

ÉNONCÉ DE VISION SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Présentation à l'Assemblée universitaire
13 mai 2019

Marie Mc Andrew, conseillère spéciale du Recteur
Équité, Diversité et Inclusion



CONTEXTE ET VISÉES



- Des marqueurs divers et leur intersectionnalité
 - Genre, orientation sexuelle, identité et expression de genre
 - Condition sociale
 - Handicap
 - Âge
 - Appartenance aux Premiers Peuples
 - Statut migratoire, origine ethnique, langue, religion, appartenance à un groupe racisé

- Une action de longue date à l'Université de Montréal

- 1988 Obligation contractuelle du gouvernement fédéral
- 1994 Politique d'accès à l'égalité en emploi et en éducation pour les femmes/ Politique sur l'intégration des étudiants handicapés
- 2002 Politique sur l'adaptation à la diversité culturelle
- 2003 Programme d'accès à l'égalité en emploi
- 2015 Politique de développement durable
- 2017-2019 Place aux Premiers Peuples
- 2017-2019 Groupe de travail sur la stratégie de promotion du respect, de l'équité et de la diversité
- 2017-2020 Plan d'action *Diversifier l'excellence* , Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation (VRDCI)

- Des inégalités qui persistent et de nouvelles problématiques
- Un changement de paradigme
 - De l'égalité formelle (traitement identique pour tous) à l'égalité réelle (légitimité d'un traitement différencié afin de promouvoir l'égalité des résultats)
 - Les politiques d'équité
 - ✓ visent à ce que les personnes appartenant à des groupes minoritaires ou vivant des situations d'exclusion accèdent de manière équivalente aux institutions communes et bénéficient pleinement de leurs retombées
 - ✓ accordent une importance toute particulière à la transformation de la culture institutionnelle ainsi qu'à la lutte à la discrimination systémique ou à la discrimination exercée par des individus
 - La valeur ajoutée de l'inclusion
 - ✓ Importance que tous les membres d'une institution puissent s'y reconnaître dans l'identité qui leur est propre, y développer un sentiment d'appartenance et contribuer à sa transformation

OBJECTIFS

- 1) Expliciter les engagements de l'Université de Montréal en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ainsi que les principes balisant son action dans ce domaine
- 2) Décrire les objectifs stratégiques du Plan d'action sous chacune des missions de l'Université

À venir dans le Plan d'action : État de situation dans chacun des secteurs et identification des mesures à mener à court et moyen termes (échancier : janvier 2020)

PROCESSUS D'ÉLABORATION

- Groupe de travail réunissant des spécialistes du domaine (21 mars-23 avril)
 - Co-présidé par Jean-François Gaudreault-Desbiens, Faculté de Droit
 - Valérie Amiraux, Département de sociologie
 - Rachida Azdouz, Vice-rectorat aux affaires internationales et à la Francophonie
 - Olivier Bégin-Caouette, Département d'administration et fondements de l'éducation
 - Ryoa Chung, Département de philosophie
 - Tania Saba, École de relations industrielles

- Comité de rédaction (3 avril)
 - Rachida Azdouz, Vice-rectorat aux affaires internationales et à la Francophonie
 - Dimitri Girier, Direction des ressources humaines
 - Andrée Labrie, Vice-rectorat aux relations avec les diplômés, aux partenariats et à la philanthropie
 - Pascale Ouellet, Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation
 - Diane Raymond, Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études
 - Olivier St-Laurent, Bureau de recherche institutionnelle

- Conseil d'orientation (11 et 16 avril)
 - Deux représentants du Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études
 - ✓ Sylvie Normandeau
 - ✓ Chantal Pharand
 - Deux représentants du Vice-rectorat aux ressources humaines et à la planification
 - ✓ Jean-Pierre Blondin
 - ✓ Isabelle Dufour
 - Un représentant du Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation
 - ✓ Anne Marchand
 - Un représentant du Vice-rectorat aux relations avec les diplômés aux partenariats et à la philanthropie
 - ✓ François Barnabé-Légaré
 - Un représentant du Vice-rectorat aux finances et aux infrastructures
 - ✓ Ann-Isabelle Cojocararu

- Un représentant du Vice-rectorat aux affaires internationales et à la Francophonie
 - ✓ Etleva Vocaj
- Deux professeurs et un chargé de cours experts du domaine
 - ✓ Vincent Larivière
 - ✓ Annie Poulenc-Sansfaçon
 - ✓ Michaël Séguin
- Trois membres du personnel engagés en ÉDI
 - ✓ Amélie Glaude
 - ✓ Guillaume Paré
 - ✓ Christine Paré
- Le président de la FAÉCUM ou celui de l'AGEEFEP ou son représentant
 - ✓ Marie-Jeanne Bernier (jusqu'au 30 avril)
 - ✓ Andréanne St-Gelais

- Présentation et approbation par le CODIR (7 mai)
- À venir : Présentation à un forum de partenaires choisis parmi nos diplômés engagés en ÉDI (mi-juin)

ENGAGEMENTS ET PRINCIPES

- L'équité et la diversité au cœur du développement de l'Université
- Une responsabilité de contribuer à corriger l'impact des inégalités passées et présentes dans la société et à l'Université
- La reconnaissance de l'identité propre à chaque individu

- Une action coordonnée et complémentaire qui doit toucher toutes les missions
- Une prise en compte de la diversité balisée par les exigences de la mission
 - La liberté d'expression et la liberté académique
 - La rigueur scientifique
 - La langue française

OBJECTIFS STRATÉGIQUES DU PLAN D'ACTION EN ÉDI SOUS CHACUNE DES MISSIONS

■ MILIEU DE FORMATION

1. Identifier et contrer les obstacles à un accès équitable à l'enseignement supérieur affectant les étudiants et étudiantes appartenant à des groupes sous-représentés à l'Université ou dans certaines disciplines
2. Soutenir la rétention et la réussite des étudiants et étudiantes présentant des facteurs de vulnérabilité sur le plan académique ou personnel ou appartenant à des groupes sous-représentés à l'Université ou dans certaines disciplines
3. Maximiser la contribution des programmes de formation à la préparation des étudiants et étudiantes de toutes disciplines à interagir et à œuvrer dans des contextes de diversités multiples

- MILIEU DE TRAVAIL

4. Intensifier le recrutement et la rétention à tous les niveaux de l'institution des personnes appartenant aux groupes visés par le PAÉE ou vivant d'autres dynamiques d'exclusion
5. Identifier et contrer les obstacles et à une progression équitable en emploi affectant les personnes appartenant aux groupes visés par le PAÉE ou vivant d'autres dynamiques d'exclusion

■ MILIEU DE VIE

6. Faire de l'Université un milieu inclusif, accessible aux personnes en situation de handicap et exempt de harcèlement, de comportements discriminatoires ou vexatoires liés aux divers marqueurs de la diversité
7. S'assurer que dans l'ensemble de son fonctionnement, l'Université reflète pleinement la diversité de sa population étudiante et de son personnel ainsi que celle de la communauté qu'elle dessert
8. Maximiser la contribution de la vie sur le campus et des activités qui y sont offertes à la pratique du vivre ensemble et à l'ouverture aux diversités

■ LIEU DE PRODUCTION DES CONNAISSANCES

9. Favoriser une prise en compte maximale de la diversité en recherche, tant en ce qui concerne les perspectives théoriques et méthodologiques retenues que les thématiques et les participants étudiés
10. Identifier et contrer les obstacles à une intégration et à une progression équitable en recherche affectant les personnes appartenant aux groupes visés par le PAÉE ou vivant d'autres dynamiques d'exclusion
11. Valoriser l'expertise des chercheurs œuvrant sur des enjeux liés à l'EDI et soutenir la mobilisation des nouvelles connaissances dans ce domaine .

- INSTITUTION CITOYENNE ENGAGÉE DANS SON MILIEU

12. Intensifier les partenariats contribuant au développement économique, social, culturel et éducatif des groupes vulnérables ou sous-représentés à l'Université ou dans diverses disciplines et y associer davantage les diplômés et les donateurs