

## **POUR L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION**

### **PLAN D'ACTION 2020-2023**

Préparé par Marie Mc Andrew  
conseillère spéciale du recteur  
sur l'équité, la diversité et l'inclusion

avec la collaboration de :

Rachida Azdouz (Vice-rectorat aux Affaires internationales et à la Francophonie)

Jean-François Gaudreault-Desbiens (Rectorat)

Dimitri Girier (Direction des ressources humaines)

Andrée Labrie (Vice-rectorat aux relations avec les diplômés, partenariats et philanthropie)

Pascale Ouellet (Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation)

Diane H. Raymond (Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études)

Olivier St-Laurent (Bureau de la recherche institutionnelle)

---

## STRUCTURE DU PLAN D'ACTION

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 .....	4
1.1 Mieux connaître la population étudiante qui fréquente déjà l'Université de Montréal .....	4
1.2 Identifier les causes diversifiées de la sous-représentation de certains groupes .....	4
1.3 Accroître la présence des groupes sous-représentés parmi les candidats et candidates et contrer divers obstacles limitant leur admission.....	5
OBJECTIF 2 : SOUTENIR LA RÉTENTION ET LA RÉUSSITE DES ÉTUDIANTS ET ÉTUDIANTES PRÉSENTANT DES FACTEURS DE VULNÉRABILITÉ SUR LE PLAN ACADÉMIQUE, PERSONNEL OU SOCIAL.....	6
2.1 Mieux connaître le profil de réussite académique et l'expérience aux études des groupes vulnérables ou sous-représentés.....	6
2.2 Intensifier l'adaptation des services qui soutiennent la réussite aux besoins des étudiantes et étudiants porteurs de diversités .....	6
2.3 Soutenir la prise en compte des diversités dans la relation pédagogique et dans les activités en classe .....	8
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 .....	9
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 .....	9
3.2 Assurer la pertinence et la profondeur des enseignements relatifs aux diversités en classe.	9
OBJECTIF 4 : FAIRE DE L'UNIVERSITÉ UN MILIEU DE TRAVAIL INCLUSIF ET REPRÉSENTATIF DES DIVERSITÉS DE LA COMMUNAUTÉ DANS LAQUELLE ELLE EST IMPLANTÉE....	10
41.1 Mieux connaître le profil du personnel appartenant aux groupes visés ou vivant d'autres situations d'exclusion .....	10
4.2 Accroître la présence des personnes appartenant aux groupes visés ou vivant d'autres dynamiques d'exclusion dans tous les corps d'emploi.....	11
4.3 Identifier et contrer les obstacles à une progression équitable en emploi chez les groupes	12

OBJECTIF 5 : FAIRE DE L'UNIVERSITÉ UN MILIEU DE VIE INCLUSIF, EXEMPT DE DISCRIMINATION ET REPRÉSENTATIF DES DIVERSITÉS DE SA COMMUNAUTÉ .....	14
5.1 Accroître la représentation et la prise en compte des préoccupations des groupes porteurs de diversités dans les instances décisionnelles et consultatives.....	14
5.2 S'assurer que les diversités sont reflétées et respectées dans l'ensemble des activités quotidiennes sur le campus.....	14
5.3 Contrer les comportements discriminatoires ou vexatoires et promouvoir le vivre ensemble dans une institution pluraliste .....	16
OBJECTIF 6 : DIVERSIFIER L'EXCELLENCE ET PROMOUVOIR L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION EN RECHERCHE .....	17
6.1 Valoriser l'expertise et la mobilisation des connaissances en ÉDI et soutenir la prise en compte des diversités en recherche.....	17
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 .....	19
OBJECTIF 7 : INTENSIFIER LES PARTENARIATS AVEC LES GROUPES VULNÉRABLES OU SOUS-REPRÉSENTÉS À L'UNIVERSITÉ ET Y ASSOCIER DAVANTAGE LES DIPLÔMÉS ET DIPLÔMÉES ET LES DONATEURS ET DONATRICES .....	17
7.1 Accroître la présence et la visibilité de l'Université de Montréal dans la communauté, tout particulièrement auprès des groupes porteurs de diversités .....	20
7.2 Contribuer à la réussite éducative des jeunes appartenant à des groupes vulnérables et les inciter à poursuivre des études supérieures.....	21
7.3 Assurer une prise en compte accrue des enjeux liés à l'ÉDI dans les activités qui visent les diplômés et diplômées et les donateurs et donatrices.....	21
OBJECTIF 8 : FAIRE EN SORTE QUE LE PLAN D'ACTION SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION AIT UN IMPACT STRUCTURANT SUR LA TRANSFORMATION DE L'UNIVERSITÉ .....	22
8.1 Implanter une structure de gouvernance efficiente .....	22
8.2 Soutenir la mobilisation de l'ensemble de la communauté universitaire.....	23
8.3 Assurer un suivi étroit et une évaluation rigoureuse du plan d'action .....	24

**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**

**AN 0 (Février 2020-Juin 2020)**

- Bonification du tableau de bord public présentant les indicateurs-clés de l'Université par l'ajout des principaux marqueurs de diversité au sein de la population étudiante clé (**BRI**). ÉCHÉANCE : JUIN 2020

**AN 1 (Juin 2020-Mai 2021)**

- Réalisation d'un portrait de l'intersectionnalité des diversités au sein de la population étudiante afin d'identifier les groupes pour lesquels le cumul de divers marqueurs pourrait constituer un facteur de risque (**Secrétariat général-ÉDI-RPP/BRI**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

**AN 1 ET AN 2 (Juin 2020-Mai 2022)**

- Ajout au questionnaire d'admission de questions sur le lieu de naissance et sur la scolarité des parents, d'un troisième choix pour le sexe ainsi que de la possibilité d'identifier plus d'une langue d'usage (**SAR et Registraire/BRI; DRH; Rectorat-ÉDI-RPP-RPP**). ÉCHÉANCE : Septembre 2021

- Mise sur pied d'un groupe de travail qui se penchera sur la pertinence et sur la faisabilité de développer la cueillette d'autres données lors de l'admission ou de l'inscription, ou en cours de cheminement, entre autres l'appartenance à une minorité sexuelle, l'appartenance à une minorité visible, le statut d'étudiant parent et la situation de handicap (**SAR et Registraire /BRI; SAE; DRH; Secrétariat général-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

- Approfondissement des données spécifiques aux diverses facultés afin de compléter ou de nuancer le portrait et de susciter une discussion sur la sous-représentation de certains groupes et de proposer des mesures pour y remédier (**FACULTÉS/BRI; SAR**). ÉCHÉANCE : MAI 2022\*

**EN CONTINU**

- Mise en œuvre de stratégies visant à augmenter la présence des hommes de façon générale et dans certains programmes où leur présence serait un atout dans l'exercice futur de la profession (sciences de l'éducation, sciences infirmières, etc.) et poursuite de l'encouragement des femmes à fréquenter davantage les secteurs où elles sont sous-représentées (**FACULTÉS/VRAEE; BRI; SAR; Registraire; VRRDCI; VRDPP**).

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

**AN 0 (Février 2020-Juin 2020)**

- Analyse spécifique selon divers marqueurs ÉDI des résultats de l'enquête auprès des étudiants et étudiantes ne s'étant pas inscrits à l'Université de Montréal après une offre menée dans le

---

\* Élément devant figurer dans le plan d'action facultaire (voir sous-objectif 8.2).

cadre du Comité sur le maintien des effectifs (**VRAEE-Affaires étudiantes/BRI; SAR**).  
ÉCHÉANCE : JUIN 2020

#### **AN 1 (Juin 2020-Mai 2021)**

- Obtention de données sur la présence et la diplomation des clientèles ÉDI dans les cégeps afin de cerner les bassins les plus féconds de candidatures potentielles, en tenant compte de la localisation géographique et de la langue d'enseignement ainsi que d'autres bassins qui pourraient être étudiés à plus long terme (**SAR**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

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

#### **AN 0 (Février-Juin 2020)**

- Intégration de la préoccupation relative aux marqueurs liés à l'ÉDI dans la révision du test de français actuellement en cours, en analysant, entre autres, son impact sur l'admission des étudiants et étudiantes appartenant à des groupes sous-représentés à l'Université (**VRAEE/SAR; BVLFF**). ÉCHÉANCE : JUIN 2020

#### **AN 1 (Juin 2020-Mai 2021)**

- Création d'une table regroupant l'ensemble des services et des facultés qui interviennent dans le recrutement étudiant ou qui peuvent le faciliter afin de développer un plan concerté d'augmentation de la présence des groupes sous-représentés, assorti d'objectifs précis d'augmentation des demandes et des inscriptions pour l'ensemble de l'Université et par faculté (**SAR/Facultés; CEPsum; VRDPP; SAE; BVLFF; Secrétariat général-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

- Réalisation d'un bilan des bourses disponibles au 1<sup>er</sup> cycle à l'échelle de l'Université ainsi que de leur accessibilité pour les étudiants et étudiantes des groupes sous-représentés (**SAE/Facultés; BRI; VRDPP**). ÉCHÉANCE : MAI 2021
- Modulation des recherches sur l'impact de la cote R sur la réussite, selon les programmes, en distinguant les divers groupes porteurs de diversités (**VRAEE/BRI; Facultés**). ÉCHÉANCE : MAI 2021
- Développement des services de francisation destinés aux étudiants et étudiantes qui ne maîtrisent pas suffisamment le français avant leur entrée à l'Université et soutien à l'accès par les candidats et candidates à l'aide financière à la francisation disponible auprès de sources diverses (**BVLFF/Secrétariat général-ÉDI-RPP; VRRDPP**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

#### **AN 1 et AN 2 (Juin 2020-Mai 2022)**

- Approfondissement de la réflexion menée dans diverses facultés sur la mesure dans laquelle le processus de sélection des candidats et candidates est inclusif, expérimentation de pistes complémentaires à cet égard et évaluation de leur impact sur les clientèles sous-représentées (**Facultés/BRI**). ÉCHÉANCE : MAI 2022\*

#### **EN CONTINU**

---

\* Élément devant figurer dans le plan d'action facultaire (voir sous-objectif 8.2).

- Identification de pistes d'action novatrices pour améliorer le soutien financier aux étudiants et étudiantes qui portent des marqueurs ÉDI, entre autres par une meilleure orientation des donateurs et donatrices et par l'inclusion de critères inspirés du concept d'excellence inclusive (persévérance, résilience, engagement communautaire) (**SAE/Facultés, VRDPP; BVLFF**).
- Identification et prise en compte des besoins des étudiants et étudiantes non francophones dans les services de soutien à la maîtrise du français qui sont offerts aux clientèles inscrites à l'Université (**BVLFF/CCE; Facultés; Secrétariat général-ÉDI-RPP**).

**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**

**AN 1 ET AN 2 (Juin 2020-Mai 2022)**

- Réalisation d'un bilan de la réussite des étudiants et étudiantes actuellement identifiés comme étant en situation de handicap selon les facultés, les cycles d'études et la nature du handicap et bonification, quand des données approfondies sur cette population seront disponibles (**CESAR/VRAEE; BRI**). ÉCHÉANCE : MAI 2022
- Approfondissement par les facultés du profil de réussite de leurs étudiants et étudiantes selon divers marqueurs ÉDI, afin de nuancer et d'approfondir certains constats, d'identifier les causes des problèmes que vivent certains groupes et d'explorer des pistes d'action novatrices pour y répondre (**Facultés/BRI; SAE-CESAR**); ÉCHÉANCE : MAI 2022\*

- Développement d'une plateforme permettant de rendre accessibles aux facultés et aux services concernés diverses données de sondages et d'études sur la réussite et l'expérience étudiantes menés à l'Université (**BRI/SAE; VRAEE; FAECUM; AGEFEP; Secrétariat général-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

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

**AN 1 (Juin 2020-Mai 2021)**

- Examen des plaintes des étudiants et étudiantes en situation de handicap et identification des irritants qui pourraient être corrigés à court terme (par exemple, possibilité de payer pour un permis A de stationnement, garantie que les notes numérisées sont produites à temps, tables de travail accessibles à la BLSH, délai pour demander un accommodement pour la tenue de l'examen (**SAE-CESAR/Direction des immeubles; Direction des bibliothèques; Facultés; FAECUM; AGEFEP**). ÉCHÉANCE : DÉCEMBRE 2020
- Représentations auprès du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur afin que les règles relatives à la reconnaissance du statut d'étudiant à temps plein soient plus inclusives et tiennent davantage compte des situations particulières (**VRAEE-Affaires étudiantes/FAECUM**). ÉCHÉANCE : DÉCEMBRE 2020

- Adoption d'une politique-cadre sur les étudiants ou les étudiantes parents, incluant, entre autres, un bilan et une mise à jour régulière de leur présence, l'extension des services qui leur sont offerts ainsi que la reconnaissance de ce statut et de ses incidences sur l'adaptation de certaines normes ou exigences académiques (**VRAEE-Affaires étudiantes/SAE**; Secrétariat général-ÉDI-RPP; BRI; FAECUM; AGEFEP). ÉCHÉANCE : MAI 2021

#### **AN 1 ET AN 2 (Juin 2020-Mai 2022)**

- Mise sur pied d'un groupe de travail institutionnel ayant pour mandat de se pencher sur la situation des étudiants et étudiantes et du personnel en situation de handicap sur le campus et de suggérer des pistes d'action novatrices pour répondre aux problèmes identifiés (**Secrétariat général-ÉDI-RPP/SAE-CESAR**; Facultés; Direction des immeubles; Direction des bibliothèques; DRH; FAECUM; AGEFEP). ÉCHÉANCE : MAI 2022

#### **AN 2 (Juin 2021-Mai 2022)**

- Réalisation d'un bilan des données déjà disponibles sur la fréquentation des services par les étudiantes et étudiants porteurs de diversités via leur matricule et d'autres cueillettes d'information dans divers services, entre autres le genre, le statut légal, l'âge, le pays de naissance et la langue maternelle (**SAE**). ÉCHÉANCE : MAI 2022
- Mise à jour des services offerts centralement et dans les facultés aux étudiantes et étudiants internationaux en ciblant, entre autres, leur adéquation aux problématiques affectant particulièrement certains sous-groupes sur le plan de la réussite (1<sup>er</sup> cycle et pays non occidentaux) (**SAE-BEI/CESAR**; BVLFF; Facultés). ÉCHÉANCE : MAI 2022
- Évaluation de la faisabilité d'étendre l'accès aux services et aux activités du Bureau des étudiants internationaux aux étudiants et étudiantes qui détiennent leur résidence permanente ou qui sont d'immigration récente (**SAE-BEI**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

#### **AN 2 ET AN 3 (Juin 2021-Mai 2023)**

- Identification des avenues souhaitables pour la collecte de l'information sur la fréquentation des services par les étudiants et étudiantes en situation de handicap, parents ou appartenant à une minorité sexuelle, en tenant compte des enjeux éthiques et de l'obligation de confidentialité que soulèvent certains marqueurs, selon la nature des services (**SAE**). ÉCHÉANCE : MAI 2023

#### **EN CONTINU**

- Sensibilisation de l'ensemble des intervenants et intervenantes des services et des facultés à la réalité des étudiants et étudiantes qui ont des besoins particuliers (entre autres, en situation de handicap, internationaux, immigrantes ou immigrants récents ou allophones, parents ou appartenant à une minorité ethnique, visible ou sexuelle) (**VRAEE-Affaires étudiantes/SAE**; Facultés; BVLFF; DRH).
- Prise en compte accrue des besoins particuliers dans les actions qui visent la réussite dans les études, l'intégration à la vie sur le campus et la santé mentale (**VRAEE et SAE/FAECUM**; AGEFEP; BVLFF).

- Soutien accru à la mobilité internationale des étudiantes et étudiants porteurs de diversités appartenant à des groupes sous-représentés dans les initiatives visant cet objectif (**DAI/SAR**; **BRI**; Secrétariat général **ÉDI-RPP**).

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

#### **AN 1 (Juin 2020-Mai 2021)**

- Production de capsules de sensibilisation sur la pédagogie inclusive à l'intention du personnel enseignant et des étudiants et étudiantes (**CPU/Facultés**; **SAE**; **BVLFF**; **FAECUM**; **AGEEFEP**; **Regroupements étudiants**; **SGPUM**; **SCCCUM**; **SESUM**). ÉCHÉANCE : MAI 2021
- Étude de diverses stratégies pour accroître la participation aux formations sur la pédagogie inclusive (**CPU/SAE**; **Facultés**; **DRH**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

#### **AN 1 et AN 2 (Juin 2020-Mai 2022)**

- Évaluation de la pertinence de déterminer certains cours où la formation en ÉDI pourrait faire partie des exigences de qualification des chargés et chargées de cours et de développer une formation qualifiante en cette matière (**DRH/VRAEE-Études**; **SCCCUM**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

#### **AN 2 (Juin 2021-Mai 2022)**

- Création d'un parcours de formation dédié à la pédagogie pour l'inclusion et la réussite et d'un micromodule de formation à intégrer à Studium (**CPU/VRAEE**; **Facultés**; **Secrétariat général-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : MAI 2022
- Organisation d'États généraux regroupant des représentants et représentantes des services et de chaque faculté sur la prise en compte des diversités des étudiants et étudiantes dans la relation pédagogique et dans les activités en classe, afin de dégager une stratégie de transformation institutionnelle à cet égard (**VRAEE/CPU**; **SAE**; **Facultés**; **Secrétariat général-ÉDI-RPP**; **BVLFF**; **FAECUM**; **AGEEFEP**; **SGPUM**; **SCCCUM**; **SESUM**; **Direction des bibliothèques**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

#### **EN CONTINU**

- Présentation des données relatives à la présence des clientèles ÉDI au sein des effectifs étudiants et des principes et des objectifs de l'Université en matière d'équité, de diversité et d'inclusion lors des séances d'accueil et d'intégration des nouveaux membres du personnel enseignant, organisées par les services ou par les facultés (**DRH/Facultés**).

- Sensibilisation du personnel enseignant à l'importance d'inclure au moins deux types d'évaluation dans les plans de cours-cadre ou individuels (**VRAEE-Études/Facultés**; **CPU**).

- Encouragement des chargés et chargées de cours à se prévaloir des mécanismes de soutien à la formation professionnelle et au perfectionnement prévus à la convention collective afin d'accroître leur participation aux formations en ÉDI (**DRH/Facultés**; **SCCCUM**; **CPU**).

- Coanimation d'ateliers avec des membres du personnel enseignant, des étudiants et étudiantes des cycles supérieurs et d'autres spécialistes des questions de la diversité et de l'inclusion présents dans la communauté UDM (**CPU/SAE**; **Facultés**).

- Mise en valeur accrue dans les communications internes et externes des travaux et des projets pédagogiques de membres du personnel enseignant et d'étudiants et étudiantes qui favorisent l'équité et l'inclusion en milieu universitaire (**VRAEE/CPU; BCRP**).
- Sensibilisation du personnel des bibliothèques aux enjeux liés à l'ÉDI et aux besoins des clientèles émergentes (**Direction des Bibliothèques/DRH**).

**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**

**AN 1 (Juin 2020-Mai 2021)**

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibilisation des responsables de programmes à l'importance d'intégrer des approches inclusives et des éléments liés au traitement des diversités lors de la création ou de la refonte des programmes, en tenant compte de leur créneau (<b>VRAEE-Études/Facultés</b>). ÉCHÉANCE : DÉCEMBRE 2020.</li> </ul> |
|---|
- Intégration d'un marqueur ÉDI dans le répertoire des cours disponibles sur le site web (**Registraire/VRAEE; Facultés**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

**AN 1 et AN 2 (Juin 2020-Mai 2022)**

- Approfondissement par les facultés du bilan de leurs cours touchant à l'ÉDI, entre autres la mesure dans laquelle tous les programmes comportent au moins des activités de sensibilisation à cet égard, l'arrimage entre le contenu des programmes soumis à un agrément et les exigences en matière d'ÉDI ainsi que sur les marqueurs dont la présence devrait être renforcée dans l'ensemble de leurs cours, dans certains programmes ou au sein de certains départements (**Facultés/VRAEE-Études**). ÉCHÉANCE : MAI 2022\*

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

**AN 1 (Juin 2020-Mai 2021)**

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Développement et partage sur Studium de capsules sur les approches à privilégier dans le traitement des diversités et de matériel pédagogique en ÉDI destiné aux membres du personnel enseignant ainsi qu'aux étudiants et étudiantes (<b>CPU/VRAEE; Secrétariat général-ÉDI-RPP; Facultés; FAECUM; AGEEFEP</b>). ÉCHÉANCE : MAI 2021</li> </ul> |
|---|
- Préparation d'un guide sur les pratiques pédagogiques à privilégier dans une université inclusive, dans le respect des lignes directrices institutionnelles, sur la liberté d'expression et sur la liberté académique (**Secrétariat général-ÉDI-RPP/VRAEE; BIMH; Secrétariat général; SGPUM; SCCUM; SESUM**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

**AN 1 ET AN 2 (Juin 2020-Mai 2022)**

---

\* Élément devant figurer dans le plan d'action facultaire (voir sous-objectif 8.2).

- Soutien à la création de réseaux de formateurs et de formatrices en ÉDI permettant aux membres du personnel enseignant de facultés et de disciplines diverses d'échanger sur le contenu de leurs cours et sur leurs pratiques pédagogiques (**VRAEE-Études/Facultés; Secrétariat général-ÉDI-RPP**) ÉCHÉANCE : MAI 2022\*

#### **EN CONTINU**

- Soutien à la concertation pédagogique entre les membres du personnel enseignant qui donnent les mêmes cours en ÉDI et avec les responsables de stage (**Facultés/VRAEE-Études; DRH; SGPUM; SCCUM**).
- Soutien à des projets conjoints de traitement des diversités dans certains cours par des membres du personnel enseignant de disciplines différentes, ainsi que ceux qui favorisent la participation de personnes ressources appartenant aux groupes sous-représentés (**VRAEE/VRRDCI; Facultés**).
- Intégration de la préoccupation relative à l'ÉDI dans la mise en valeur des collections (**Direction des Bibliothèques**).

#### **OBJECTIF 4 : FAIRE DE L'UNIVERSITÉ UN MILIEU DE TRAVAIL INCLUSIF ET REPRÉSENTATIF DES DIVERSITÉS DE LA COMMUNAUTÉ DANS LAQUELLE ELLE EST IMPLANTÉE**

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

###### **AN 0 (Février-Juin 2020)**

- Révision du questionnaire d'auto-identification pour clarifier certaines définitions et mieux justifier l'importance d'y répondre, le rendre accessible en ligne sur Synchro afin de faciliter les suivis, les relances auprès des membres du personnel et l'implication des cadres, et intensifier la sensibilisation à l'importance de le remplir (**DRH/Services; Syndicats et Associations; Facultés**). ÉCHÉANCE : MARS 2020

###### **AN 1 et AN 2 (Juin 2020-Mai 2022)**

- Évaluation de la pertinence d'inclure d'autres éléments au questionnaire d'auto-identification, entre autres l'appartenance à la communauté LGBTQ+ et le statut parental et celui de proche aidant en harmonisant les définitions retenues avec celles qui seront mises de l'avant pour la collecte des données étudiantes (**DRH/Secrétariat général-ÉDI-RPP; VRAEE**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

###### **AN 2 (Juin 2021-Mai 2022)**

- Vigie des départs à la retraite et de leur impact sur la représentation des groupes visés et identification de pistes pour en minimiser les conséquences sur nos objectifs en matière d'ÉDI (**DRH**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

---

\* Élément devant figurer dans le plan d'action facultaire (voir sous-objectif 8.2).

### **AN 3 (Juin 2022-Mai 2023)**

- Réalisation d'une étude sur le profil des membres du personnel selon les catégories d'âge et identification des besoins spécifiques qui pourraient en découler en matière de gestion des ressources humaines (**DRH/BRI**; Facultés et Services). ÉCHÉANCE : MAI 2023

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

#### **AN 1 (Juin 2020-Mai 2021)**

- Mise en valeur accrue du rôle de l'Université comme employeur sur son site web et mise à jour de son image sur le site Carrières en mettant, entre autres, l'accent sur le profil diversifié des membres de notre personnel (**DRH/BCRP**). ÉCHÉANCE : DÉCEMBRE 2020
- Prise en compte des objectifs du PAEE en matière de recrutement des groupes visés dans tous les corps d'emploi, dans le cadre du plan stratégique sur la francisation en préparation (**BVLFF/DRH**). ÉCHÉANCE : MAI 2021
- Partage avec les facultés et les services des données relatives à la représentation des groupes visés au sein de leur personnel (**DRH**). ÉCHÉANCE : SEPTEMBRE 2020
- Nomination d'une personne spécifiquement responsable du dossier du PAEE dans chaque unité, pour tous les corps d'emploi confondus (**Facultés/DRH**). ÉCHÉANCE : SEPTEMBRE 2020
- Suivi systématique des comités de sélection des professeurs et des professeures afin de s'assurer qu'ils remplissent systématiquement le formulaire *Accès à l'égalité* où ils doivent justifier l'exclusion de personnes appartenant à l'un des cinq groupes visés dans la liste restreinte de candidatures (**DRH/Facultés**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

#### **AN 1 et AN 2 (Juin 2020-Mai 2022)**

- Offre de formation sur les biais inconscients sous différentes formes pour en assurer une diffusion aussi large que possible auprès des cadres et des professeurs et professeures (**DRH**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

▪ Pour les embauches où les facultés jouissent d'une large autonomie, mise en place d'une démarche afin de les responsabiliser face aux objectifs du PAEE, d'identifier avec elles les causes et les moyens de combler les écarts existants et de soutenir leur réflexion sur le concept d'excellence et sur la variété des profils qui peut lui être associée (**DRH et Facultés**). ÉCHÉANCE : MAI 2022\*

- Réalisation d'une étude sur la composition des candidatures des divers groupes cibles selon le corps d'emploi afin de valider dans quelle mesure la sous-représentation constatée relève d'une faible demande de ces personnes ou, au contraire, d'un rejet plus important que nous ferions de certains groupes (**DRH/BRI**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

#### **AN 2 et AN 3 (Juin 2022-Mai 2023)**

- Lutte contre les biais éventuels qui pourraient affecter les personnes appartenant aux groupes visés lors des mouvements ou de la promotion du personnel et mise en œuvre de mesures de soutien en lien avec les facultés et les services pour encourager ces personnes à postuler à des

---

\* Élément devant figurer dans le plan d'action facultaire (voir sous-objectif 8.2).

postes dans les corps d'emploi où les objectifs de représentation des groupes auxquels elles appartiennent ne sont pas atteints (**DRH/Facultés; BAP; Syndicats**). ÉCHÉANCE : MAI 2023

#### **AN 3 (Juin 2022-Mai 2023)**

- Après avoir significativement augmenté leur taux de complétion du questionnaire, évaluation de l'étendue et des causes de la sous-représentation des groupes visés chez les chargés et chargées de cours en simple emploi, entre autres l'existence de processus de discrimination systémique lors de l'embauche ou de la cessation d'emploi, lors du choix des candidats et candidates pour les cours mis à la réserve ainsi que lors de la définition des exigences de qualification (**DRH/SCCCUM**). ÉCHÉANCE : MAI 2023

#### **EN CONTINU**

- Sensibilisation des nouveaux membres du personnel enseignant aux objectifs du PAEE et, le cas échéant, à leur rôle dans la sélection de leurs futurs collègues ou comme gestionnaires d'étudiants et d'étudiantes diplômés ou de membres du personnel (**DRH/; Facultés**).

- Développement significatif du recrutement des femmes dans certains secteurs et des autres groupes visés dans tous les corps d'emploi, en diversifiant les partenariats avec les organismes actifs auprès des personnes issues de ces groupes et en mettant à profit les réseaux des facultés à cet égard (**DRH/Facultés; Secrétariat général-ÉDI-RPP; VRRDPP**).

- Production régulière et automatisation de tableaux de bord sur les indicateurs ÉDI qui assureront le suivi de l'atteinte des objectifs du plan d'action, une diffusion élargie et régulière auprès de l'ensemble des unités et des services concernés ainsi que l'identification des mesures à mettre en place pour combler les écarts (**DRH/Services; Facultés**).

- Information systématique des membres des comités de sélection des professeurs et professeures sur les objectifs de l'Université et de leur unité en matière d'accès à l'emploi et formation par la personne-ressource affectée à ce dossier à la DRH sur les biais inconscients (**DRH/Facultés**).

#### **4.3 Identifier et contrer les obstacles à une progression équitable en emploi chez les groupes**

##### **AN 0 (Février-Juin 2020)**

- Intégration d'une question sur les habiletés de gestion des diversités dans le questionnaire-type d'entrevue des candidats et candidates à des postes de cadre (**DRH**). ÉCHÉANCE : JUIN 2020

##### **AN 1 (Juin 2020-Mai 2021)**

- Étude de la faisabilité d'inclure l'engagement en matière d'EDI dans les critères de promotion des professeurs et professeures et d'autres membres du personnel où une telle mesure serait appropriée (**VRRHP**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

##### **AN 1 et AN 2 (Juin 2020-Mai 2022)**

- Poursuite des analyses sur la progression en carrière des professeurs et professeures et des autres membres du personnel appartenant aux groupes visés, au fur et à mesure où les

données d'auto-identification seront plus fiables, identification de leurs incidences sur les indicateurs qui pourraient être développés et sur les actions à mettre en œuvre ou à intensifier (**DRH/VRRDCI; VRRHP**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

- Partage des données sur la progression en carrière avec les facultés afin qu'elles analysent leur profil spécifique, qu'elles amorcent une réflexion sur les causes des différences constatées, entre autres celles qui relèvent des processus internes, et qu'elles trouvent des pistes de solution (**DRH/Facultés**). ÉCHÉANCE : MAI 2022\*

#### **AN 2 (Juin 2021-Mai 2022)**

- Documentation de l'expérience de travail des membres du personnel appartenant à des groupes visés ou susceptibles de vivre des situations d'exclusion ainsi que des obstacles auxquels ils et elles pourraient faire face, par des approches méthodologiques appropriées (sondage, *focus group*) (**DRH/ VRRDCI; BRI**). ÉCHÉANCE : MAI 2022
- Réalisation, par des approches méthodologiques appropriées, d'un diagnostic sur le niveau de mobilisation et d'engagement de l'ensemble des membres du personnel afin d'évaluer si des écarts significatifs existent entre les groupes visés et les groupes de comparaison (**DRH/BRI**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

#### **AN 2 et AN 3 (Juin 2022-Mai 2023)**

- Mise en œuvre d'approches diversifiées de soutien à la progression en carrière destinées spécifiquement aux groupes visés, par exemple le mentorat et le jumelage inter-linguistique, ainsi que des mesures permettant de faire tomber les barrières et de contrer les biais systémiques qui affecteraient ces groupes (**DRH/VRRDCI; BVLFF**). ÉCHÉANCE : MAI 2023

#### **AN 3 (Juin 2022-Mai 2023)**

- Évaluation de la faisabilité de mener une étude sur les biais qui pourraient marquer les processus décisionnels en matière de promotion des personnes appartenant aux groupes visés (**DRH**). ÉCHÉANCE : MAI 2023

#### **EN CONTINU**

- Redéfinition de l'approche de formation des cadres à la gestion de la diversité pour, d'une part, mieux intégrer les enjeux liés aux diversités dans les formations obligatoires ou les plus populaires et, d'autre part, faciliter l'accès à des contenus sur ces enjeux dans des outils moins lourds (**DRH**).

---

\* Élément devant figurer dans le plan d'action facultaire (voir sous-objectif 8.2).

## **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**

#### **AN 1 (Juin 2020-Mai 2021)**

- Diffusion des données préliminaires sur la représentation des groupes visés dans les instances décisionnelles et consultatives et dans les instances concernées et amorcer une discussion sur les stratégies à mettre en œuvre dans ce domaine (**Secrétariat général/DRH**; Facultés; Services; VRAEE-Études; FAECUM; AGEEFEP; Syndicats et Associations). ÉCHÉANCE : DÉCEMBRE 2020
- Adoption d'objectifs clairs, avec un échéancier précis, d'atteinte de la zone paritaire pour les femmes et d'augmentation significative de la représentation des personnes appartenant aux autres groupes visés dans toutes les instances (**Secrétariat général/AU**; CU; Rectorat; Facultés). ÉCHÉANCE : MAI 2021
- Soutien spécifique aux efforts de regroupement en cours chez les étudiants et étudiantes en situation de handicap (**SAE-SAHC**). ÉCHÉANCE : SEPTEMBRE 2020

#### **AN 2 (Juin 2021-Mai 2022)**

- Identification, de concert avec la FAECUM et l'AGEEFEP, des besoins des étudiantes et étudiants canadiens issus de la diversité en matière de regroupement (**SAE-SAHC/FAECUM**; AGEEFEP). ÉCHÉANCE : MAI 2022
- Définition de mécanismes de consultation des regroupements étudiants en lien avec l'ÉDI sur les enjeux qui concernent les membres qu'ils représentent, dans le respect du statut juridique et réglementaire des associations étudiantes (**Secrétariat général/SAE-SAHC**; FAECUM; AGEEFEP). ÉCHÉANCE : MAI 2022

#### **EN CONTINU**

- Augmentation du soutien aux regroupements étudiants en termes d'encadrement, de ressources et de visibilité (**SAE-SAHC**).
- Partage avec nos partenaires des analyses respectives sur les obstacles qui expliquent la sous-représentation de certains groupes aux diverses instances et des pratiques gagnantes dans ce domaine (**Secrétariat général-ÉDI-RPP/FAECUM**; AGEEFEP; Syndicats et Associations).

### **5.2 S'assurer que les diversités sont reflétées et respectées dans l'ensemble des activités quotidiennes sur le campus**

#### **AN 0 (Février-Juin 2020)**

- Mise en œuvre du projet *Prénom choisi* permettant aux étudiants et étudiantes ainsi qu'aux membres du personnel de choisir un prénom usuel différent de leur prénom légal dans l'ensemble des systèmes de communication et d'information de l'Université (**VRAEE/Registraire**; DRH/TI). ÉCHÉANCE : FÉVRIER 2020

- Abolition des frais associés au changement de nom légal pour les personnes qui ont fait cette démarche (**Registraire**/VRFI). ÉCHÉANCE : MAI 2020

#### **AN 1 (Juin 2020-Mai 2021)**

- Bilan de la présence des femmes et des divers marqueurs de la diversité dans la dénomination des bâtiments et des salles de cours et, le cas échéant, augmentation de leur représentativité (**Secrétariat général**/Comité de toponymie; Facultés). ÉCHÉANCE : MAI 2021

- Formation de l'ensemble du personnel à l'utilisation du langage épïcène à partir du guide préparé par le Bureau de la valorisation de la langue française, (**VRRHP**/BVLFF; BCRP). ÉCHÉANCE : MAI 2021

- Intégration d'éléments relatifs à l'ÉDI dans le code de conduite des entreprises qui fournissent des services à l'Université (**VRFI**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

#### **AN 1 et AN 2 (Juin 2020-Mai 2022)**

- Préparation et diffusion d'une carte de la localisation des toilettes non genrées dans l'ensemble de nos campus et intensification de l'offre au MIL et au Campus Laval (**VRFI**/BCRP). ÉCHÉANCE : CARTE, MAI 2021; OFFRE, MAI 2022
- Définition de lignes directrices en cas de controverse autour des dénominations actuelles, des bâtiments, des équipes sportives ou autres (**Secrétariat général-ÉDI-RPP**/VRFI; VRAEE-Affaires étudiantes). ÉCHÉANCE : MAI 2022

#### **AN 2 (Juin 2021-Mai 2022)**

- Étude de diverses stratégies afin de répondre aux besoins des étudiants et étudiantes parents en matière de logement et d'adaptation des locaux (salles d'allaitement, tables à langer) en fonction de l'évolution prévisible de la clientèle (**VRFI**/DI; SAE; FAECUM; AGEFEP). ÉCHÉANCE : MAI 2022
- Définition d'une position commune dans l'ensemble des systèmes de collecte de données en ce qui concerne la question relative au genre non binaire (**Registraire**/SAR; DRH; BRI; Services; Facultés; TI). ÉCHÉANCE : MAI 2022

#### **AN 2 et AN 3 (Juin 2022-Mai 2023)**

- Bilan de l'appartenance à divers groupes porteurs de diversités des personnes qui fréquentent les activités formelles du CEPsum et les activités culturelles et développement d'activités visant à rejoindre certaines clientèles sous-représentées (**SAE-SAC et CEPsum**). ÉCHÉANCE : MAI 2023

#### **EN CONTINU**

- Poursuite de la diversification des menus des services alimentaires tout en maintenant l'offre à un coût accessible (**Local-Local**).

- Poursuite des efforts de représentation non stéréotypée des groupes porteurs de diversités dans l'affichage, dans les différentes activités de visibilité ainsi que dans les communications institutionnelles (**BRCP**/Secrétariat général-ÉDI-RPP; BIMH).

- Intensification des efforts pour assurer une accessibilité et une mobilité maximale pour les étudiants et étudiantes ainsi que pour les membres du personnel en situation de handicap dans tous les campus (**Direction des immeubles/SAE-CESAR; DRH**)
- Poursuite de l'adaptation de nos services informatiques et de nos sites web aux besoins des étudiantes et des étudiants non- voyants (**TI/SAE-CESAR; BCRP**).
- Mise en valeur des engagements de l'Université en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans le plan stratégique sur les affaires internationales et la francophonie et lors des activités de promotion à l'étranger (**VRAIF**).

### **5.3 Contrer les comportements discriminatoires ou vexatoires et promouvoir le vivre ensemble dans une institution pluraliste**

#### **AN 0 (Février-Juin 2020)**

- Révision des statistiques annuelles du BIMH présentées à la communauté universitaire, afin de distinguer la nature du comportement rapporté du motif de la plainte, de mieux cerner l'étendue des plaintes qui ont une composante discriminatoire et de mieux refléter l'ensemble des marqueurs ÉDI (**BIMH**). ÉCHÉANCE : MAI 2020
- Énoncé de lignes directrices institutionnelles sur la liberté d'expression et sur la liberté académique dans une université inclusive (**Secrétariat général-DAJ/Rectorat-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : MAI 2020

#### **AN 1 (Juin 2020-Mai 2021)**

- Approfondissement de la nature et du traitement des plaintes adressées à l'Ombudsman par les étudiantes et les étudiants internationaux ou ayant un statut de résident permanent et évaluation de la pertinence de recueillir des données sur l'appartenance à d'autres groupes susceptibles de vivre des situations d'exclusion (**Bureau de l'Ombudsman/Secrétariat général**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

- Poursuite de la mise en œuvre du plan d'action de lutte contre les violences à caractère sexuel (**BIMH**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

- Établissement d'une procédure et de normes communes pour le traitement des demandes d'accommodement pour des motifs religieux et identification de divers aménagements institutionnels susceptibles de limiter l'examen des demandes au cas par cas (**Secrétariat général/Facultés; DRH; BAF**). ÉCHÉANCE : MAI 2021
- Production d'un guide sur l'organisation sur le campus d'activités inclusives et responsables dans le respect des lignes directrices institutionnelles sur la liberté d'expression et la liberté académique (**Secrétariat général-ÉDI-RPP/Secrétariat général-DAJ; FAECUM; AGEEFEP; Syndicats et Associations**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

#### **AN 1 et AN 2 (Juin 2020-Mai 2022)**

- Évaluation de la pertinence et de la faisabilité de rendre disponible un espace permettant aux étudiants et étudiantes LGBTQ+ de partager et d'échanger (**VRAEE/SAE; VRFI**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

### **AN 2 (Juin 2021-Mai 2022)**

- Étude sur l'étendue et la nature des incivilités et comportements vexatoires vécus par les étudiants et les étudiantes ainsi que par les membres du personnel porteurs de divers marqueurs de diversité et préparation d'instruments de sensibilisation de la communauté universitaire à cet égard (**BIMH/SAE; DRH; BRI; Facultés; Secrétariat général-ÉDI-RPP; FAECUM; AGEEFEP**). ÉCHÉANCE : MAI 2022
- Production d'un guide pour les gestionnaires sur les principes devant baliser la recherche d'un accommodement raisonnable lorsque celui-ci touche la mission de formation de l'Université et les pratiques gagnantes à cet égard (**Secrétariat général-ÉDI-RPP/Secrétariat général; VRAEE-Études; Facultés**). ÉCHÉANCE : MAI 2022
- Identification, dans chaque faculté, des exigences spécifiques de divers programmes qui devraient constituer des balises en matière de contrainte excessive, quel que soit le motif invoqué (**Facultés/Secrétariat général-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

### **AN 2 et AN 3 (Juin 2022-Mai 2023)**

- Développement d'interventions préventives ou curatives contre le harcèlement basé sur le sexisme, le racisme, l'islamophobie, l'antisémitisme, l'homophobie et le capacitisme et toutes autres formes de préjugés face à divers marqueurs de la diversité (**BIMH/Secrétariat général-ÉDI-RPP; DRH; SAE; FAECUM; AGEEFEP**). ÉCHÉANCE : MAI 2023

### **EN CONTINU**

- Offre de formations continues sur les enjeux liés aux diversités pour le personnel des services de sécurité sur le campus axées sur des études de cas et sur le partage des bonnes pratiques (**VRFI/ DPS; BIMH**).

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Intensification des activités de promotion du vivre ensemble sur le campus (<b>SAE-SAHC/BIMH; Résidences; Facultés; FAECUM; AGEEFEP; Syndicats et Associations</b>).</li></ul> |
|--|

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Prise en compte des divers marqueurs ÉDI dans toutes les célébrations et les semaines/journées thématiques sur le campus (<b>SAE-SAHC/Facultés; FAECUM; AGEEFEP; Syndicats et Associations</b>).</li></ul> |
|--|

## **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**

#### **AN 0 (Février-Juin 2020)**

- Réalisation d'une recension critique des écrits sur les concepts d'excellence et de rigueur scientifique en recherche, dans un contexte de diversification des sources de savoirs, des paradigmes épistémologiques et des approches méthodologiques (**Rectorat-ÉDI-RPP/VRRDCI**). ÉCHÉANCE : MAI 2020

### **AN 1 (Juin 2020-Mai 2021)**

- Création sur le site de la recherche d'un onglet ou d'un mot-clic ÉDI regroupant et mettant en lumière l'expertise de nos chercheurs et chercheuses dans ce domaine (**BRDV/Conseiller ÉDI**). ÉCHÉANCE : DÉCEMBRE 2020
- Réalisation d'un bilan des mémoires et des thèses en lien avec l'ÉDI menés ces dix dernières années (**VRAEE-ESP/BRI**; Secrétariat général-ÉDI-RPP). ÉCHÉANCE : MAI 2021
- Préparation d'un guide sur les principes et les meilleures pratiques en matière de prise en compte des diversités dans les travaux et d'analyse différenciée de leur incidence selon le sexe ou d'autres marqueurs, assorti d'exemples et d'études de cas (**VRRDCI/BRDV**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

### **AN 1 et AN 2 (Juin 2020-Mai 2022)**

- Planification et lancement d'une série de documents de travail (*Working Papers Series*) en accès libre sur les thèmes liés à l'ÉDI, permettant la publication, la diffusion et la préservation de résultats des travaux en cours de nos chercheurs et chercheuses, et visant à stimuler les échanges et à rehausser la visibilité à l'interne et à l'externe des recherches menées à l'UdeM. (**VRDDCI/ Direction des Bibliothèques**; Secrétariat général-ÉDI-RPP). ÉCHÉANCE : SEPTEMBRE 2021
- Création d'un centre d'excellence pluridisciplinaire majeur sur les questions liées à l'équité, à la diversité et à l'inclusion favorisant l'identification des enjeux communs à tous les marqueurs de diversité, le partage des pratiques gagnantes en matière d'équité et d'inclusion ainsi que l'analyse des obstacles spécifiques rencontrés par les personnes et par les groupes, selon leur appartenance à l'un ou l'autre des marqueurs (**VRRDCI/ Secrétariat général-ÉDI-RPP**; Facultés; BRDV). ÉCHÉANCE : MAI 2022

### **EN CONTINU**

- Mise en valeur, sur le site de la recherche et dans divers médias de communication de l'Université, des projets les plus novateurs dans ce domaine en ce qui concerne les partenariats avec les groupes visés et la mobilisation des connaissances dans différentes sphères de la société (**BRDV/BCRP**).
- Intensification du soutien à la mobilisation des connaissances en ÉDI et à l'utilisation d'approches non traditionnelles par les chercheurs et chercheuses, entre autres par la mise en place de règles et de pratiques facilitantes à cet égard et par l'accroissement des ressources, des expertises ponctuelles et des formations dédiées à cet objectif (**BRDV/VRRDCI**).
- Mise en valeur de l'expertise de l'UdeM en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans les projets internationaux de développement et de coopération (**VRAIF/Facultés**).

## 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

### AN 0 (Février-Juin 2020)

- Étude de l'expérience de travail des titulaires de chaire appartenant aux groupes visés afin d'établir les obstacles spécifiques que ces personnes peuvent rencontrer en matière d'accès aux ressources, d'intégration professionnelle et de conciliation entre le travail et la vie personnelle (VRRDCI). ÉCHÉANCE : MAI 2020

### AN 1 (Juin 2020-Mai 2021)

- Diffusion des résultats relatifs au hiatus existant entre les femmes et les hommes en matière de rayonnement et de reconnaissance par les pairs dans les facultés et développement d'une réflexion sur les moyens de contrer l'effet des biais qui relèvent spécifiquement de l'institution (VRRDCI/Équipes de recherche; Facultés). ÉCHÉANCE : MAI 2021
- Intégration, dans le guide décrit au point 6.1, d'une section sur les pratiques qui favorisent le recrutement de collaboratrices et de collaborateurs et d'étudiantes et d'étudiants diversifiés et leur intégration pleine et entière au sein des activités de recherche et de rayonnement (VRRDCI/BRDV). ÉCHÉANCE : MAI 2021
- Bilan de l'accès des étudiants et étudiantes appartenant aux groupes visés ou à des groupes vivant des situations d'exclusion aux bourses internes ou à celles qui supposent une présélection auprès des organismes subventionnaires (VRAEE-ESP/VRRDCI). ÉCHÉANCE : MAI 2021

### AN 1 ET AN 2 (Juin 2020-Mai 2022)

- Réalisation, en partenariat avec la FAECUM, d'une enquête et d'une analyse sur l'expérience des étudiantes et étudiants porteurs de marqueurs ÉDI au sein des équipes de recherche (VRRDCI/FAECUM; VRAEE-ESP). ÉCHÉANCE : MAI 2022

- Mise sur pied d'un groupe de travail institutionnel sur le concept d'excellence inclusive et identification de pistes d'action pour l'évaluation et pour la promotion en carrière des chercheurs et chercheuses et pour la représentation auprès des organismes de financement de la recherche (Secrétariat général-ÉDI-RPP/DRH; VRRDCI; BVLFF ; SGPUM). ÉCHÉANCE : MAI 2022

### AN 2 (Juin 2021-Mai 2022)

- Étude du profil de rayonnement et de reconnaissance par les pairs des chercheurs et chercheuses appartenant à une minorité visible ou ethnique, entre autres en ce qui concerne les publications savantes et leur impact, l'internationalisation et l'obtention des subventions (VRRDCI). ÉCHÉANCE : MAI 2022

### EN CONTINU

- Poursuite de la mise en œuvre du plan d'action *Diversifier l'excellence* en ce qui a trait au recrutement et au soutien des titulaires des chaires de recherche du Canada et, plus

largement, à l'ensemble des activités du milieu de la recherche (**VRRDCI/DRH; VRRHP; Facultés**).

- Consolidation de l'accompagnement des chercheurs et chercheuses qui appartiennent aux groupes visés ou qui viennent d'entrer en fonction, entre autres par le mentorat, afin de soutenir la pratique des stratégies gagnantes sur le plan du développement de la carrière (**VRRDCI/BRDV; VRRHP; Facultés; VRAIF**).
- Intensification des mesures visant à encourager les femmes à s'engager dans une carrière de recherche en science et exploration d'avenues novatrices pour augmenter la présence des groupes sous-représentés dans les programmes de recherche des cycles supérieurs (**VRRDCI/VRAEE-ESP; Facultés; SEUR; Secrétariat général-ÉDI-RPP**)

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

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

#### **AN 1 (Juin 2020-Mai 2021)**

- Développement d'une information centralisée sur les partenariats mis en œuvre par les services et les facultés, accessible sous un onglet unique et facilement visible sur le site web (**BCRP/VRRDPP; Facultés; Services**). ÉCHÉANCE : MAI 2021
- Réalisation d'un bilan annuel de l'engagement étudiant à partir du relevé et des projets qui répondent à des enjeux liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion en distinguant les marqueurs et les domaines d'intervention (**SAE-SAHC/VRAEE-Affaires étudiantes; Facultés; VRRDPP**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

#### **AN 1 ET AN 2 (Juin 2020-Mai 2022)**

- Étude sur la composition des clientèles qui bénéficient des principaux services à la collectivité, entre autres la mesure dans laquelle ceux-ci rejoignent divers groupes porteurs de marqueurs de diversités (**Secrétariat général-ÉDI-RPP; BCRP; VRRDPP; Services; Facultés**). ÉCHÉANCE : MAI 2022
- Développement d'une stratégie institutionnelle de présence de l'Université de Montréal dans les quartiers où elle est implantée et dans la collectivité élargie mettant de l'avant, entre autres, l'engagement à long terme, l'ouverture et le partage d'informations et la réciprocité dans la résolution de problèmes communs en matière d'équité et d'inclusion (**Secrétariat-ÉDI et BCRP/VRRDPP; Facultés; Services**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

#### **EN CONTINU**

- Mise en valeur de l'apport de l'Université de Montréal à divers projets menés en partenariat, entre autres par le biais d'approches non traditionnelles (**BCRP/Facultés**).
- Diversification des 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 (**BCRP et Secrétariat général-ÉDI-RPP**; Facultés; VRRDPP).

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

### **AN 1 (Juin 2020-Mai 2021)**

▪ Développement des liens avec le réseau collégial en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, entre autres par le partage des informations relatives à la présence et au cheminement de divers groupes porteurs de diversités aux deux ordres d'enseignement et par l'intensification de projets communs favorisant leur réussite (**SAR et VRAEE-Affaires étudiantes/Secrétariat général-ÉDI-RPP**; Facultés; Direction des Bibliothèques). ÉCHÉANCE : MAI 2021

▪ Prise en compte des résultats de l'évaluation du projet SEUR afin, entre autres, de cibler les volets sur lesquels devraient se concentrer les actions pour maximiser son impact sur la poursuite des études supérieures par les groupes sous-représentés à l'Université de Montréal (**VRRDPP/SEUR**; SAR; Secrétariat général-ÉDI-RPP). ÉCHÉANCE : MAI 2021

### **AN 1 et AN 2 (Juin 2020-Mai 2022)**

▪ Soutien aux projets des facultés visant le développement et la réussite des jeunes des communautés sous-représentées à l'Université, mené en partenariat avec les communautés ou les organismes de ces groupes (**Secrétariat général-ÉDI-RPP/VRRDPP**; Facultés). ÉCHÉANCE : MAI 2022\*

### **AN 2 et AN 3 (Juin 2022-Mai 2023)**

▪ Évaluation de la faisabilité de mettre en œuvre des initiatives similaires à l'Extension (ou d'annexes de l'Extension) dans d'autres quartiers multiethniques à Montréal, entre autres ceux qui desservent une population noire défavorisée (**Secrétariat général-ÉDI-RPP et Facultés**; VRRDPP; BCRP)

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

### **AN 1 (Juin 2020-Mai 2021)**

▪ Réalisation d'un bilan de la représentation des divers marqueurs de diversité dans les personnes et les thématiques couvertes dans la revue des diplômés et dans les portraits de diplômés et de diplômées mis en valeur sur le site web ou dans les activités de visibilité (**VRRDPP/ Association des diplômés**; BCRP). ÉCHÉANCE : MAI 2021

▪ Adoption de cibles en matière philanthropique pour qu'à moyen terme la vocation des bourses et des fonds reflètent les diversités de la communauté montréalaise, québécoise et canadienne (**VRRDPP**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

---

\* Élément devant figurer dans le plan d'action facultaire (voir sous-objectif 8.2).

- Identification de critères de sélection qui, en plus de l'excellence, valorisent les caractéristiques des étudiants et étudiantes à profils non traditionnels (résilience, engagement dans la communauté) et sensibilisation des donateurs et donatrices à cet effet (**VRRDPP/SAE; Facultés; VRAEE- ESP**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

#### **AN 2 (Juin 2021-Mai 2022)**

- Production d'un document à l'intention des personnes qui conseillent les donateurs et donatrices, présentant un portrait de la présence de divers groupes porteurs de diversités dans nos effectifs étudiants et identifiant les priorités institutionnelles en cette matière (**VRRDPP/ Secrétariat général-ÉDI-RPP; BRI**). ÉCHÉANCE : DÉCEMBRE 2021

#### **EN CONTINU**

- Poursuite de la constitution de la base de données sur les diplômés et diplômées permettant de distinguer par des mots-clés les personnes engagées en matière d'ÉDI (**VRRDPP/Association des diplômés**).
- Prise en compte accrue des diversités dans les initiatives impliquant des diplômés et des diplômées dans le soutien à la réussite et au bien être étudiant, telles que le *Kind mail* et le mentorat (**VRRDPP/Association des diplômés; Facultés**).

- Développement de partenariats significatifs avec les organismes où œuvrent nos diplômés et diplômées et donateurs et donatrices dans la poursuite de nos objectifs communs en matière d'ÉDI (**VRRDPP/Secrétariat général-ÉDI-RPP; Association des diplômés**)

- Soutien au développement d'initiatives philanthropiques visant spécifiquement les étudiants et étudiantes en situation de monoparentalité ainsi que la recherche sur les questions liées au genre, à l'identité et à l'expression de genre (**VRRDPP/VRRDCI; VRAEE; Facultés**).

- Mise en valeur de la composition diversifiée de nos donateurs et donatrices en ce qui a trait à tous les marqueurs de diversité ainsi que de l'impact de leur engagement auprès des personnes ou des groupes vulnérables (**VRRDPP/BCRP**).

### **OBJECTIF 8 : FAIRE EN SORTE QUE LE PLAN D'ACTION SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION AIT UN IMPACT STRUCTURANT SUR LA TRANSFORMATION DE L'UNIVERSITÉ**

#### **8.1 Implanter une structure de gouvernance efficiente**

##### **AN 0 (Février-Juin 2020)**

- Nomination d'un directeur ou d'une directrice de l'équité, de la diversité et de l'inclusion et des relations avec les Premiers Peuples afin d'assurer la légitimité du dossier (**Conseil de l'Université et Direction**). ÉCHÉANCE : AVRIL 2020

- Rattachement de cette personne ainsi que des professionnels et professionnelles, comités et groupes de travail dont elle est responsable au Secrétariat général afin d'assurer la pérennité du dossier ainsi que la perception de son horizontalité au sein de la communauté universitaire (**Conseil de l'Université et Direction**). ÉCHÉANCE : AVRIL 2020

- Ouverture d'un poste à temps plein d'une conseillère ou d'un conseiller principal en ÉDI, responsable de superviser le plan d'action en ÉDI, qui travaillera en étroite collaboration avec la conseillère principale aux relations autochtones (**Secrétariat général et DRH**). ÉCHÉANCE DE L'OUVERTURE DU POSTE : MARS 2020, AVEC ENTRÉE EN FONCTION AU PLUS TARD LE 1<sup>er</sup> JUIN 2020

#### **AN 1 (Juin 2020-Mai 2021)**

- Transformation du comité de rédaction du plan d'action en comité de mise en œuvre et de suivi, avec une constitution sensiblement similaire, soit une personne déléguée par secteur (**Secrétariat général-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : SEPTEMBRE 2020

- Mise sur pied de deux comités-conseils, constitués respectivement d'experts et d'expertes des questions liées à l'ÉDI et aux Premiers Peuples, ayant pour mandat de conseiller le directeur ou la directrice ÉDI-RPP sur les stratégies les plus efficaces pour assurer la mise en œuvre des plans d'action, l'évolution du contexte et l'identification de nouvelles problématiques, les initiatives ou les partenariats à développer ainsi que les orientations générales en ces matières. Le comité-conseil sur les Premiers Peuples sera coprésidé par une personne autochtone (**Secrétariat général**). ÉCHÉANCE : SEPTEMBRE 2020

- Redéfinition du forum des partenaires sur l'équité, la diversité et l'inclusion en recentrant son mandat sur la mise en œuvre de partenariats relatifs aux diverses mesures du plan d'action et l'identification des problématiques sociales émergentes (**Secrétariat général-ÉDI-RPP et VRRDPP**). ÉCHÉANCE : SEPTEMBRE 2020
- Mise sur pied de groupes de travail *ad hoc* à mandat fixe articulés autour de thématiques touchant spécifiquement certains groupes porteurs de diversités ou certains secteurs d'intervention, soit en 2021, l'excellence inclusive et la progression en carrière, les personnes en situation de handicap et les données institutionnelles (**Secrétariat général-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

### **8.2 Soutenir la mobilisation de l'ensemble de la communauté universitaire**

#### **AN 0 (Février-Juin 2020)**

- Actualisation du site web ÉDI pour en faire un instrument de communication interne et externe efficace (**BCRP/Secrétariat général; Rectorat-ÉDI**). ÉCHÉANCE : MAI 2020
- Développement d'un plan de communication interne et externe sur le plan d'action *Pour l'équité et l'inclusion* et sur le plan d'action *Place aux Premiers Peuples* associant les diverses instances représentées au Conseil d'orientation ainsi que les partenaires de la communauté (**Secrétariat général/BCRP; DRH ; Rectorat-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : MAI 2020

- Organisation d'un événement majeur, coprésidé par le présent recteur et le recteur désigné, mettant en valeur les réussites et les initiatives novatrices dans les grands secteurs d'intervention (**Rectorat-ÉDI-RPP/Secrétariat général; BCRP**). ÉCHÉANCE : MAI 2020

#### **AN 1 et AN 2 (Juin 2020-Mai 2022)**

- Nomination d'un répondant ou d'une répondante par faculté (ou grand secteur pour la FAS) responsable de coordonner le développement du plan d'action facultaire sur l'équité, la

diversité et l'inclusion et sur les relations avec les Premiers Peuples (**Facultés/Secrétariat général-ÉDI-RPP**). NOMINATION : SEPTEMBRE 2020; PLAN D'ACTION : MAI 2022

- Soutien à l'adaptation des facultés en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et de prise en compte des réalités des Premiers Peuples ainsi qu'au développement de leur plan d'action en ces matières par le biais d'un fonds d'initiatives spécifique (**Secrétariat général-ÉDI-RPP et Direction**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

- Soutien à la réalisation de recherches-action par le personnel enseignant ou de recherche menées en partenariat avec un ou des services de l'Université et contribuant à l'atteinte des objectifs institutionnels en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (**Secrétariat général-ÉDI-RPP et VRRDCI**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

#### EN CONTINU

- Actualisation du plan de communication interne et externe en fonction de l'évolution de la mise en œuvre du plan d'action et définition des mécanismes de reddition de compte et d'imputabilité face à la communauté universitaire et aux partenaires (**Secrétariat général/BCRP; Conseiller ÉDI**).

#### 8.3 Assurer un suivi étroit et une évaluation rigoureuse du plan d'action

##### AN 1 (Juin 2020-Mai 2021)

- Développement d'une procédure de suivi de la mise en œuvre du plan d'action par le conseiller ou la conseillère ÉDI et autochtone et le comité de mise en œuvre (**Secrétariat général-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : DÉCEMBRE 2020
- Développement de mécanismes d'imputabilité et de rétroaction avec la communauté universitaire et les partenaires (**Secrétariat général-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : DÉCEMBRE 2020

- Identification d'une professionnelle ou d'un professionnel pour porter le dossier ÉDI dans les secteurs où une telle responsabilité n'a pas encore été attribuée (**VRAEE-VRAIEF/Secrétariat général-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : SEPTEMBRE 2020

- Évaluation majeure de la première année d'implantation du plan d'action portant, entre autres, sur les obstacles et les développements imprévus, l'impact des mesures de l'An 1 et la priorisation des mesures 2021-2023 (**Secrétariat général-ÉDI-RPP/BRI**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

##### AN 2 (Juin 2021-Mai 2022)

- Évaluation mineure de la seconde année d'implantation, sous forme de suivi de la mise en œuvre des mesures (**Secrétariat général-ÉDI-RPP/BRI**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

##### AN 3 (Juin 2022-Mai 2023)

- Évaluation rétrospective de l'impact des trois années d'implantation, réflexion prospective sur les nouveaux défis et opportunités et développement d'un nouveau plan d'action 2023-2026 (**Secrétariat général-ÉDI-RPP/BRI**). ÉCHÉANCE : MAI 2023

## EN CONTINU

- Mise en œuvre des mesures prévues au plan d'action et encadrement par l'équipe ÉDI-RPP et l'équipe professionnelle dédiée (**Secrétariat général-ÉDI-RPP**).

Document de travail