

Rapport d'étape

Diversifier l'excellence

Plan d'action Équité, diversité et inclusion en recherche

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

15 décembre 2018

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	1
Objectif clé 1	3
Revoir les pratiques et processus institutionnels entourant l’attribution et la gestion des chaires	
Objectif clé 2	5
Renforcer les mesures d’inclusion et de développement de carrière	
Objectif clé 3	9
Impulser l’ÉDI en recherche et la recherche en ÉDI	
Objectif clé 4	13
Accroître la présence autochtone en recherche	
Objectif clé 5	17
Étendre la formation et la promotion	
Objectif clé 6	21
Gouvernance et organisation	
CONCLUSION	25
Personnes-ressources	27

PRÉAMBULE

« Les chaires de recherche du Canada ne sont qu'une des nombreuses manifestations de la réussite individuelle et collective en recherche. Elles n'en représentent pas moins une expression très visible, un microcosme autant qu'un laboratoire de la capacité à conjuguer l'excellence et la diversité. [...] En définitive, l'Université a pour ambition de frayer le chemin à une diversité heureuse, productive et durable, impliquant et engageant tous les membres de sa communauté de recherche. Elle aspire à diversifier l'excellence. »

Diversifier l'excellence, Plan d'action Équité, diversité et inclusion en recherche, Université de Montréal, décembre 2017

En décembre dernier, l'Université de Montréal (UdeM) publiait un [Plan d'action Équité, diversité et inclusion en recherche](#) (le « Plan d'action ») dont plusieurs mesures étaient déjà effectives. S'exprimait dès lors sa volonté de faire passer la gestion de la diversité axée sur la conformité à des actions plus larges et profondément enracinées dans le tissu institutionnel. L'on parlait déjà de la nécessité « d'aborder la diversité dans toute sa globalité et dans toute la globalité de sa communauté de recherche ». Aussi le Plan d'action, bien qu'axé sur les chaires de recherche du Canada (CRC) et les groupes dits désignés (GD), évoquait d'autres acceptions de la diversité et s'ouvrait sur d'autres terrains d'application.

Un nouvel élan

L'Université a donc poursuivi ses avancées en 2018 et, comme en témoigne le présent rapport d'étape, dans le registre de loin plus étendu qu'elle avait annoncé il y a un an.

L'année devait culminer avec la création d'un poste de conseiller spécial au recteur en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) et la nomination de sa première titulaire : la professeure émérite Marie Mc Andrew qui, tout en s'étant spécialisée dans l'éducation des minorités et l'éducation interculturelle, apporte une vision très ample de l'ÉDI et du développement d'institutions inclusives. Son mandat est aussi ambitieux qu'est grand le défi d'établir une stratégie globale de promotion de l'ÉDI et de guider l'élaboration des politiques et procédures pour l'ensemble des facettes de la vie universitaire et des membres de notre communauté. Lorsqu'il en a fait l'annonce à l'occasion de sa déclaration annuelle en octobre dernier, le recteur Guy Breton n'a pas manqué de convoquer à cette démarche l'« intelligence collective » présente en nos murs : en effet, si un engagement résolu doit s'exprimer au plus haut lieu, toutes et tous sont interpellés en définitive en vue d'une véritable transformation institutionnelle.

La mise en route d'un chantier de cette envergure confère un nouvel élan et donne la hauteur et la visibilité requises à un thème aussi central. Les travaux entrepris en 2016 sur la diversité en recherche (*chapitre 13 du Plan d'action*) viendront s'insérer dans cet effort intégral, comme c'est le cas des autres actions touchant l'ÉDI qui étaient engagées en 2017 ou qui le seront dans les prochaines années.

Le présent rapport permet de prendre la mesure des progrès accomplis au cours de l'année écoulée et d'avoir un aperçu de ceux à venir. Ces progrès sont présentés ci-après dans le format prescrit par le secrétariat responsable des CRC, c'est-à-dire suivant les mesures correspondantes figurant dans le Plan d'action. Il faut signaler à cet égard que l'élargissement rapide des perspectives fait en sorte que plusieurs actions citées ici – et par conséquent, les indicateurs associés – ne trouvent pas écho dans le document de 2017 et que les objectifs clés, précisés à la lumière du nouveau contexte, vont confluer à un tout autre niveau.

Objectif clé 1

Revoir les pratiques et processus institutionnels entourant l'attribution et la gestion des chaires

Le Plan d'action avait pour but, comme nous y invitait le propre [plan d'action du programme des CRC](#), d'instaurer les conditions pour l'atteinte en décembre 2019 et au-delà des cibles d'équité pour l'UdeM. Ces cibles concernent les groupes désignés, à savoir les femmes, les membres des minorités visibles, les personnes en situation de handicap et les Autochtones, historiquement sous-représentés en tant que titulaires de CRC. Au moment de sa publication, comme il est écrit plus haut, l'essentiel des mesures à cette fin étaient implantées et elles ont du reste commencé à porter des fruits.

Mesures correspondantes

Chapitres 5, 6, 8, 10, 11 et 12

- Révision du libellé, publication et large diffusion des annonces de CRC; implantation d'un nouveau mode d'évaluation des titulaires (collège d'évaluateurs et comités d'évaluation, évaluation en 2 étapes, application uniforme du processus pour tous les dossiers, y compris de renouvellement, participation de la responsable de la diversité en recherche...); exigence d'une formation sur les préjugés involontaires pour les membres des comités d'évaluation; encouragement à la déclaration volontaire des titulaires et candidats; élaboration de lignes directrices pour la gestion des CRC et d'une stratégie de recrutement international favorable à l'ÉDI; suivi du soutien offert aux titulaires; création d'un site dédié aux CRC comportant toute l'information sur leur gestion et publication et mise à jour régulière du chiffrier d'utilisation des chaires de l'UdeM; sensibilisation des services et de la communauté; mise en place d'un dispositif de traitement des préoccupations et des plaintes.

Indicateur(s)

- Atteinte des cibles d'équité pour les CRC;
- Soutien équivalent, sur les plans financier et administratif, offert aux titulaires des GD en comparaison des autres titulaires du même secteur.

Progrès réalisés

L'essentiel des mesures correspondantes précitées étaient déjà implantées au moment du dépôt du Plan d'action.

- **2018** : ajout de documents directeurs au portefeuille existant : Plan d'action ÉDI pour une CERC, gabarit de rapport attestant de l'équité du processus de recrutement et lignes directrices pour l'évaluation destinées aux comités;

- **Été-automne 2018** : validation exhaustive d'une *Stratégie de recrutement international* favorable à la diversité dans le cadre du recrutement pour une CERC;
- **Novembre 2018** : opération de relance concernant la déclaration volontaire auprès des actuels titulaires de CRC; bilan : 14 actualisations;
- En date des présentes, atteinte des cibles pour 1 des 4 GD. Notons cependant que dans l'éventualité où tous les dossiers présentés au concours d'octobre 2018 sont acceptés, l'UdeM aura atteint ses cibles pour 3 des 4 GD.

Prochaines étapes

- **À partir du concours d'avril 2019** : mise en place d'un comité ad hoc d'évaluation spécifique à la recherche-crédation;
- **2019** : établissement d'orientations relatives au soutien offert aux titulaires de CRC (dégrèvement, salaire et avantages sociaux, fonds de recherche additionnels, locaux mis à disposition, etc.);
- En continu : généralisation des leçons apprises avec les CRC à d'autres contextes d'évaluation.

Information contextuelle

- Le leadership a été un facteur décisif des progrès de l'UdeM : celui du vice-rectorat certes, mais aussi, indiscutablement, celui de la direction des vice-décanats à la recherche, des départements et des centres de recherche des établissements affiliés.
- Plusieurs excellentes candidatures provenant des GD ont émergé dans la foulée de l'implantation du nouveau processus en sorte que la progression vers l'atteinte des cibles est significative.

Objectif clé 2

Renforcer les mesures d'inclusion et de développement de carrière

Dans son Plan d'action, l'UdeM affirmait la nécessité d'adopter une vision globale de l'ÉDI, en amont comme en aval, touchant l'éventail des facettes d'une carrière en recherche et ses différentes étapes : autant sa préparation (la relève) que son déploiement initial (entrée dans une carrière autonome) et son épanouissement (progression), le tout traversé par le thème de la reconnaissance. Des cibles numériques, pour les CRC ou pour quelque domaine, ne devaient pas occulter l'objectif fondamental : l'instauration durable d'un *environnement* de travail et de recherche favorable à des objectifs d'ÉDI. Une initiative, appuyée par le [Comité conseil sur la diversité en recherche](#) et une responsable désignée, a été lancée dès 2016 afin d'explorer les nombreux aspects de l'activité de recherche et de son environnement institutionnel (local et plus large). Son mandat est de repérer, en vue de la recommandation d'une stratégie pour l'UdeM, là où des obstacles, des biais et des discriminations sont susceptibles d'intervenir ou agissent effectivement pour influencer sur la pleine participation à la recherche des membres des groupes désignés, sur leur cheminement, la reconnaissance de leurs contributions et leur avancement. Ces travaux se poursuivent aujourd'hui dans un nouveau contexte (voir l'objectif clé 6) qui entraînera vraisemblablement la refonte du comité conseil et de son fonctionnement. L'analyse quantitative, déjà fort bien entamée, devra est couplée à une analyse qualitative qui pourrait se mener sous l'égide de la gouvernance nouvellement instituée.

Au-delà de cette initiative émanant du secteur de la recherche, des actions sont posées depuis nombre d'années sur les plans de l'inclusion et du développement de la carrière. Leur gamme peut encore être enrichie et leur intensité et continuité accrues en engageant plus énergiquement toutes les parties prenantes, partant des départements et des services.

Mesures correspondantes

Section 3.2 (Politiques et programmes); chapitre 7

- Accueil des recrues; information des candidats quant aux ressources en appui à l'installation personnelle et familiale, à la vie académique et à la conciliation travail-famille; structures et politiques institutionnelles visant à promouvoir et assurer l'intégration de toutes les personnes au sein de l'institution; offre de mentorat;
- Recours prévus auprès du Bureau de l'ombudsman et du Bureau d'intervention en matière de harcèlement;

Chapitre 10

- Accompagnement par la DRH des gestionnaires, incluant les doyens et les directeurs de département, pour l'accueil et l'intégration des personnes issues de la diversité;

Chapitre 12

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

Chapitre 13

- Désignation d'une responsable du dossier et travaux du Comité conseil sur la diversité en recherche;
- Dans le cadre de la [transformation institutionnelle](#), création du Groupe de travail sur la promotion du respect, de l'équité et de la diversité et lancement annoncé du Groupe de travail sur la promotion des talents en recherche.

Indicateur(s)

- Atteinte continue des cibles d'équité pour les CRC;
- Recrutement, rétention, progression, financement, productivité et impact des travaux des membres des GD, en lien avec le secteur visé;
- Internationalisation des activités savantes, de recherche et de création des membres des GD, en lien avec le secteur visé;
- Accès et exercice par les membres des GD de fonctions de leadership scientifique;
- Mises en candidature des membres des GD à des prix et distinctions, en pourcentage du total.

Progrès réalisés

La plupart des mesures correspondantes précitées étaient déjà implantées au moment du dépôt du Plan d'action.

- Poursuite de l'initiative sur la diversité en recherche;
- Poursuite des travaux du Groupe de travail sur la promotion du respect, de l'équité et de la diversité (milieu de vie);
- **Depuis 2018** : documentation des raisons du départ des titulaires de chaires;
- **Juin 2018** : lancement du Groupe de travail sur la promotion des talents en recherche qui aborde notamment les sujets suivants : relève, développement de carrière/mentorat, appui institutionnel à la culture et à l'expression du leadership scientifique avec, en toile de fond, les enjeux ÉDI;
- **Novembre 2018** : adoption de la [Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel](#) (politique 10.57);
Voir aussi : <https://nouvelles.umontreal.ca/article/2018/11/19/1-udem-adopte-une-politique-sur-les-violences-a-caractere-sexuel-conformement-a-la-loi-151/>
- **À partir de novembre 2018** : exigence d'un engagement envers l'ÉDI de la part des candidats et candidates à des chaires internes relevant du vice-rectorat à la recherche : à ce jour, 2 [chaires McConnell-UdeM](#) en mobilisation des connaissances et en recherche-créditation, 1 chaire FRQ-IVADO (voir infra, p. 10).

Prochaines étapes

- **À partir du concours d'avril 2019** : exigence d'une structure de mentorat pour les nouveaux titulaires de CRC de niveau 2 (junior);
- **Printemps 2019** : à l'intention des professeurs principalement, création d'un site regroupant une information complète sur les ressources en appui à l'installation personnelle et familiale, à la vie académique et à la conciliation travail-famille. Entre autres, le lien vers cette page sera inscrit sur tout appel de candidatures externes;
- **2019** : mise en place d'un comité sur le développement de la carrière et le mentorat (inclusion et accompagnement), mené par le vice-rectorat responsable des ressources humaines, en vue de l'implantation au niveau des départements de mesures intégrées à cet effet;
- **2019** : conduite d'une réflexion sur les cohortes doctorale et postdoctorale dans l'optique de la relève académique (*pipeline*);
- **2019** : élaboration d'un guide « ÉDI-responsable » pour les événements scientifiques organisés ou soutenus par l'UdeM;
- **2019-2020** : proposition d'un plan d'action issu de l'initiative sur la diversité en recherche et dont les grandes orientations reflèteront les principes et engagements énoncés dans le plan institutionnel;
- **2019-2020** : proposition et application d'un cadre d'analyse de la culture et du climat organisationnel;
- **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.

Information contextuelle

L'efficacité du mentorat pour la progression et la réussite des chercheurs à différentes étapes de leur carrière est avérée. Or, sauf dans des secteurs précis, la pratique est laissée à l'initiative individuelle et s'attarde essentiellement aux premières années de la carrière autonome.

Objectif clé 3

Impulser l'ÉDI en recherche et la recherche en ÉDI

Le sujet du présent objectif ne s'insérait que marginalement dans le cadre du Plan d'action sinon sous l'angle de la transformation institutionnelle et d'un axe d'action dégagé par le Comité conseil sur la diversité en recherche. La réflexion alors tout juste esquissée s'est depuis enrichie à la faveur de développements internes et vient désormais s'inscrire dans un plus vaste tableau (voir l'objectif clé 6).

D'une part, de nombreuses études ont révélé l'effet positif de la diversité des équipes de recherche sur la découverte et l'innovation. D'autre part, les biais ancrés dans les institutions de recherche – reflet des biais individuels, culturels et sociaux – se traduisent dans la production et la transmission du savoir qui se trouvent à perpétuer voire aggraver les préjugés et stéréotypes, à limiter la compréhension des phénomènes et à restreindre le répertoire des propositions et solutions. Aussi la prise en compte de la diversité dans la composition des équipes, dans l'adoption des approches et méthodes et dans l'élaboration des questions de recherche peut non seulement améliorer la représentativité de nos sociétés, des problématiques et des préoccupations dans la science, mais aussi renforcer la qualité, la portée et la pertinence de cette dernière.

Le domaine de l'intelligence artificielle et des données massives est en effervescence autant dans ses aspects fondamentaux qu'applicatifs, sans parler de ses dimensions sociales et éthiques. En raison de sa vertigineuse expansion, de son potentiel d'impact sur d'innombrables sphères mais aussi de la diversité objectivement faible de ses effectifs, ce domaine est devenu emblématique de l'enjeu des biais dans la recherche et dans la modélisation de la réalité. Depuis 2017, des initiatives aussi nombreuses que variées en matière d'ÉDI en sont issues, notamment dans le cadre de l'[Institut de valorisation des données](#) (IVADO).

Par ailleurs, la diversité revêt de nombreux visages et sa réalité peut être appréhendée sous des prismes multiples. À l'UdeM, la recherche sur l'ÉDI s'est considérablement développée depuis quelques décennies et fait aujourd'hui preuve d'un remarquable dynamisme. Différents marqueurs d'identification et de stratification sociales (entre autres, ethnicité, classe sociale, orientation et identité sexuelles, handicap) sont abordés et plusieurs perspectives disciplinaires cohabitent. Toutefois, bien que l'intersectionnalité (désignant l'action simultanée de plusieurs motifs de discrimination) se soit largement imposée en tant qu'approche conceptuelle, les équipes s'articulent encore autour d'un marqueur principal. Au surplus, en dépit de fréquentes démarches inter- et transdisciplinaires, les recherches restent le plus souvent concentrées sur un champ social unique. Enfin, pour l'essentiel, elles se sont penchées sur des sphères et des institutions extérieures à l'organisation universitaire, privant cette dernière d'un regard scientifique sur ses pratiques, ses politiques et son milieu. Devant la qualité de ses chercheurs et chercheuses et entrevoyant toute la fécondité qu'aurait leur plus forte interconnexion, l'UdeM désire mettre en synergie et valoriser leur expertise scientifique afin de renforcer la recherche sur l'ÉDI et soutenir non seulement le changement social, mais aussi sa propre transformation organisationnelle et institutionnelle.

Mesures correspondantes

Chapitre 13

- Mise en valeur et appui à des travaux de recherche dans le domaine de l'ÉDI;
- Chantier de la transformation institutionnelle.

Indicateurs

- Intégration des principes et enjeux ÉDI dans l'activité de recherche et la formation à la recherche;
- Mise en synergie, valorisation et rayonnement de l'expertise scientifique interne en ÉDI.

Progrès réalisés

- Poursuite, dans le cadre de l'initiative sur la diversité en recherche, de l'analyse comparative à l'UdeM (hommes/femmes, selon les disciplines/départements) de la progression des professeurs-es et des pratiques interdisciplinaires, corrélées à la dynamique de publication, au financement de la recherche et aux indicateurs usuels de productivité scientifique;
- **Juin et novembre 2018** : appel de candidatures externes et prospection pour une [CRC de niveau 2, secteur CRSH](#), dans les domaines suivants : (i) recherche en équité, diversité et inclusion et (ii) recherche centrée sur les enjeux des premiers peuples, particulièrement dans le contexte de l'éducation, la gouvernance, les sciences et la technologie;
- **Novembre 2018** : appel de candidatures pour une [chaire FRQ-IVADO à l'UdeM](#) visant explicitement à favoriser l'équité et la diversité dans les sciences des données à travers : a) l'identité de la ou du titulaire; b) la composition de l'équipe de la chaire; c) le leadership du titulaire à l'égard de l'ÉDI; d) l'intégration de la dimension ÉDI dans sa recherche;
- **À partir de novembre 2018** : exigence d'un engagement envers l'ÉDI de la part des candidats et candidates à des chaires internes relevant du vice-rectorat à la recherche : à ce jour, 2 chaires McConnell-UdeM en mobilisation des connaissances et en recherche-création, 1 chaire FRQ-IVADO;
- **Décembre 2018** : publication de la [Déclaration de Montréal pour un développement responsable de l'intelligence artificielle](#), impulsée par l'UdeM et fruit d'un processus délibératif inclusif : parmi les 10 principes retenus, figurent ceux de l'Équité et de la Diversité et inclusion.

Prochaines étapes

- **Janvier 2019** : démarrage d'une initiative de mise en synergie et de développement de l'expertise en ÉDI; étape 1 : appel de propositions pour des ateliers interdisciplinaires et interfacultaires autour de la recherche sur l'ÉDI à l'UdeM; étape 2 : structuration d'équipes de recherche et soutien à l'obtention de financement des grands organismes subventionnaires;
- **2019** : recrutement des titulaires de la CRC sur l'ÉDI/premiers peuples et de la Chaire FRQ-IVADO en sciences des données de l'UdeM;

- **2019** : à l'intention des chercheurs et de leur équipe, développement d'une liste de vérification (*checklist*) sur les différentes expressions de l'ÉDI en recherche, notamment – mais pas exclusivement – aux fins des demandes de subventions externes;
- **2019-2020** : généralisation de l'engagement envers l'ÉDI à tous les programmes de financement interne de la recherche;
- **2020** : soutien à la création d'un regroupement stratégique des chercheurs et chercheuses menant des recherches sur les différents marqueurs de l'ÉDI et sur la transformation institutionnelle.

Information contextuelle

L'expertise scientifique en ÉDI est actuellement distribuée dans différentes unités et, à l'image des initiatives mises en place par l'UdeM ces deux dernières années, la concertation de ses multiples facettes demeure difficile en l'absence d'une structure forte de coordination. Des efforts, auxquels participe la conseillère spéciale du recteur, sont entrepris afin de susciter la rencontre interdisciplinaire et interfacultaire autour des enjeux ÉDI et la souhaitable synergie.

Objectif clé 4

Accroître la présence autochtone en recherche

Particulièrement dans la foulée des conclusions de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, un meilleur accueil des Autochtones dans le milieu académique et le soutien aux langues, identités et cultures autochtones sont au cœur des discussions dans les universités canadiennes, tant au plan de la formation que de la recherche. Tout en convenant que chaque groupe désigné en vertu des lois canadienne et québécoise commande une analyse en propre, le Plan d'action avait réservé un chapitre à la question autochtone pour cette raison et compte tenu d'initiatives alors en cours et envisagées pour ce groupe. Le secteur des études et de la vie étudiante avait ouvert la voie; celui de la recherche a emboîté le pas en 2017.

Comme on le lisait dans le Plan d'action, « Le but ultime pour l'UdeM est d'intensifier la création de savoir par des chercheurs et érudits autochtones et d'impulser la prochaine génération des étudiants autochtones. » Aux côtés des autres secteurs concernés, l'alliance étroite entre la formation et la recherche autour des questions touchant les Autochtones est motivée par leurs deux optiques indissociablement complémentaires. D'un côté, une optique de relève dès lors que les préjugés et les barrières s'amenuiseront au fur et à mesure de l'intégration réussie des diplômés universitaires autochtones dans les différents milieux professionnels, dont les universités, et qu'un nombre plus grand d'aspirants à la carrière professorale émergeront de leurs rangs; de l'autre, une optique de modèles de rôle qui exercent une influence primordiale sur la réussite dans les études, l'identification professionnelle et le choix de carrière.

Mesures correspondantes

Chapitre 9

- Déploiement d'un éventail d'initiatives sur différents plans pour favoriser l'attraction, l'accueil, l'intégration et la réussite d'**étudiants** autochtones, tout en examinant les obstacles qui contrarient leur accès à une formation universitaire et leur succès scolaire;
- Pour les **professeurs** autochtones, des approches de recrutement plus proactives, la reconnaissance des savoirs et traditions de recherche, celle de trajectoires formatives, professionnelles et expérientielles diverses; des mesures planifiées pour l'accueil et l'inclusion en considérant les besoins spécifiques, et ainsi de suite;
- Création d'une CRC pour le recrutement d'un ou d'une titulaire autochtone.

Indicateurs

- Pérennisation des canaux d'échange avec les communautés;
- Co-crédation d'une programmation en recherche et en formation;
- 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;
- Recrutement, rétention et progression académique des professeurs autochtones de l'UdeM;
- Amélioration des services offerts et des environnements.

Progrès réalisés

Les mesures correspondantes précitées qui touchent les études et les étudiants-es étaient déjà implantées au moment du dépôt du Plan d'action.

- **Mars 2018** : [Déclaration de reconnaissance des territoires autochtones](#);
- **Mars 2018** : publication du [Plan d'action de la recherche 2017-2021](#) qui, sous le thème « Concourir à la réconciliation », exprime le désir de l'UdeM de « prendre une part active aux efforts visant à bâtir les conditions d'un vivre-ensemble apaisé et fécond, de valoriser davantage les cultures, savoirs, pratiques et expériences autochtones dans toute leur pluralité, et de multiplier les collaborations en recherche et en création »;
- **Mars 2018** : mise en place du groupe de travail [Place aux Premiers Peuples](#), composé pour moitié de membres autochtones et « visant une meilleure intégration à l'UdeM des peuples des Premières Nations et des Inuits, de leurs philosophies et cultures » en enseignement et en recherche, dans les fonctions de gouvernance et dans l'environnement bâti; **été 2018** : production d'un document d'orientation;
- **Juin et novembre 2018** : appel de candidatures externes et prospection pour une [CRC de niveau 2, secteur CRSH](#), dans les domaines suivants : (i) recherche en équité, diversité et inclusion et (ii) **recherche centrée sur les enjeux des premiers peuples**, particulièrement dans le contexte de l'éducation, la gouvernance, les sciences et la technologie;
- **Automne 2018** : participation à une enquête du Bureau sur la coopération interuniversitaire (BCI) pour un « Portrait de l'enseignement et de la recherche pour, par et avec les Autochtones dans les universités au Québec ».

Prochaines étapes

- **2019** : embauche de professionnels en soutien à une stratégie de rapprochement avec les communautés autochtones;
- **2019** : recrutement du ou de la titulaire de la CRC sur l'ÉDI/premiers peuples;
- **2019** : mise en ligne d'un site présentant les réalisations de l'UdeM pour actualiser le rapprochement avec les communautés autochtones et concernant, entre autres, le recrutement et les services aux employés, les services aux étudiants et le soutien à leur réussite, les activités menées sur le campus ainsi que les équipes et travaux de recherche sur les questions autochtones ou en lien avec les Autochtones;
- **2019** : création d'un comité de coordination des différents secteurs de l'UdeM intervenant dans le dossier autochtone afin de dégager une vision commune et de préparer une consultation de la communauté universitaire et des partenaires autochtones sur les mesures à mettre en œuvre pour favoriser l'inclusion des Autochtones à l'UdeM et la contribution de l'UdeM au développement des communautés.

Information contextuelle

Dans la foulée du groupe de travail Place aux Premiers Peuples, l'un des objectifs pour 2019 consiste à accroître la concertation entre les secteurs, ce qui sera favorisé par la création du poste de conseillère spéciale du recteur et de postes spécifiques au dossier autochtone.

Objectif clé 5

Étendre la formation et la promotion

Le Plan d'action reconnaissait l'importance centrale d'une formation qui sensibilise aux biais inconscients et explicite les angles d'un processus d'évaluation pouvant receler un potentiel discriminatoire basé sur des caractéristiques personnelles, de nature identitaire ou ethnique, ou encore professionnelles (p.ex. un parcours non traditionnel ou non linéaire). L'on conçoit qu'une telle formation permet de ramener le phénomène à l'avant-plan et représente un salutaire temps d'arrêt et d'introspection. Non pas qu'elle suffise à elle seule pour repérer et encore moins éliminer les biais pouvant s'immiscer lorsqu'il s'agit de juger, y compris dans les incalculables évaluations informelles au quotidien, mais elle peut du moins en réduire l'influence sur les décisions et donc en changer les conséquences et l'impact.

Cela étant, une sensibilisation sur une base essentiellement individuelle, comme l'est la formation disponible, n'aura jamais l'impact d'une stratégie ÉDI à grande échelle et d'une incessante promotion : à l'interne, avec la promotion auprès de la communauté universitaire des atouts et conditions d'épanouissement de la diversité et la présentation de repères théoriques et pratiques; à l'externe, avec la sensibilisation des jeunes issus de groupes sous-représentés au spectre des possibilités d'études et de carrière. En définitive, l'on ne vise pas autre chose que l'évolution des représentations sociales et de la culture organisationnelle – au niveau universitaire comme aux niveaux antérieurs – et l'élimination des obstacles systémiques et autres (y compris de la part de programmes bien intentionnés et apparemment neutres) à l'inclusion et à l'avancement de la carrière de recherche.

Mesures correspondantes

Chapitre 10

- Pour toute personne participant au processus de sélection des titulaires de CRC, formation obligatoire sur les préjugés involontaires et sensibilisation à la nécessité de reconnaître et prendre en compte les parcours professionnels non traditionnels et les interruptions de carrière;
- Formations annuelles données par la Direction des ressources humaines a) sur la gestion de la diversité et l'accès à l'égalité; b) sur les accommodements raisonnables;
- Sensibilisation continue de la communauté de la recherche et des équipes administratives concernées au premier chef (recherche, affaires internationales, prix et distinctions) et de toute la communauté UdeM;
- Sites web (recherche, ressources humaines);

Chapitre 13

- Soutien à des initiatives (p. ex. cycle de conférences) menées dans nos murs autour des sujets de diversité et d'équité en recherche;
- Appui à des projets axés sur la relève (diversifiée) en recherche.

Indicateur(s)

- Nombre de formations et personnes/groupes rejoints annuellement;
- Connaissance et adhésion aux objectifs ÉDI au sein de l'ensemble du personnel;
- Attitude à l'égard des GD et des mesures d'équité;
- Attraction et rétention de membres de GD dans les disciplines où ils sont sous-représentés.

Progrès réalisés

Plusieurs des mesures correspondantes précitées étaient déjà implantées au moment du dépôt du Plan d'action.

Formation

- Production d'une formation « maison » en ligne sur les biais inconscients, accompagnée d'un guide pratique (version 1 testée en décembre 2018);

Promotion

- **Mars 2018** : publication du [Plan d'action de la recherche 2017-2021](#) intégrant la question autochtone et les préoccupations ÉDI plus globales;
- **Mars 2018** : conférence-midi « Diversifier l'excellence : la place des femmes en recherche » : 185 inscriptions;
- **Août 2018** : appui à l'[Equality Diversity Inclusion Conference](#) tenue à l'Université de Montréal sur le thème : Égalité, diversité et inclusion en 2018 : Progrès, replis ou nouveaux défis?/ Equality, Diversity and Inclusion in 2018: Progresses, Setbacks or New Challenges?
- **Octobre 2018** : intégration dans le [Rapport annuel du recteur](#) d'une section « Devenir un leader en matière d'équité, de diversité et d'inclusion »;
- **Octobre 2018** : appui au [Colloque international du Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail](#) (CRIMT) tenu à HÉC Montréal sur le thème : « Quel type de travail pour le futur ? Perturbations, expérimentations et re-régulations » (Forum sur l'ÉDI);
- Réalisations spécifiques du **projet SEUR** (Sensibilisation aux études, à l'université et à la recherche) qui est axé sur les groupes sous-représentés à l'université de façon générale ou dans certains secteurs d'études :
 - **Mars 2018** : animation d'ateliers d'introduction à la programmation dans le cadre de l'événement « Les filles et les sciences : un duo électrisant! »;
 - **Septembre 2018** : lancement du volet [1000 Sciences](#) dédié aux sciences pures et appliquées avec un accent sur les études en sciences informatiques et en mathématiques et visant à faire connaître ces domaines et à améliorer la diversité des futurs-es étudiants-es universitaires;
- Réalisations spécifiques d'**IVADO** (Institut de valorisation des données) :
 - **Juin 2018** : soutien au programme de formation [AI for Social Good](#), auquel collaborent le MILA et le CIFAR, dont l'objectif est d'outiller des étudiantes en IA en fin de parcours ou récemment diplômées en vue de leur entrée sur le marché du travail;

- **Novembre 2018** : tenue du premier [panel d'une série](#) consacrée à la gestion de la diversité dans les organisations;
- **Décembre 2018** : appui à l'atelier [Women in Machine Learning](#) dans le cadre du congrès international NeurIPS;
- Réalisations spécifiques du **comité D-PHY** (Département de physique) :
 - **Décembre 2018** : lancement de la campagne québécoise auprès des professeurs-es des cégeps francophones pour la [parité en physique](#), incluant une trousse d'outils et de stratégies.

Prochaines étapes

Formation

- **Été 2019** : école d'été sur les biais et les discriminations en intelligence artificielle et production subséquente d'un MOOC;
- **2019-2020** : généralisation d'une formation sur les biais inconscients aux membres de la direction de l'UdeM et à d'autres contextes d'évaluation.

Promotion

- **Hiver 2019** : diffusion de trois capsules en lien avec l'ÉDI (tournées à l'été 2018) : présentation du projet SEUR, présentation sur les dynamiques de genre à l'œuvre dans la recherche en science des données; introduction aux principaux enjeux de l'ÉDI et aux actions possibles pour favoriser la diversité et l'inclusion en science;
- **Printemps 2019** : à l'intention des professeurs principalement, création d'un site regroupant une information complète sur les ressources en appui à l'installation personnelle et familiale, à la vie académique et à la conciliation travail-famille. Notamment, le lien vers cette page sera inscrit sur tout appel de candidatures externes;
- **Juin 2019** : organisation par l'Institut de recherche en immunologie et en oncologie (IRIC) d'un atelier sur l'ÉDI en marge du [62^e Congrès annuel de la Société canadienne pour les biosciences moléculaires](#);
- **2019** : création d'un site web institutionnel consacré à l'ÉDI;
- **À partir de 2019** : communication régulière des progrès accomplis sur le plan de l'ÉDI dans les différentes unités : à la direction de l'UdeM (recteur, vice-recteurs et doyens) et, sur une base annuelle, à l'ensemble de la communauté universitaire sous la forme de présentations aux instances universitaires (Commission des études, Assemblée universitaire, Conseil de l'Université);
- **À partir de 2019** : organisation d'événements (journées, conférences, ateliers...) portant sur des thèmes ÉDI et ouverts à la communauté.

Information contextuelle

En 2018, l'UdeM a été très active en termes de sensibilisation à l'interne comme à l'externe (notamment outreach). L'année 2019 verra la consolidation de ces opérations de formation et promotion.

Objectif clé 6

Gouvernance et organisation

Le Plan d'action ne traitait pas de la gouvernance de l'ÉDI à proprement parler bien que, en rétrospective, des actions démarrées en 2016 et 2017 peuvent être comprises comme des éléments s'y rapportant. De plus, préfigurant les bénéfices d'une concertation, il énonçait ceci : « il importe que la diversité et l'équité infusent et inspirent les réflexions entourant les changements dans une organisation. En réalité, ces derniers sont souvent l'occasion de repenser des façons de faire et d'installer durablement d'autres habitudes et des prismes différents pour aborder et résoudre les questions. Et lorsqu'ils sont globaux, ils permettent d'engager de concert dans la discussion une grande variété de parties prenantes, de perspectives et d'angles d'action. »

Ainsi, chemin faisant, les équipes engagées en ÉDI, soit de longue date (p.ex. la Direction des ressources humaines) soit plus récemment (p.ex. les comités formés ces deux dernières années), ont convergé sur l'opportunité d'une structure de gouvernance qui intégrerait les diverses initiatives. Il est apparu que seule une coordination à haut niveau de tous les secteurs de l'université (enseignement, recherche, études et vie étudiante, employés, environnement matériel, etc.) permettrait l'acquisition d'une vision aussi claire que globale du bilan et des orientations en matière d'ÉDI, l'établissement de priorités raisonnées (autant pour l'analyse que pour l'action) et l'élaboration de politiques cohérentes. Selon la planification actuelle, cette gouvernance s'appuiera sur une fonction consultative forte et bénéficiera du travail des groupes présentement actifs à l'UdeM sur un thème ou l'autre de l'ÉDI : cela inclut de facto le Comité conseil sur la diversité en recherche qui en sortira transformé et dont les travaux se poursuivront sous une autre forme, ainsi que tout groupe ou comité existant ou à créer dans les prochaines années selon les besoins.

Mesures correspondantes

Sections 2.3 (Responsabilités), chapitres 7 et 13

- Définition des responsabilités respectives à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans le contexte des CRC ainsi que de l'application du Plan d'action.
- Désignation, au sein du vice-rectorat à la recherche, d'une personne responsable du dossier de la diversité en recherche (juin 2016) et lancement d'une initiative sur la diversité en recherche, avec l'appui d'un comité conseil présidé par la vice-rectrice à la recherche (2016);
- Conception d'un tableau de bord exhaustif (données qualitatives et quantitatives) pour le suivi;
- Création d'un fonds dédié aux initiatives ÉDI;
- Mise en place de deux groupes de travail : promotion du respect, de l'inclusion et de la diversité (milieu de vie); promotion des talents;
- Transformation institutionnelle.

Indicateur(s)

- Consolidation et structuration de la capacité interne en ÉDI (scientifique et administrative);
- Intégration des objectifs ÉDI dans la planification institutionnelle;
- Mise en place d'une gouvernance pérenne.

Progrès réalisés

La majorité des mesures correspondantes précitées étaient déjà implantées au moment du dépôt du Plan d'action.

Ressources humaines

- **Mai 2018** : embauche d'une coordonnatrice à la diversité pour l'Institut de valorisation des données (IVADO) auquel sont associés les quelque 1000 chercheurs et chercheuses (professeurs et étudiants) en intelligence artificielle et en science des données sur le campus. Son mandat est de diriger ou d'orienter selon le cas les efforts et les activités de prospection, de sensibilisation et d'intégration des étudiants et des professeurs en appui aux objectifs de diversification de cette communauté;
- **Octobre 2018** : création d'un poste de conseiller spécial, conseillère spéciale du recteur en matière d'équité, diversité et inclusion; **novembre 2018** : entrée en fonction de sa première titulaire, la professeure émérite Marie Mc Andrew.

Systèmes d'information et documentation

- Poursuite des études quantitatives menées en lien avec l'initiative sur la diversité en recherche;
- **Juillet 2018** : ajout d'une question sur l'identité de genre au formulaire pour le personnel, incluant les professeurs;
- **Novembre 2018** : envoi d'un communiqué de la vice-rectrice à la recherche aux actuels titulaires de chaires relativement à l'importance de la déclaration volontaire.

Prochaines étapes

Ressources humaines

- **Hiver 2019** : embauche à la Direction des ressources humaines d'un conseiller principal, d'une conseillère principale en équité, diversité et inclusion (ÉDI) (affichage externe jusqu'au 24 novembre 2018).

Systèmes d'information et documentation

- **Hiver 2019** : constitution d'un groupe de travail regroupant des experts et des représentants de chaque secteur afin d'identifier les lacunes des données institutionnelles relatives à l'ÉDI et d'en harmoniser la collecte et le traitement;

- **2019-2020** : création d'un tableau de bord exhaustif capable de fournir sur demande et à long terme des indicateurs (quantitatifs et qualitatifs) de l'évolution de l'ÉDI à l'UdeM.
- **2019-2020** : développement et application d'outils d'enquêtes de diagnostic et d'analyse pour mettre au jour les biais et obstacles systémiques à l'UdeM;
- **2019-2020** : proposition et application d'un cadre d'analyse de la culture et du climat organisationnel.

Planification stratégique

- **Hiver 2019** : mise en place d'une structure d'accompagnement en appui à la conseillère spéciale du recteur;
- **2019-2020** : production d'un énoncé de mission et de vision et d'un plan d'action institutionnels en matière d'ÉDI;
- **2019** : intégration de la planification ÉDI en recherche aux autres politiques et programmes ÉDI à l'échelle de l'établissement;
- **2019** : actualisation et/ou intégration des politiques institutionnelles dont l'objectif est de promouvoir et assurer l'inclusion et le respect de tous les membres de la communauté universitaire : *Politique d'accès à l'égalité en emploi et en éducation pour les femmes* (1994), *Politique sur l'adaptation à la diversité culturelle* (2002), la *Politique contre le harcèlement* (2003, mod. 2015), *Politique cadre sur l'intégration des étudiants en situation de handicap à l'Université de Montréal* (2004, mod. 2016) et *Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel* (2018);
- **2019-2020** : intégration plus poussée des objectifs ÉDI dans la planification institutionnelle;
- **2019-2020** : établissement d'un plan de communication intégré sur l'ÉDI.
- **À partir de 2019** : diffusion régulière de l'avancement des travaux du Comité consultatif en appui à la conseillère spéciale du recteur;
- **À partir de 2019** : communication régulière des progrès accomplis sur le plan de la diversité des effectifs (personnel et étudiants) à la direction de l'UdeM et, sur une base annuelle, à l'ensemble de la communauté universitaire via les instances universitaires;
- **2020** : implantation d'un dispositif et de mécanismes de suivi, d'évaluation et de réajustement du plan d'action institutionnel en matière d'ÉDI;
- **2020** : mise en place d'une structure de gouvernance pérenne.

Information contextuelle

L'éclosion d'initiatives dans plusieurs secteurs (recherche, enseignement, vie étudiante, ressources humaines...) venait avec un risque de dédoublements et d'angles morts. La nomination d'une conseillère spéciale du recteur en matière d'ÉDI permettra d'assurer une vision intégrale, l'alignement et la cohérence des initiatives et une planification proprement *institutionnelle*. Avec cette nomination et l'embauche de personnel dédié, la consolidation et la structuration de la capacité interne en matière d'ÉDI sont en bonne voie.

CONCLUSION

À des ajustements près, les mécanismes mis en place pour les CRC ont fait leurs preuves et permis l'émergence d'excellentes candidatures de membres des groupes désignés. Ce dispositif, notamment basé sur deux étapes d'évaluation successives, a démontré qu'il est assez robuste pour s'adapter à la hausse des cibles d'équité, qu'elle soit ou non liée à la croissance du contingent de chaires attribuées à l'UdeM. Robuste à ce point que l'on en croit les paramètres et leçons transposables à d'autres objets que les chaires fédérales auxquelles ils se sont principalement appliqués jusqu'ici. Une réflexion en amont s'est initiée en 2016 sur l'inclusion et le développement de la carrière de recherche : elle se poursuivra en 2019 au sein du comité conseil du vice-rectorat à la recherche et un autre groupe s'y greffera bientôt pour la compléter en l'approchant d'un autre angle.

Toutes ces initiatives doivent s'adosser à la meilleure mesure et à la meilleure science en matière d'ÉDI. D'une part, la mesure est la base de tout diagnostic et le juste diagnostic, l'assise de toute action éclairée. Le progrès, institutionnel autant que social, est tributaire de la mobilisation et du partage des connaissances issues de la recherche ainsi que de la mutualisation, de l'adaptation et de l'évaluation des meilleures pratiques : à cet égard, l'UdeM compte à l'interne une inestimable expertise scientifique qui gagnera à sa consolidation. L'activité même de la recherche, dans quelque discipline, est appelée à faire un examen de ses propres pratiques et déficits d'ÉDI afin que la recherche (et la création) en ressorte plus inclusive. Recherche collaborative, recherche partenariale, recherche participative, recherche inclusive : ces notions ne sont pas nouvelles. Pourtant, dans l'effort entrepris à l'UdeM autour de l'ÉDI, elles trouvent une occasion de s'incarner comme jamais. Avec l'objectif clé concernant « l'ÉDI en recherche et la recherche en ÉDI », l'on accède à une dimension qui transcende les domaines et les contextes dont les contours se préciseront au cours de la prochaine année.

Il faudra cependant plus que de la science pour répondre à l'objectif d'accroître la présence autochtone en nos murs, dans les parcours d'études et dans la recherche : cela nécessitera un effort soutenu de rapprochement et d'ouverture, une sensibilité authentique, une écoute attentive. L'UdeM a abordé la question des premiers peuples avec le plus grand sérieux et avec le sincère désir de façonner un milieu accueillant et inclusif pour les jeunes et les chercheurs et érudits qui en sont issus. Ses actions à ce jour témoignent de sa volonté d'enrichir et d'approfondir le dialogue avec les communautés autochtones afin de s'engager dans un partenariat à long terme. Elle poursuivra dans ce sens en 2019.

Sans surprise, la formation et la promotion de l'ÉDI et des principes qui l'animent, à l'interne comme à l'externe, traversent l'ensemble du Plan d'action et du rapport d'étape. Car au-delà de l'échange axé sur les CRC, qui a son utilité, il y a l'autre communication : celle qui sensibilise aux enjeux et bénéfices de la diversité et de l'équité, qui défait les mythes et préjugés à l'endroit de l'égalité des chances, qui présente des pratiques exemplaires et oriente vers les outils disponibles. Enfin, l'année 2018 se clôt sur les prémices d'une structuration de l'ÉDI à l'Université de Montréal avec la nomination d'une conseillère spéciale au recteur en matière d'ÉDI dont l'impact se fait déjà positivement ressentir.

Pour autant, l'Université de Montréal n'est pas au bout de ses défis. D'une part, elle doit concrétiser ses vigoureux engagements en matière d'ÉDI, et ce bien au-delà des chaires, et y consentir des efforts conséquents. D'autre part, comme le mentionnait le Plan d'action, elle doit encore construire sa capacité à proposer des leviers institutionnels alternatifs pour l'attraction, la reconnaissance, le soutien à la carrière de recherche et la structuration de créneaux émergents. Puis, à l'instar de ses homologues québécoises et canadiennes, elle pourrait faire face à un décalage entre sa propre évaluation de l'excellence (p.ex. reconnaissance des trajectoires de formation, professionnelles et expérientielles atypiques inséparable de sa volonté affirmée à l'égard de l'ÉDI) et la reconnaissance effective à des niveaux sur lesquels elle n'a pas de prise. Ainsi, en l'absence d'une transposition dans la conception que s'en font les organismes subventionnaires, la « diversification de l'excellence » est condamnée à demeurer lettre morte. D'évidence, les différents paliers d'évaluation doivent être coordonnés autour de représentations et critères communs quant à l'excellence et à ses multiples expressions selon les circonstances et les avenues empruntées par la recherche. La diversité mais aussi les jeunes chercheurs et l'interdisciplinarité en bénéficieront.

*
* *

Personnes-ressources

Coordonnées

Marie-Josée Hébert

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

Téléphone : 514 343-7270

Laurent Lewis

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

Téléphone : 514 343-7721

Pascale Ouellet

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

Téléphone : 514 343-6122

Virginie Portes

Directrice, Subventions et communication
Bureau Recherche-Développement-
Valorisation

Téléphone : 514 343-6111, p. 0294

Donald Tremblay

Conseiller principal à la recherche
Bureau Recherche-Développement-
Valorisation

Téléphone : 514 343-6111, p. 1777

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

Consulter les sites web des facultés

Jean-Pierre Blondin

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

Téléphone : 514 343-6404

Isabelle Dufour

Directrice générale
Direction des ressources humaines

Téléphone : 514 343-7788

Marie Mc Andrew

Conseillère spéciale du recteur en matière
d'équité, de diversité et d'inclusion

Téléphone : 514 343-2186

Alexandre Chabot

Secrétaire général
Université de Montréal

Téléphone : 514 343-6800

Caroline Roy

Ombudsman
Université de Montréal

Téléphone : 514 343-6111, p. 2100

*Les responsabilités générales des personnes-ressources
sont notamment décrites aux sections 2.3 et 12 du
Plan d'action et, pour la conseillère spéciale du
recteur, à l'objectif clé 6 du rapport de suivi.*