




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 ».

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– Objectif principal/Objectifs principaux 

Remarque importante

(Une fois que vous aurez lu l'énoncé ci-dessous, cliquez sur le cercle 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 50000\$ 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.

Tout 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 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. Les chiffres inférieurs à cinq (5) en ce qui concerne la représentation des personnes provenant de groupes sous-représentés parmi les chaires de recherche et toutes autres caractéristiques identifiantes doivent être éliminés de vos plans et rapports avant publication. Il s'agit d'une exigence de la Loi sur la protection des renseignements personnels. 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, Développement, Création et Innovation; répondante du dossier de l'EDI-RPP en recherche

Adresse électronique de l'établissement :

pascale.ouellet@umontreal.ca

Numéro de téléphone de l'établissement :

514-343-6122

Votre établissement dispose-t-il d'un plan d'action en matière d'EDI aux fins du PCRC?

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) :

06/29/2022

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

Satisfait aux exigences

Nom de la personne représentante 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 personnes appartenant aux groupes sous-représentés (p.ex. les femmes et minorités de genre, les personnes handicapées, les Autochtones et individus racisés et les personnes 2SLGBTQIA+) au sein de leurs établissements respectifs. Les établissements devaient ensuite prendre des mesures et se fixer des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) clés 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, 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 (jusqu’à six) et comment celles-ci ont progressé, 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. Si votre institution n’a pas encore préparé ou reçu une évaluation formelle de son plan d’action EDI PCRC (institutions avec moins de 5 chaires), la section A est optionnelle.

Objectif principal 1

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

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'Université de Montréal (UdeM), plus précisément à atteindre et maintenir les cibles d'équité fixées par le Programme.

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) :

- Jusqu'en 2016-2017, mécanismes de sollicitation et d'évaluation de candidatures peu adaptés à des objectifs EDI; - Inadéquation du format des CRC pour l'intégration réussie de professeurs autochtones.

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	Révision exhaustive des pratiques et processus entourant la dotation des CRC (libellé et mode de diffusion de l'appel de candidatures, exigence d'une stratégie EDI pour chaque dossier, processus d'évaluation en deux étapes, collège d'évaluateurs, formation systématique sur les biais inconscients)	Terminé
Mesure correspondante 2	Sensibilisation intensive des unités, des comités de sélection et des nouveaux membres du personnel enseignant aux objectifs du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) et désignation d'une personne responsable dans chaque unité	Terminé
Mesure correspondante 3	Révision du questionnaire et du processus d'auto-identification	Terminé
Mesure correspondante 4	Enrichissement de la liste des organismes et associations partenaires pour la diffusion des offres d'emploi	Terminé
Mesure correspondante 5	Analyse du soutien apporté aux titulaires de CRC sur une base comparative	Terminé

Mesure
correspondante
6

Mise en place d'un dispositif de traitement des préoccupations
et des plaintes

Terminé

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); - Taux de complétion des formulaires d'auto-identification.

Résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

Cibles d'équité et représentation - 2022 : Les cibles d'équité pour les femmes, les minorités visibles et les personnes en situation de handicap sont respectées. Cependant, suite au rehaussement des cibles, un déficit est apparu pour les titulaires autochtones; - Avril 2022 : La parité femmes-hommes est atteinte dans l'attribution des chaires (avant 2017, les femmes représentaient tout juste 20 % des titulaires de CRC); en avril 2023, le nombre des titulaires féminines dépasse même légèrement celui des titulaires masculins; - Avril 2023 : Le nombre de titulaires membres de minorités visibles a connu une importante remontée sur la période 2017-2020 et est resté stable depuis; - Avril 2023 : Après avoir connu un creux en 2022, le nombre de titulaires en situation de handicap s'est redressé, passant de 6 (5,4 % du total) à 14 (12,4 % du total), soit la représentation la plus élevée depuis 2017.

Représentation dans les différents secteurs et aux niveaux 1 et 2 - Avril 2023 : Les femmes occupent 52,5 % des chaires aux IRSC, 67 % au CRSH et 36 % au CRSNG, le tout pour une présence globale de plus de 51 %. Rappelons qu'au lancement du plan d'action en 2017, ces pourcentages étaient respectivement de 24 %, 37 % et 20 %, pour une représentation totale de 26 %; - Avril 2023 : Les femmes sont les titulaires de plus de 46 % des chaires de niveau 1, en comparaison de 41 % en 2022 et de 35 % en 2021, des données confirmant l'avancée des titulaires féminines à l'échelon sénior des CRC et le rééquilibrage qui en résulte; - Avril 2023 : Alors que les titulaires de CRC ayant déclaré un handicap se concentraient intégralement au niveau 2 en 2022, près de 29 % d'entre eux et elles se retrouvent désormais au niveau 1.

Recrutement (général) - Depuis un certain nombre d'années, l'on constate une évolution très positive de la diversité au niveau des professeurs adjoints vers l'atteinte des cibles gouvernementales, avec un dépassement en 2022 et 2023 pour certains groupes désignés. Cette évolution peut être attribuable, du moins en partie, à la production de plans d'action facultaires (l'une des mesures des plans d'action institutionnels) et d'une démarche, entreprise en 2021, de sensibilisation et de responsabilisation des facultés à l'égard des objectifs du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) de l'UdeM.

Données institutionnelles - 2022-2023 : La demande de compléter le formulaire d'auto-identification est dorénavant intégrée au processus même d'accueil et d'intégration, ce qui a déjà permis d'améliorer sensiblement le taux d'auto-identification des nouveaux membres du corps professoral; - 2023 : Obtention d'un taux de réponse de plus de 89,4 % au questionnaire d'auto-identification, soit une hausse notable par rapport à 2021 (73 %) et 2019 (61,7 %), signe

que l'amélioration et la mise en ligne du formulaire, la clarification de certaines définitions et la campagne de sensibilisation ont porté leurs fruits; - 2023 : Depuis la première relance massive de 2019, 63 % des membres du corps professoral ont mis à jour leur auto-identification.

Inclusion - 2022-2023 : Conception d'un programme de développement du leadership destiné aux cadres académiques et administratifs, avec un socle commun pour les deux groupes. Les activités offertes permettront de parfaire les six (6) compétences identifiées comme étant essentielles à l'exercice des responsabilités de gestion, dont expressément celles liées à l'inclusion et à l'ouverture : ces compétences et comportements attendus des titulaires de ces postes feront l'objet d'une évaluation utilisée à des fins de promotion.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Pour cet objectif, aucun défi n'est propre aux CRC et à la période visée. L'on peut cependant supposer que certains membres du corps professoral ont eu à composer avec un rattrapage et une surcharge dans le sillage du pic de la pandémie et de ses mesures restrictives. À plus long terme, les cibles institutionnelles rehaussées pour 2029, en vertu de l'Addenda de 2019, pourraient soulever des enjeux par rapport à certains groupes désignés, particulièrement en ce qui concerne les titulaires autochtones.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Recrutement - D'ici 2025 : Recrutement effectif de titulaires autochtones pour deux nouvelles CRC, 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).

Inclusion - 2023-2024 : Examen des mesures de soutien et d'accompagnement pour les nouveaux titulaires, en particulier au niveau 2.

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

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) :

Renforcer les mesures d'inclusion et de développement de carrière

L'objectif 2 vise à assurer l'intégration et l'avancement équitables en carrière, et ce, grâce au nivellement des biais et des discriminations susceptibles d'influer 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 de l'UdeM en raison, selon le cas, du processus d'auto-identification ou 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, privant d'un véritable diagnostic de la situation et de l'expérience spécifique 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 (PAÉE) aux unités, et ce, telles qu'elles se traduisent pour chacune ;

Recrutement et évaluation – Caractère fortement décentralisé du processus de sélection des membres du corps professoral, ce qui complexifie l'atteinte des objectifs fixés par le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) en ce qui concerne la 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 arrimé aux exigences des organismes de financement ;

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 et l'évaluation des pratiques et freine le développement d'une culture de mentorat ; – Contacts ténus 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/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n’avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer ‘S.O’ dans le champ de réponse.	Progrès de l’action
Mesure correspondante 1	Désignation ou embauche de personnes responsables de l’EDI-RPP à différents niveaux (au vice-rectorat à la recherche dès 2016)	Terminé
Mesure correspondante 2	Conduite d'une analyse de contexte (financement du PCRC)	Terminé
Mesure correspondante 3	Mise en place du Programme institutionnel d’appui et de valorisation de la carrière professorale	En cours
Mesure correspondante 4	Après l'adoption du Plan directeur d'aménagement du campus de la montagne (2021-2022), élaboration d'un nouveau plan directeur des espaces (intérieurs)	En cours
Mesure correspondante 5	Inscription dans les plans d'action institutionnels de la notion d'excellence inclusive (recherche, carrière professorale et réussite étudiante) et de mesures correspondantes	En cours
Mesure correspondante 6	s/o	En cours

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, selon le secteur visé (données bibliométriques); - Internationalisation des activités savantes, de recherche et de création des membres des groupes désignés, selon 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 (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 (sondage et groupes de discussion).

Résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

Évaluation et soutien - Automne 2022 : Travaux d’un comité composé de professeurs, ainsi que de représentants des Études supérieures et postdoctorales, du vice-rectorat à la recherche et du secteur EDI-RPP, et chargé de proposer des actions pour favoriser l’équité, la diversité et l’inclusion dans les processus d’attribution de bourses aux études supérieures à l’Université de Montréal [dépôt du rapport en 2023].

Appui à la progression de carrière - 2022 : Présentation des constats et recommandations découlant d’une analyse de contexte (« Analyse systémique des obstacles, des facteurs

facilitants et des pistes de solution ») financée par le Programme des CRC, dont l'objectif clé était de repérer les facteurs qui peuvent entraver ou, à l'inverse, favoriser l'une ou l'autre des diverses facettes de la progression de carrière des personnes appartenant à un ou à plus d'un groupe désigné (considération intersectionnelle). L'analyse a abordé les six dimensions suivantes : a) pratiques organisationnelles; b) obstacles à la progression de carrière; c) climat institutionnel; d) succès en carrière et satisfaction; e) engagement organisationnel; f) qualité de vie; - 2022-2023 : Définition d'un programme institutionnel d'appui et de valorisation de la carrière professorale : tenue d'un groupe de discussion et de consultations.

Inclusion - Automne 2022 : Lancement du programme « En route vers la mobilité inclusive », sous l'égide de UdeM International, qui vise à favoriser la réalisation de séjours d'études et de recherche à l'international chez la population étudiante de premier cycle issue des Premiers Peuples, en situation de handicap ou ayant un besoin financier déterminant pour la réalisation d'un tel projet. Le programme propose des bourses ainsi que des mesures d'accompagnement adaptées. Il vise également à augmenter la mobilité vers les destinations non traditionnelles.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Aucun défi spécifique à l'objectif et à la période.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Évaluation et soutien - 2024 : Mise en œuvre des recommandations d'un comité sur les bourses et l'EDI aux concours internes pour les bourses d'études supérieures et postdoctorales (collaboration des vice-rectorats aux études et à la recherche et du secteur EDI/RPP);

Appui à la progression de carrière - 2023-... : Déploiement du "Programme institutionnel d'appui et de valorisation de la carrière professorale"; - 2023-2024 : Partie du programme précité, mise en oeuvre d'un programme de développement du leadership destiné aux cadres académiques et permettant de parfaire les six compétences identifiées comme essentielles à l'exercice des responsabilités de gestion, dont expressément celles liées à l'inclusion et à l'ouverture : ces compétences et comportements attendus des titulaires de ces postes feront l'objet d'une évaluation utilisée à des fins de promotion; - 2024 : Avec des données d'auto-identification à jour, actualisation des analyses sur la progression en carrière des professeurs et des autres membres du personnel appartenant aux groupes visés; partage des résultats avec les facultés aux fins de leur propre plan d'action; - 2024 : 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.

Inclusion - 2023 : Amorce de l'élaboration d'un nouveau "Plan directeur des espaces" et consultation d'usagers de la communauté aux profils variés à propos des catégories d'espaces (de travail, d'étude, d'enseignement, de recherche et aires de socialisation et de bien-être) et de thèmes variés allant de la vision du développement durable à celle de la présence des

Premiers Peuples et de l'équité, de la diversité et de l'inclusion; - 2023-... : Mise en branle d'un grand chantier d'ordre pédagogique soutenu par le vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études, afin de maximiser la contribution des programmes de formation à la préparation des étudiants et étudiantes de toutes disciplines à interagir et à œuvrer dans des contextes de diversités multiples.

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

Objectif principal 3

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

Impulser l'EDI/RPP en recherche et la recherche en EDI/RPP

L'objectif 3 vise l'intégration durable des considérations EDI/RPP dans l'activité de recherche, dans tous les domaines, de même que la synergie des travaux sur ces thèmes à l'échelle de l'université.

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 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 et la diffusion de leurs travaux; - Articulation des travaux de la majorité des équipes et regroupements de recherche actifs sur les sujets EDI/RPP autour d'un seul marqueur et d'un champ social unique, ce qui nuit à l'identification des enjeux communs à tous les marqueurs de diversité et au partage de pratiques gagnantes en matière de mobilisation des connaissances; - 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/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	Exigence d'une stratégie ou d'un engagement EDI de la part des personnes candidates à des concours relevant du vice-rectorat à la recherche	Terminé
Mesure correspondante 2	Formation des équipes et mise à leur disposition de guides sur l'intégration des considérations EDI/RPP dans les équipes et travaux de recherche (composition de l'équipe, environnement de recherche et milieu de vie, participation équitable aux occasions de rayonnement, formation et perfectionnement, méthodologie et conduite des travaux, événements et communications, accessibilité aux infrastructures et ressources, gouvernance)	Terminé
Mesure correspondante 3	Création de programmes d'appui à la mobilisation des connaissances soutenant le changement institutionnel en matière d'EDI et de relations avec les Premiers Peuples	Terminé

Mesure correspondante 4	Création d'un centre de recherche interdisciplinaire dédié aux questions EDI et RPP	Terminé
Mesure correspondante 5	s/o	Pas encore commencé
Mesure correspondante 6	s/o	Pas encore commencé

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.

Résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

EDI/RPP en recherche - 2022 : Mobilisation des expertises de l'UdeM en EDI et RPP autour d'une demande auprès du fonds Apogée pour un projet intitulé « IAR3 - Intelligence Artificielle Robuste, Raisonnable et Responsable » dont elle est le fiduciaire (l'annonce officielle en a été faite en avril 2023). Sur la base de l'excellence inclusive, engagement et planification pour l'intégration des principes EDI dans toutes les activités de l'initiative et le codéveloppement de solutions d'intelligence artificielle avec et pour les Premiers Peuples et les autres groupes sous-représentés;

Recherche en EDI/RPP - Mai-septembre 2022 : En vue de la création d'un centre de recherche sur les questions EDI/RPP à l'UdeM, mise en place d'un comité de pilotage et tenue de rencontres de réflexion, de consultation et de maillage ayant mobilisé une quarantaine de personnes chercheuses de différentes disciplines dans six facultés et écoles de l'UdeM, et autant de personnes professionnelles de recherche et étudiants, étudiantes d'horizons et de profils divers afin de définir la vision et les valeurs du futur centre, ses axes de recherche, son organisation et son fonctionnement; - Dans le cadre du "Programme d'appui à la co-définition de projets de recherche-action et de mobilisation des connaissances en soutien au changement institutionnel en matière de relations avec les Premiers Peuples" (ancien libellé), refinancement de deux projets : 1.- « Cocréation d'un programme facilitant le recrutement et l'inclusion d'étudiantes et étudiants des Premiers Peuples dans les programmes de formation en sciences infirmières » (Faculté des sciences infirmières, Chaire de recherche autochtone en soins infirmiers, Centre de santé Masko-Siwin – Manawan, Centre de santé et services sociaux de Pessamit) : pour identifier les obstacles et les éléments facilitants au recrutement, à la poursuite et à la réussite académique d'étudiants issus des Premiers Peuples aux programmes de sciences infirmière, aux trois cycles — mise en place du comité de création du programme

RIÉPPSIQ, balisage de programmes comparables et consultation des acteurs clés des communautés autochtones (ateliers avec étudiants dans des communautés, experts autochtones en éducation, etc.) et par voie de sondages. Ce projet de démarrage sera suivi d'une recherche-action visant à implanter et évaluer les retombées du programme cocréé; 2.- « L'architecture au service de la réconciliation : atelier de projet avec et pour une communauté autochtone du Québec » (École d'architecture et Première Nation Huronne-Wendate) : activité de recherche-création et de partage de connaissances dans le cadre du cours ARC3018 – Projet d'architecture 2 (6 crédits) offert à l'hiver 2022. Cette subvention enrichit et élargit les pratiques institutionnelles en cours à l'École d'architecture visant le rapprochement aux Premiers Peuples et la formation d'architectes aptes à travailler avec et pour les communautés autochtones du Québec. Elle permettra aussi de promouvoir la profession d'architecte à une communauté, en espérant contribuer au recrutement d'étudiants ou étudiantes autochtones dans le domaine; - Novembre 2022 : Lancement du Centre de recherche interdisciplinaire sur la justice intersectionnelle, la décolonisation et l'équité (CRI-JaDE) qui vise à mettre au jour et promouvoir les connaissances et les pratiques gagnantes en matière d'équité et d'inclusion dans les organisations et plus largement, et à assurer 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. Un des volets du mandat du Centre concerne la transformation institutionnelle (UdeM) elle-même.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

- Mobilisation intense et à différents niveaux de nombreux chercheurs et chercheuses de l'Université dont les travaux portent, sous un angle ou l'autre, sur l'EDI ou les RPP; - En cours d'année, la gestion des deux programmes d'appui à la mobilisation des connaissances en soutien au changement institutionnel en matière d'EDI et de RPP a été confiée au centre CRI-JaDE, alors en émergence. Aussi, aucun autre concours n'a été tenu en 2022 [reprise en 2023].

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

- À partir de 2023 : Déploiement des multiples activités du CRI-JaDE : création de communautés de pratique, organisation de séminaires et conférences, production et diffusion d'outils, tenue d'événements grand public, financement de projets de maillage, de mobilisation des connaissances et de recherche, octroi de bourses étudiantes, conduite d'une veille, etc.;

- 2024 : Partage des constats et des outils découlant des travaux d'équipes financées par les deux programmes d'appui à la mobilisation des connaissances en vue du changement institutionnel en matière d'EDI et de RPP.

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

Objectif principal 4

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

Accroître 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) :

Obstacles systémiques (tels que définis par des consultations et un diagnostic interne) : Faible sensibilisation 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 et culturelle; 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 du fait que les communautés dont le français est la langue première ou seconde sont éloignées de la métropole et leurs membres plus enclins à opter pour des études dans des villes à proximité relative. 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/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	Création d'un Centre étudiant des Premiers Peuples et embauches clés	Terminé
Mesure correspondante 2	Mise sur pied du Comité Kwe Kwe (tous corps d'emploi, incluant le corps professoral) et du groupe de discussion Ensemble, Premiers Peuples (étudiants)	Terminé

Mesure correspondante 3	Calendrier événementiel en lien avec les Premiers Peuples : Semaine autochtone Mitig, Journée nationale des Premiers Peuples à l'UdeM, Journée nationale de vérité et de réconciliation, remise du Prix de la valorisation des langues autochtones, Cérémonie des réussites étudiantes autochtones, événements réguliers à thématique autochtone	Terminé
Mesure correspondante 4	Programme de bourses et prix pour les étudiants et étudiantes autochtones (tous cycles) et Programme d'accueil et d'accompagnement pour la recherche	Terminé
Mesure correspondante 5	Réflexions actives sur le développement de partenariats avec les communautés autochtones	En cours
Mesure correspondante 6	Plan de recrutement de professeurs et professeurs autochtones	En cours

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 et présence dans les divers corps d'emploi; - Présence et réussite des étudiants et étudiantes autochtones dans les différentes facultés; - Données sur le recrutement, la rétention et la progression académique des professeurs autochtones de l'UdeM; - Cours/programmes et travaux de recherche traitant de thématiques autochtones; - Initiatives universitaires et communautaires touchant les personnes autochtones; - Représentation autochtone au sein des instances de l'UdeM; - Sentiment d'appartenance des étudiants et employés autochtones.

Résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

Recrutement et intégration - 2022 : Premières activités du projet "Premiers Peuples : Repensons la persévérance" dont la mission est d'ouvrir les jeunes issus des communautés autochtones à la possibilité de poursuivre leurs études à l'université, à travers des activités de développement du leadership et de familiarisation, et d'améliorer l'accueil que font les milieux postsecondaires à la communauté étudiante autochtone, et ce, dans un cadre de sécurité culturelle et en coconstruction avec les communautés autochtones; - 2022 : Déploiement d'un "Programme d'accueil et d'accompagnement" sur cinq ans, comprenant les sept éléments suivants : des bourses d'études supérieures et postdoctorales, ouvertes au Québec et au Canada; des cours sur mesure et un accompagnement pour l'apprentissage du français; une semaine d'immersion pour les étudiantes et étudiants autochtones admis à l'UdeM; la création de postes 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). – Mai 2022 : Lancement du "Plan d'action pour favoriser l'accès des Autochtones aux professions de la santé", élaboré par le Bureau de la responsabilité sociale de la Faculté de médecine, en

partenariat avec le Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ) et leurs centres de Trois-Rivières et de La Tuque. Ce plan découle des trois forums citoyens tenus en 2019 auxquels ont participé plus de 60 personnes autochtones et allochtones des milieux de la santé, communautaire, politique et universitaire. Cinq axes : a) stratégies de recrutement et de soutien dans la préparation aux études; b) révision des critères d'admission et accroissement de la flexibilité des programmes; c) mise en place d'un continuum de services pour faciliter la transition des étudiantes et étudiants autochtones vers la ville et l'ancrage culturel et communautaire pendant les études, d) accès à un soutien financier adapté aux réalités et aux besoins de ce groupe étudiant, et e) enrichissement du contenu pédagogique des programmes pour une plus grande cohérence avec les savoirs et valeurs autochtones.

Inclusion et sécurisation culturelle - 2022 : Obtention par l'UdeM d'un financement de près de 300 000 \$ octroyé par le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie pour la cocréation de "Jardins des Premiers Peuples", en lien avec l'organisation d'ateliers de sensibilisation, de sécurisation et de valorisation culturelles autochtones et la réalisation d'une œuvre collective autochtone : début des aménagements;

Collaborations avec les communautés - Juin 2022 : Publication du "Portrait des initiatives communautaires et autochtones à l'Université de Montréal" qui mesure l'engagement des membres de l'UdeM auprès des communautés autochtones et recense les cours axés sur les savoirs autochtones ou traitant de thèmes autochtones, ainsi que les recherches en lien avec des communautés; - Automne 2022 : À l'initiative du conseiller principal aux relations avec les Premiers Peuples, mise en place d'une communauté de pratique qui réunit des membres du personnel enseignant collaborant avec des partenaires autochtones. Ses objectifs : création d'une plateforme d'échange et de coordination, partage des bonnes pratiques en matière de partenariat avec les communautés et intégration des partenaires autochtones en amont des réflexions.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Aucun défi spécifique à l'objectif et à la période.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Recrutement et intégration - 2023-... : 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; - D'ici 2025 : 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).

Inclusion et sécurisation culturelle - 2023 : Préparation et lancement d'un "Guide d'accueil des personnes âgées ou porteuses de savoirs autochtones et de reconnaissances territoriales"; - 2023-2024 : Développement et diffusion d'un protocole sur l'accommodement des pratiques

culturelles autochtones; - 2023-2024 : Conception d'un guide d'accompagnement pour outiller les unités dans la mise en œuvre d'un accueil culturellement adapté.

Collaborations avec les communautés - Printemps 2023 : Mise sur pied d'une initiative visant, dans une optique de décolonisation et d'autodétermination des communautés autochtones, métis et inuit, à fournir des orientations à la recherche partenariale avec les Premiers Peuples menée par des membres de notre communauté universitaire (financement du PCRC).

Formation et sensibilisation - 2023 : Adaptation à l'intention du personnel enseignant de l'atelier "Premiers Peuples à l'UdeM, une diversité de parcours" (Centre étudiant des Premiers Peuples), créé afin de sensibiliser et d'accompagner l'ensemble des acteurs de l'Université vers une meilleure connaissance des perspectives et enjeux (développement en cours).

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

Objectif principal 5

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

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/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	Création de sites web institutionnels consacrés à l'EDI et aux relations avec les Premiers Peuples (RPP)	Terminé
Mesure correspondante 2	Conception et mise en application d'un plan de communication institutionnelle sur l'EDI-RPP (initiatives, portraits, événements, projets pédagogiques et travaux de recherche...), incluant la diversification des profils de personnes présentés dans les publications et sur les plateformes institutionnelles	Terminé
Mesure correspondante 3	Programme de formation intégré (Direction des ressources humaines) sur la gestion de la diversité et l'accès à l'égalité, sur les accommodements raisonnables et les biais inconscients	Terminé
Mesure correspondante 4	Élaboration et mise en ligne d'une trousse d'outils sur l'EDI et les RPP à l'intention des répondants facultaires et des responsables de la mise en oeuvre des plans d'action institutionnels	En cours
Mesure correspondante 5	Initiatives diverses de promotion des carrières (domaines STIM auprès des filles et des jeunes femmes; disciplines de la santé auprès des communautés noires et autochtones)	En cours

**Mesure
correspondante**
6

s/o

Pas encore
commencé

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/RPP de l'UdeM au sein de l'ensemble du personnel; - Attraction et rétention de membres des groupes désignés dans les disciplines où ils sont sous-représentés.

Résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

Formation et sensibilisation - Printemps 2022 : Obtention d'une subvention du PCRC afin de structurer une offre de « formation de formateurs » en matière d'EDI et de RPP. Cette initiative a pour objectif d'outiller les personnes répondantes dans les facultés et les membres de l'équipe de mise en œuvre des plans d'action institutionnels afin de les appuyer dans l'exercice de leurs responsabilités de communication, de promotion, de mobilisation et de mise en œuvre des plans d'action EDI/RPP (voir le rapport à cet effet); - Été-Automne 2022 : Dans le cadre de cette subvention, amorce de la planification d'une trousse à outils et de l'organisation d'événements; - Automne 2022 : Création et mise en ligne d'une formation obligatoire sur les violences à caractère sexuel, intitulée "L'important, c'est d'agir", d'une durée de 20 minutes, avec sous-titres français ou anglais. Cette formation a pour objectif d'outiller les membres de la communauté pour agir à titre de témoins actifs afin de prévenir toute situation de violence à caractère sexuel.

Promotion des carrières - Hiver 2022 : En vue d'un milieu de l'IA (intelligence artificielle) plus diversifié et inclusif, renouvellement par IVADO d'un partenariat de deux ans, d'une valeur de 200 k\$, pour l'offre de bourses (16) et l'accueil d'étudiantes et étudiants de maîtrise de l'Institut panafricain des sciences mathématiques (African Institute for Mathematical Sciences/AIMS) dans le cadre de stages de recherche supervisés à l'UdeM et dans ses deux écoles affiliées; accueil de la nouvelle cohorte à partir de juillet 2022; - 2022 : Obtention par Parité Sciences, appuyé par le vice-rectorat à la recherche de l'UdeM, d'une subvention du CRSNG dans le cadre du programme PromoScience; extension de la formation aux enseignants du niveau secondaire; refonte des guides sur les carrières et mise à jour du matériel; participation à une douzaine d'activités de rayonnement (p. ex. Salon international de la femme noire, Expo-Entrepreneurs, congrès de l'Association pour l'enseignement de la science et de la technologie du Québec Société royale du Canada, Let's talk science); - Mai 2022 : Lancement du "Plan d'action pour favoriser l'accès des Autochtones aux professions de la santé", élaboré par le Bureau de la responsabilité sociale de la Faculté de médecine, en partenariat avec le Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ) et leurs centres de Trois-Rivières et de La Tuque. Ce plan découle des trois forums citoyens tenus en 2019 auxquels ont participé plus de 60 personnes autochtones et allochtones des milieux de la santé, communautaire, politique et universitaire. Cinq axes : les stratégies de recrutement et de soutien dans la préparation aux études; la révision des critères d'admission et l'accroissement de la flexibilité des programmes; la mise en place d'un continuum de services pour faciliter la transition des étudiantes et étudiants autochtones vers la ville et l'ancrage

culturel et communautaire pendant les études; l'accès à du soutien financier adapté aux réalités et aux besoins de ce groupe étudiant; l'enrichissement du contenu pédagogique des programmes pour une plus grande cohérence avec les savoirs et valeurs autochtones; - Septembre 2022 : Lancement du "Plan d'action pour favoriser l'accès des communautés noires aux professions de la santé", élaboré par la Faculté de médecine en partenariat avec l'Association médicale des personnes de race noire du Québec (AMPRNQ) et le Sommet socioéconomique pour le développement des jeunes des communautés noires (SdesJ), proposant notamment d'ouvrir ses horizons en matière de recrutement, de créer des programmes de mentorat et d'inscrire au cursus une vision plus claire de la réalité vécue par la communauté noire. Ce plan découle du Forum citoyen sur la représentation des étudiantes et étudiants issus des communautés noires en sciences de la santé, organisé par la faculté en avril 2021 en collaboration avec d'autres organismes et facultés. Cinq axes : recrutement, admission, curriculum, environnement d'apprentissage et soutien financier.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

- Multiplication des demandes de formation et de consultation par la communauté, en lien avec une sensibilisation grandissante;

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

- 2023 : Campagne et première semaine de sensibilisation aux enjeux de racisme tenue partout sur les campus de l'UdeM et qui s'inscrivent dans une série d'actions pour lutter contre le racisme; - 2023-... : Mise en oeuvre des deux plans d'action précités pour l'accès aux professions de la santé; - 2024 : Lancement de la boîte à outils (financement du PCRC); - 2024 : 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; - 2024-2025 : Parité Sciences : mise en ligne anticipée d'une banque d'outils commentée qui comprend actuellement une cinquantaine d'outils décrits selon leur valeur pédagogique, leur respect des principes EDI et une série de critères descriptifs (langue, public cible, format, disciplines, etc.); offre d'une autoformation en ligne en mode asynchrone, développée en partenariat avec l'organisme CADRE21, afin de faciliter l'accès, de maximiser la participation et d'étendre la portée du projet, y compris auprès des enseignants et autres intervenants de l'enseignement au primaire; développement et diffusion d'infographies concernant les discriminations croisées en sciences et en génie (LGBTQ+ et racisme); - 2025; réalisation de formations sur les discriminations croisées en lien avec l'identité de genre et l'orientation sexuelle, et par rapport à l'origine ethnoculturelle.

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

Les fonds ont été consacrés au paiement du salaire d'une conseillère pédagogique EDI engagée à cette fin spécifique, au tournage et au montage de capsules vidéos, aux frais de narration pour une présentation sur l'intersectionnalité et à l'organisation d'événements.

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 :

- impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)

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

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

Montant en \$ Source/type (en espèces ou en nature)

1	50000	Nature
----------	--------------	---------------

Objectif principal 6

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

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 coordination des initiatives, de suivi et d'une démarche structurée pour la veille et la prospective en lien avec l'EDI/RPP; - Limites (et donc, non fiabilité) des données institutionnelles; - Instances décisionnelles et consultatives de l'UdeM peu représentatives de tous les groupes porteurs de diversités à l'UdeM.

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	Structuration de la gouvernance EDI et RPP	En cours
Mesure correspondante 2	Production de tableaux de bord sur les indicateurs EDI/RPP	Terminé
Mesure correspondante 3	Intégration des objectifs EDI/RPP dans la planification institutionnelle	Terminé
Mesure correspondante 4	Établissement d'un corpus de politiques, plans et directives institutionnelles liés à l'EDI/RPP ou prenant en compte les enjeux associés	Terminé
Mesure correspondante 5	Représentativité des instances universitaires, décisionnelles et consultatives	En cours
Mesure correspondante 6	s/o	Terminé

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.

Résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

Général - Mars 2022 : L'Université de Montréal figure pour la première fois (et au premier essai) au palmarès de la firme Mediacorp des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada (Canada's Best Diversity Employers, incluant le titre de Canada's Top Family-Friendly Employers) : seul établissement d'enseignement supérieur québécois parmi les 75 organisations sélectionnées;

Nominations clés - Mars 2022 : Animée par la volonté de s'ouvrir aux communautés auxquelles elle appartient, d'innover dans ses pratiques et de repenser constamment son rapport au monde, l'UdeM lance "Les Sages", un programme dont la première cohorte est formée de Joséphine Bacon, Nathalie Bondil et Kim Thúy. À ce titre, la poète, parolière et réalisatrice innue Joséphine Bacon joue un rôle de mentore auprès du comité Kwe Kwe (qui regroupe des personnes autochtones employées de l'UdeM – voir Objectif 4), appuie l'équipe dans la mise en œuvre du plan d'action sur les RPP et agit comme conseillère auprès du recteur dans son projet d'établir davantage de ponts entre l'Université et les communautés autochtones par la voie de la sensibilité artistique et culturelle; - Juin 2022 : Nomination au Conseil de l'UdeM d'une première membre autochtone, Monika Ille, issue de la Première Nation abénakise d'Odanak. Celle-ci évolue depuis près de 30 ans dans l'industrie de la radiodiffusion, notamment au sein de la Société Radio-Canada puis de l'Office National du Film où elle a joué un rôle déterminant dans l'élaboration d'un nouveau programme de formation à l'intention des cinéastes autochtones. Elle a également travaillé auprès de Femmes Autochtones du Québec et de l'Assemblée des Premières Nations à Ottawa.

Embauches clés - Avril 2022 : Embauche par le Bureau du respect de la personne d'une conseillère spécialisée afin d'épauler l'équipe dans le traitement des signalements de discrimination et de racisme; - Juillet 2022 : Embauche d'une personne coordonnatrice à l'EDI à la Chaire d'excellence en recherche du Canada en intelligence artificielle (IA) autonome, laquelle porte une attention toute particulière au développement d'une IA inclusive et vecteur d'inclusion dans un domaine marqué par une sous-représentation notable des femmes; - Août 2022 : Embauche d'un conseiller principal EDI (remplacement);

Planification, politiques, orientations - Printemps 2022 : Lancement du "Plan d'action Recherche, Développement, Création et Innovation, 2022-2027" dont un des piliers est Vivre notre pluralité pour « favoriser l'épanouissement des membres de notre communauté en misant sur la pluralité des parcours, des expériences et des points de vue »; en phase avec le Plan stratégique institutionnel 2022-2032; - Décembre 2022 : Dans la foulée du rapport de la Mission du recteur sur la liberté d'expression en contexte universitaire, lancée en février 2021, adoption de la "Politique sur les libertés universitaires" (10.66). Telle que décrite dans cette politique, « La libre expression exclut (...) expressément la tenue de propos haineux et toute incivilité à caractère discriminatoire, raciste ou exposant des groupes vulnérables à la détestation et à la diffamation. » L'UdeM est une des premières universités à se doter d'une telle politique depuis que le gouvernement du Québec a voté la Loi sur la liberté académique dans le milieu universitaire; - Décembre 2022 : Adoption de la "Politique visant à favoriser un milieu de travail, d'études et de vie exempt de toute forme d'incivilité, de harcèlement, de discrimination et de racisme". L'Université y reconnaît l'existence du caractère systémique et structurel du racisme et de la discrimination, qui crée des dynamiques durables de

subordination, d'infériorisation et d'exclusion des groupes sous-représentés, particulièrement des personnes racisées et des personnes autochtones. Encore une fois, l'UdeM se trouve dans les premiers établissements universitaires québécois à inclure formellement dans une politique les dimensions d'incivilité, de racisme et de discrimination. En plus de définir les rôles et responsabilités de chacun, cette politique propose divers moyens pour traiter, prévenir et faire cesser les comportements répréhensibles et les situations problématiques; - 2022 : Mise à la disposition des membres de la communauté d'une plateforme de signalement des actes répréhensibles qui garantit un anonymat complet.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

- *Départ d'employés pivot* : la conseillère principale à l'EDI a quitté ses fonctions au mois d'avril 2022, créant un hiatus jusqu'au recrutement de son successeur au mois d'août suivant; la secrétaire générale associée à l'EDI et aux RPP a elle-même pris sa retraite quelques mois plus tard. - *Transition du secteur EDI/RPP* : avec le départ de la secrétaire générale associée, la gestion du secteur EDI/RPP a été confiée au vice-rectorat à la planification et à la communication stratégiques. Si le transfert des responsabilités s'est fait sans heurts, il n'en a pas moins nécessité une adaptation et, dans l'attente d'une évaluation de l'organisation et du format de la planification, il a entraîné la mise en suspens de l'activité des comités de la gouvernance et de certaines initiatives.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Données institutionnelles - 2022-2023 : Évaluation de la pertinence d'inclure d'autres éléments au questionnaire d'auto-identification, entre autres l'appartenance à la communauté LGBTQ2+ et le statut parental et celui de proche aidant en harmonisant les définitions retenues avec celles qui seront mises de l'avant pour la collecte des données étudiantes; – 2022-2023 : En vue d'un suivi plus étroit et de l'ajustement de l'offre de services relevant du Bureau de la recherche, les marqueurs EDI accessibles sont inclus comme indicateurs du tableau de bord du vice-rectorat à la recherche;

Embauches et nominations clés - 2023 : Comblement d'un deuxième poste de conseiller, conseillère EDI pour l'UdeM;

Instances - 2023-2024 : Mise en place d'une nouvelle gouvernance autant pour l'EDI et les RPP (sera présentée dans le rapport 2024 au PCRC);

Planification, politiques, orientations – 2023 : Actualisation de la "Déclaration de reconnaissance des territoires autochtones"; – 2023-2024 : Suite aux recommandations de deux groupes de travail, nouvelle politique-cadre pour les étudiants parents et mise à jour de la politique existante sur les étudiants en situation d'handicap.

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

Partie B: Défis et Possibilités

Défis

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les défis de la mise en application du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. 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? (limite de 5100 caractères):

Défi général

L'analyse de contexte réalisée grâce à un financement du PCRC et dont les résultats ont été présentés à la direction de l'Université aura mis en lumière des déficiences pour une série de variables ayant trait au soutien et à l'accompagnement, à l'évaluation, à l'environnement de travail et aux conditions d'exercice professionnel. Elle aura également révélé tantôt des lacunes sur le plan de l'information quant aux mesures EDI/RPP et aux politiques et programmes mis en œuvre par l'UdeM à cet égard, tantôt des perceptions erronées à leur égard. Le tout avec un décalage significatif de représentation entre les hommes, d'une part, et les femmes et les membres de groupes minoritaires, d'autre part. Ces lacunes et dissonances sont susceptibles de nuire à la compréhension des enjeux et à l'accueil durable de la diversité et, par conséquent, de freiner le déploiement de stratégies EDI (voir aussi Partie D). Or, le Programme institutionnel d'appui et de valorisation de la carrière professorale, qui est en voie d'implantation, permettra de donner suite à plusieurs des constats. Également, la plateforme de formation qui a été conçue (financement du PCRC) viendra répondre à certaines autres préoccupations.

Professeurs et professeures autochtones

Tel que nous l'indiquions dans les rapports précédents, le recrutement et l'intégration réussie de professeurs autochtones resteront des défis pour un bon moment. Là où cela s'y prêtait plus particulièrement, l'UdeM a d'ores et déjà adapté des appels de candidatures professorales de sorte à nuancer l'exigence d'un doctorat dans le domaine par la possibilité de faire valoir des équivalences (p. ex. engagement communautaire ou statut de gardien ou de gardienne du savoir autochtone). Pour l'instant, cependant, cette démarche reste très ponctuelle et ciblée. Plus spécifiquement pour les CRC, les critères d'excellence habituels, basés sur l'intensité, la productivité et l'internationalisation, ne sont pas de nature à encourager des candidatures issues de ce groupe. En plus de ces critères restrictifs qui appelle des aménagements de la part du programme des CRC comme des universités, le format même des chaires s'avère souvent incompatible avec les attentes et les valeurs des cultures autochtones, à savoir une proximité avec leur communauté de façon générale et, pour la recherche, une prise directe pour les échanges, l'établissement des priorités, la conception et la réalisation des travaux, le partage des résultats et l'intendance des données. Il pourrait être approprié que le maintien et la valorisation des liens entre les titulaires issus des Premiers Peuples et les communautés soient inclus en tant que critère d'excellence et que l'option de CRC communautaires (et même, éventuellement basées dans les communautés) soit envisagée. 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, lorsque ces personnes sont autochtones alors qu'elles tentent au mieux de naviguer entre les codes et attentes de leur communauté et les normes du milieu académique.

Devant ce constat, des formules alternatives doivent impérativement être explorées : par exemple, le cotitulariat qui est de plus en plus adopté pour les chaires internes de l'UdeM ou la mise en collaboration de chaires complémentaires comme cela existe déjà dans nos murs (voir H-pod) Ajoutons à cela le phénomène bien connu de taxe sur l'équité. En effet, le risque de sursollicitation est toujours présent vu le désir légitime d'entendre des voix sous-représentées et de les inclure dans les échanges et les décisions (voir Partie D). Mentionnons enfin que les nouvelles cibles pour 2029 ont été fixées uniformément à travers le Canada sans tenir compte des disparités provinciales et régionales, et encore moins des réalités spécifiques des établissements. Si elles ont la vertu de pousser au dépassement sur le plan des mesures, ces cibles soulèvent des difficultés. D'une part, elles défavorisent de facto certains établissements en raison de leur localisation géographique et de leur statut linguistique. D'autre part, elles ont tout pour exacerber un phénomène qui se manifeste depuis un certain temps, soit une vive concurrence entre les établissements face à la rareté des personnes candidates autochtones. Enfin, elles sont par nature inconciliables avec le temps long requis pour établir et nourrir des collaborations durables et sérieuses, fondées sur la confiance et la réciprocité. Il y a lieu de se demander si l'obligation de résultats aussi exigeants et rapprochés sert réellement les intérêts des Autochtones ou, plutôt, si elle risque d'alimenter la crainte que les membres autochtones de la communauté canadienne deviennent le jouet de la rivalité et du tokénisme sans qu'il y ait un changement profond de l'environnement institutionnel. Le travail en amont, celui touchant cet environnement, la coconstruction et la formation de la relève, sera de loin plus constructif s'il se fonde sur des rapports respectueux, confiants, solides et durables avec les communautés autochtones.

Possibilités

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les possibilités ou réussites qui découlent 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. (limite de 5100 caractères):

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. Également, en écho à la demande faite à l'interne aux personnes candidates à une CRC de présenter une stratégie EDI-RPP, l'inclusion d'éléments de cet ordre devient de plus en plus pratique courante dans les dossiers universitaires, soit demandes de financement interne, application à des chaires philanthropiques ou candidature à des prix et distinctions, et ainsi de suite. Cela donne à penser que les questions d'EDI et de RPP, d'abord exigées et maintenant abordées spontanément par un nombre grandissant de chercheurs et chercheuses, sont en voie d'être plus généralement comprises en tant que passages obligés de l'excellence.

Partie C: 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 rapporter 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 rapporter les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.
- Si vous n'avez pas reçu une allocation relative à l'EDI durant l'année visée par le rapport, s'il vous plaît laisser cette section vide.

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'initiative proposée a pour but de structurer une offre de « formation de formateurs » en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) et de relations avec les Premiers Peuples (RPP) et elle doit se traduire en une plateforme de formation développée à l'intention des acteurs de première ligne du réseau EDI/RPP de l'UdeM, soit les répondants facultaires et les membres de l'équipe de mise en œuvre (ÉMO) des deux plans d'action institutionnels. Plus précisément, l'initiative poursuit quatre objectifs : 1.- Développer une trousse pédagogique fondée sur les connaissances les plus actuelles en matière d'EDI et de RPP; 2.- Établir des parcours de formation pour différents publics cibles; 3.- Outiller et former les répondants facultaires et les membres de l'ÉMO; 4.- En préparant adéquatement cette première ligne, renforcer ses capacités de promotion de l'EDI/RPP et de réponse aux demandes émanant de la communauté.

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.*

Cinq indicateurs de rendement ont été établis pour évaluer la réussite de l'initiative : 1.- Conception d'une trousse de formation; 2.- Tenue d'une table ronde pour en permettre l'appropriation; 3.- Satisfaction des formateurs à l'égard de l'initiative; 4.- Satisfaction des personnes formées dans les unités; 5.- Progrès des indicateurs clés de l'inclusion et de l'équité.

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

La mise en œuvre de cette initiative a été confiée à une équipe de réalisation formée de neuf membres, dont une conseillère pédagogique et la répondante EDI/RPP pour la recherche, et coordonnée par le conseiller principal à l'EDI de l'Université. Il revenait à cette équipe de concevoir les différents outils et de veiller à la bonne progression du projet.

1.- Conception d'une trousse de formation

Le coffre à outils a pour but de cibler les pratiques exemplaires en matière d'EDI et RPP afin de permettre aux acteurs de première ligne de l'Université de Montréal d'agir sur les barrières systémiques qui persistent dans les différents secteurs de l'Université. Au départ, l'accent a été mis sur les biais inconscients dans les contextes d'évaluation du mérite, sur les relations avec les Premiers Peuples et sur l'EDI en définitions et en action.

Pour s'assurer de couvrir l'éventail des défis auxquels font face les acteurs de première ligne à l'UdeM, une tournée de consultation a d'abord été menée en septembre et octobre 2022 pour les sonder à ce sujet de même que sur les outils pratiques dont ils et elles souhaiteraient pouvoir disposer au quotidien. Parmi de nombreux autres thèmes, celui de la décolonisation du milieu universitaire est nettement ressorti. Sur la base des informations recueillies, le contenu du coffre à outils a été élargi et des ressources et outils adaptés y ont été incorporés, garantissant une meilleure applicabilité dans les différents contextes et missions de l'université.

Trois outils de formation ont été créés de novo :

a) Une formation intitulée « Équité, diversité et inclusion : définitions et exemples de pratiques ». Cette formation est composée des sections suivantes : i) une introduction; ii) un premier volet présentant, à travers des exemples concrets, les 14 motifs de discrimination interdits par la Charte des droits et libertés de la personne et insistant sur le droit à l'égalité; iii) un deuxième volet qui expose les définitions des notions d'équité, de diversité et d'inclusion, avec un accent sur le contexte universitaire et de recherche; iv) un troisième volet qui propose une réflexion sur « l'EDI en action », et ce, au moyen de situations susceptibles de se présenter en milieu universitaire. Ces mises en situation suscitent la réflexion sur les enjeux d'inclusion/exclusion, amènent à prendre conscience de perceptions erronées et de préjugés et permettent d'approfondir les notions d'EDI dans une optique d'action.

b) Une série de capsules vidéo sur les microagressions et leur impact sur les personnes appartenant aux groupes minoritaires et historiquement sous-représentés. Conçues dans un format éducatif, les capsules définissent le terme, présentent ses origines et sa signification et donnent des exemples concrets de microagressions qui peuvent se produire en contexte universitaire. Elles proposent également des pratiques gagnantes que toute personne peut adopter pour repérer les microagressions quand elles se produisent et y mettre fin dans le but de créer un milieu de vie, d'études, de recherche et de travail inclusif et exempt de racisme et de discrimination.

c) Une présentation-formation narrée sur l'intersectionnalité et son usage en milieu universitaire. Cette formation vise une meilleure compréhension du concept et de la réalité de l'intersectionnalité ainsi que de l'approche intersectionnelle, mais surtout de ses usages dans le contexte universitaire, notamment en relation avec les politiques institutionnelles EDI et RPP.

En complément à ces trois outils, l'équipe de réalisation a procédé à un travail de recherche approfondi et colligé des outils déjà conçus par des experts de l'Université de Montréal et d'autres universités québécoises et canadiennes. Ce travail de compilation a été motivé par la volonté d'éviter la redondance avec des outils existants et la reproduction de contenus bien établis.

En définitive, l'initiative aura permis de :

a) Structurer les outils en 25 catégories répondant aux besoins le plus souvent exprimés par les répondants facultaires et les membres de l'ÉMO. Voici des exemples parmi ceux concernant plus spécifiquement les répondants de la première en raison de leur mandat : Pistes de réflexion sur l'engagement en faveur de l'EDI dans un contexte universitaire; Outils pour une démarche institutionnelle en matière d'EDI et RPP; Formations et outils de sensibilisation; Accommodements raisonnables; Communication et langage inclusifs; Leadership inclusif; Pédagogie inclusive, décolonisante et antidiscriminatoire; Recherche inclusive; Organisation d'événements inclusifs, etc.

b) Compiler près de 175 outils pratiques et les répartir selon leur nature (écrite, visuelle, sonore), permettant d'atteindre différents types d'acteurs et apprenants et offrant ainsi une plus grande flexibilité. Plus précisément, la boîte à outils comprend i) des ressources à lire comme des guides pratiques et des rapports d'analyse, le tout permettant un accès direct à des études de cas applicables au milieu universitaire; ii) des ressources à visionner comme des conférences, des webinaires et des capsules éducatives qui peuvent être utilisés également pour faciliter les actions de sensibilisation et susciter des échanges d'équipe autour des enjeux EDI/RPP; et enfin, iii) des ressources à écouter, comme des podcasts et des entretiens avec des experts en la matière ainsi que des témoignages offrant une expérience d'apprentissage immersive.

En somme, dans sa version actuelle, le coffre à outils a dépassé son objectif initial de s'adresser exclusivement aux répondants facultaires et aux membres de l'équipe de mise en œuvre. Tout en offrant des outils qui intéresseront plus particulièrement la « première ligne », il représente désormais une ressource riche, polyvalente et entièrement francophone qui peut être utilisée par l'ensemble de la communauté universitaire, et ce, bien au-delà de l'UdeM. Il sera d'ailleurs partagé en 2024 (date à déterminer) sur les sites web EDI et RPP de l'Université pour soutenir tous ceux et celles qui souhaitent contribuer à la création de milieux d'éducation, de recherche et de travail plus inclusifs et plus équitables, que ce soit au Québec, dans le Canada francophone ou dans la francophonie internationale.

2.- Organisation de séminaires de sensibilisation « JEDI » : Justice, équité, diversité et inclusion et d'une conférence sur la Philosophie de la décolonisation

a) Les séminaires JEDI, qui avaient pour public cible les répondants facultaires et les membres de l'ÉMO, ont également été ouverts à l'ensemble de la communauté universitaire en raison de leur importance et de leur caractère transversal. Organisés en amont de la table ronde pour lui paver la voie (voir plus loin) et sollicitant l'expertise universitaire scientifique, ils ont été conçus pour inciter nos membres à se questionner, de manière critique, sur leur compréhension de sujets tels que la justice épistémique, la décolonisation des savoirs en contexte universitaire, le racisme et le vivre-ensemble, et ce, à partir de perspectives théoriques et méthodologiques diversifiées. En se plongeant dans l'examen des racines théoriques de ces questions, ils ont amené les participants à mieux comprendre et à analyser les fondements profonds qui sous-

tendent les manifestations contemporaines des différentes formes de discrimination. Ces conférences ont porté sur les sujets suivants : - "Les injustices épistémologiques", avec Ryoa Chung (UdeM) et Amandine Catala (19 janvier 2023); - "Conversation sur l'art, le droit et la théorie critique de la race", avec Tamara Thermitus et l'artiste et peintre Manuel Mathieu (16 mars 2023); - "Réflexions sur la décolonisation des savoirs dans un contexte universitaire", avec Sophie Hamisultane (UdeM) et Amar Acheraïou (19 avril 2023). Chaque séminaire a été suivi d'une période d'échanges animée par le vice-recteur responsable des plans d'action institutionnels en matière d'EDI et de RPP. Ensemble, ces trois événements tenus sur le campus de l'UdeM auront réuni plus de 850 participants, en présence et en ligne.

b) Grande conférence sur la « Philosophie de la décolonisation » Profitant de la mobilisation générale créée par le congrès de l'Acfas en mai 2023, cette conférence voulait poser un regard lucide sur les difficultés et la complexité de toute entreprise de décolonisation en faisant dialoguer les perspectives africaine et autochtone sur la question. Elle a été présentée par Bonaventure Mvé Ondo, professeur émérite de philosophie occidentale et africaine, recteur honoraire de l'Université Omar Bongo et vice-recteur honoraire de l'Agence universitaire de la Francophonie, et Annie Pullen Sansfaçon, professeure titulaire à l'École de travail social de l'Université de Montréal et codirectrice d'un nouveau centre de l'UdeM, le Centre de recherche interdisciplinaire sur la justice intersectionnelle, la décolonisation et l'équité (CRI-JaDE). Cette conférence, tenue à la Maison de la culture de Côte-des-Neiges dans le quartier de l'UdeM, a attiré 300 personnes. Mentionnons que les séminaires JEDI et la grande conférence ont été enregistrés et font partie intégrante de la boîte à outils.

3.- Organisation d'une table ronde (25 avril 2023)

L'organisation de la table ronde a été principalement assurée par trois membres de l'équipe de réalisation de l'initiative : Hayder Achouri, conseiller principal en EDI, Véronique Grenier, conseillère pédagogique en EDI (les deux du vice-rectorat à la planification et aux communications stratégiques), et Dimitri Girier, chef Apprentissage, Développement et Inclusion (Direction des ressources humaines). Se voulant concret, son contenu a été inspiré par les défis mentionnés et besoins exprimés par les acteurs de première ligne de l'UdeM, lors de la tournée de consultation mentionnée plus haut, relativement à la mise en œuvre des deux plans institutionnels. Reconnaisant la convergence des défis et enjeux vécus sur le terrain, l'équipe de réalisation y a invité non seulement les répondants facultaires et les membres de l'ÉMO, mais aussi les responsables et répondants EDI/RPP des centres de recherche et des établissements affiliés à l'UdeM. L'objectif était de favoriser une représentation étendue sur le plan des expériences et des réalités, mais surtout de permettre la création d'une communauté et le partage des bonnes pratiques. La table ronde a été conçue pour mettre en lumière sept postures gagnantes et essentielles à la progression des dossiers EDI et RPP dans toutes les missions universitaires. Elle était ainsi articulée selon les axes suivants : a) Équité, diversité et inclusion : y a-t-il une priorité ?; b) Non, l'EDI/RPP n'est pas seulement l'affaire des ressources humaines; c) Comprendre la nature systémique des obstacles à l'EDI/RPP; d) Comment rendre efficace votre démarche EDI/RPP; e) Comprendre les résistances au changement; f) L'importance du leadership inclusif; g) L'importance de la communication inclusive. Tenue le 25 avril 2023, la table ronde s'est déroulée sur 3 heures et demie. Elle a regroupé une soixantaine de participants, dont 14 gestionnaires et directeurs, directrices.

Lors de la période d'échange, les participants ont évoqué leurs expériences dans leur milieu respectif ainsi que leurs réflexions. En lien avec des obstacles vécus par certains, des solutions et des bonnes pratiques ont été partagés par d'autres. Au-delà de l'échange autour des expériences et des bonnes pratiques, la rencontre aura également permis de briser la solitude vécue par certaines personnes répondantes dans leur milieu et de renforcer la motivation et l'engagement de nos acteurs de première ligne dans les efforts en matière d'EDI/RPP. Il était essentiel de sortir collectivement de notre « zone de confort institutionnelle », de réfléchir ensemble dans un espace collaboratif et sans jugement, et tout aussi important, d'unir nos forces pour avancer concrètement et efficacement. Au terme de la rencontre, une activité de réseautage s'est spontanément organisée.

ÉCHÉANCIERS

Mars-juillet 2022 : constitution de l'équipe de soutien à la réalisation; rédaction du contenu de la formation en EDI; préparation du support de la formation et création de modules d'intégration (StudiUM); consultations et validation du contenu avec la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ); - Juillet-août 2022 : modification et ajustement du contenu de la formation; recrutement d'une conseillère pédagogique; - Automne 2023 : planification et organisation des séminaires JEDI; - Août-octobre 2022 : recensement des outils EDI/RPP mis à la disposition de la communauté universitaire; tournée de consultation avec les répondants facultaires et les membres de l'équipe de réalisation pour entendre leurs défis et cerner leurs besoins; analyse des données récoltées et préparation du contenu du coffre à outils; - Novembre-décembre 2022 : tournage des vidéos d'accompagnement de la formation en EDI; rencontres de consultation avec des experts EDI pour la rédaction du contenu des capsules vidéo sur les microagressions; recherche et compilation d'outils sur l'EDI (guides, formations, lectures, études de cas, lexiques, etc.); ajustement et validation de la formation en EDI après la première session pilote; - Hiver 2023 : planification et organisation de la grande conférence sur la Philosophie de la décolonisation; - Janvier-février 2023 : rédaction du contenu des capsules vidéos sur les microagressions; scénarisation des capsules; rédaction du contenu de la présentation narrée sur l'intersectionnalité et son usage en milieu universitaire; - Février-avril 2023 : préparation de la table ronde (formation et activité d'échange); ajustement du contenu des capsules vidéo sur les microagressions après les commentaires de l'équipe de soutien à la réalisation; mise en place de la table ronde; - Avril-juillet 2023 : tournage et montage des vidéos sur les microagressions; recherche et compilation d'outils EDI/RPP; deuxième session de pilotage de la formation en EDI et derniers ajustements; - Juillet-novembre 2023 : conception de la page web pour l'hébergement du coffre à outils; tri des outils EDI/RPP colligés et création de la structure (en 25 catégories); validation par l'équipe de réalisation; - Novembre 2023-2024 (date à préciser) : préparation des communications de lancement du coffre à outils; intégration des outils dans les différentes plateformes (StudiUM et sites web dédiés); lancement officiel du coffre à outils. N.B. Les liens vers le coffre à outils pourront vous être communiqués dès son lancement.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif : 44534

Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) : 50000

Fonds totaux dépensés : 94534

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 En nature

Tableau C2. 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, tel qu'il est décrit dans la demande, pour la période visée par le rapport :

- impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)

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

L'adoption de plans d'action en matière d'équité, diversité et inclusion (EDI) et de relations avec les Premiers Peuples (RPP) dans les établissements d'enseignement supérieur constitue une avancée importante dans la transformation de nos milieux et de nos cultures organisationnelles. Or, dans l'implantation des mesures prévues à ces plans et la mise en œuvre de nouvelles initiatives, les acteurs de première ligne, à l'Université de Montréal comme possiblement ailleurs, se heurtent quotidiennement à deux défis majeurs : des résistances au changement et un nombre sans cesse croissant de demandes d'information, de formation, d'intervention et de consultation.

Le financement accordé à notre université par le PCRC a permis de franchir un pas significatif dans la compréhension des réalités et besoins des équipes responsables de la mise en œuvre des plans d'action, dans le développement de la capacité à les soutenir et à les accompagner, ainsi que dans le renforcement de notre réseau d'intervention. Certes, elle ne peut à elle seule résoudre tous les défis rencontrés par nos personnes répondantes, mais ce soutien a néanmoins permis de combler un vide d'outils de formation et de sensibilisation à leur intention et de créer une mobilisation sans précédent de notre réseau de répondants et responsables EDI/RPP.

Grâce à la boîte à outils en particulier, nos acteurs de première ligne (ainsi que toute autre personne désirant contribuer à nos efforts en la matière) auront un accès rapide à une panoplie de ressources pratiques facilitant l'appropriation des principes et finalités de l'EDI/RPP, leur permettant de choisir les bons mots pour parler de ces enjeux, proposant des postures et pratiques gagnantes pour inspiration, des études de cas et des formations gratuites pour former et se former, et enfin, suggérant des lectures et du matériel à visionner pour faciliter les discussions. Bref, autant d'orientations pour appuyer ceux et celles qui sont appelés à agir en première ligne dans l'implantation de mesures, dans la formation de leur communauté locale et dans la consultation sur des questions touchant l'EDI/RPP.

Ces outils seront tous offerts en français, dans un contexte où la littérature en la matière reste majoritairement anglophone et où les perspectives d'analyse tiennent plus rarement compte des particularités de la société québécoise et de l'histoire de ses groupes en quête d'équité.

L'impact de l'allocation financière va au-delà de la création d'outils et de l'organisation d'événements : il se mesure aussi à notre volonté à travailler ensemble à l'université. Nos acteurs de première ligne, qui se retrouvent souvent isolés dans leur unité ou leur milieu, manifestent un désir grandissant de collaborer avec leurs pairs des autres unités et des autres établissements du réseau de l'UdeM et de sentir partie d'une communauté de pratique. Par exemple, le fait d'élargir le public cible de la table ronde aux responsables EDI/RPP des centres de recherche et des établissements affiliés a facilité la création d'un espace de proximité, de partage et de réciprocité. D'ailleurs, cette expérience significative a grandement inspiré les réflexions de l'Université de Montréal dans la rédaction de son deuxième plan d'action EDI (2024-2028) qui sera dévoilé à l'hiver 2024 et qui annoncera la création d'un « Réseau institutionnel » regroupant à la fois les répondants facultaires, les membres de l'équipe de mise en œuvre et les répondants des centres de recherche et des établissements affiliés.

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 (personnes racisées, Autochtones, personnes en situation d'handicap, femmes, personnes 2SLGBTQIA+) pendant la mise en application du plan d'action (au cours de la période visée par le rapport), notamment comment ont-elles pu 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 informations pour savoir si les mesures mises en œuvre se traduisent par un environnement de recherche plus inclusif aux titulaires de chaires appartenant à des 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)

Une participation active

Autant les personnes de groupes minoritaires ont participé de façon déterminante à l'élaboration du plan d'action *Diversifier l'excellence* (2017) et des deux grands plans institutionnels (EDI et RPP, 2019-2020), autant elles sont parties prenantes à leur réalisation. Plusieurs actions sont directement menées et façonnées par des membres de ces groupes : c'est le cas, à l'échelle institutionnelle, de l'équipe de mise en œuvre et des différents niveaux de la gouvernance EDI-RPP, ainsi que de comités ou groupes basés sur des intérêts qui sont devenus des interlocuteurs appréciés. Comme il est prévu dans leur mandat, les instances qui constituent la gouvernance informent en continu d'enjeux en lien avec les mesures, ce qui permet déjà une évaluation. Également, de par leur ancrage sur le terrain, l'équipe de mise en œuvre et les répondants facultaires sont à même de juger les problématiques locales et de leur évolution sous l'effet des mesures implantées. Rappelons, tel que mentionné plus tôt dans ce rapport, que l'activité des comités institutionnels a été mise en suspens pour une partie de l'année 2022-2023 en raison de l'actualisation de la planification qui s'opérait : certains ont été réactivés cet automne 2023 et d'autres seront mis en place dans le cours de l'année 2023 en vertu de la nouvelle gouvernance, à la fois pour l'EDI et les RPP.

Dans l'exercice de ses responsabilités, le vice-rectorat à la recherche prend lui-même soin d'assurer une représentation équilibrée au sein de tous ses comités et pour toutes ses démarches significatives. De plus, l'intersectionnalité est prise en compte dans toutes les analyses conduites à ce jour : soutien institutionnel, progression de carrière, analyse de contexte et consultation menée auprès des étudiantes et étudiants. Enfin, par la voie des mécanismes qu'il a implantés, le vice-rectorat accueille l'expression des préoccupations et insatisfactions associées aux CRC et aux autres programmes dont il assume la gestion à l'interne.

Le revers de la participation

La volonté d'inclusion de la part de l'Université et le désir de contribuer à des actions qui les interpellent, collectivement ou individuellement, s'accompagnent d'une importante responsabilité pour les membres des groupes désignés. Cela fait en sorte que l'engagement dans les (nombreuses) actions EDI-RPP peut se faire au détriment de la carrière et en arriver à reproduire l'écart constaté dans la répartition des tâches au sein des universités.

Cette inégalité dans la distribution du travail en lien avec l'EDI-RPP par une surutilisation des membres du corps professoral et du personnel appartenant à des groupes désignés, et souvent plus jeunes, peut se voir exacerbée par un manque de ressources institutionnelles (en temps ou en argent) et un défaut de reconnaissance de leurs contributions, par exemple, en tant que critère clé dans le processus de promotion.

Aussi faut-il en tout temps rester sensible à cette réalité de la « division des tâches », l'aborder et la traiter comme une partie intégrante d'une politique EDI-RPP bien comprise et pourvoir à un soutien concret qui facilite la poursuite de la carrière académique et reconnaît en bonne et due forme ce qui constitue un « service » institutionnel.

L'autre participation

Tel que tout juste dit et comme cela se vérifie ailleurs, le champ de l'EDI-RPP dans notre établissement est largement porté par les membres des groupes désignés eux-mêmes. Clairement genré, il repose aussi pour beaucoup sur l'engagement de femmes. Aussi, du moins à l'UdeM, le principal défi à l'heure actuelle ne résiderait pas tant dans la participation des groupes désignés que dans celle de tous les autres. La démarcation est nette, suffisamment pour entraîner autant une lassitude et une frustration associées à la promotion de l'EDI-RPP chez les premiers qu'une résistance (passive ou plus active) chez les seconds, avec pour ultime conséquence de renforcer les divisions et les inégalités que les plans et mesures sont censés combattre. Ce ressac est perceptible.

Soit par désintérêt ou méconnaissance, soit encore par exclusion (perçue, réelle ou volontaire), les groupes dits majoritaires se retrouvent à l'écart des actions EDI-RPP, sauf exception. Cette situation pave la voie à des difficultés d'appropriation du dispositif et des mesures EDI et à l'expression d'un rejet — ce qui est d'autant plus préjudiciable que, si opposition il y a, elle risque fort d'être dirigée vers les groupes sous-représentés eux-mêmes, et ce, nonobstant le soutien fort de l'établissement. De ce fait, elle est susceptible de nuire significativement à la dissémination de pratiques positives, autant celles qui émanent de l'établissement que celles, autonomes, qui émergent sur le terrain.

Une politique de diversité ne peut prendre vie qu'à travers l'engagement de la communauté et une véritable organisation apprenante, capable collectivement de réviser les normes et les façons de faire. Dans la mesure où les plans d'action institutionnels renvoient à une démarche de changement, il importe pour l'UdeM de les aborder sous cet angle, de prendre en compte les sentiments suscités par les stratégies mises en œuvre, de mobiliser plus résolument les groupes sans marqueurs de diversité en tant qu'alliés et d'identifier dans leurs rangs des champions, à tous les niveaux de l'organisation. La nouvelle planification (2024-2028) se promet d'ailleurs de mobiliser largement la communauté universitaire.

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 dans 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, le cas échéant, en utilisant les cases prévues à cet effet ci-dessous (les URL doivent inclure https://). 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)

Processus d'évaluation

Tel qu'il est mentionné à l'objectif 1, les approches et les pratiques adoptées dans le cadre des CRC ont inspiré l'ensemble des contextes de recrutement et d'évaluation en recherche. C'est ainsi que le mécanisme en deux étapes (évaluation scientifique suivie d'une évaluation stratégique) a été généralisé à tous les processus sous la responsabilité du vice-rectorat à la recherche. On peut en dire autant de la sensibilisation aux biais inconscients qui est désormais un prérequis pour nos comités de sélection comme elle est en train de le devenir pour les comités de recrutement au niveau des départements et de l'Université même.

Mesures axées sur le système

À des mesures orientées vers l'individu comme le mentorat et l'appui au développement de la carrière (chantier en cours) pour les membres du corps professoral et la reconnaissance des acquis expérientiels pour les étudiants, l'UdeM combine des approches axées sur le système : sites institutionnels (Hyperlien 1), programme global de sensibilisation et formation des personnes évaluatrices (Hyperlien 2), guides divers (Hyperlien 3), examen critique des critères dans l'optique de l'excellence et de l'admission inclusives, adaptation organisationnelle, soutien institutionnel et suivi grâce à des indicateurs et des tableaux de bord exhaustifs. Ces approches rejoignent l'ensemble des 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, en constante évolution, traduit cette volonté d'inclusion de diverses manières : 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, 2022), Directive relative aux demandes d'accommodement (2020), Énoncé de principe sur la liberté d'expression (2021) et Politique sur les libertés universitaires (2022), Politique visant à favoriser un milieu de travail, d'études et de vie exempt de toute forme

d'incivilité, de harcèlement, de discrimination et de racisme (2022), et enfin, Politique en matière de santé mentale des étudiants (2023) (Hyperlien 4).

Revisiter les canons de l'excellence

En 2021, l'UdeM a signé la Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche (DORA), axée sur le développement et la promotion des meilleures pratiques en matière d'évaluation de la recherche universitaire. En remettant en question le facteur d'impact comme indicateur type de la qualité scientifique, DORA ouvre la notion d'excellence à d'autres critères ainsi qu'aux travaux s'adressant à d'autres publics qu'académiques. De plus, en reconnaissant l'ensemble des types de publications savantes, elle rappelle le rôle majeur que jouent les revues nationales dans la diffusion des résultats de la recherche, particulièrement en sciences humaines et sociales. À ces deux égards, elle revalorise les objets d'étude, les méthodes, les épistémologies et les savoirs qui évoluent naturellement à distance des grandes revues internationales mais dont la pertinence et l'impact ne sont pas moindres pour autant.

Cette adhésion de l'UdeM fait écho aux travaux de son groupe de travail sur l'excellence inclusive (voir Objectif 2) qui se sont traduits récemment dans une prise en compte explicite dans le nouveau plan d'action EDI en préparation. Tout le défi consistera à donner corps aux principes sous-jacents de manière effective dans les politiques et pratiques internes. Cette aspiration appelle une transformation culturelle de l'institution académique et scientifique (au sens large), qui implique un processus actif et une conversation explicite sur les normes appliquées formellement ou non, tant dans la recherche que dans l'enseignement qui, comme on le sait, intervient fortement dans la reconduction des valeurs et normes épistémiques.

Hyperlien 1:

Sites institutionnels : <https://www.umontreal.ca/diversite/>;
<https://www.umontreal.ca/premierspeuples/>

Hyperlien 2:

Formations : L'impact des préjugés sur notre prise de décisions : atelier présenté par Dimitri Girier, alors conseiller principal EDI à la Direction des ressources humaines (aujourd'hui Chef Apprentissage, Développement et Inclusion), Montréal, le 23 mai 2019 : <https://youtu.be/4pjTn266D08>; Vidéo de formation sur les biais inconscients et le recrutement : présentée par Dimitri Girier, Jihane Lamouri (alors conseillère EDI à IVADO) et Bibiana Pulido; offert par IVADO, Université de Montréal, OBVIA et RIQEDI : <https://youtu.be/xw0ipKBbwz0>; Feuillet d'information "Biais inconscients et recrutement" (2020), mêmes auteurs : <https://ivado.ca/PDF/Biais-inconscient-recrutement/>

Hyperlien 3:

Guides (un exemple) : https://recherche.umontreal.ca/fileadmin/recherche/documents/user_upload_ancien/Bureau_de_la_recherche/Fichiers/Aide-memoire_EDI_30-10-2020.pdf

Hyperlien 4:

Politiques : <https://secretariatgeneral.umontreal.ca/documents-officiels/reglements-et-politiques/>

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 ouvrables 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 ». Vous recevrez par la suite un courriel de confirmation contenant une copie de votre formulaire rempli en format HTML.

Administré conjointement par:

