

ÉQUITÉ, DIVERSITÉ, INCLUSION ET RELATIONS AVEC LES PREMIERS PEUPLES : VISION 2020-2023

Présentation à l'Assemblée
universitaire
11 mai 2020

Université 
de Montréal et du monde.

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

- Caroline Gélinas, conseillère principale aux
relations avec les Premiers Peuples

Rappel des grandes étapes de la démarche

- Avril 2019 : Adoption d'un Énoncé sur les valeurs et principes encadrant nos relations avec les Premiers Peuples
- Mai 2019 : Adoption d'un Énoncé de vision global sur l'équité, la diversité et l'inclusion
- Été-Automne 2019 : Réalisation d'un diagnostic sur les deux problématiques
- Automne 2019-Hiver 2020 : Élaboration en parallèle de deux plans d'action *Pour l'équité et l'inclusion et Place aux Premiers Peuples*, étroitement arrimés
- Février 2020: Adoption des deux plans d'action et des structures de gouvernance par la direction
- Avril - Mai 2020: Présentation des deux Plans d'action aux instances

LA DÉMARCHE

- Tournée de consultation auprès des 13 facultés et d'une vingtaine de services et réalisation de groupes focus auprès d'étudiants et d'employés
- Mise sur pied de groupes de travail sur des enjeux précis
 - Données étudiantes
 - Carrière professorale
 - Formation
- Analyse des données institutionnelles
 - BRI/Registrariat : présence et réussite des étudiants porteurs de marqueurs EDI ou autochtones
 - SAR : présence parmi les candidats et taux d'admission des étudiants porteurs de marqueurs EDI ou autochtones
 - DRH : présence des cinq groupes visés par le PAEE parmi les divers corps d'emploi
- Consultation de divers rapports et études émanant des instances de l'Université, des associations étudiantes ou réalisées par des chercheurs de l'Université de Montréal

- Réalisation d'études complémentaires
 - Analyse du profil de divers groupes d'étudiants porteurs de diversité dans l'étude National Student Survey of Engagement (NSSE)
 - Analyse de la place des diversités dans les agréments et les descriptifs des cours offerts
 - Étude de la progression en carrière et de la représentation dans diverses instances des employés porteurs de diversités
 - Sondage auprès de 300 chercheurs identifiés comme menant des travaux en lien avec l'EDI ou les questions autochtones

- Production d'un diagnostic avec des pistes d'action articulé autour de sept grands objectifs
 - Présentation au CODIR (novembre 2019)
 - Présentation et envoi des faits saillants aux doyens des facultés et aux directeurs généraux des services (décembre 2019)
 - Présentation à l'ensemble de la communauté universitaire (17 avril 2020)
 - Mise en ligne de la version longue sur le site web EDI (fin avril 2020)

- Préparation de deux plans d'action préliminaires *Pour l'équité et l'inclusion* et *Place aux Premiers Peuples* (présentés au CODIR – février 2020) - plus d'une centaine de mesures sur trois ans

FAITS SAILLANTS DU DIAGNOSTIC ET PISTES D'ACTION PRIORITAIRES

OBJECTIF 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 discipline

Faits saillants

- Des données qui présentent des limites importantes, notamment en ce qui concerne les étudiants issus de l'immigration de deuxième génération, les étudiants-parents ainsi que le statut socioéconomique des familles. De plus, sous-évaluation de la présence des étudiants autochtones ou en situation de handicap
- Un milieu où les étudiantes dominant, à tous les cycles et dans toutes les facultés (moyenne = 67,9 %), sauf dans le secteur sciences de la FAS et à la Faculté de musique. Les hommes particulièrement sous-représentés dans les programmes liées à des professions « traditionnellement » féminines

- Une présence extrêmement limitée des étudiants autochtones (une soixantaine, soit 0,1 %) concentrée surtout au premier cycle et dans certaines facultés
- Une sous-représentation de légère à plus marquée des étudiants canadiens issus de la diversité, immigrants (22,7 %), minorités visibles de première génération (17,6 %), allophones toutes générations (16,9 %), avec une surreprésentation des résidents permanents (10 %) et une présence significative des étudiants internationaux, notamment aux cycles supérieurs (10,7 %)
- Des facteurs externes (socialisation, manque d'intérêt pour certains secteurs, profil plus négatif de scolarisation antérieur, image de l'Université de Montréal et situation financière) qui se reflètent dans le profil des candidats selon divers marqueurs EDI, mais dont l'impact varie selon les groupes
- Des facteurs internes liés aux processus d'admission et à la définition de l'excellence dans divers programmes (créneau des activités de visibilité et de recrutement, cote R, test de français, etc.), dont il ne faut cependant pas sous-estimer l'impact

Pistes d'action prioritaires

- Améliorer significativement la collecte des données à l'admission, à l'inscription ou en cours de scolarité
- Accroître et mieux coordonner l'ensemble des initiatives de recrutement auprès des groupes sous-représentés et se fixer des objectifs quantitatifs à atteindre dans les prochaines années
- Engager les instances centrales et les facultés dans une réflexion sur le degré où le processus de sélection des candidats est inclusif
- Intensifier les partenariats avec les ordres antérieurs d'enseignement et les instances et les organisations des divers groupes sous-représentés dans l'atteinte de ces objectifs

OBJECTIF 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

Faits saillants

- En ce qui concerne la réussite académique :
 - Quatre groupes particulièrement à risque : les hommes, sauf en sciences; les étudiants internationaux; les résidents permanents ainsi que les citoyens canadiens de première génération. Mais déficit plus marqué au premier cycle et grandes différences selon les régions d'origine
 - Taux de réussite supérieurs à la moyenne chez les femmes et les autochtones, surtout au premier cycle, avec quelques différences selon les facultés
 - Au premier cycle, selon NSSE, notes moins élevées et scores plus faibles sur le plan de l'engagement académique chez les étudiants en situation de handicap et les étudiants à profil moins traditionnel (âge et condition sociale)

- Impact significatif d'autres problématiques personnelles et sociales sur l'expérience à l'Université
 - Problèmes de santé mentale
 - Conciliation difficile entre la vie familiale et les études
 - Sentiment d'aliénation plus fréquent chez certains étudiants porteurs de marqueurs EDI

- Appréciation des services offerts aux étudiants autochtones, internationaux, résidents permanents et allophones, mais prise en compte plus limitée des besoins des étudiants-parents, des autres étudiants canadiens issus de la diversité et des étudiants appartenant à une minorité sexuelle

- Étudiants en situation de handicap, et tout particulièrement de handicap invisible, plus critiques sur les progrès accomplis, entre autres
 - Aménagement physique des locaux ou équipements
 - Reconnaissance du statut d'étudiant à temps plein
 - Degré où les accommodements consentis par le BESH sont effectivement mis en œuvre dans les facultés

- Importance centrale de la prise en compte des diversités dans la relation pédagogique et dans les activités en classe
 - Des acquis : nombreuses initiatives de pédagogie féministe, anti-oppressive, inclusive, interculturelle ou antiraciste mises en œuvre dans les facultés ou dans les instances centrales (CPU, CESAR, etc.)
 - Des limites :
 - Fréquentation de ces formations, surtout par les convaincus
 - Manifestation, par certains membres du personnel enseignant, d'un manque de sensibilité dans leurs propos, dans les activités proposées ou dans l'encadrement lors des travaux d'équipe, face à la diversité sexuelle, aux questions autochtones ou à la diversité issue de l'immigration

Pistes d'action prioritaires

- Engager une réflexion collective sur la situation des étudiants en situation de handicap à l'Université, tant en ce qui concerne leur identification et leur réussite académique que l'adaptation des services et des pratiques pédagogiques à leur réalité
- Adopter une politique-cadre sur les étudiants-parents incluant un bilan et une mise à jour régulière de leur présence, le bilan des services qui leur sont offerts et la reconnaissance de ce statut
- Sensibiliser l'ensemble des intervenants des services et des facultés à la réalité des étudiants qui ont des besoins particuliers et soutenir la prise en compte de ces besoins dans les actions qui visent la réussite dans les études, l'intégration à la vie sur le campus et la santé mentale
- Intensifier les initiatives de sensibilisation à la pédagogie inclusive à l'intention des professeurs, des chargés de cours et des étudiants et mettre en œuvre diverses mesures soutenant la participation à de telles initiatives

OBJECTIF 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

Faits saillants

- Des programmes et des cours qui accordent une place significative au traitement des diversités
 - Près de 100 programmes
 - 1 100 cours (environ 8 %)
 - Une présence sensiblement équivalente de tous les marqueurs, sauf les questions autochtones moins traitées
- Des différences significatives selon les secteurs liées à leur créneau spécifique mais qui demandent à être approfondies par les facultés concernées

- Une perception des étudiants que ce traitement n'est pas suffisant, tant dans l'enquête NSSE que dans les entrevues, et des questionnements sur la pertinence et la profondeur de certains des enseignements relatifs aux diversités, entre autres dans les cours où ces enjeux ne sont pas le sujet central
- Impact négatif à cet égard d'un ensemble d'obstacles qui ne sont pas spécifiques au champ de l'EDI (absence d'un professeur responsable pour chaque cours, manque de coordination entre les professeurs, les chargés de cours et les superviseurs de stage; pressions de certains étudiants pour obtenir des « recettes »)
- Contacts limités entre les départements et les facultés qui vivent des défis similaires ou qui mènent des expériences novatrices intéressantes mais font fort intérêt à les développer

Pistes d'action prioritaires

- Engager l'ensemble des facultés dans l'examen de leur offre de programmes et de cours afin d'identifier les secteurs où une intensification du traitement des diversités s'imposerait
- Développer des outils (capsules, matériel pédagogique, guides, etc.) soutenant le développement d'un traitement complexe des diversités et de pratiques pédagogiques inclusives par l'ensemble du personnel enseignant et des intervenants des services à caractère académique
- Mettre en œuvre un ensemble d'initiatives soutenant la concertation pédagogique entre tous les formateurs qui interviennent en EDI, et tout particulièrement la concertation interdisciplinaire

OBJECTIF 4

Faire de l'Université un milieu de travail inclusif et représentatif des diversités de la communauté qu'elle dessert

Faits saillants

- Limites importantes dans les données
 - Faible complétion du questionnaire par les groupes visés : femmes, personnes en situation de handicap, appartenant à une communauté autochtone, à une minorité visible ou à une minorité ethnique
 - Absence d'information sur d'autres marqueurs : appartenance à une minorité sexuelle, statut parental et de proche aidant, âge et, jusqu'à tout récemment, statut migratoire
- Augmentation de la présence de tous les groupes visés depuis 2012 mais objectifs du PAEE généralement non atteints
 - Femmes sous-représentées dans le corps professoral (39 % - parité cependant atteinte chez les professeurs adjoints et dans cinq facultés ainsi que chez les cadres et officiers) et le personnel de métier et sur-représentées parmi les chargés de cours, les professionnels et surtout le personnel de soutien

- Présence extrêmement limitée d'employés autochtones (0,1 %), dont deux professeurs
 - 1 % d'employés en situation de handicap (vs objectif 4 %), avec présence un peu plus marquée chez les professeurs et dans deux facultés
 - 6,4 % d'employés appartenant à une minorité visible (vs objectif 12 %) avec présence un peu plus marquée chez les professeurs de certaines facultés, le personnel de soutien et le personnel de métier
 - 3,6 % d'employés appartenant à une minorité ethnique (vs objectif 10 %), avec présence un peu plus marquée chez les professeurs adjoints et dans certaines facultés
- Efforts significatifs déjà engagés pour rectifier le tir (engagement d'un conseiller principal EDI à temps plein, révision du questionnaire d'auto-identification, partage des données avec les facultés, formation sur les biais inconscients) qui doivent cependant être accentués (recrutement, planification des effectifs, mesures de francisation, suivi plus étroit)

- Des défis particuliers à adresser pour le recrutement du personnel enseignant
 - Professeurs
 - Caractère décentralisé du processus de sélection
 - Nombre de personnes qui y interviennent
 - Définition de l'excellence
 - Degré variable de connaissance du PAEE dans les facultés
 - Chargés de cours
 - Contrainte liée au pointage
 - Caractéristiques des milieux de pratique dont proviennent ceux qui sont en double emploi
- Information encore insuffisante sur la progression en emploi chez les groupes visés limitée, entre autres, par la non-fiabilité des données. Pour les femmes cependant, un cheminement de carrière qui présente certaines différences (âge à l'embauche, âge au moment de la promotion, délai pour l'obtention de la promotion et salaire moyen)

Pistes d'action prioritaires

- Bonifier significativement l'étendue et la fiabilité des données disponibles sur la présence d'employés appartenant aux groupes visés ou porteurs d'autres marqueurs de diversité
- Dynamiser le recrutement et y associer les instances et les organismes des communautés concernées afin que le profil de l'Université de Montréal comme employeur et ses engagements en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et de relations avec les Premiers Peuples soient pleinement connus
- Intensifier l'ensemble des activités visant à assurer le succès du PAEE, entre autres une plus forte responsabilisation des facultés et des services, la mise en œuvre d'une réflexion sur le concept d'excellence et la variété des profils qui peut lui être associé ainsi que le développement de l'offre de formation

- Soutenir le développement des compétences des cadres à la gestion de la diversité dès l'embauche et au cours de leur carrière
- Développer les analyses sur la progression en carrière des employés au fur et à mesure où les données d'auto-identification plus fiables seront disponibles afin de mieux cerner les actions à mettre en œuvre ou à intensifier, tant au niveau central qu'à celui des facultés et des services

OBJECTIF 5

Faire de l'Université un milieu de vie inclusif, exempt de discrimination et représentatif des diversités de sa communauté

Faits saillants

- Des instances décisionnelles et consultatives peu représentatives des groupes porteurs de diversités
 - Zone de parité atteinte ou dépassée pour les femmes seulement dans quelques instances centrales ou facultaires
 - Sous-représentation généralisée des minorités visibles et ethniques
 - Aucun autochtone
 - Absence de données sur les personnes en situation de handicap
- Une problématique qui touche également, à des degrés divers, nos partenaires des associations étudiantes, des syndicats et des associations professionnelles et de l'Association des diplômés

- Préoccupations des groupes porteurs de diversité relayées par certains regroupements étudiants
 - Minorités sexuelles et étudiants autochtones bien organisés
 - Étudiants internationaux et issus de la diversité souvent regroupés selon l'origine
 - Pas de regroupement représentant les étudiants en situation de handicap

- Diversités largement reflétées dans les activités quotidiennes sur le campus, entre autres
 - Offre de menus variés par les services alimentaires
 - Prise en compte des besoins des étudiants internationaux et des étudiants en situation de handicap dans les résidences
 - Offre de toilettes non genrées, utilisation du prénom choisi et guide sur le langage épïcène
 - Prise en compte des enjeux d'équité et d'inclusion dans les sports d'excellence et les activités au CEPSUM
 - Parité des genre et équilibre des divers marqueurs (personnes et thématiques couvertes) dans les communications publiques

- Des efforts à intensifier sur le plan de l'accessibilité physique des bâtiments, de la prise en compte de la diversité dans l'aménagement des espaces et d'une représentation non stéréotypée des personnes en situation de handicap et des réalités autochtones
- Un climat de relations entre étudiants et entre employés globalement harmonieux selon la Direction de la prévention de la sécurité et les rapports annuels du BIMH et de l'Ombudsman. Deux limites à ce constat
 - Données qui ont besoin d'être approfondies et mieux ventilées et qui ne renseignent pas sur les incivilités ou les comportements vexatoires
 - Sentiment d'aliénation élevé chez les étudiants transgenres et les étudiants en situation de handicap et sentiment d'isolement plus marqué au sein des groupes porteurs de diversités que chez les autres étudiants ou employés (NSSE et focus-group)

- Problématique des violences à caractère sexuel largement adressée (politique et opération majeure de formation) mais activités et ressources plus limitées pour la promotion du vivre ensemble de l'ensemble des porteurs de diversités

- Autres enjeux également relevés
 - Équilibre à respecter entre la liberté d'expression et la prise en compte des sensibilités de certains groupes porteurs de diversités dans le cadre des activités organisées sur le campus
 - Manque d'uniformité dans la compréhension du cadre légal et dans le processus de prise de décision relatif aux accommodements à caractère religieux et besoin de mieux préciser le rôle de la mission de l'Université dans la définition de la contrainte excessive, quel que soit le motif invoqué

Pistes d'action prioritaires

- Se donner des objectifs précis d'atteinte de la zone de parité et d'augmentation de la représentation des minorités ethniques et visibles au sein des instances décisionnelles et consultatives et assurer une présence significative des personnes en situation de handicap et appartenant aux communautés autochtones
- Augmenter significativement le soutien aux regroupements étudiants et, de concert avec la FAECUM et l'AGEEFEP, accroître leur légitimité comme interlocuteurs
- Faire en sorte que la prise en compte et le respect des diversités deviennent un réflexe au sein de tous les services et de toutes les instances lors de la définition de leurs priorités et de leurs actions
- Documenter la situation des incivilités et des comportements vexatoires ou exclusifs liée aux divers marqueurs de la diversité et augmenter significativement le soutien aux activités favorisant le vivre ensemble
- Clarifier le cadre commun qui doit baliser la prise en compte des diversités autour d'enjeux tels que l'organisation des activités sur le campus ou la mise en œuvre des accommodements raisonnables

OBJECTIF 6

Diversifier l'excellence et promouvoir l'équité et l'inclusion en recherche

Faits saillants

- Une contribution significative de l'Université à l'étude et à la compréhension des enjeux liés aux divers marqueurs de la diversité ainsi qu'à la question autochtone
 - Plus de 300 chercheurs de toutes les facultés et de toutes les disciplines intéressés à ces questions
 - Dont la moitié mènent des projets qui visent le changement institutionnel et impliquent des contacts intenses et réguliers avec les individus ou les groupes concernés
 - Dont plus du tiers sont aussi engagés dans des activités de mobilisation des connaissances non traditionnelles

- Malgré ce dynamisme, diverses limites qui ont besoin d'être adressées
 - Regroupements et équipes largement articulés autour d'une seule problématique
 - Faible intérêt des chercheurs pour l'étude des dynamiques propres au milieu universitaire
 - Difficulté de mettre en œuvre des approches de co-construction et de mobilisation des connaissances impliquant des partenariats très intenses
 - Nécessité de mieux sensibiliser l'ensemble des chercheurs à la pertinence et de prendre en compte les diversités dans leurs travaux sur d'autres thématiques

- Un milieu de recherche qui n'est pas encore lui-même pleinement diversifié et équitable, entre autres pour les femmes dont la situation est mieux documentée
 - 28 % des premiers auteurs de publications savantes
 - Moins citées que leurs collègues masculins
 - Différence de financement de 17 à 47 % selon le conseil subventionnaire
 - Un moins vaste réseau de collaborations internationales

- Des efforts pour favoriser l'inclusion en recherche bien amorcés (Plan d'action *Diversifier l'excellence*)
 - Atteinte des cibles pour les groupes visés en 2019
 - Encadrement des nouveaux titulaires de Chaires de Niveau 2 et chercheurs
 - Nombreuses initiatives des facultés dans le soutien dans la progression en carrière et en recherche
- Une réflexion collective sur le concept d'excellence inclusive qui s'impose afin que des profils diversifiés de professeurs et de chercheurs soient davantage valorisés
- Une relève qui devrait s'appuyer sur la présence significative des étudiants de minorités ethniques et visibles, et surtout des femmes, dans la plupart des programmes de recherche des cycles supérieurs mais pour les autochtones un « pipeline » qui doit commencer aux ordres antérieurs d'enseignement
- Importance de mieux connaître les obstacles que pourraient vivre les étudiants porteurs de marqueurs EDI aux études supérieures ainsi que leur expérience au sein des équipes de recherche

Pistes d'action prioritaires

- Soutenir davantage les chercheurs, entre autres ceux qui ne sont pas des experts des questions liées à l'EDI ou autochtones, dans la prise en compte des diversités dans leurs travaux
- Mettre en œuvre des initiatives structurantes permettant de décroisonner la recherche en EDI et d'inciter les chercheurs à contribuer à la transformation des institutions d'enseignement supérieur
- Accroître le soutien à la mobilisation des connaissances et au développement de projets de recherche associant étroitement les groupes visés et leurs savoirs
- Mettre sur pied un groupe de travail institutionnel sur le concept d'excellence inclusive et identifier les initiatives qui en découlent en matière d'évaluation et de promotion en carrière des chercheurs et de représentation auprès des organismes de financement de la recherche

- Documenter l'expérience et les besoins des titulaires de Chaire et chercheurs appartenant aux groupes visés et intensifier les mesures de soutien et d'accompagnement favorisant leur rétention et leur progression équitable en recherche
- Intensifier et explorer des avenues novatrices pour augmenter la présence des étudiants des groupes sous-représentés dans les programmes de recherche des cycles supérieurs

OBJECTIF 7

Intensifier les partenariats avec les groupes vulnérables et y associer davantage les diplômés et les diplômées ainsi que les donateurs et les donatrices

Faits saillants

- Un apport significatif à la communauté par des projets structurants de grande envergure et des partenariats initiés par les facultés qui touchent surtout la recherche et l'enseignement mais dont un pourcentage substantiel (15 %) consiste en des services à la collectivité
- Limites de l'action présente
 - Rôle de l'Université pas toujours mis en valeur et information difficilement accessible
 - Poids d'autres institutions publiques et parapubliques par rapport à celui des organismes qui œuvrent auprès des personnes ou des groupes porteurs de diversités
 - Nécessité que la présence citoyenne soit perçue comme authentique et basée sur la réciprocité et repose sur un engagement coordonné et à long terme

- Trois initiatives porteuses pour le développement global et à la réussite éducative des jeunes appartenant à des groupes vulnérables aux ordres antérieurs d'enseignement : le SEUR, le GISA et l'Extension. Nécessité de
 - Les évaluer pour que leur impact sur la poursuite des études supérieures soit maximale
 - S'assurer de nourrir les partenariats avec les communautés concernées
 - Accroître les liens avec les institutions collégiales
- Efforts en cours pour documenter l'engagement de nos diplômés porteurs de marqueurs EDI ou autochtones et solliciter leur contribution à notre propre démarche : Forum des partenaires, Place aux Premiers peuples, Kind-Mail, mentorat
- Intérêt des donateurs, eux-mêmes largement porteurs de diversités, pour les enjeux EDI/RPP mais soutien spécifique en termes de bourses aux étudiants ou de fonds de recherche encore insuffisants

Pistes d'action prioritaires

- Développer une stratégie institutionnelle de présence de l'UdeM dans les quartiers où elle est implantée et dans la collectivité plus large mettant de l'avant l'engagement à long terme, l'ouverture et le partage d'informations et la réciprocité dans la résolution de problèmes communs
- Diversifier les partenariats afin de rejoindre davantage les organismes œuvrant directement auprès de populations sous-représentées à l'Université ou marginalisées et de répondre plus étroitement à leurs besoins
- Développer les liens avec le réseau collégial par le partage des informations relatives à la présence et au cheminement de divers groupes aux deux ordres d'enseignement et l'intensification de projets communs favorisant leur réussite

- Intensifier la prise en compte des diversités dans les initiatives impliquant les diplômés et les donateurs, entre autres en développant des partenariats significatifs avec les organismes auxquels ils sont associés dans la poursuite de nos objectifs communs
- Adopter des cibles en matière philanthropique afin qu'à moyen terme la vocation des bourses et des fonds reflète les diversités de la communauté montréalaise, québécoise et canadienne et soutienne davantage l'accès aux études supérieures des groupes sous-représentés

LA SITUATION SPÉCIFIQUE DES PREMIERS PEUPLES ET LES PISTES D'ACTION QUI EN DÉCOULENT

Formation

- Une présence limitée parmi les étudiants qui s'explique par différents facteurs
 - Faible représentation en milieu urbain et éloignement des grands centres
 - Poids de l'histoire et du statut actuel : Loi sur les indiens et héritage des pensionnats indiens

- Une bonne réussite des étudiants autochtones qui fréquentent l'UdeM
 - Profil atypique : souvent parents diplômés universitaires et issus de milieux favorisés
 - Écoute et services de soutien bien adaptés à leurs besoins
 - À venir, diversification des clientèles et adaptation continue des services et des programmes

- Les questions autochtones encore peu couvertes dans les cours dont ce n'est pas le sujet principal, mais des réussites à souligner
 - Enseignement de quatre niveaux de la langue Innu
 - Microprogramme de 1^{er} cycle en études autochtones
 - Diplôme d'études supérieures spécialisées en récits et médias autochtones

Milieu de travail et milieu de vie

- Une présence encore plus faible parmi les employés
 - Une difficulté de recrutement généralisée à tous les employeurs
 - Un enjeu central : la rétention
 - Une visibilité de l'UdeM comme employeur à intensifier auprès des communautés
- Une absence des instances décisionnelles et consultatives
 - Prise de conscience formelle récente de l'importance d'accueillir et de prendre en compte les savoirs autochtones
 - Un changement nécessaire de la culture institutionnelle pour assurer une présence et une valorisation des contributions autochtones
- Des espaces et des services où les cultures autochtones sont encore peu présentes mais un engagement significatif
 - Mise en place de mesures d'autochtonisation par la Direction des bibliothèques en réponse à l'appel de la Commission de vérité et de réconciliation
 - Projet bien amorcé d'installation d'une œuvre représentative des cultures autochtones
 - Réflexion en cours sur la conceptualisation d'un jardin des Premiers Peuples

Recherche

- Un fort intérêt des chercheurs pour les questions autochtones et une ouverture positive au développement de partenariats mais
 - Sentiment répandu de sur-sollicitation au sein des communautés
 - Arrimage entre les intérêts des chercheurs et les besoins des communautés à intensifier
- Présence limitée de chercheurs issus des Premiers Peuples et difficultés à intégrer d'autres personnes-ressources dans les équipes de recherche
 - Faible représentation des personnes autochtones parmi les détenteurs de diplômes d'études supérieures
 - Statut minoritaire du français comme langue première ou seconde au sein des nations autochtones
 - Dispositions des conventions collectives qui limitent l'embauche des porteurs de savoirs autochtones qui ne sont pas étudiants
- Manque d'information sur les expertises des chercheurs UdeM dans les communautés
 - Présence au sein des communautés limitée et souvent centrée autour d'initiatives spécifiques
 - Absence de stratégie d'ensemble pour assurer une communication efficace sur les opportunités offertes en matière de recherche

Pistes d'action

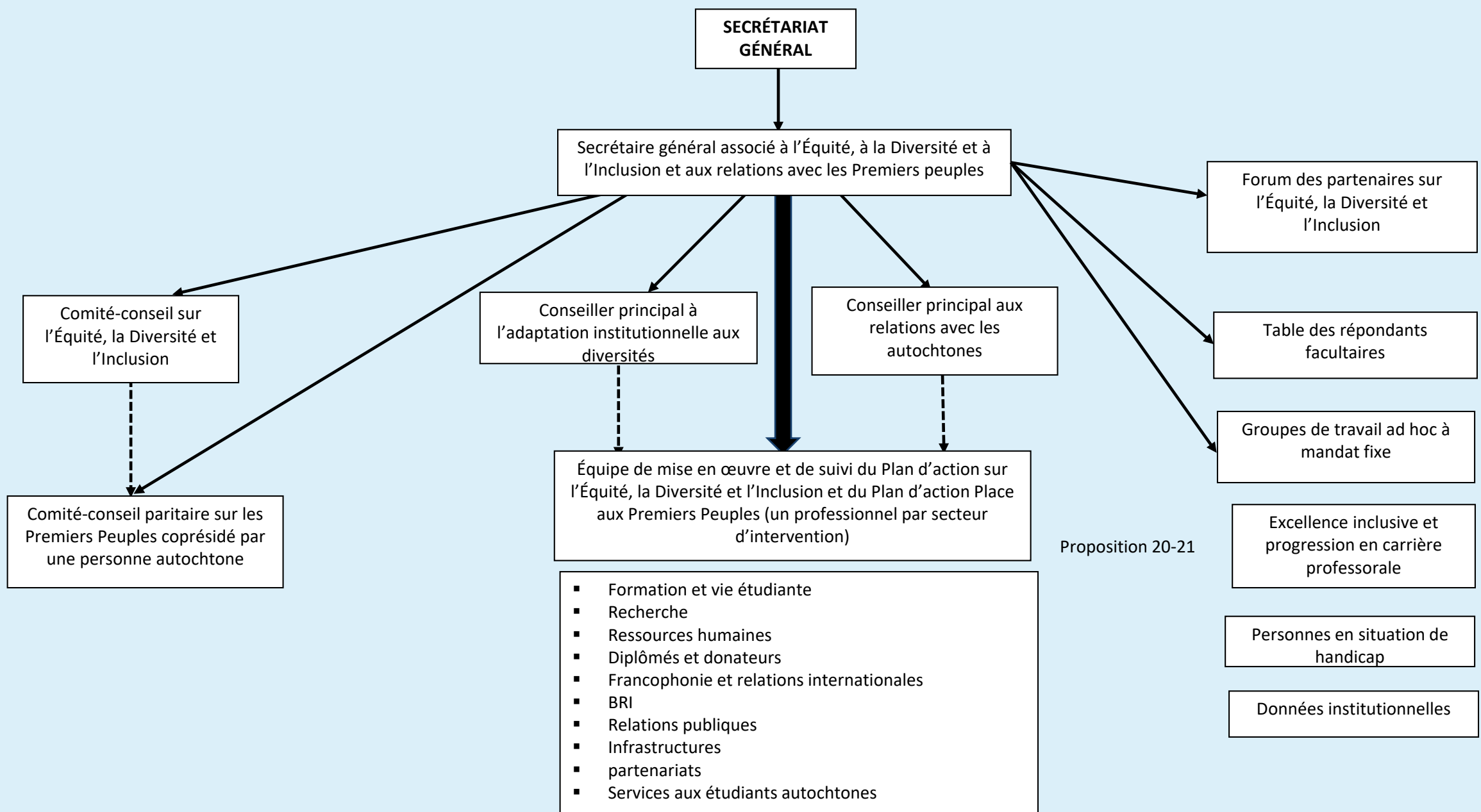
- Développer et formaliser une stratégie globale de présence de l'UdeM au sein des communautés autochtones mettant de l'avant, entre autres, l'engagement à long terme, la réciprocité et le partage d'informations ainsi que la valorisation des savoirs et des perspectives des Premiers Peuples
- Contribuer à la réussite éducative des jeunes des communautés autochtones et les inciter à poursuivre des études supérieures, entre autres par la réactivation du volet autochtone du projet SEUR, en partenariats avec les communautés
- Développer et mettre en œuvre un plan concerté d'augmentation de la présence des étudiants des Premiers Peuples avec des objectifs précis pour l'ensemble de l'Université et par faculté, en partenariat avec les organisations autochtones actives en éducation
- Développer des approches innovantes de recrutement d'employés autochtones soutenues par des mesures de rétention adaptées, en partenariat avec les organisations autochtones expertes en développement des ressources humaines

LA MISE EN OEUVRE DES PLANS D'ACTION

OBJECTIF 8

Faire en sorte que les plans d'action aient un impact structurant sur la transformation de l'université

- Implanter une structure de gouvernance efficiente afin d'assurer la légitimité et la pérennité des dossiers EDI et RPP
- Soutenir la mobilisation de l'ensemble de la communauté universitaire, tout particulièrement celle des facultés et des services
- Assurer la mise en oeuvre et l'évaluation rigoureuse des plans d'actions, entre autres en développant des procédures de suivi et des mécanismes d'imputabilité



ACTIONS À VENIR

Printemps 2020

- ✓ Implantation de la structure de gouvernance
- ✓ Mise à jour du site web **umontreal.ca/diversite**, où le diagnostic complet est disponible

Automne 2020

- ✓ Lancement officiel des plans d'actions dans le cadre d'un événement d'envergure mettant en valeur des initiatives porteuses dans le domaine
- ✓ Mise en œuvre d'un plan de communication (affichage, activités de sensibilisation, publicités, médias sociaux, articles UdeM Nouvelles, etc.)

MERCI!

NIÀ:WEN!

marie.mcandrew@umontreal.ca

caroline.gelinas.3@umontreal.ca