

PLAN D'ACTION SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION : DIAGNOSTIC

- 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 disciplines
- 1.1 Mieux connaître la population étudiante qui fréquente déjà l'Université de Montréal
 - 1.2 Mieux comprendre les causes diversifiées de la sous-représentation de certains groupes
 - 1.3 Accroître la présence des groupes sous-représentés parmi les candidats et contrer divers obstacles limitant leur admission
- 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
- 2.1 Mieux connaître le profil de réussite académique et l'expérience aux études des étudiants vulnérables ou appartenant à des groupes sous-représentés
 - 2.2 Intensifier l'adaptation des services qui soutiennent la réussite aux besoins des étudiants porteurs de diversités
 - 2.3 Soutenir la prise en compte des diversités des étudiants dans la relation pédagogique et dans les activités en classe
- 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
- 3.1 Étendre la préoccupation relative au traitement des diversités à tous les marqueurs et à tous les programmes en tenant compte de leur créneau
 - 3.2 Assurer la pertinence et la profondeur des enseignements relatifs aux diversités en classe
- Objectif 4 : Faire de l'Université un milieu de travail inclusif et représentatif des diversités de la communauté qu'elle dessert
- 4.1 Mieux connaître le profil des employés appartenant aux groupes visés ou vivant d'autres dynamiques d'exclusion
 - 4.2 Accroître la présence des personnes appartenant aux groupes visés par le PAEE ou vivant d'autres dynamiques d'exclusion dans tous les corps d'emploi
 - 4.3 Identifier et contrer les obstacles à une progression équitable en emploi chez les groupes visés ou vivant des situations d'exclusion
- Objectif 5 : Faire de l'Université un milieu de vie inclusif, exempt de discrimination et représentatif des diversités de sa communauté
- 5.1 Accroître la représentation et la prise en compte des préoccupations des groupes porteurs de diversités dans les instances décisionnelles et consultatives
 - 5.2 S'assurer que les diversités sont reflétées et respectées dans l'ensemble des activités quotidiennes sur le campus
 - 5.3 Contrer les comportements discriminatoires ou vexatoires et promouvoir le vivre ensemble dans une institution pluraliste
- Objectif 6 : Diversifier l'excellence et promouvoir l'équité et l'inclusion en recherche
- 6.1 Valoriser l'expertise et la mobilisation des connaissances en ÉDI et soutenir la prise en compte des diversités en recherche
 - 6.2 Identifier et contrer les obstacles à une progression équitable en recherche pour les groupes visés ou d'autres groupes vivant des dynamiques d'exclusion

Objectif 7 : 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

- 7.1 Intensifier la présence et la visibilité de l'Université de Montréal dans la communauté, tout particulièrement auprès des groupes porteurs de diversités
- 7.2 Contribuer à la réussite éducative des jeunes appartenant à des groupes vulnérables et les inciter à poursuivre des études supérieures
- 7.3 Assurer une prise en compte accrue des enjeux liés à l'ÉDI dans les activités qui visent les diplômés et les donateurs

Document de travail

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 DISCIPLINES

1.1 Mieux connaître la population étudiante qui fréquente déjà l'Université de Montréal

Faits saillants :

- Les données dont nous disposons globalement pour l'Université de Montréal sur les marqueurs ÉDI présentent des limites importantes entre autres pour identifier les étudiants de seconde génération
- Les étudiantes sont surreprésentées globalement (67,9 %) et dans toutes les facultés, sauf dans le secteur Sciences de la FAS et à la Faculté de musique
- Les étudiants appartenant à une communauté autochtone (0,1 % vs plus de 3 % dans les 15-24 ans au Québec) sont fortement sous-représentés, tant au 1^{er} cycle qu'aux cycles supérieurs, ainsi que dans toutes les facultés
- Les citoyens canadiens de 1^{re} génération sont légèrement sous-représentés (22,7 % vs 25,8 % chez les 15-24 ans à Montréal-Laval-Longueuil) mais l'Université attire une proportion très élevée de résidents permanents et beaucoup moins de personnes issues de la diversité bénéficiant de la citoyenneté canadienne. Les trois groupes les plus représentés sont l'Afrique du Nord et le Moyen-Orient, l'Europe ainsi que les Antilles et l'Afrique Subsaharienne
- Les citoyens canadiens appartenant à des minorités visibles, limitées à la seule 1^{re} génération sont légèrement sous-représentés au 1^{er} cycle et nettement davantage aux cycles supérieurs (17,6 % vs 19,6 % chez les 15-24 ans à Montréal-Laval-Longueuil)
- Les citoyens canadiens n'ayant pas le français comme langue maternelle sont significativement sous-représentés globalement à l'Université, tant au 1^{er} cycle qu'aux cycles supérieurs (16,9 % vs 29 % chez les 15-24 ans de Montréal-Laval-Longueuil). Les langues les plus fréquentes (arabe, anglais, espagnol, chinois, roumain) sont surtout des langues de l'immigration récente
- Les étudiants internationaux : 10,7 % de la population globale de l'Université avec une présence plus forte aux cycles supérieurs
- 2 200 étudiants en situation de handicap, probablement une sous-représentation du phénomène (CÉSAR)
- Entre 10 et 14 % ne s'identifient pas comme hétérosexuels (NSSE)
- 38,5 % étudiants du 1^{er} cycle, parents qui n'ont pas fréquenté l'université (NSSE), sous-représentation beaucoup plus forte des étudiants dont les parents n'ont qu'un diplôme secondaire ou pas de diplôme secondaire
- Près de 25 % des étudiants avaient plus de 24 ans lorsqu'ils ont commencé leurs études de 1^{er} cycle (NSSE)
- Étudiants-parents, chiffres peu fiables autour de 25 % (enquête UEQ) ?

1.2 Identifier les causes diversifiées de la sous-représentation de certains groupes

Faits saillants :

- Les explications les plus souvent évoquées : le manque d'intérêt pour certains secteurs, la méconnaissance et l'absence sur le radar de l'Université de Montréal, le profil plus négatif de scolarisation antérieure

- Données émanant des focus-groups :
 - Étudiants autochtones : faible diplomation, faible qualité de l'éducation sur les réserves, manque de moyens financiers, cotes R plus faibles, mauvaise maîtrise du français
 - Étudiants des minorités : facteurs liés à l'image de l'institution, perçue comme « une institution homogène » / Réputation supérieure de McGill
- Constats émanant de l'étude du profil des candidats et des taux d'admission et de conversion
 - Les femmes font 66 % de demandes d'admission et connaissent un taux d'admission légèrement supérieur à celui des hommes / À la FAS-Sciences et en Musique, leur sous-représentation résulte du fait qu'elles font moins de demandes et ont un taux de conversion inférieur à celui de leurs pairs
 - La sous-représentation des étudiants autochtones s'explique d'abord et avant tout par leur faible niveau de demandes. Leur taux d'admission un cependant peu plus faible 1er cycle et significativement plus faible aux cycles supérieurs.
 - Les résidents permanents sont surreprésentés dans les demandeurs alors que les citoyens canadiens de 1ère génération, les minorités visibles et surtout les non-francophones nés au Canada sont sous-représentés. Ils ont également en général des taux d'admission inférieurs avec des différences marquées entre les étudiants issus de l'Europe et des autres pays occidentaux et les étudiants issus de l'Afrique du Nord et du Moyen-Orient et des Antilles et de l'Afrique Subsaharienne

1.3 Accroître la présence des groupes sous-représentés parmi les candidats et contrer divers obstacles limitant leur admission

Faits saillants :

- Le SAR a beaucoup accru ses activités de visibilité et de recrutement, mais les approches auprès des jeunes canadiens de 1^{ère} ou de 2^e génération devraient être accentuées
- En ce qui concerne la population autochtone, les initiatives sont plus nombreuses mais un plan plus global s'imposerait
- Certaines facultés manifestent un dynamisme intéressant dans le recrutement de certains groupes porteurs de marqueurs ÉDI, entre autres les femmes en sciences, les autochtones ainsi que les résidents permanents
- L'apport des activités du CEPsum ne semble pas utilisé à son plein potentiel (90 entraîneurs impliqués dans des Fédérations sportives représentant plus de 20 000 élèves et étudiants dans les milieux pluriethniques)
- Pour certains groupes, des facteurs institutionnels peuvent aussi limiter leur accès aux études supérieures
- Les étudiants internationaux, les résidents permanents, les étudiants autochtones ainsi que les étudiants à temps partiel connaîtraient une situation financière plus difficile. De plus, pour les étudiants autochtones, le paiement par les tiers causerait problème
- Le niveau de cote R pourrait aussi être un facteur à l'origine des taux d'admission plus faibles chez certains groupes. C'est pourquoi, dans certaines facultés, on a tenté de diversifier le processus d'admission par la stratégie de places réservées, par l'introduction de tests évaluant les habiletés sociales et par l'offre d'une année de transition
- Il n'y a pas de consensus entre les facultés autour du test de français et de son impact sur le recrutement des groupes sous-représentés. Deux initiatives porteuses sont cependant menées présentement à cet égard. Le groupe de travail sur le test de français procède à une révision des critères d'exemption et du processus de passation du test. Le plan stratégique en matière de francisation prévoit la mise en place d'un programme de francisation pour d'éventuels candidats non francophones

OBJECTIF 2 : SOUTENIR LA RÉTENTION ET LA RÉUSSITE DES ÉTUDIANTS ET ÉTUDIANTES PRÉSENTANT DES FACTEURS DE VULNÉRABILITÉ SUR LE PLAN ACADÉMIQUE, PERSONNEL OU SOCIAL

2.1 Mieux connaître le profil de réussite académique et l'expérience aux études des groupes vulnérables ou sous-représentés

Faits saillants :

- Quatre populations fréquemment identifiées comme étant susceptibles d'être à risque sur le plan de la réussite : les étudiants internationaux, les résidents permanents, les étudiants handicapés et les hommes
- Les données quantitatives sur la réussite permettent de confirmer ou de nuancer certaines de ces perceptions. Elles sont basées sur la présence et la diplomation au bout d'un an de l'ensemble des nouveaux inscrits des quatre dernières années
 - Les femmes ont un taux de réussite de 2 points supérieur à la moyenne au 1^{er} cycle mais connaissent un léger déficit (-0,3) aux cycles supérieurs. Trois facultés font exception à la règle (Optométrie et Médecine dentaire et surtout le secteur des Sciences de la FAS). Les données révèlent un besoin de soutien à la persévérance des hommes dans plusieurs facultés et pour les femmes, dans le domaine des sciences
 - Les étudiants qui se sont identifiés comme autochtones connaissent un taux de réussite de près de 3 points supérieur à la moyenne, avec une différence de 6 points de pourcentage au 1^{er} cycle. Ces données semblent indiquer que les étudiants qui fréquentent l'Université de Montréal présentent un profil atypique par rapport à leur communauté
 - Les étudiants internationaux ainsi que les résidents permanents ont un profil de réussite plus faible, tout particulièrement au 1^{er} cycle, avec de grandes différences selon les régions d'origine
 - Les citoyens canadiens de 1^{ère} génération connaissent également un taux de réussite plus faible au 1^{er} cycle, avec de très grandes différences entre les étudiants originaires de l'Asie de l'Est et ceux originaires des Antilles et de l'Afrique Subsaharienne et de l'Asie du Sud. La situation s'améliore significativement pour les citoyens canadiens nés au Canada (étudiants n'ayant pas le français langue maternelle) dont le taux de réussite est supérieur à la moyenne. Aux cycles supérieurs, les différences ne sont pas aussi marquées qu'au 1^{er} cycle
- L'enquête NSSE permet de mettre en perspective au 1^{er} cycle certains de ces résultats :
 - Les femmes rapportent avoir de meilleures notes, Les hommes évaluent plus positivement leurs relations avec les enseignants
 - Les étudiants internationaux et les résidents permanents rapportent avoir des notes moins élevées, mais évaluent plus positivement leur expérience éducative
 - Les minorités ethniques ont des notes moins élevées et des scores plus faibles
 - Les étudiants en situation de handicap rapportent des notes moins élevées et ont scores plus faibles sur plusieurs dimensions
 - Les étudiants de plus de 24 ans ont des scores plus faibles en ce qui concerne l'apprentissage avec les pairs, mais évaluent plus positivement leurs interactions avec les professeurs
 - Il n'y a aucune différence significative pour les étudiants non hétérosexuels ni pour les étudiants dont les parents ne sont pas allés à l'université
 - D'autres problématiques personnelles et sociales peuvent également avoir un impact sur l'expérience vécue à l'Université, entre autres, l'accroissement des problèmes de santé mentale, le sentiment d'aliénation plus fréquent chez certains étudiants porteurs de marqueurs EDI et, enfin, la conciliation difficile entre la vie familiale et les études

2.2 Intensifier l'adaptation des services qui soutiennent la réussite aux besoins des étudiants porteurs de diversités

Faits saillants :

- Les services disponibles sont nombreux et semblent généralement appréciés par leurs usagers. Plusieurs s'adressent à l'ensemble de la population, mais des initiatives à l'intérieur de ces secteurs visent spécifiquement des clientèles-cibles porteuses de marqueurs ÉDI, entre autres étudiants autochtones, étudiants non francophones, résidents permanents et étudiants-parents
- Dans les services qui ne visent pas spécifiquement ces clientèles, on ne tient pas de données sur la fréquentation selon les divers marqueurs EDI
- Les étudiants autochtones rencontrés sont très satisfaits des initiatives qui les visent et insistent sur l'impact essentiel qu'elles ont eu sur leur appartenance à l'Université, leur sentiment de sécurité culturelle ainsi que leur persévérance. Mais les services sont peu fréquentés
- Selon l'étude de l'ESPUM, les étudiants internationaux apprécient les services qui leur sont offerts, mais certains notent un certain manque d'information sur l'ensemble des ressources disponibles à l'Université en dehors du BEI ainsi que la tendance à les référer systématiquement à cet organisme
- Les étudiants en situation de handicap physique semblent apprécier les progrès qui ont été faits ces dernières années dans l'accessibilité mais des améliorations sont souhaitées sur des enjeux tels que l'accessibilité des toilettes, l'accès à un stationnement ainsi que l'aménagement physique de certains locaux ou équipements
- Les personnes en situation de handicaps invisibles sont nettement plus critiques sur les progrès accomplis. Même si le travail du BESH est apprécié, on relève la difficulté de se voir reconnaître par le MEES un statut d'étudiant à temps plein, l'exigence que les demandes d'accommodement pour les examens soient faites 21 jours à l'avance et, de façon générale, les résistances des facultés et du personnel enseignant et non enseignant à tenir compte de leur situation spécifique
- En ce qui concerne les étudiants-parents, la principale limite porte sur l'absence d'approches systématiques face à leur situation, bien que des activités ad hoc répondent à certains besoins
- On doit également réfléchir à la pertinence d'offrir davantage de programmes et d'activités ciblés pour des groupes qui n'ont pas été couverts explicitement ces dernières années à l'Université. Les besoins des résidents permanents ainsi que des étudiants canadiens citoyens d'immigration récente qui n'ont pas été scolarisés au Québec apparaissent assez proches de ceux des étudiants internationaux. Il y a également un manque de connaissance des besoins des étudiants canadiens issus de la diversité, au-delà des services pour les étudiants non francophones. Finalement, la connaissance et la prise en compte des besoins des minorités sexuelles apparaissent encore limitées

2.3 Soutenir la prise en compte des diversités dans la relation pédagogique et dans les activités en classe

Faits saillants :

- Plusieurs professeurs et chargés de cours ainsi que certains étudiants des cycles supérieurs sont des experts reconnus des pédagogies féministe et anti-oppressive, inclusive ou interculturelle et antiraciste. L'Université peut aussi bénéficier de l'expertise du CPU et du CESAR pour des activités telles que des ateliers de formation, des communautés de pratique ou des cours en ligne.
- Toutefois, ces efforts demeurent encore marqués par certaines limites. La très grande majorité des professeurs et des chercheurs ne participent pas à de telles activités et les initiatives rejoindraient surtout

des personnes déjà convaincues. De plus, ils s’y intéresseraient surtout lorsqu’ils rencontrent des défis dans la gestion de classe ou la prestation de l’enseignement ou de l’évaluation

- Les étudiants se montrent particulièrement sensibles à la prise en compte de leurs spécificités dans l’interaction en classe ou en-dehors de la classe ainsi que dans la prestation des cours et des activités d’évaluation
 - Les étudiants en situation de handicap rapportent plusieurs résistances des professeurs ou des chargés de cours à cet égard entre autres dans la mise en œuvre effective des accommodements
 - Les étudiants appartenant à des minorités sexuelles, tout particulièrement les étudiants non binaires ou transsexuels, soulignent être très souvent mégenrés par leurs professeurs ou leurs chargés de cours, dont certains prendraient des positions publiques considérées par ces étudiants comme homophobes ou transphobes
 - Les jeunes autochtones ainsi que les jeunes issus de la diversité se sont parfois sentis isolés parce qu’ils étaient en forte minorité au sein de la classe ou encore à cause de la faible présence de professeurs issus de leur communauté
 - Ces situations sont probablement marginales et peu fréquentes, mais elles peuvent avoir une résonance importante pour les étudiants concernés. Le cas de figure dominant est probablement plutôt celui d’une certaine invisibilité et d’une méconnaissance de leurs besoins

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

3.1 Étendre la préoccupation relative au traitement des diversités à tous les marqueurs et à tous les programmes en tenant compte de leur créneau

Faits saillants :

- L’Université de Montréal offre des opportunités significatives à ses étudiants pour se familiariser avec les dimensions et dynamiques que couvrent les divers marqueurs de la diversité ou les approfondir durant leurs études. Au 1^{er} cycle, plus de 50 programmes ont des titres liés à l’ÉDI, alors qu’aux cycles supérieurs, c’est le cas de plus d’une trentaine. Près de 1 100 cours couvrent des enjeux liés à l’ÉDI (environ 8 %). La diversité ethnique et ses divers marqueurs est l’enjeu le plus couvert alors que les enjeux liés au genre, à l’identité de genre et à l’orientation sexuelle, aux situations de handicap, à la pauvreté et à l’âge sont également fréquents. Les questions autochtones sont l’enjeu le moins traité
- Il n’y a pas de pourcentage idéal à respecter à cet égard, cependant, la différence dans les cours de divers secteurs devrait susciter des interrogations, entre autres leur faible couverture en sciences. La très forte majorité des agréments auxquels sont soumis quelque 50 programmes de formation professionnelles à l’Université ont des balises relatives à la prise en compte des diversités qui touchent surtout au recrutement des étudiants et au contenu des cours. Ici encore, c’est l’appartenance à une communauté autochtone qui est moins couverte. On ne note pas nécessairement un impact direct de ces agréments sur la présence des cours offerts en ÉDI.
- Les étudiants semblent considérer que le traitement des diversités dans les cours n’est pas suffisant. Dans l’enquête NSSE, l’Université de Montréal a un score significativement plus faible que celui de l’ensemble des autres universités, tant canadiennes que québécoises sur les opportunités relatives à la sensibilisation aux diversités dans les cours. Cependant, cette préoccupation apparaît généralisée au sein des facultés.

3.2 Assurer la pertinence et la profondeur des enseignements relatifs aux diversités en classe

Faits saillants :

- Le nombre de cours, l'expertise de nos chercheurs et les initiatives de mobilisation des connaissances en ÉDI indiquent clairement que les ressources pour répondre à ces objectifs de qualité et de pertinence sont présentes. Cependant, dans nombre de cours, les diversités ne sont pas le sujet central mais sont évoquées comme des contextes particuliers d'application des connaissances, ce ne sont donc pas toujours les domaines d'expertise principale des professeurs et des chargés de cours
- D'autres obstacles qui ne sont pas spécifiques à l'ÉDI, tels l'absence d'un professeur responsable pour chaque cours, le manque fréquent de coordination entre les professeurs et entre les professeurs et les chargés de cours demandent à être adressés. Les étudiants rencontrés ainsi qu'une recherche en cours semblent confirmer l'existence de situations problématiques qui relèvent soit d'un besoin de formation chez les professeurs ou chargés de cours ou d'une sensibilisation à l'équilibre à respecter entre la liberté académique et l'éthique professionnelle.
- Le manque de complexité du traitement de la diversité peut aussi parfois résulter des pressions que font les étudiants, notamment dans les facultés professionnelles pour obtenir « des recettes ».
- Il existe un intérêt certain pour une intensification des contacts entre départements ou entre facultés qui vivent des défis similaires ou qui mènent des expériences novatrices intéressantes à partager. Il y a aussi un besoin pour des outils pratiques.

OBJECTIF 4 : FAIRE DE L'UNIVERSITÉ UN MILIEU DE TRAVAIL INCLUSIF ET REPRÉSENTATIF DES DIVERSITÉS DE LA COMMUNAUTÉ QU'ELLE DESSERT

4.1 Mieux connaître le profil du personnel appartenant aux groupes visés ou vivant d'autres dynamiques d'exclusion

Faits saillants :

- Les données proviennent du questionnaire d'auto-évaluation rempli en vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité et touchent cinq groupes : les femmes, les personnes en situation de handicap ainsi que les personnes appartenant à une communauté autochtone, à une minorité visible ou à une minorité ethnique. Le taux de complétion du questionnaire est globalement faible et certaines définitions semblent mal comprises. Ces limites incitent à de la prudence dans l'interprétation des constats. Par ailleurs, on ne possède pas d'information sur le statut migratoire, l'appartenance à diverses minorités sexuelles et le statut parental et de proche d'aidant des employés et les données sur l'âge ne sont pas analysées de manière systématique
- Les femmes sont sous-représentées dans le corps professoral (39 %, vs objectif, 49 %). La parité est globalement atteinte chez les professeures adjointes, mais le pourcentage décroît chez les agrégées et les titulaires. Cinq facultés ont déjà atteint la zone de parité, trois sont dans la moyenne et trois ont les taux les plus faibles. Chez les chargés de cours, le pourcentage de femmes est plus élevé. Dans les autres catégories, il existe de grandes différences selon les secteurs. Les effectifs féminins sont surtout concentrés au 1244.
- Les personnes appartenant à une communauté autochtone sont presque absentes (taux cinq fois inférieur à l'objectif de 1 %). Deux professeurs, deux chargés de cours, huit employés de soutien, trois cadres et professionnels et un officier de l'Université. Présence un peu plus élevée en mécanique du bâtiment.
- 1 % des employés sont des personnes en situation de handicap vs objectif 4 %. Leur présence est un peu plus marquée chez les professeurs. Deux facultés se démarquent à cet égard : Optométrie et Pharmacie

- La présence des employés appartenant à minorité visible (6,43 %) a augmenté significativement dans tous les corps d'emploi depuis 2012, mais demeure en-deçà de l'objectif fixé (12 %). Chez les professeurs, le taux est de 7,93 % avec une représentation supérieure à la moyenne en Pharmacie, en Médecine dentaire, en Droit, en Médecine et en Aménagement. Chez les autres employés, les minorités visibles sont concentrées au sein du personnel de soutien (12,9%) et du personnel de métier (11,82 %)
- La représentation des employés appartenant à une minorité ethnique (3,6 %) est également fortement en-deçà de l'objectif (10 %), mais leur présence chez les professeurs réguliers dépasse la cible (11,25 %), et ce, tout particulièrement au sein des professeurs adjoints (18,7 %) et, en ce qui concerne les facultés, au secteur Sciences et Lettres et Sciences humaines de la FAS, à l'École d'optométrie et à la Faculté de médecine. En ce qui concerne les autres corps d'emploi, la présence des minorités ethniques est moins importante

4.2 Accroître la présence des personnes appartenant aux groupes visés ou vivant d'autres dynamiques d'exclusion dans tous les corps d'emploi

Faits saillants :

- Une analyse plus approfondie des causes diverses de la sous-représentation s'impose. Il faut aussi mettre en œuvre une stratégie de recrutement plus active et tenant davantage compte des réalités des groupes sous-représentés, entre autres la socialisation chez les femmes qui peut expliquer dans une large mesure leur sous-représentation dans les métiers non traditionnels et au sein du corps professoral ainsi que le manque de visibilité de l'Université comme employeur et comme institution ouverte à la diversité pour les minorités ethniques, visibles ou autochtones. Les partenariats doivent aussi être diversifiés et plus stratégiques
- D'autres efforts doivent être tournés vers les processus internes, entre autres un suivi beaucoup plus étroit de la progression du PAEE, un meilleur soutien pour les candidats pour lesquels le manque de maîtrise de la langue française pourrait représenter un obstacle, ainsi qu'une plus grande utilisation du potentiel que représente la présence significative des minorités visibles parmi le personnel de soutien ou au sein du personnel professionnel financé sur les fonds de recherche spéciaux. Il est également essentiel de mieux planifier les besoins d'effectif à long terme en tenant compte des départs à la retraite prévisible
- En plus de ces enjeux, certains défis spécifiques touchent le personnel enseignant
 - Pour les chargés de cours en double emploi, leur profil reflète celui des institutions dont elles proviennent. De plus, les contraintes liées au pointage font qu'il est souvent difficile d'« introduire » du sang neuf. Les chargés de cours issus de la diversité ont soulevé l'importance de vérifier de potentiels biais systémiques dans l'embauche ou dans la définition des exigences de qualification.
 - Pour les professeurs, le caractère décentralisé du processus de sélection complexifie l'atteinte des objectifs et exige la sensibilisation et la formation de toutes les personnes qui y interviennent. De plus, il est souvent difficile d'appliquer le critère de compétence égale dans des domaines très ciblés et certaines définitions de l'excellence peuvent désavantager des candidats au profil non traditionnel
 - Dans les facultés, on connaît généralement l'existence du PAEE, mais il ne joue pas toujours le rôle attendu dans la sélection des professeurs. Le rapport entre la présence des divers groupes visés et l'intensité de mise en œuvre de diverses approches à cet égard n'est pas toujours direct. Cependant, certaines facultés, entre autres la FAS, ont mentionné mettre en œuvre la plupart des mesures préconisées dans le PAEE. Mais dans les autres, aucune mesure spécifique n'est mise en œuvre pour assurer la prise en compte des cibles globales de l'Université

4.3 Identifier et contrer les obstacles à une progression équitable en emploi chez les groupes visés ou vivant des situations d'exclusion

Faits saillants :

- L'Université de Montréal est reconnue comme un des cent meilleurs employeurs du Canada, entre autres, pour son engagement en faveur de l'équité, mais les données que nous possédons sur l'expérience de travail des employés sont peu développées. Une étude en cours sur la progression dans la carrière permet d'énoncer quelques hypothèses
- Chez les professeurs :
 - Le cheminement de carrière des femmes et des hommes présente certaines différences en ce qui concerne l'âge à l'embauche, l'âge au moment de la promotion, le délai pour l'obtention de la promotion, qui sont partiellement corrigées par les provisions de la convention collective. Le salaire moyen des femmes est globalement moins élevé que celui des hommes, chez les adjoints, les agrégés et les titulaires, mais ces différences sont liées essentiellement au profil des femmes en ce qui concerne la date d'embauche et la concentration dans certaines facultés
 - Pour les autres groupes, les tendances sont moins claires, entre autres du fait des limites des données
- Chez les autres corps d'emploi, les différences de profil selon le genre sont un peu plus importantes que pour les autres catégories, mais il y a aussi quelques différences dans le profil des personnes en situation de handicap
- On ne possède pas d'études récentes sur les facteurs qui pourraient être à l'origine des différences constatées. Certaines de ces tendances peuvent relever de la maternité ou des obligations familiales pour les femmes ou des ennuis de santé pour les personnes handicapées. Cependant, il faut s'assurer que ces phénomènes ne soient pas amplifiés par des dynamiques de discrimination systémique résultant d'un manque d'adaptation à leurs besoins particuliers
- Une étude en cours a montré qu'aucune différence ne se dégage en ce qui concerne la santé mentale et physique en regard du genre et du statut de personne immigrante, mais que les employés jeunes et les personnes plus âgées ont des défis spécifiques, respectivement en termes de détresse psychologique et d'enjeux de santé musculo-squelettique. Cependant, l'enquête ne nous renseigne pas sur l'expérience de travail des personnes appartenant à d'autres groupes visés qu'il faudrait mieux connaître, tout comme leur engagement et leur sentiment d'appartenance à l'Université.
- De telles études permettraient de cibler les mesures d'accompagnement nécessaires pour assurer la rétention et la progression équitable pour les personnes appartenant à des groupes visés, telles le mentorat. Le développement des habiletés de gestion des cadres, l'intégration des nouveaux employés et, de façon plus large, la formation sur la gestion en contexte de diversité doivent aussi être accrues

OBJECTIF 5 : FAIRE DE L'UNIVERSITÉ UN MILIEU DE VIE INCLUSIF, EXEMPT DE DISCRIMINATION ET REPRÉSENTATIF DES DIVERSITÉS DE SA COMMUNAUTÉ

5.1 Accroître la représentation et la prise en compte des préoccupations des groupes porteurs de diversités dans les instances décisionnelles et consultatives

Faits saillants :

- Les statuts de l'Université ne prévoient généralement aucune représentation particulière pour les cinq groupes visés. La seule exception concerne les infractions à caractère sexuel où les comités de discipline doivent comporter au moins deux membres du même genre que la personne qui a déposé la plainte. Depuis quelques années, diverses stratégies pour accroître le leadership des femmes ainsi que leur

sensibilisation à la nécessité de s'engager ont été mises en œuvre, mais il n'y a pas d'approches spécifiques pour les autres groupes visés

- Au Conseil de l'Université, les femmes représentent 38 % des membres, les minorités ethniques 13 % et les minorités visibles 8 %. La représentation au sein du Comité exécutif est beaucoup plus faible pour les trois groupes (22 % pour les femmes, 8 % pour les minorités ethniques et 0 % pour les minorités visibles). La composition de l'Assemblée universitaire est assez proche de celle du Conseil de l'Université en ce qui concerne les femmes (39 %) et les minorités ethniques (11 %), mais la représentation des minorités visibles y est plus faible (3 %). À la Commission des études, la participation des femmes se situe dans la zone de parité (46 %), les minorités ethniques représentent 12 % et les minorités visibles sont absentes. Dans les Conseils des facultés, la zone de parité est atteinte ou dépassée pour les femmes dans cinq facultés et les facultés de Médecine dentaire, de Musique, l'ESPUM et la FEP se caractérisent par la faible présence des femmes. Les minorités visibles ou ethniques sont absentes ou leur présence se limite à une personne, sauf à la Faculté de médecine et à l'ESPUM. Enfin, le Conseil représentatif du personnel est bien équilibré (47 % des femmes, 14 % de minorités visibles et 14 % de minorités ethniques, mais celui qui représente les diplômés ne compte aucune personne des minorités ethniques ou visibles et seulement 19 % de femmes
- En ce qui concerne les femmes, on pourrait d'ores et déjà faire en sorte que la zone de parité soit toujours atteinte. Pour les minorités ethniques ou visibles, on doit viser à ce que leur représentation soit équivalente à leur présence au sein du personnel. Quant aux personnes en situation de handicap et aux personnes autochtones, il faut minimalement s'assurer qu'elles soient toujours présentes dans les comités se penchant sur des enjeux qui les concernent. Dans le cas des autochtones, il faut envisager la création de postes ad hoc pour des personnes ressources de la communauté dans les instances où cette présence aurait le plus d'impact
- L'atteinte de ces objectifs doit reposer sur un partenariat étroit avec les associations étudiantes, les syndicats et associations professionnelles ainsi qu'avec l'Association des diplômés. La FAECUM est particulièrement dynamique dans la réponse à cet enjeu. À l'AGEEEP ainsi qu'au sein des syndicats et associations professionnelles, les résultats atteints varient selon les instances et selon les marqueurs, mais la préoccupation relative à une représentation accrue des groupes porteurs de diversités est largement partagée. Il y a, entre autres, un comité sur les chargés de cours issus de la diversité au sein du SCCUM ainsi qu'un comité de condition féminine et un comité rose au sein du 1244
- Pour pallier le décalage entre la composition des effectifs étudiants et celle des instances, il faut s'appuyer davantage sur les regroupements qui réunissent des étudiants partageant les mêmes problèmes ou les mêmes objectifs. L'action de ces groupes « de pression » est en effet un puissant moteur en faveur du changement institutionnel.
- Aucune association ne représente les étudiants en situation de handicap. Il y aurait donc là une priorité importante en termes de soutien à l'engagement étudiant. C'est également le cas pour les étudiants canadiens issus de la diversité qui paraissent peu représentés par les regroupements existants et au sujet desquels la FAECUM vient d'ouvrir un chantier sur la participation à ses propres instances. Les regroupements autour du genre et de l'identité et de l'expression de genre sont mieux organisés, mais auraient besoin d'être davantage reconnus comme agents de changement. Le Cercle autochtone et le GISA paraissent correspondre au niveau et au désir d'engagement actuel des étudiants autochtones. Cependant, d'autres initiatives pourraient s'imposer, si cette clientèle se diversifie
- Finalement, sans présager des recommandations qui seront faites sur les structures générales de gouvernance en ÉDI, l'hypothèse de rétablir des lieux d'échange, d'organisation d'événements et de recherche de solutions autour d'un seul marqueur est pertinente

5.2 Accroître la représentation et la prise en compte des préoccupations des groupes porteurs de diversités dans les instances décisionnelles et consultatives

Faits saillants :

- Le degré de prise en compte des diversités de la communauté universitaire varie d'un secteur à l'autre, bien que certaines avancées soient significatives.
- En ce qui concerne les infrastructures et les approvisionnements,
 - Les Services alimentaires manifestent un grand dynamisme et sont intéressés à développer leur offre. Les Résidences ont mis un accent particulier sur les besoins de soutien des étudiants internationaux et huit logements sont spécifiquement adaptés pour clientèle handicapée. Cependant, l'Université n'a pas de stratégie pour répondre aux besoins en termes de logements familiaux, suite à une éventuelle diversification de nos effectifs. L'offre de toilettes non genrées s'est également accrue significativement. Mais un problème d'accessibilité persiste sur certains campus
 - Les enjeux qui ont besoin d'être adressés davantage concernent l'aménagement des espaces, il faut entre autres remplir l'obligation faite par la Ville de Montréal que notre plan directeur tienne compte d'une variété de traditions culturelles et accroître l'accessibilité pour les personnes handicapées dans certains bâtiments. Il faut aussi assurer davantage de diversité et de représentativité en ce qui concerne le nom des bâtiments et se donner des lignes directrices en cas de controverses. Il serait également pertinent d'ajouter au code de conduite des fournisseurs des éléments relatifs à l'ÉDI
- Sur le plan des communications internes,
 - Les enjeux les plus importants concerne la communauté LGBTQ+ et les personnes transgenres. Il faut s'assurer d'actualiser l'engagement que nous avons pris en août dernier de permettre à chaque étudiant et chaque employé d'utiliser d'ici à janvier 2020 son prénom choisi. Il faudra également adopter une position commune dans l'ensemble des systèmes de collecte de données sur la question relative au genre non binaire. Finalement, l'emploi d'un langage épicène doit être favorisé, entre autres par une diffusion plus large du guide d'utilisation produit par le Bureau de la valorisation de la langue française et de la francophonie
 - L'accessibilité de nos sites web est conforme aux exigences du niveau 2 du Gouvernement du Québec, mais des efforts doivent encore porter sur le système Synchro et l'interface avec les téléphones intelligents
- Pour les activités parascolaires, le CEPSUM se démarque par sa sensibilité quant à l'importance d'une prise en compte des diversités dans le choix des sports et des activités. Les activités culturelles sont également diversifiées, mais cela ne relève pas d'une volonté explicite de prendre en compte divers marqueurs des diversités. Dans les deux cas, on ne tient pas de statistiques sur la présence de la diversité parmi les utilisateurs
- En ce qui a trait aux communications publiques, le BCRP et d'autres instances sont conscients de l'importance d'assurer la parité des genres et une représentation diversifiée des autres marqueurs dans les personnes ou les thématiques mises en valeur. Cependant, on ne possède pas de données précises sur leur degré de couverture. La question autochtone a été particulièrement mise en valeur, entre autres par la mise en œuvre récente du site Place aux Premiers Peuples. Cependant, lors de divers focus-groups, certains étudiants ont déploré la faible représentation des personnes handicapées et certains exemples de traitement folklorique de la réalité autochtone ont été signalés

5.3 Contre les comportements discriminatoires ou vexatoires et promouvoir le vivre ensemble dans une institution pluraliste

Faits saillants :

- Les facultés considèrent généralement que le climat des relations entre étudiants et entre employés est harmonieux, les demandes d'accommodement pour motifs religieux seraient peu fréquentes et le milieu universitaire serait globalement ouvert à la diversité sexuelle
- En se basant sur les incidents recensés, la Direction de la prévention et de la sécurité rapporte que le sentiment d'insécurité qui touchait certaines femmes sur le campus et aux Résidences s'est largement dissipé suite aux divers plans d'action mis en œuvre depuis 2016
- Le rapport annuel du BIMH mentionne une baisse constante durant les trois dernières années des demandes de consultation (cas cependant plus complexes). 76 % portent sur le harcèlement psychologique, 17 % sur le harcèlement sexuel et seulement 3,5 % sur des motifs liés à la discrimination. Les statistiques à cet égard ont cependant besoin d'être mieux ventilées. Seulement 4 % de l'ensemble de ces demandes d'intervention ont résulté, après examen, en des plaintes formelles
- Selon le rapport 2017-2018 de l'Ombudsman, le nombre de plaintes est en diminution, mais les résidents permanents, les étudiants internationaux et les étudiants du 3^e cycle sont surreprésentés parmi les plaignants. Les questions touchant aux droits et libertés de la personne représentent 6,7 % des demandes d'intervention. Le taux de plaintes fondées s'élève à 7 %
- Ces résultats indiquent que les irritants se situent généralement en deçà de la discrimination formelle et sont centrés autour de la manifestation d'incivilités ou de comportements vexatoires ou exclusifs d'autres étudiants. Les étudiants appartenant à la communauté transgenre expriment le besoin d'avoir des espaces sécuritaires où ils peuvent se retrouver entre eux. L'enquête NSSE confirme l'existence d'un certain isolement intergroupe, alors que chez les employés, les personnes qui portent le voile ou qui sont racisées rapportent se sentir moins bien acceptées par les collègues ou le personnel administratif ou être évaluées moins positivement par les étudiants
- Suite à l'adoption de la Politique sur les violences à caractère sexuel, une opération majeure de formation à visée préventive et curative est présentement menée par le BIMH où de manière informelle on prend en compte d'autres diversités. Cependant, l'essentiel des activités visant à promouvoir le vivre ensemble relèvent du Service d'action humanitaire et communautaire dont les ressources et l'ampleur des activités sont plus limitées. Un meilleur soutien à cet organisme qui a enregistré 3 000 inscriptions et encadré plus de 800 bénévoles en 2007-2008 serait pertinent
- De façon plus large, il convient de se pencher sur l'équilibre à respecter dans le cadre des activités entre la liberté d'expression des organisateurs et l'importance de prendre en compte les sensibilités de certains groupes porteurs de diversités
- L'obligation d'accommodement raisonnable est également un enjeu transversal qui touche à la fois les étudiants, les employés et l'ensemble des missions de l'Université. Une étude récente a montré qu'il existe des différences significatives dans la compréhension du cadre légal et plus particulièrement du concept de contrainte excessive et que le processus de prise de décision n'est pas uniforme à cet égard. Il est également important de mieux cerner le concept de contrainte excessive dans le cas des institutions d'enseignement supérieur qui ont une visée transformative des individus qui les fréquentent et où les exigences de rigueur des programmes sont élevées

OBJECTIF 6 : DIVERSIFIER L'EXCELLENCE ET PROMOUVOIR L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION EN RECHERCHE

6.1 Valoriser l'expertise et la mobilisation des connaissances en ÉDI et soutenir la prise en compte des diversités en recherche

Faits saillants :

- L'Université de Montréal est un pôle d'excellence dans l'étude des divers marqueurs de la diversité. Plus de 300 chercheurs se penchent, à des degrés divers, sur les enjeux liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion. 41 % sur la diversité ethnique, culturelle ou religieuse, 31 % sur la pauvreté ou la condition sociale, 23 % sur cycles de vie et le vieillissement, 22 % sur les enjeux liés au genre et à l'identité et l'expression de genre et 21 % sur le handicap et la santé mentale. Comme pour les cours, les questions autochtones paraissent cependant moins couvertes.
- Un sondage auquel ont répondu plus de 100 chercheurs a montré que plus de la moitié (52 %) étudient les enjeux d'équité et d'inclusion dans des projets qui visent le changement institutionnel. La moitié d'entre eux ont également déclaré que leurs projets reposaient sur des contacts intenses et réguliers avec des individus ou des groupes porteurs d'un ou des marqueurs de la diversité. Cependant, l'engagement dans des activités de mobilisation des connaissances non traditionnelles est un peu moins fréquent (36 %, nombreuses activités de ce genre/réponses dominantes, 42 %, à quelques occasions). Chez les étudiants, pour la seule année 2018, près de 40 thèses portant sur ou l'autre des marqueurs de diversités ont été réalisées en partenariat avec les communautés concernées
- Malgré ce dynamisme appréciable, des limites, dont certaines ont commencé à être adressées, méritent d'être soulignées. Tout d'abord, les regroupements et les équipes ont jusqu'à maintenant été largement articulés autour d'une seule problématique. Il faut donc encourager davantage de synergie et, à plus long terme, concrétiser le projet de développer un Centre d'expertise majeur en ÉDI. La préparation du présent plan d'action a également permis de constater le faible intérêt des chercheurs pour l'étude des dynamiques propres au milieu universitaire et à l'Université de Montréal. Il apparaît également essentiel de mieux soutenir les chercheurs qui s'engagent dans des approches de co-construction ou de mobilisation des connaissances impliquant des partenariats très intenses, entre autres par une meilleure reconnaissance de ces démarches dans la promotion en carrière
- Au-delà des enjeux qui touchent les chercheurs engagés en ÉDI, la sensibilisation de tous les autres à la pertinence et à la nécessité de prendre en compte les diversités dans leurs travaux sur d'autres thématiques s'impose. De même, la notion d'expertise exclusive du chercheur est de plus en plus remise en question et des voies de conciliation doivent être trouvées entre la prise en compte des diversités et les définitions traditionnelles de la rigueur dans diverses disciplines. Des approches novatrices autour du concept d'excellence inclusive doivent donc être approfondies

6.2 Identifier et contrer les obstacles à une progression équitable en recherche pour les groupes visés ou d'autres groupes vivant des dynamiques d'exclusion

Faits saillants :

- Une part importante de la progression en recherche se confond avec la progression en carrière, mais le présent objectif est plus large car il inclut l'ensemble de la trajectoire des individus depuis leur entrée aux études supérieures ainsi que leur reconnaissance par les pairs et leur rayonnement
- Tel que décrit au 4.3, les femmes sont globalement sous-représentées à tous les échelons de la carrière professorale. Selon une étude menée en 2015, elles constituent 28,2 % des premiers auteurs de publications savantes et il y a aussi des différences significatives dans l'impact de ces publications, surtout

dans les sciences naturelles et génie. Par ailleurs, elles sont moins citées que leurs collègues, même quand elles publient dans les mêmes revues. Pour les collaborations internationales, la différence avec les hommes est de 5 points de pourcentage. Enfin, le différentiel de financement entre les hommes et les femmes varie de 17 % à 47 % selon le Conseil subventionnaire

- Elles auraient, en général, une productivité équivalente jusqu'à la fin de la trentaine, mais moins tendance par la suite à développer de grandes équipes ainsi qu'un vaste réseau de collaborations internationales. On explique ce facteur par la conciliation vie professionnelle/vie de famille, mais elles seraient aussi plus sollicitées pour remplir des responsabilités administratives
- Il serait essentiel de recueillir des indicateurs similaires pour les minorités visibles et ethniques, par le biais d'une recherche quantitative et pour les chercheurs en situation de handicap ou appartenant à une communauté autochtone, par une démarche qualitative
- Les efforts institutionnels pour favoriser l'inclusion en recherche sont déjà bien amorcés, dans la foulée du Plan d'action *Diversifier l'Excellence*. L'Université atteindra en 2019 et, dans certains cas, dépassera les cibles qu'elle s'était fixées pour atteindre une représentation plus équitable des groupes visés parmi les titulaires de Chaires de recherche du Canada. Diverses initiatives visent également l'encadrement dans un premier temps, des nouveaux titulaires de Chaires de niveau 2, mais à plus long terme, de l'ensemble des nouveaux chercheurs. Les facultés ont également mis en place diverses initiatives intéressantes pour renforcer la pratique des stratégies gagnantes, entre autres par les femmes. On a aussi commencé à évaluer l'étendue des biais systémiques qui pourraient faire en sorte que le soutien institutionnel et la progression en carrière ne soient pas les mêmes pour les femmes et pour les autres groupes visés. Cependant, les études prévues au sous-objectif 4.3 sont nécessaires à des réponses plus exhaustives et généralisées à cet égard. Par ailleurs, l'intégration des objectifs relatifs à l'équité, à la diversité et à l'inclusion dans la gestion des équipes de recherche constitue également un autre chantier important
- La question de la relève se pose différemment selon les groupes visés. Les femmes, 63,2 % des effectifs étudiants des programmes de recherche des cycles supérieurs et sont en majorité dans toutes les facultés, sauf en Musique (49 %) et surtout à la FAS-Sciences (31,3 %). Il y a aussi un pôle significatif d'étudiants internationaux et de citoyens canadiens de 1^{ère} génération (43,1 % des effectifs totaux). Quant aux étudiants n'ayant pas le français comme langue maternelle, leur proportion dans les programmes de recherche des cycles supérieurs est de 23,5 %. Pour toutes ces catégories, le bassin de recrutement semble donc largement suffisant pour supporter une diversification significative dans les prochaines années. Dans le cas des étudiants appartenant à une communauté autochtone, leur présence est très faible et on ne possède pas de données fiables sur la présence des étudiants en situation de handicap.
- Quoi qu'il en soit, pour que l'ensemble des étudiants porteurs de marqueurs ÉDI soient en mesure de poursuivre des carrières de chercheur, il faudra aussi mieux connaître les obstacles qu'ils pourraient vivre aux études supérieures ainsi que leur expérience au sein des équipes de recherche

OBJECTIF 7 : INTENSIFIER LES PARTENARIATS AVEC LES GROUPES VULNÉRABLES OU SOUS-REPRÉSENTÉS À L'UNIVERSITÉ ET Y ASSOCIER DAVANTAGE LES DIPLÔMÉS ET LES DONATEURS

7.1 Accroître la présence et la visibilité de l'Université de Montréal dans la communauté, tout particulièrement auprès des groupes porteurs de diversités

Faits saillants :

- L'Université a une présence significative dans la communauté par le biais de projets structurants de grande envergure et de projets initiés par les facultés. Parmi ces partenariats, 52 % touchent à la recherche, 44 %

à l'enseignement et 14 % à des services à la collectivité. On ne possède pas de données sur le pourcentage de ces partenariats qui impliquent des personnes ou des groupes porteurs de diversités. Cependant, étant donné leur créneau, ils rejoignent une clientèle souvent défavorisée, multiethnique ou plus âgée. On note également des efforts particuliers pour développer des partenariats avec les communautés autochtones

- Cependant, l'action en cette matière présente des limites. Notre présence citoyenne n'est pas toujours pleinement reconnue, ni mise en valeur dans le cadre de ces initiatives et l'information à cet égard n'est pas toujours facilement accessible, notamment pour des personnes de l'extérieur. Il serait également important de mieux connaître le poids respectif d'autres institutions publiques et parapubliques par rapport à celui d'organismes qui œuvrent auprès des personnes ou des groupes porteurs de diversités. Finalement, notre présence citoyenne doit être perçue comme authentique et basée sur la réciprocité. Elle doit reposer sur un engagement coordonné et à long terme et refléter nos actions à l'interne

7.2 Contribuer à la réussite éducative des jeunes appartenant à des groupes vulnérables et les inciter à poursuivre des études supérieures

Faits saillants :

- Pour plusieurs groupes porteurs des marqueurs ÉDI, la sous-représentation dans l'enseignement supérieur s'explique d'abord et avant tout par la non-diplomation au secondaire (garçons, élèves de milieux défavorisés, élèves autochtones et certains groupes parmi les élèves issus de l'immigration). Il est donc essentiel que l'Université s'engage dans la réponse aux problèmes vécus en matière de développement et de réussite par ces jeunes
- À cet égard, il faut mentionner trois projets de plus large envergure : le SEUR (Sensibilisation aux études, à l'université et à la recherche), le GISA (Groupe d'intérêt sur la santé autochtone) et l'Extension. Malgré leur caractère positif, ces initiatives ont besoin d'être revues pour que leur impact soit maximal. Elles se sont souvent développées de manière incrémentale, sans que leur effet à moyen ou à long terme sur l'accès aux études supérieures soit évalué. Les partenaires de ces initiatives sont souvent des institutions publiques et non pas les communautés elles-mêmes, sauf dans le cas du GISA. L'Extension est une initiative particulièrement intéressante qui pourrait être étendue à la communauté noire francophone ou à des communautés autochtones.
- De façon plus large, il est essentiel de renforcer les liens avec le collégial, dans la foulée de diverses initiatives récentes

7.3 Assurer une prise en compte accrue des enjeux liés à l'ÉDI dans les activités qui visent les diplômés et les donateurs

Faits saillants :

- Depuis quelques années, l'Université a fortement intensifié sa présence auprès des diplômés, mais l'information sur la présence de personnes porteuses de diversités est encore parcellaire. On note également une certaine sensibilité d'assurer une représentation équitable de divers marqueurs de la diversité dans les activités et les productions destinées aux diplômés
- Étant donné que les diplômés se montrent intéressés à participer davantage à nos activités, il est important d'infuser d'ores et déjà une préoccupation relative à l'ÉDI dans les projets en cours ou en discussion (Kind-mail, mentorat, etc.). Le Forum des partenaires en ÉDI, qui regroupe quinze diplômés de disciplines diverses engagés à la promotion de l'équité et de l'inclusion, devrait également avoir des retombées intéressantes pour des partenariats dans le cadre du présent plan d'action

- Plusieurs de nos donateurs se montrent sensibles aux enjeux liés à l'ÉDI. Cependant, seuls 5 % des dons totaux (soit 64 fonds encore actifs) visent cet objectif (la condition sociale est le marqueur le plus souvent couvert)
- Il est donc essentiel que, tout en respectant leur attachement à une cause particulière, on les oriente vers les clientèles sous-représentées ou vers une approche intersectionnelle. Il est également important d'inclure dans les critères de sélection des candidats à des bourses la résilience face à des conditions de vie difficiles ainsi que l'engagement dans sa communauté et de mettre en valeur des diversités multiples qui caractérisent nos donateurs

Document de travail