d'un nouveau volet spécifiquement adapté aux femmes issues de la diversité; – 2021-2022 : Disponibilité d'un portefeuille de formations en EDI et RPP : a) formation courte de 45 minutes : positionnement EDI et RPP de l'UdeM, différents volets (racisme, Premiers peuples...) : prévu pour l'automne 2021; b) parcours de formation en EDI de 15 heures, qui pourrait donner lieu à une attestation, avec différents blocs et des outils conçus pour différents contextes : planification à partir de l'été 2021, en collaboration avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. – Mai 2022 : Offre de formation sur les biais inconscients sous différentes formes pour en assurer une diffusion aussi large que possible auprès des cadres et des professeurs et professeuses; – Mai 2022 : Production d'un guide sur l'organisation sur le campus d'activités inclusives et responsables dans le respect des lignes directrices institutionnelles sur la liberté d'expression et la liberté académique.

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

Non

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Objectif principal 6**Décrivez l'objectif principal 6 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :**

Objectif : Renforcer l'organisation et la gouvernance L'objectif 6 vise à intégrer, structurer et coordonner, dans toutes les missions de l'université, les ressources informationnelles et les interventions ayant trait à l'EDI et aux RPP, et ce, en impliquant toutes les parties prenantes.

Obstacles systémiques -

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

– Absence de concertation, de suivi et d'une démarche coordonnée pour la veille et la prospective; – Limites (et donc, non fiabilité) des données institutionnelles; – Instances décisionnelles et consultatives de l'UdeM peu représentatives des groupes porteurs de diversité à l'UdeM, particulièrement pour les minorités visibles et ethniques.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

– 2016-2018 : Définition des responsabilités respectives à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans le contexte des CRC ainsi que de l'application du plan d'action de la recherche; désignation, au sein du vice-rectorat à la recherche, d'une personne responsable du dossier de la diversité en recherche (juin 2016) et lancement d'une initiative sur la diversité en recherche, avec l'appui d'un comité conseil présidé par la vice-rectrice à la recherche; création d'un fonds dédié aux initiatives EDI; mise en place de deux groupes de travail : Promotion du respect, de l'inclusion et de la diversité (milieu de vie) et Appui et promotion des talents en recherche; ajout d'une question sur l'identité de genre au formulaire pour le personnel, incluant les professeurs; embauche d'une coordonnatrice à la diversité pour l'Institut de valorisation des données (IVADO); entrée en fonction d'une conseillère spéciale du recteur en matière d'équité, diversité et inclusion, avec le mandat de produire un plan d'action institutionnel; sensibilisation régulière des actuels titulaires de chaires relativement à l'importance de la déclaration volontaire. 2019-2021 : – Mise en place d'une organisation en appui aux objectifs des plans d'action institutionnels et d'une gouvernance efficace; – Révision du questionnaire d'auto-identification pour clarifier certaines définitions, accessibilité en ligne afin de faciliter les suivis et les relances auprès des employés et l'engagement des cadres, et intensification de la sensibilisation des nouveaux employés et des employés actuels à l'importance de le remplir. Lancement d'une campagne massive d'auto-identification par la Direction des ressources humaines et relances régulières. – En continu : Production régulière et automatisée de tableaux de bord sur les indicateurs EDI et RPP qui assureront le suivi de l'atteinte des objectifs des plans d'action, une diffusion élargie et régulière auprès de l'ensemble des unités et des services concernés ainsi que l'identification des mesures à mettre en place pour combler les écarts.

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

– Consolidation et structuration de la capacité interne en EDI, y compris sur le plan des données institutionnelles; – Intégration des objectifs EDI dans la planification institutionnelle; – Présence des membres des différents groupes EDI dans les instances universitaires, décisionnelles et consultatives.

Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

Politiques et planification – Printemps 2019 : Adoption d'un « Énoncé de vision sur l'équité, la diversité et l'inclusion »; – Mai 2020 : Lancement de deux plans d'action 2020-2023 dont les mesures touchent à toutes les missions de l'UdeM (recrutement étudiant, soutien à la réussite, formation, milieu de travail, milieu de vie, recherche, partenariats et les services à la collectivité) : « Pour l'équité et l'inclusion » (Plan EDI) et « Place aux Premiers Peuples » (Plan RPP); Nomination clé – Juin 2020 : Nomination de la conseillère spéciale et secrétaire générale associée de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) et des relations avec les Premiers Peuples (RPP) et création d'un bureau en soutien avec les embauches d'une conseillère principale à l'EDI et d'une conseillère principale aux RPP; Gouvernance – À partir de juin 2020 : Mise en place de la gouvernance de l'EDI et des RPP. Le vice-rectorat à la recherche participe activement aux instances suivantes: – les deux comités-conseils ayant un mandat d'orientation auprès de la secrétaire générale associée EDI-RPP et de veille et prospective; – l'équipe de mise en œuvre et de suivi des plans d'action institutionnels; – l'un des 3 groupes de travail ad hoc mis en place en 2020 : Groupe de travail sur l'excellence inclusive et la progression en carrière [voir Objectif 2] Données institutionnelles – Depuis la première relance massive de 2019, 40 % des professeurs ont mis à jour leur auto-identification.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

– Fort afflux de demandes de conseil et d'accompagnement en matière d'EDI et de RPP, et adaptation de l'organisation pour y répondre dans un contexte d'implantation; – Vu le principe de représentation des unités au sein des groupes de la gouvernance, retards encourus dans les travaux selon la disponibilité de personnes clés sollicitées par le contexte sanitaire.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

– 2021-2022 : Développement de mécanismes de reddition de comptes et de rétroaction avec la communauté universitaire et les partenaires; – À partir de 2022 : Formation des répondants facultaires et d'autres personnes désignées en tant que « formateurs de formateurs ».

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

Non

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Défis et possibilités

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les défis et les possibilités ou réussites découlant de la mise en application du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ainsi que les pratiques exemplaires découvertes à ce jour. Si la pandémie de COVID-19 a eu un impact sur la mise en application du plan d'action de l'établissement, veuillez indiquer comment ci-dessous. Comment l'établissement s'y est-il pris ou s'y prendra-t-il pour relever ces défis et tirer parti de ces possibilités? (limite de 5 100 caractères) :

Professeurs et professeures autochtones Le recrutement et l'intégration réussie de professeurs autochtones resteront un défi pour un bon moment. Les critères d'excellence habituels, basés sur l'intensité, la productivité et l'internationalisation, ne favoriseront pas des candidatures issues de ce groupe, même au cours de la prochaine décennie. En plus d'une adaptation de ces critères, nécessaire pour le programme des CRC comme elle l'est pour les universités, le format même des chaires s'avère souvent incompatible avec les attentes et besoins des Autochtones, à savoir une proximité avec les communautés pour l'établissement des priorités de recherche, la réalisation des travaux et le partage des résultats. Ainsi, il pourrait être approprié que le maintien et la valorisation des liens entre les titulaires de CRC issus des Premiers Peuples et leur communauté soient inclus en tant que critère d'excellence au sein du Programme. Il ne faut pas non plus sous-estimer la pression de performance face aux pairs qui pèse sur les titulaires de CRC et, à plus forte raison, si ces titulaires sont autochtones alors qu'ils et elles tentent au mieux de naviguer entre les codes et attentes de leur communauté et ceux du milieu académique. Devant ce constat, des formules alternatives doivent impérativement être explorées : par exemple, le cotutariat, de plus en plus adopté pour les chaires internes de l'UdeM ou encore la mise en collaboration de chaires complémentaires comme cela existe déjà dans nos murs (voir H-pod). Ajoutons que la nouvelle cible pour 2029 a été fixée uniformément à travers le Canada sans égard aux disparités provinciales et régionales. Cette cible, si elle a la vertu de pousser au dépassement sur le plan des mesures, présente néanmoins de sérieux inconvénients. D'une part, elle défavorise de facto certains établissements, ne serait-ce qu'en fonction de leur localisation géographique et de leur statut linguistique. D'autre part, elle a tout pour exacerber un phénomène qui se manifeste de plus en plus, soit une vive concurrence entre les établissements face à la rareté des personnes candidates autochtones. Il y a lieu de se demander si l'exigence démesurée de résultats à si court terme sert réellement les intérêts des Autochtones qui, par la force des choses, deviennent le jouet du tokenisme sans que l'environnement institutionnel soit pour autant plus accueillant et inclusif à leur endroit. C'est tout le travail en amont, celui touchant cet environnement ainsi que la relève, qui sera de loin plus constructif que ce dont nous sommes présentement témoins. Pratiques exemplaires Les pratiques exemplaires développées d'abord pour les CRC sont désormais adoptées pour l'ensemble des processus sous la responsabilité du vice-rectorat à la recherche : p. ex. le libellé des appels de candidatures, la demande d'une stratégie EDI avec le dossier de candidature, la composition diversifiée des comités d'évaluation, la formation obligatoire de leurs membres sur les biais inconscients, la présence sur tout comité d'une personne qui veille à la bonne prise en compte des aspects pouvant interférer avec la productivité et cheminement de la carrière, et ainsi de suite. Contexte pandémique Comme le rapport en fait état au niveau des objectifs, la pandémie aura inévitablement teinté la période couverte en ce qui concerne la mise en application du plan d'action de la recherche et des plans d'action institutionnels. Également, ajoutées à la conversion abrupte aux cours en ligne et à l'encadrement à distance, la reprise et la poursuite des activités de recherche ont représenté un enjeu majeur pour certaines personnes en lien avec des obligations ou des circonstances d'ordre personnel ou familial, l'appartenance à un groupe désigné, le statut professoral (âge), l'établissement d'attache, la discipline ainsi que les thèmes, nature et besoins particuliers des projets. C'est dire, d'une part, que les personnes et les équipes n'ont pas ressenti d'égale façon les contrecoups du contexte et des mesures sanitaires et, d'autre part, que la ligne de démarcation va au-delà des habituels marqueurs de diversité. En quelque sorte, le contexte sanitaire nous a mis au défi de conjuguer le respect des mesures sanitaires et la continuation des activités d'enseignement et de recherche – celles liées à la COVID-19 comme toutes les autres –, tout en prenant en considération la dimension EDI dans nos analyses.

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

Instructions :

- Établissements disposant d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion : utilisez cette section pour faire rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion qui ne sont pas mentionnés à la section A.
- Établissements ne disposant pas d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion : utilisez cette section pour faire rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

Objectifs associés à la demande d'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion de l'établissement

Tableau C1. Veuillez fournir de l'information sur les objectifs associés à la demande d'allocation de votre établissement, y compris sur le financement et les échéanciers, pour la période visée par le rapport.

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 1

Indiquez l'objectif ou les objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) auxquels le financement a été consacré :

L'analyse de contexte qui est proposée vise à repérer les facteurs facilitants et les obstacles émanant du contexte institutionnel et influant sur l'atteinte des objectifs institutionnels en matière d'égalité en emploi, sur les perspectives de carrière et d'épanouissement pour les chercheurs et chercheuses des groupes visés ainsi que sur leur expérience au sein des facultés, des départements et des équipes de recherche. Les résultats du projet orienteront le choix d'approches de soutien à la progression en carrière visant spécifiquement les groupes visés et de mesures permettant de supprimer les barrières et de contrer les biais systémiques qui les affecteraient.

Indicateur(s) : décrivez les indicateurs, tels qu'ils sont présentés dans la demande d'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, et la manière dont ils sont calculés.

- Pratiques et processus de recrutement, d'intégration et de promotion; - Niveau de soutien et de ressources disponibles; - Aménagement et partage des tâches et responsabilités; - Conciliation travail-vie personnelle; - Climat organisationnel; - Niveau de satisfaction et rétention.

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

L'analyse de contexte proprement dite n'a pas encore été réalisée. Cette analyse permettra de proposer des mesures adaptées en fonction des besoins et des défis identifiés par voie de sondage et dans le cadre d'entrevues semi-dirigées, ainsi que des recommandations issues de la recension des écrits.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	50000
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :	50000
Fonds totaux dépensés :	

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

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	50000	Nature
2	0	Espèces

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

Veuillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif, tel qu'il est décrit dans la demande, pour la période visée par le rapport :

ne sais pas

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

L'allocation a jusqu'ici servi à une recension exhaustive des écrits de différentes sources, soit près de 270 documents (articles scientifiques et autres publications), publiés pour la période de référence de 2000 à 2020. Par la suite, une analyse thématique réalisée à partir de 70 articles tirés de la recension a permis de dresser une liste des principaux obstacles systémiques auxquels se heurtent les groupes désignés dans le milieu académique, au Québec, au Canada comme à l'international. Les plans d'action EDI d'une dizaine d'universités canadiennes ont été consultés afin de corroborer les enjeux identifiés dans la littérature avec ceux relevés dans les analyses de contexte, les examens des systèmes de recrutement et les examens comparatifs des différentes universités. Enfin, un questionnaire a été développé en fonction des enjeux soulevés. Celui-ci sera distribué en juin 2021 aux membres du corps professoral de l'UdeM. Les données recueillies feront l'objet d'analyses quantitatives et qualitatives et complétées par des entrevues semi-dirigées.

Avez-vous d'autres objectifs à ajouter?

Non

Objectifs supplémentaires (s'il y a lieu)

Tableau C1. Veuillez fournir de l'information sur les objectifs associés à la demande d'allocation de votre établissement, y compris sur le financement et les échéanciers, pour la période visée par le rapport.

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 2

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 3

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 4

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 5

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 6

Partie D – Obtention de la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés

Décrivez comment l'établissement a obtenu la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés (minorités racisées, Autochtones, personnes handicapées, femmes, personnes LGBTQ2+) pendant la mise en application du plan d'action (au cours de la période visée par le rapport), notamment comment il les a fait participer à la détermination et à la mise en œuvre de modifications et d'ajustements, le cas échéant. Par exemple, comment a-t-on recueilli des observations quant à la capacité des mesures adoptées de créer un milieu de recherche plus inclusif pour les titulaires de chaire de groupes sous-représentés? Comment a-t-on tenu compte de l'intersectionnalité pendant la conception et la mise en application du plan (le cas échéant)? A-t-on constaté de nouvelles lacunes? Comment continuera-t-on à obtenir la participation active de personnes de groupes sous-représentés? (limite de 10 200 caractères)

Participation Les personnes de groupes sous-représentés sont parties prenantes à la mise en œuvre du plan d'action de la recherche, Diversifier l'excellence, dans toutes ses composantes. Les programmes de soutien sont définis conjointement et certaines actions sont directement menées par les membres de ces groupes. De façon générale, le vice-rectorat à la recherche prend soin d'assurer une représentation équilibrée au sein de ses comités et pour toutes ses démarches significatives, et l'ensemble des procédures sous sa responsabilité ont adopté les meilleures pratiques en matière d'EDI. À une autre échelle, la participation des personnes de groupes minoritaires a été déterminante lors de l'élaboration des deux grands plans institutionnels (EDI et RPP), autant dans les instances de travail que dans le cadre des consultations menées. Aujourd'hui, ces personnes sont dûment représentées dans la gouvernance de l'EDI et des RPP à l'UdeM et, à différents niveaux, elles contribuent activement aux travaux associés à la mise en œuvre de ces plans d'action auxquels est désormais arriéré celui de la recherche. Compte tenu de l'importance que revêtent l'EDI et les RPP à l'UdeM, leur apport à ces instances et aux différentes actions est hautement valorisé. L'on envisage actuellement de dresser un répertoire interne des personnes et de leur profil d'intérêts pour que celles qui le désirent aient la possibilité de siéger à l'un ou l'autre des comités de la gouvernance. Pour les Autochtones en particulier, leur trajectoire historique, leur statut juridique et leur situation présente exigeaient que les principes et les valeurs qui encadrent les relations de notre université avec ces peuples et les actions qui en découlent soient spécifiques. Plusieurs membres de la communauté universitaire ont participé à la démarche qui a pavé le chemin au plan d'action. Tout d'abord, un comité conseil paritaire, Place aux Premiers Peuples, lancé par le vice-rectorat à la recherche avec le mandat de produire des orientations visant une meilleure intégration des peuples des Premières Nations et Inuits à l'UdeM, de leurs philosophies et cultures, et ce, tant au niveau de l'enseignement et de la recherche que des fonctions de gouvernance et de l'environnement bâti. Cette initiative a été continuée sous la forme d'un groupe de travail, toujours paritaire, chargé de traduire dans un plan d'action les valeurs, principes et attentes qui avaient été définis. Évaluation Le vice-rectorat à la recherche a entrepris des discussions avec des titulaires de CRC de différents groupes désignés pour bien cerner les écueils spécifiques qu'ils et elles rencontrent et s'assurer de la capacité des mesures adoptées de créer un milieu de recherche et de vie plus inclusif. L'intersectionnalité est prise en compte dans ce cas comme dans toutes les analyses conduites ce jour : soutien institutionnel, progression de carrière, analyse de contexte et consultation menée auprès des étudiantes et étudiants. De plus, par la voie des mécanismes qu'il a implantés, le vice-rectorat accueille l'expression des préoccupations et des insatisfactions associées aux CRC. Pour leur part, les comités qui constituent la gouvernance de l'EDI et des RPP, diversifiés comme nous le disions, informent en continu d'enjeux avec chacune des mesures, ce qui permet déjà une évaluation. Dès décembre 2021, les plans d'action institutionnels auront traversé une évaluation majeure de leur première année d'implantation, portant entre autres sur les obstacles et les développements imprévus, l'impact des mesures de l'an 1 et la priorisation de celles prévues pour 2021-2023.

PARTIE E – Efforts en vue d'éliminer les obstacles systémiques de manière plus générale au sein de l'établissement

Décrivez brièvement les initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en cours à l'établissement (de portée plus large que celles qui sont reliées au Programme des chaires de recherche du Canada) qui sont susceptibles d'éliminer les obstacles systémiques et de favoriser un milieu de recherche équitable, diversifié et inclusif. Par exemple, y a-t-il des initiatives en cours qui soulignent l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion pour l'excellence en recherche? Offre-t-on d'autres formations au corps professoral en général? Y a-t-il des initiatives qui ont pour but d'améliorer le climat sur le campus? Veuillez fournir des hyperliens dans la mesure du possible. Notez que la collecte de ces données auprès des établissements est une exigence de l'Addenda de 2019 à l'entente de règlement de 2006 conclue avec le Programme des chaires de recherche du Canada relativement à une plainte pour violation des droits de la personne ratifiée en 2006. Les données mettent en contexte les efforts déployés par l'établissement en vue d'éliminer les obstacles qui nuisent à l'équité, à la diversité et à l'inclusion au sein du Programme des chaires de recherche du Canada. (limite de 4 080 caractères)

Stratégie d'appui à la carrière en recherche En juin 2020, une vice-rectrice adjointe, la professeure de physiologie Lucie Parent, a été nommée vice-rectrice adjointe à la recherche. Parmi ses mandats, se trouve celui d'appuyer l'opérationnalisation du plan d'action de la recherche, ce qui inclut de veiller à l'implantation des principes et pratiques de l'EDI dans les services de la recherche (subventions, contrats, entrepreneuriat, valorisation, conduite responsable) ainsi qu'au développement d'une stratégie d'appui à la carrière en recherche sensible et propice à l'EDI. Lucie Parent siège au Comité conseil EDI dont le mandat est notamment de contribuer à l'évaluation annuelle du plan d'action institutionnelle, de cerner les problématiques émergentes liées à l'évolution du contexte universitaire et social plus large, et de nourrir la réflexion sur les orientations générales, les mesures à prioriser et les nouvelles initiatives à développer. Son mandat à ce titre est complémentaire à celui de la responsable du dossier de l'EDI en recherche, laquelle a d'ailleurs coprésidé le comité sur la Promotion des talents et dirigé son groupe de travail sur le mentorat. Mesures axées sur le système À des mesures orientées vers l'individu tel le mentorat à certains égards (voir le projet de programme de mentorat pour les titulaires de CRC-2), l'UdeM combine ou entend combiner des approches axées sur le système : formation des personnes évaluatrices, révision des critères de performance, adaptation organisationnelle, soutien institutionnel et suivi grâce à des indicateurs et des tableaux de bord exhaustifs. Ces approches rejoignent toutes les missions universitaires : autant l'enseignement que la recherche, autant le milieu de vie que les relations avec la communauté et la collectivité. Le corpus des politiques, plans et directives de l'UdeM, toujours en évolution, fait écho à cette volonté d'adaptation et d'inclusion : Politique sur l'adaptation à la diversité culturelle (2002), Politique contre le harcèlement (2015), Intégration des étudiants en situation de handicap à l'UdeM (2016), Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel (2019) et Directive relative aux demandes d'accommodement (2020).

Avant de soumettre votre rapport, assurez vous que vos réponses soient complètes. Une fois votre rapport soumis, vous ne serez pas en mesure de le modifier.

J'ai révisé mes réponses et je suis prêt(e) à soumettre mon rapport.

Rappel : les établissements sont tenus d'afficher un exemplaire du présent rapport (tel qu'il a été présenté) dans leurs pages Web consacrées à la transparence et à la reddition de comptes à la population dans les sept jours ouvrable suivant la date limite fixée pour la soumission du rapport au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements.

Cette information sera transmise au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements dès que vous cliquerez sur Soumettre.

Administré conjointement par:

