



RAPPORT D'ÉTAPE RELATIF AU PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION DE L'ÉTABLISSEMENT

Établissement : Université de Montréal

Nom de la personne-ressource et coordonnées : Pascale Ouellet; pascale.ouellet@umontreal.ca

Instructions

Il faut remplir les quatre parties du rapport. Les établissements doivent envoyer la version PDF du présent rapport dûment rempli et, le cas échéant, un exemplaire révisé de leur plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion au plus tard le 15 décembre 2018 à edi@chairs-chaire.gc.ca. Si un établissement décide de réviser son plan d'action en prévision du processus d'évaluation, il doit en publier une version à jour sur sa [page Web de reddition de comptes à la population](#).

Reconnaissance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

Chaque année, le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements reconnaît un établissement qui s'est doté de pratiques exemplaires en matière de recrutement, de mise en candidature ou de nomination de titulaires de chaire de manière à favoriser l'équité et la diversité. Indiquez ci-dessous si votre établissement souhaite être pris en considération pour cette reconnaissance de la part du programme. Le processus d'évaluation aux fins de la reconnaissance s'appuiera sur l'évaluation que fera le comité du présent rapport d'étape et du plan d'action connexe de l'établissement.

Oui : _____ Non : _____

PARTIE A. Cibles et écarts en matière d'équité et de diversité

A.1) Insérez les cibles et les écarts actuels de votre établissement dans le tableau ci-dessous (en vous servant de l'[outil d'établissement des cibles](#)).

Groupe désigné	Cible (pourcentage)	Cible (nombre réel)	Représentation (nombre réel)	Écart (nombre réel)
Femmes	34	33	28	5
Personnes handicapées	4	4		
Autochtones	1	1		
Personnes de minorités visibles	15	15	11	4



Nombre de chaires en activité actuellement : 97

Nombre de chaires sans titulaire : 9

Nombre de chaires faisant l'objet d'une évaluation par les pairs : 11

A.2) Fournissez des détails contextuels, notamment sur les chaires sans titulaire pour lesquelles des processus de recrutement sont en cours (limite de 200 mots).

- Suite à l'allocation de 2017 et à l'attribution des CRC, budget de 2018, l'UdeM s'est vue allouer 106 CRC pour l'année 2018-2019 dont 97 sont en activité.
- 1 CRC-1 du CRSNG sera retournée (allocation 2017) à la fin de mai 2019 (96 en activité).
- 1 CRC-1 et 1 CRC-2 du CRSH deviendront libres en mai 2019 (94 en activité).
- 1 CRC-1 déposée en avril 2018 est en processus de révision de décision.
- En octobre 2018, suite à un affichage de postes, l'UdeM a soumis 11 nouvelles candidatures. En cas d'acceptation de toutes ces candidatures, l'ensemble des CRC de l'UdeM disponibles pour 2018-2019 seront alors en activité.



PARTIE B. Conclusions de l'examen des pratiques d'embauche, de l'examen comparatif et de l'analyse du contexte de l'établissement

Lors de l'élaboration de leur plan d'action, les établissements ont dû définir des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) et inclure une stratégie de mesure afin de les suivre de près, de faire état des progrès effectués et de les modifier au besoin en fonction : 1) d'un examen des pratiques d'embauche, 2) d'un examen comparatif et 3) d'une analyse du contexte (consultez l'annexe A pour connaître les exigences établies par le Programme pour l'élaboration du plan d'action).

B.1) Décrivez les principales conclusions de l'examen des pratiques d'embauche mené au moment de l'élaboration du plan d'action (limite de 250 mots).

La personne titulaire d'une CRC doit avoir été préalablement intégrée au corps professoral de l'Université, et ce, dans le respect des politiques et des règlements institutionnels et selon les dispositions de la convention collective. Cette dernière établit des actions en faveur de l'accès à l'égalité pour les différentes étapes du processus, partant du libellé de l'affichage jusqu'à la composition des comités de sélection et au contenu de leur rapport, et ainsi de suite. Un chapitre sur l'accès à l'égalité prévoit la mise sur pied, effective, d'un comité paritaire afin d'assurer les suivis de ce cadre réglementaire.

L'encadrement serré des processus d'embauche par les règlements et la convention collective favorisent l'uniformité, la rigueur et l'équité du processus. L'exercice de la collégialité disciplinaire pour l'embauche des professeurs, incontournable en milieu universitaire, présente des avantages essentiels. De plus, la direction du département se porte garante et est imputable de l'intégrité du processus d'embauche et de la prise en compte du plan d'action de l'unité pour respecter le Programme d'accès à l'égalité à l'emploi. Si les pratiques se fondent sur des principes reconnus et sont étroitement balisées, des biais pourraient néanmoins s'introduire pour affecter le cours et l'issue du processus. Pour en contrer l'action, des mesures seront recommandées dont une formation obligatoire sur les biais inconscients des membres des comités d'embauche départementaux, à l'image de celle prescrite au stade du recrutement pour les CRC, et la description systématique, dans leur rapport, des mesures prises pour répondre aux plans d'action en équité en emploi des départements.

B.2) Décrivez les principales conclusions de l'examen comparatif mené au moment de l'élaboration du plan d'action (limite de 250 mots).

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

Globalement, il en ressort des données convergentes quels que soient le groupe auquel appartiennent les titulaires et le niveau des chaires qu'ils ou elles occupent. Sur le plan du soutien à la recherche, l'exercice aura confirmé la nécessité autant que la difficulté de prendre en compte la différence intrinsèque entre les disciplines, voire en leur sein même, et à plus forte raison entre les secteurs du fait des besoins très variés qu'ils impliquent. De façon générale, les facultés et les



établissements affiliés veillent à ce que les titulaires disposent des moyens financiers et matériels nécessaires à la réalisation de leur programmation de recherche.

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

B.3) Décrivez les principales conclusions de l'analyse du contexte menée au moment de l'élaboration du plan d'action (limite de 250 mots).

Les personnes embauchées à titre de professeurs peuvent en tout temps bénéficier des services conseil de la Direction des ressources humaines (DRH). Elles sont aussi accueillies et accompagnées personnellement par les directeurs des unités académiques où elles sont intégrées et par des collègues plus séniors. Hors des CRC, la pratique du mentorat est déjà implantée, dans le secteur de la santé en particulier, mais elle n'est pas systématiquement articulée ni généralisée. Aux titulaires de CRC 2 ou venant de l'externe, en particulier de l'étranger, les unités académiques d'attache sont encouragées à offrir un mentorat personnalisé.

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

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

B.4) Donnez un aperçu des personnes consultées lors de l'élaboration du plan d'action. De quelle manière se sont déroulées les consultations et les interactions avec les personnes des quatre groupes désignés et d'autres personnes sous-représentées du corps professoral? Quels spécialistes de l'équité, de la diversité et de l'inclusion a-t-on consultés? Remarque : ne divulguez aucun renseignement personnel de tiers (limite de 250 mots).

Le Plan d'action a été élaboré en consultation avec plusieurs membres de la communauté universitaire, soit des professeurs, des administrateurs et des conseillers, incluant des membres des groupes désignés. Ses éléments ont été exposés auprès de diverses instances : le Comité de direction (recteur, vice-recteurs, secrétaire général), le Conseil de l'Université et l'Assemblée universitaire qui réunit des représentants des professeurs, des autres catégories professionnelles ainsi que des étudiants. Il a été discuté régulièrement au sein du Comité des vice-doyens à la recherche et du [Comité conseil sur la diversité en recherche](#).

**PARTIE C. Objectifs, indicateurs et mesures**

Indiquez les six objectifs clés de votre établissement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, ainsi que les indicateurs et mesures s'y rapportant (tels qu'ils sont mentionnés dans le plan d'action). Pour chaque objectif, décrivez les progrès réalisés en fonction des indicateurs. Utilisez la case réservée à l'information contextuelle pour faire état des progrès réalisés jusqu'à présent relativement à chaque objectif.

Objectif clé 1
Revoir les pratiques et processus institutionnels entourant l'attribution et la gestion des chaires
Mesures correspondantes
<p><i>Chapitres 5, 6, 8, 10, 11 et 12</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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
<p><i>L'essentiel des mesures correspondantes précitées étaient déjà implantées au moment du dépôt du Plan d'action.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 <i>Stratégie de recrutement international</i> 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 (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)

- 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

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)
<ul style="list-style-type: none">▪ 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
<p><i>La plupart des mesures correspondantes précitées étaient déjà implantées au moment du dépôt du Plan d'action.</i></p> <ul style="list-style-type: none">▪ 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 <i>Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel</i> (politique 10.57); Voir aussi : https://nouvelles.umontreal.ca/article/2018/11/19/l-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-crédation, 1 chaire FRQ-IVADO (voir infra).
Prochaines étapes
<ul style="list-style-type: none">▪ 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 (<i>pipeline</i>);▪ 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 (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)

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

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.

Indicateur(s)

- 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-crédation, 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 (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)

L'expertise scientifique en ÉDI à l'UdeM 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

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 contraignent 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.

Indicateur(s)

- 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 (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)

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

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 (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)

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

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 (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)

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.



PARTIE D. Défis et possibilités

Exception faite des éléments déjà mentionnés ci-dessus, décrivez les défis et les possibilités et réussites, ainsi que les pratiques exemplaires découvertes jusqu'à présent dans le cadre de l'élaboration et de la mise en application du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement (limite de 500 mots).

Réussites

- L'évaluation en deux étapes des candidatures pour les CRC : la première permettant d'attester de l'excellence des candidatures retenues; la deuxième permettant l'alignement avec les priorités institutionnelles (dont la diversité);
- Le leadership, celui de la direction de l'UdeM mais aussi, indiscutablement, celui des directions de vice-décanats à la recherche et des centres de recherche, à l'interface immédiate avec la communauté des chercheurs, pour la promotion de l'ÉDI dans leur faculté respective, l'encouragement aux candidatures des groupes désignés et le conseil aux candidates et candidats;
- L'embauche de personnel dédié qui permet (et permettra) d'accélérer les initiatives, la production d'outils génériques (e.g. conférences, formations sur les biais inconscients, sur l'ÉDI...), la validation à plus petite échelle (IVADO) ou sur des secteurs donnés (DRH), et formant la base d'un réseau d'experts terrain dans des domaines complémentaires;
- La nomination d'une conseillère spéciale du recteur en matière d'ÉDI pour l'alignement et la cohérence de l'ensemble des initiatives.

Défis

- La capacité de l'UdeM de proposer des leviers institutionnels alternatifs pour l'attraction, la reconnaissance, le soutien à la carrière de recherche et la structuration de créneaux émergents (Plan d'action, chap. 13),
- L'évaluation de l'excellence : la nécessaire coordination des différents paliers d'évaluation au Québec et au Canada 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.

Atouts et possibilités

- La disponibilité d'une expertise scientifique interne à différents niveaux, aussi bien pour la mesure que pour la planification et les politiques en ÉDI;
- La généralisation à d'autres objets et contextes des leçons apprises dans la gestion des CRC.



Annexe A – Exigences établies pour l'élaboration du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement

Pour demeurer admissibles au Programme, tous les établissements auxquels cinq chaires ou plus ont été attribuées sont tenus d'élaborer et de mettre en application un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion qui devra les guider pour maintenir la représentation ou pour remédier à la sous-représentation (en fonction des [écarts en matière d'équité mesurés dans l'établissement](#)) des personnes des quatre groupes désignés (femmes, personnes handicapées, Autochtones, personnes de minorités visibles) dans l'attribution des chaires. On s'attend à ce que les établissements élaborent ce plan en collaboration avec des personnes de chacun des quatre groupes désignés, des titulaires de chaire, des professeurs et des administrateurs chargés de la mise en oeuvre du programme au sein de l'établissement.

Il est important de souligner que les établissements doivent attendre que des postes de titulaire de chaire se libèrent (c.-à-d. qu'ils doivent attendre la fin des mandats des titulaires de chaire en poste) pour remédier aux écarts. Les établissements doivent gérer soigneusement les chaires qui leur ont été attribuées de manière à atteindre leurs objectifs en matière d'équité et de diversité. Pour ce faire, ils pourraient choisir de ne pas renouveler le mandat d'un titulaire de chaire de niveau 1 ou de niveau 2, au besoin.

Les établissements doivent avoir publié un plan d'action sur leur site Web au plus tard le 15 décembre 2017 et avoir fait parvenir ce plan au Programme par courriel à edi-edi@chairs-chaire.gc.ca. Dans l'éventualité où un établissement ne satisferait pas aux exigences à la date limite précisée, **le Programme suspendra le versement de fonds et l'évaluation par les pairs des candidatures présentées dans le cadre du cycle de l'automne 2017 et des cycles ultérieurs, et ce, jusqu'à ce que les exigences soient respectées.**

S'ils apportent des modifications à leur plan d'action ou le mettent à jour, les établissements doivent en informer le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements en envoyant un courriel à edi-edi@chairs-chaire.gc.ca.

Chaque année le 15 décembre, les établissements doivent produire le [Rapport d'étape relatif au plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement](#) destiné au Programme et doivent, dans les [pages Web qu'ils consacrent à la reddition de comptes à la population et à la transparence](#), faire état publiquement des progrès effectués dans la mise en application de leur plan d'action et dans l'atteinte de leurs cibles et objectifs en matière d'équité et de diversité.

Le plan d'action doit comprendre au moins tous les éléments mentionnés ci-dessous.



1) Objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et stratégies de mesure

- Des objectifs, des indicateurs et des mesures en matière d'équité, de diversité et d'inclusion percutants qui permettront de réaliser des progrès rapidement pour ce qui est :
 - de remédier aux désavantages que subissent actuellement les personnes des groupes désignés;
 - d'atteindre les cibles et objectifs en matière d'équité de l'établissement d'ici décembre 2019 – il faut fixer des objectifs audacieux en fonction de cette échéance, en se fondant sur le nombre de chaires attribuées à l'établissement qui sont (ou deviendront) libres au cours des 18 à 24 mois qui suivent (18 mois à compter de la mise en oeuvre du plan d'action, soit à compter du 15 décembre 2017);
- les objectifs doivent être SMART (c'est-à-dire spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun), ce qui comprend une stratégie de mesure afin de suivre de près les progrès et de faire rapport à leur sujet, tout en corrigeant le tir au besoin, en fonction de ce qui suit :
 - un examen des pratiques d'embauche afin d'établir à quel point les pratiques de recrutement de l'établissement sont transparentes et font preuve d'ouverture, de cerner les obstacles ou les pratiques qui pourraient nuire à l'embauche de personnes des quatre groupes désignés et de déterminer les mesures qui seront prises afin de corriger les inégalités systémiques (on peut trouver sur le site Web de la [Commission ontarienne des droits de la personne](#) un exemple de mesures correctives que peuvent prendre les établissements de l'Ontario);
 - un examen comparatif – par sexe, par groupe désigné et par domaine de recherche – du degré de soutien (notamment en ce qui concerne le temps réservé aux activités de recherche, les salaires et les avantages sociaux, les fonds de recherche additionnels, les locaux à bureaux, le mentorat, le soutien administratif et l'équipement) que l'établissement offre à tous les titulaires de chaire en poste et qui comprend les mesures prises pour corriger les inégalités systémiques;
 - une analyse du contexte pour évaluer dans quelle mesure le milieu de travail de l'établissement est sain et les répercussions (positives ou négatives) que cela peut avoir sur la capacité de l'établissement d'atteindre ses objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, ainsi que les mesures qui seront prises pour résoudre les difficultés révélées;
 - les défis particuliers qui se posent en raison de caractéristiques propres à l'établissement (par exemple sa taille, ses exigences en matière de langue, son emplacement géographique) et la façon dont ils seront gérés et atténués.

2) Gestion des chaires de recherche du Canada attribuées à l'établissement

Décrire :

- les politiques et les processus adoptés par l'établissement pour le recrutement des titulaires de chaires de recherche du Canada, ainsi que toutes les mesures de protection qui sont en place afin de garantir que les pratiques sont ouvertes et transparentes;
- la façon dont l'établissement gère les chaires qui lui sont attribuées, en précisant qui sont les personnes qui prennent part à la prise des décisions (par exemple le ou les



comités, les administrateurs à l'échelon de la vice-présidence, les doyens de faculté et les directeurs de département);

- le processus décisionnel de l'établissement en ce qui concerne les facultés, les départements et les domaines de recherche qui se verront attribuer les postes de titulaire de chaire, en précisant qui sont les personnes qui approuvent ces décisions;
- le processus décisionnel utilisé pour déterminer comment l'établissement se prévaut de la [marge de flexibilité](#) dont il dispose dans sa façon de gérer l'attribution des chaires, en précisant qui sont les personnes qui approuvent ces décisions;
- le processus décisionnel et les critères utilisés par l'établissement pour déterminer s'il demandera le renouvellement du mandat de titulaires de chaire de niveau 2 et de niveau 1, en précisant qui sont les personnes qui prennent part à la prise de ces décisions;
- le processus et les critères utilisés par l'établissement pour décider s'il fera passer des titulaires d'une chaire de niveau 2 à une chaire de niveau 1, en précisant qui sont les personnes qui prennent part à la prise de ces décisions;
- le processus et les critères utilisés par l'établissement pour décider de l'élimination de la chaire d'un titulaire, dans l'éventualité où l'établissement perd une chaire en raison d'un [processus de réattribution](#), en précisant qui sont les personnes qui prennent part à la prise de ces décisions;
- le processus décisionnel utilisé pour établir le degré de soutien offert aux titulaires de chaire (notamment en ce qui concerne le temps réservé aux activités de recherche, les salaires et les avantages sociaux, les fonds de recherche additionnels, les locaux à bureaux, le mentorat, le soutien administratif et l'équipement), en précisant qui sont les personnes de l'établissement qui prennent part à la prise de ces décisions;
- les mesures prises pour garantir que les personnes des quatre groupes désignés ne sont pas désavantagées dans les négociations ayant trait au degré de soutien offert par l'établissement (notamment en ce qui concerne le temps réservé aux activités de recherche, le salaire et les avantages sociaux, les fonds de recherche additionnels, les locaux à bureaux, le mentorat, le soutien administratif et l'équipement);
- les mesures prises pour garantir que les personnes des quatre groupes désignés ne sont pas désavantagées quand elles posent leur candidature pour un poste de titulaire de chaire, dans l'éventualité où elles ont connu des interruptions dans leur carrière en raison d'un congé parental ou de maladie ou pour prendre soin de membres de leur famille;
- les activités de formation et de perfectionnement portant sur les préjugés involontaires, l'équité, la diversité et l'inclusion destinées aux administrateurs et aux professeurs qui prennent part aux processus de recrutement et de mise en candidature associés aux postes de titulaire de chaire (de façon à tenir compte du fait que la recherche a démontré que les préjugés involontaires peuvent avoir des effets néfastes non intentionnels sur la carrière et la réussite professionnelle de certaines personnes, en particulier de personnes des quatre groupes désignés).

3) Collecte de données sur l'équité et la diversité

Décrire :

- les mécanismes et les stratégies mis en place par l'établissement pour recueillir et protéger les données relatives aux personnes des quatre groupes désignés (en ce qui concerne aussi bien les personnes mises en candidature que les candidats retenus);
- les stratégies mises en place par l'établissement afin d'inciter les personnes à déclarer volontairement qu'elles font partie de l'un des quatre groupes désignés;



- comment se fait la déclaration volontaire en fournissant un exemplaire du formulaire de déclaration volontaire de l'établissement en annexe.

4) Maintien en poste et inclusion

Décrire :

- ce que fait l'établissement pour offrir un milieu de travail propice et inclusif à tous les titulaires de chaire (y compris à ceux qui font partie des quatre groupes désignés) et les mécanismes de surveillance par lesquels il s'en assure (par exemple sondage auprès des titulaires de chaire, suivi documenté des raisons des départs de titulaires de chaire);
- les procédures, les politiques et le soutien mis en place afin de favoriser le maintien en poste des personnes des quatre groupes désignés;
- le processus mis en place par l'établissement pour la gestion des plaintes déposées par les titulaires de chaires et les professeurs en ce qui concerne l'équité au sein du Programme;
- les coordonnées de la ou des personnes de l'établissement chargées de donner suite aux préoccupations et plaintes en matière d'équité qui ont trait à la gestion des chaires attribuées à l'établissement;
- le mécanisme qui permet d'assurer le suivi et le traitement de ces préoccupations et plaintes et d'en faire rapport à la direction.