

**PLACE AUX PREMIERS PEUPLES  
PLAN D'ACTION 2020-2023**

**PLAN D'ACTION 2020-2023**

Préparé par

Marie Mc Andrew  
Conseillère spéciale du recteur  
sur l'équité, la diversité et l'inclusion

Anne Marchand, Vice-rectrice associée  
Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation

et

Caroline Gélinas  
Conseillère principale aux relations avec les autochtones  
Rectorat

avec la collaboration de :

Luc Bernier, Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études  
Sandrine Filiatrault, Faculté de médecine  
Dimitri Girier, Direction des ressources humaines  
Julie Graff, Département d'histoire de l'art et d'études cinématographiques  
Élisabeth Kaine, Université du Québec à Chicoutimi  
Guillaume Paré, Bureau de la conduite responsable en recherche  
Samuel Rainville, Services aux étudiants  
Annie Pullen Sansfaçon, École de travail social

## STRUCTURE DU PLAN D'ACTION

OBJECTIF 1 : IDENTIFIER ET CONTRER LES OBSTACLES À UN ACCÈS ÉQUITABLE À L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR POUR LES ÉTUDIANTS ET ÉTUDIANTES AUTOCHTONES .....	4
1.1 Mieux connaître la population qui fréquente déjà l'Université de Montréal .....	4
1.2 Identifier les causes diversifiées de leur sous-représentation .....	4
1.3 Accroître la présence des personnes autochtones parmi les candidats et candidates et contrer divers obstacles limitant leur admission .....	4
OBJECTIF 2 : SOUTENIR LA RÉTENTION ET LA RÉUSSITE DES ÉTUDIANTS ET ÉTUDIANTES AUTOCHTONES SUR LE PLAN ACADÉMIQUE, PERSONNEL ET SOCIAL .....	5
2.1 Mieux connaître le profil de réussite académique et l'expérience aux études des étudiants et étudiantes autochtones.....	5
2.2 Intensifier l'adaptation des services qui soutiennent la réussite à leurs besoins .....	6
2.3 Soutenir la prise en compte des besoins des étudiants et étudiantes autochtones dans la relation pédagogique et dans les activités en classe .....	6
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 .....	7
3.1 Étendre la préoccupation relative au traitement des réalités autochtones à tous les programmes en tenant compte de leur créneau.....	7
3.2 Assurer la pertinence et la profondeur des enseignements en classe.....	7
OBJECTIF 4 : FAIRE DE L'UNIVERSITÉ UN MILIEU DE TRAVAIL ATTRACTIF ET INSPIRANT POUR LES PERSONNES AUTOCHTONES .....	8
4.1 Mieux connaître le profil du personnel autochtone.....	8
4.2 Accroître la présence des personnes autochtones dans tous les corps d'emploi.....	8
4.3 Identifier et contrer les obstacles à une progression équitable en emploi pour le personnel autochtone.	8
OBJECTIF 5 : FAIRE DE L'UNIVERSITÉ UN MILIEU DE VIE ACCUEILLANT ET REPRÉSENTATIF DES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES.....	9
5.1 Accroître la représentation et la prise en compte des préoccupations des Premiers Peuples dans les instances décisionnelles et consultatives.....	9

5.2 S’assurer que les langues et les cultures autochtones soient reflétées dans l’ensemble des activités quotidiennes sur le campus.....	9
5.3 Contrer les comportements discriminatoires ou vexatoires et promouvoir le vivre ensemble dans une institution pluraliste .....	10
OBJECTIF 6 : DIVERSIFIER L’EXCELLENCE ET PROMOUVOIR L’ÉQUITÉ ET LA CO-CRÉATION EN RECHERCHE..	10
6.1 Promouvoir l’expertise et les savoirs autochtones en recherche et la mobilisation des connaissances sur les questions autochtones .....	10
6.2 Identifier et contrer les obstacles à une progression équitable en recherche pour les personnes autochtones .....	11
OBJECTIF 7 : INTENSIFIER LES PARTENARIATS AVEC LES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES ET Y ASSOCIER DAVANTAGE LES DIPLÔMÉS ET DIPLÔMÉES ET LES DONATEURS ET DONATRICES .....	12
7.1 Accroître la présence et la visibilité de l’Université de Montréal dans la communauté.....	12
7.2 Contribuer à la réussite éducative des jeunes des communautés autochtones et les inciter à poursuivre des études supérieures .....	13
7.3 Assurer une prise en compte accrue des enjeux autochtones dans les activités qui visent les diplômés et diplômées et les donateurs et donatrices .....	13

## **OBJECTIF 1 : IDENTIFIER ET CONTRER LES OBSTACLES À UN ACCÈS ÉQUITABLE À L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR POUR LES ÉTUDIANTS ET ÉTUDIANTES AUTOCHTONES**

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

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

- Réalisation d'un portrait permettant de mieux connaître les étudiants et étudiantes autochtones selon divers marqueurs ÉDI, entre autres leur profil selon le genre, l'origine sociale, la nation d'appartenance, la langue maternelle ou d'usage ainsi que le cheminement scolaire (**SAE/Secrétariat général-ÉDI-RPP; BRI**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

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

- Étude de divers enjeux liés à l'identification des étudiants et étudiantes autochtones dans le cadre du groupe de travail qui doit bonifier la collecte des données étudiantes à l'admission lors de l'inscription ou durant le cheminement (**SAR et Registraire/BRI; DRH; Secrétariat général-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

#### **EN CONTINU**

Poursuite et intensification des démarches visant à inciter les étudiants et étudiantes appartenant aux Premiers Peuples à s'auto-identifier (**SAE-AI/Secrétariat général-ÉDI-RPP; FAECUM; AGEEFEP**)

### **1.2 Identifier les causes diversifiées de leur sous-représentation**

#### **AN 0 (Février-Mai 2020)**

- Analyse spécifique des réponses des personnes autochtones à l'enquête auprès des étudiants et étudiantes ne s'étant pas inscrits à l'Université de Montréal après une offre (**BRI/VRAEE ; SAR; SAE**). ÉCHÉANCE : MAI 2020

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

- Analyse des données sur la présence et la diplomation des clientèles autochtones 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 explorés à plus long terme (**SAR/Secrétariat général-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

### **1.3 Accroître la présence des personnes autochtones parmi les candidats et candidates et contrer divers obstacles limitant leur admission**

#### **AN 0 (Février-Mai 2020)**

- Sensibilisation des étudiants et étudiantes autochtones au fait que les bourses disponibles ne sont pas limitées aux frais de scolarité, mais peuvent servir à couvrir les frais de subsistance (**SAE-AI/VRDPP; Secrétariat général-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : MAI 2020

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

- Engagement à accepter et à accélérer le traitement des demandes de paiement des frais de scolarité par un tiers lorsqu'elles concernent les conseils de bande (**Registraire et Direction des finances**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

- Prise en compte de la situation des étudiants et étudiantes autochtones dans la révision du test de français en cours, entre autres de l'impact sur leur admission au programme de leur choix (**VRAEE/SAR; BVLFF**). ÉCHÉANCE : SEPTEMBRE 2020
- Prise en compte de la situation des étudiants et étudiantes autochtones dans les recherches en cours sur l'impact de la cote R sur la réussite, selon les programmes (**VRAEE/BRI; Facultés**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

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

- Développement et implantation d'un plan de recrutement concerté avec des objectifs précis visant l'augmentation des inscriptions pour l'ensemble de l'Université en sollicitant l'appui de nos diplômés et diplômées autochtones ainsi que des cégeps et des instances œuvrant auprès des jeunes autochtones (**SAR/Facultés; CEPSUM; VRDPP; Secrétariat général-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE MAI 2022
- Étude de la pertinence et de la faisabilité de reproduire le modèle de places réservées aux étudiants et étudiantes autochtones dans le programme de médecine à d'autres programmes contingentés (**Facultés/Secrétariat général-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

#### **EN CONTINU**

- Développement de programmes courts ou adaptés aux besoins et aux réalités des populations autochtones (**FEP et autres FACULTÉS/VRAEE-Études; Secrétariat général-ÉDI-RPP**).
- Communication soutenue du plan de recrutement auprès des communautés autochtones par des stratégies diversifiées (**SAR/SAE/AI-Secrétariat général-ÉDI-RPP**).
- Encouragement des étudiants et étudiantes autochtones à bénéficier des services de francisation destinés aux personnes qui ne maîtrisent pas suffisamment le français avant leur entrée à l'Université et à se prévaloir de l'aide financière disponible à cet égard auprès de sources diverses (**BVLFF/Secrétariat général-ÉDI-RPP; VRRDPP**).
- Prise en compte des besoins des étudiants et étudiantes autochtones dans les services de soutien à la maîtrise du français 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 AUTOCHTONES SUR LE PLAN ACADÉMIQUE, PERSONNEL ET SOCIAL**

#### **2.1 Mieux connaître le profil de réussite académique et l'expérience aux études des étudiants et étudiantes autochtones**

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

- Réalisation d'une enquête inspirée de la *National Student Survey of Engagement* auprès des étudiants et étudiantes qui se sont identifiés comme autochtones afin de mieux connaître leur profil sur le plan de la réussite et de l'expérience aux études (**SAE-AI/BRI; Secrétariat général-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE MAI 2022
- Approfondissement par les facultés du profil de réussite de leurs étudiants et étudiantes autochtones afin de nuancer les constats d'ensemble et d'identifier les sous-groupes à risque (**Facultés/BRI; SAE-CESAR**). ÉCHÉANCE MAI 2022

## 2.2 Intensifier l'adaptation des services qui soutiennent la réussite à leurs besoins

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

- Enquête auprès des étudiants et étudiantes autochtones afin de connaître leurs taux de fréquentation des services universels ou de ceux qui les visent spécifiquement et identification des approches et des services qui répondraient davantage à leurs intérêts et leurs besoins (**SAE-AI/Secrétariat général-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : DÉCEMBRE 2020
- Études d'initiatives choisies dans les universités québécoises et canadiennes qui reçoivent une clientèle autochtone importante et diversifiée sur le plan socioéducatif (**Secrétariat général-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : DÉCEMBRE 2020

▪ Mise sur pied d'un centre étudiant des Premiers Peuples ayant pour mandat, entre autres de développer une offre de services en adéquation avec les besoins et les réalités de la communauté étudiante autochtone (**SAE-A1/VRAEE; Secrétariat général-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

▪ Prise en compte des besoins des étudiants et étudiantes autochtones dans le développement d'une politique-cadre sur les étudiants et étudiantes parents (**VRAEE-Affaires étudiantes/SAE; Secrétariat général-ÉDI-RPP; BRI; FAECUM; AGEEFEP**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

### AN 2 et AN 3 (Juin 2021-Mai 2023)

- Étude du besoin et de la faisabilité de mettre à la disposition des étudiants et étudiantes parents autochtones des logements familiaux, selon l'évolution de leur présence (**Direction des résidences/DI; Secrétariat général-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : MAI 2023

### EN CONTINU

- Poursuite et intensification de la prise en compte des besoins des personnes appartenant à une communauté autochtone dans l'offre de services des bibliothèques, entre autres en offrant un milieu accueillant et représentatif des cultures autochtones et en améliorant l'accessibilité de l'information sur les collections et sur les ouvrages relatifs aux enjeux autochtones (**Direction des Bibliothèques/SAE; Facultés; Secrétariat général-ÉDI-RPP**).
- Prise en compte accrue des besoins particuliers des étudiants et étudiantes autochtones dans les actions qui visent la réussite dans les études, le sentiment de bien-être dans la vie sur le campus et la santé mentale (**SAE/ FAECUM; AGEEFEP**).

## 2.3 Soutenir la prise en compte des besoins des étudiants et étudiantes autochtones dans la relation pédagogique et dans les activités en classe

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

▪ Développement d'un atelier, à l'intention du personnel enseignant, sur les besoins et les caractéristiques des étudiants et étudiantes autochtones et les stratégies à mettre en œuvre sur le plan pédagogique pour assurer leur réussite (**SAE-AI et Secrétariat général-ÉDI-RPP/CPU; VRAEE**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

### EN CONTINU

- Intensification des activités du CPU soutenant le développement d'une pédagogie respectueuse et culturellement adaptée aux réalités autochtones (**CPU/VRAEE; Facultés; Secrétariat général-ÉDI-RPP**).
- Mise en valeur sur le site web et dans les communications internes et externes des travaux et des projets du personnel enseignant ainsi que des étudiants et étudiantes des cycles supérieurs sur les approches

pédagogiques qui favorisent le respect culturel et l'accueil des clientèles autochtones en milieu universitaire (VRAEE/CPU; BCRP).

- Participation d'étudiants et d'étudiantes autochtones lors de rencontres et d'évènements regroupant les services et les facultés sur la prise en compte des diversités dans la relation pédagogique et dans les activités en classe (CPU/VRAEE; SAE; Secrétariat général-ÉDI-RPP)

### **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 réalités autochtones à tous les programmes en tenant compte de leur créneau**

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

- Sensibilisation des responsables de programmes à l'importance d'intégrer divers éléments relatifs aux réalités autochtones lors de la création ou de la refonte des programmes en tenant compte de leur créneau et de s'assurer que cette intégration soit faite de façon complexe et respectueuse (VRAEE-Études/Facultés). ÉCHÉANCE : DÉCEMBRE 2020

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

- Étude de la pertinence d'offrir des cours ou des ateliers sur d'autres langues que l'innu à partir d'une analyse des clientèles potentielles (VRAEE-Études/Facultés; SAE; Secrétariat général-ÉDI-RPP). ÉCHÉANCE : MAI 2022

##### **EN CONTINU**

- Encouragement des facultés pour qu'elles développent de nouveaux cours sur les questions autochtones ou qu'elles intègrent davantage de contenus relatifs aux réalités autochtones dans les cours portant sur d'autres thématiques (VRAEE-Études/Facultés; Secrétariat général-ÉDI-RPP).
- Étude de la pertinence de permettre la substitution de cours à option par des cours sur les questions autochtones dans les programmes où une telle mesure est appropriée (Facultés; VRAEE-Études).

#### **3.2 Assurer la pertinence et la profondeur des enseignements en classe**

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

- Développement et partage sur Studium de capsules sur les approches à privilégier dans le traitement de la question autochtone et de matériel pédagogique destiné au personnel enseignant ainsi qu'aux étudiants et étudiantes (CPU/VRAEE; Secrétariat général-ÉDI-RPP; Facultés). ÉCHÉANCE : MAI 2022

##### **EN CONTINU**

- Mise en valeur des savoirs et des réalités autochtones dans les cours où cela est pertinent, entre autres en soutenant les membres du personnel enseignant qui n'abordent pas encore la question autochtone dans leurs cours pour qu'ils ou elles invitent des personnes-ressources des communautés (VRAEE-Études/SAE; VRRDCI; Facultés; Secrétariat général-ÉDI-RPP)
- Soutien à la concertation entre les membres du personnel enseignant qui doivent aborder les questions autochtones dans leurs cours et ceux et celles dont c'est le champ d'expertise spécifique (VRAEE/Facultés; Secrétariat général-ÉDI-RPP).

## **OBJECTIF 4 : FAIRE DE L'UNIVERSITÉ UN MILIEU DE TRAVAIL ATTRACTIF ET INSPIRANT POUR LES PERSONNES AUTOCHTONES**

### **4.1 Mieux connaître le profil du personnel autochtone**

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

- Révision du questionnaire d'auto-identification pour clarifier certaines définitions liées à l'identification comme autochtone (**DRH/Secrétariat général-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

### **4.2 Accroître la présence des personnes autochtones dans tous les corps d'emploi**

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

- Adoption de cibles spécifiques pour les personnes autochtones dans tous les corps d'emploi et toutes les facultés dans le plan de recrutement et d'augmentation de la représentation des groupes visés (**DRH/BPE; Facultés**). ÉCHÉANCE : DÉCEMBRE 2020
- Mise en valeur de la présence des employés et employées autochtones sur le site Carrières et dans nos diverses stratégies de communication (**DRH/BCRP**). ÉCHÉANCE : DÉCEMBRE 2020
- Prise en compte des objectifs du PAEE en matière de recrutement des personnes autochtones dans tous les corps d'emploi, dans le cadre du plan stratégique sur la francisation en préparation (**BVLFF/DRH**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

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

- Création d'un groupe de travail qui étudiera et planifiera, le cas échéant, la mise en place d'un programme de stage d'employabilité à l'intention des personnes autochtones et identification des sources de financement potentielles (**DRH/Secrétariat général-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

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

- Exploration de stratégies diverses afin de favoriser la rétention de nos étudiants et étudiantes autochtones à titre d'employés et d'employées, entre autres par des stages ou des contrats temporaires (**DRH/Secrétariat général-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : MAI 2023

#### **EN CONTINU**

- Association étroite de partenaires des communautés dans nos démarches pour recruter du personnel autochtone (**DRH/Secrétariat général-ÉDI-RPP**).
- Mise en valeur des savoirs, des compétences et des expertises liés aux communautés autochtones, telles les langues et les connaissances culturelles, sur les affichages de poste lorsque c'est pertinent (**DRH**).
- Analyse du nombre de candidatures autochtones à chaque étape du processus ainsi que des départs d'employés et d'employées autochtones (**DRH**).

### **4.3 Identifier et contrer les obstacles à une progression équitable en emploi pour le personnel autochtone**

#### **AN 1 et AN 2 (Juin 2020-Mai 2021)**

- Identification de l'expérience spécifique du personnel autochtone dans l'ensemble des études prévues sur le cheminement en carrière des groupes visés (**DRH/VRRDCI; VRRHP**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

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

- Étude de la faisabilité d'inclure la participation aux instances politiques autochtones dans les congés pour raisons politiques qui figurent dans diverses conventions collectives (**DRH/Syndicats**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

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

- Prise en compte des besoins du personnel autochtone dans les approches de soutien à la progression en carrière mises en œuvre pour les groupes visés, tels que le mentorat, le jumelage inter-linguistique ainsi que des mesures permettant de faire tomber les barrières et de contrer les biais systémiques qui les affecteraient (**DRH/VRRDCI; BVLFF**). ÉCHÉANCE : MAI 2023

### **EN CONTINU**

- Soutien des activités de réseautage entre le personnel autochtone et les étudiants et étudiantes autochtones (**DRH/SAE-AI**).

## **OBJECTIF 5 : FAIRE DE L'UNIVERSITÉ UN MILIEU DE VIE ACCUEILLANT ET REPRÉSENTATIF DES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES**

### **5.1 Accroître la représentation et la prise en compte des préoccupations des Premiers Peuples dans les instances décisionnelles et consultatives**

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

- Adoption d'objectifs clairs, avec un échéancier précis d'augmentation significative de la représentation des personnes autochtones, dans les instances décisionnelles et consultatives (**Secrétariat général; AU; CU; Rectorat; Facultés**). ÉCHÉANCE : MAI 2021
- Association de nos partenaires des associations étudiantes, des syndicats, des associations professionnelles et de l'Association des diplômés à cette démarche (**DRH/FAECUM; AGEEFEP; Syndicats**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

### **EN CONTINU**

- Invitation de personnes-ressources autochtones à se joindre aux instances dans lesquelles leur présence aurait le plus d'impact (**Secrétariat général-ÉDI-RPP**).

### **5.2 S'assurer que les langues et les cultures autochtones soient reflétées dans l'ensemble des activités quotidiennes sur le campus**

#### **AN 0 (Février-Mai 2020)**

- Installation, dans un endroit stratégique sur le campus, d'une œuvre témoignant de l'engagement de l'Université de Montréal à améliorer la représentation, l'accueil et l'intégration des Premiers Peuples au sein de l'institution (**VRFI/Secrétariat général-ÉDI-RPP; BCRP**). ÉCHÉANCE : MAI 2020

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

- Préparation d'un plan de mise en valeur des cultures autochtones dans l'environnement bâti et dans les espaces publics (**VRFI/DI; Secrétariat général-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : MAI 2021
- Mise à la disposition des services et des facultés d'une liste d'entreprises autochtones (**Secrétariat général-ÉDI-RPP/VRFI**). ÉCHÉANCE : DÉCEMBRE 2020

- Création d'un jardin des Premiers Peuples dans un lieu approprié (**VRFI /DI; BCRP; Secrétariat général-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

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

- Intégration des questions autochtones à l'agenda du groupe de travail sur les lignes directrices en cas de controverses sur les noms actuels des bâtiments, des équipes sportives ou autres (**Secrétariat général-ÉDI-RPP/VRFI; VRAEE-Affaires étudiantes**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

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

- Développement et évaluation d'un projet-pilote visant à établir des balises sur l'approvisionnement auprès d'entreprises autochtones (**VRFI/Secrétariat général-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : MAI 2023

#### **EN CONTINU**

Mise en valeur des engagements de l'Université de Montréal en matière de relations avec les Premiers Peuples 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 1 et AN 2 (Juin 2020-Mai 2022)**

- Développement et diffusion d'un protocole sur l'accommodement des pratiques culturelles autochtones (**Secrétariat général-DAJ et ÉDI-RPP/DRH; VRAEE**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

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

- Analyse du profil spécifique des personnes autochtones dans les études prévues sur l'étendue et la nature des incivilités et des comportements vexatoires et adaptation à leurs réalités des instruments de sensibilisation de la communauté universitaire qui en découleront (**BIMH/SAE; DRH; BRI; Facultés; Secrétariat général-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

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

- Développement d'interventions préventives ou curatives contre les préjugés face aux peuples autochtones (**BIMH/Secrétariat général-ÉDI-RPP; DRH; SAE-AI; FAECUM; AGEFEP**). ÉCHÉANCE : MAI 2023

## **OBJECTIF 6 : DIVERSIFIER L'EXCELLENCE ET PROMOUVOIR L'ÉQUITÉ ET LA CO-CRÉATION EN RECHERCHE**

### **6.1 Promouvoir l'expertise et les savoirs autochtones en recherche et la mobilisation des connaissances sur les questions autochtones**

#### **AN 0 (Février-Mai 2020)**

- Prise en compte des perspectives autochtones dans la recension des écrits sur le concept 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/VRRDCI**). ÉCHÉANCE : MAI 2020
- Étude de la faisabilité de permettre aux personnes autochtones qui participent aux comités d'éthique de ne se prononcer que sur les projets qui portent sur les autochtones afin de favoriser leur recrutement (**BCRR/Secrétariat général; ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : MAI 2020

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

- Prise en compte des questions autochtones dans l'ensemble des mesures de soutien à la mobilisation des connaissances en ÉDI, entre autres la mise en œuvre d'une série de documents de travail et la création d'un centre d'excellence pluridisciplinaire en ÉDI (**VRRDCI/Secrétariat général EDI-RPP; BRVD**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

### **EN CONTINU**

- Soutien à des projets de recherche locaux, nationaux et internationaux réalisés en partenariat avec les communautés et qui intègrent les savoirs et les perspectives autochtones (**VRRDCI/VRAEE; Secrétariat général-ÉDI-RPP**).
- Intensification et diversification de la formation à l'intention des comités d'éthique, des équipes de recherche et d'autres instances de la communauté universitaire sur les enjeux propres à la recherche auprès des communautés autochtones et à l'intégration des savoirs autochtones (**VRRDCI/Secrétariat général-ÉDI-RPP**).
- Utilisation de diverses plateformes pour assurer le partage d'information sur les projets de recherche portant sur des enjeux autochtones par le personnel enseignant et de recherche ainsi que par les étudiants et étudiantes (**BCRP/VRRDCI; Facultés**).
- Développement de mécanismes d'information pour les communautés autochtones sur les expertises des chercheurs et chercheuses de l'Université afin de les inciter à s'engager dans des projets partenariaux répondant à leurs besoins et à leurs intérêts (**VRRDCI/Secrétariat général-ÉDI-RPP**).
- Mise en valeur de l'expertise de l'Université de Montréal sur les questions autochtones dans les projets internationaux visant le développement et la coopération (**VRAIF/Facultés**).

## **6.2 Identifier et contrer les obstacles à une progression équitable en recherche pour les personnes autochtones**

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

- Financement central du salaire des titulaires autochtones de deux nouvelles chaires de recherche du Canada (100 % la première année, 50 % les deux années subséquentes), dont au moins une sur une thématique jugée prioritaire par les milieux autochtones (**VRRDCI/Secrétariat général-ÉDI-RPP; Facultés**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

- Bilan de l'accès des étudiants et étudiantes autochtones aux bourses internes ou à celles qui supposent une pré-sélection auprès des organismes subventionnaires (**VRAEE-ESP/VRRDCI**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

- Mise en œuvre de diverses stratégies pour faciliter la participation des personnes ressources autochtones aux activités de recherche, entre autres l'allègement des processus administratifs et la rétribution en espèces (**VRFI/VRRDCI**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

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

- Étude de la faisabilité de mettre en œuvre des mécanismes alternatifs d'embauche au sein des équipes de recherche de personnes autochtones qui ne sont pas étudiantes (**DRH/VRRDCI; Syndicats**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

- Prise en compte des caractéristiques et des besoins des membres du personnel enseignant et de recherche autochtones dans le groupe de travail sur l'excellence inclusive, entre autres en ce qui concerne les critères de recrutement et de promotion ainsi que le soutien à la progression en recherche (**DRH/VRRDCI; Secrétariat général-ÉDI-RPP**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

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

- Prise en compte de l'appartenance autochtone dans l'enquête sur l'expérience des étudiantes et des étudiants porteurs de marqueurs ÉDI au sein des équipes de recherche (**VRRDCI/FAECUM; VRAEE-ESP**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

### **AN 2 et AN 3 (Juin 202-Mai 2023)**

- Financement central du salaire des titulaires autochtones de deux nouvelles chaires de recherche du Canada (100 % la première année, 50 % les deux années subséquentes (**VRRDCI/Secrétariat général-ÉDI-RPP; Facultés**)). ÉCHÉANCE : MAI 2023

### **EN CONTINU**

- Prise en compte des besoins des chercheurs et des chercheuses autochtones dans l'ensemble des mesures qui visent le soutien à la progression en recherche et l'accompagnement des groupes visés découlant du plan d'action *Diversifier l'excellence* (**VRRDCI/BRVD; VRRHP; Facultés**).
- Soutien accru à la mobilité internationale des étudiants et étudiantes autochtones (**DAI/SAR; BRI; Secrétariat général ÉDI-RPP**).

## **OBJECTIF 7 : INTENSIFIER LES PARTENARIATS AVEC LES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES 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**

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

- Mise en valeur, sur diverses plateformes, des initiatives dans le dossier autochtone, entre autres les services favorisant la réussite des étudiants et étudiantes, la présence des langues, des cultures et des enjeux autochtones dans nos programmes de formation ainsi que la recherche menée en partenariat avec les communautés (**BCRP/VRAEE; VRRDCI; Secrétariat général-ÉDI-RPP**).

- Développement d'une stratégie globale de présence de l'Université de Montréal au sein des communautés autochtones axée sur un engagement à long terme, sur le respect et la réciprocité ainsi que sur l'organisation d'activités partenariales (**Secrétariat général-ÉDI-RPP/SAE-AI; BCRP; VRRDPP**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

- Incitation des étudiants et étudiantes autochtones à se prévaloir de la reconnaissance de l'engagement communautaire crédité pour des activités contribuant au développement des communautés autochtones (**SAE-SAHC/VRAEE-Affaires étudiantes; VRRDPP; Facultés; FAECUM; AGEFEP**). ÉCHÉANCE : MAI 2021

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

- Étude de la faisabilité de mettre en œuvre un programme d'échange de postes entre professionnels et professionnelles de l'Université de Montréal et des milieux autochtones, tel le modèle SWAP développé par le gouvernement fédéral (**DRH/Syndicats**). ÉCHÉANCE : MAI 2022

### **EN CONTINU**

- Mise à jour régulière du site Place aux Premiers Peuples pour mettre en valeur les offres de services, les activités spéciales, les recherches et autres événements d'intérêt particulier pour les communautés autochtones (**BCRP/Secrétariat général-ÉDI-RPP**).

## 7.2 Contribuer à la réussite éducative des jeunes des communautés autochtones et les inciter à poursuivre des études supérieures

### EN CONTINU

- Soutien aux projets des facultés ou du personnel enseignant visant le développement global, la santé ainsi que la réussite des jeunes autochtones aux ordres antérieurs d'enseignement réalisés en partenariat avec les communautés et les organismes autochtones (**VRRDCI**/Facultés; VRRDPP; Secrétariat général-ÉDI-RPP).
- Réactivation du volet autochtone du Projet SEUR auprès des jeunes du secondaire et du collégial, en partenariat avec des communautés et des organisations autochtones (**VRRDPP** /Secrétariat général-ÉDI-RPP; SAE-AI).
- Poursuite du développement des activités du GISA qui répondent aux besoins de soutien des jeunes autochtones préalables à la poursuite d'études universitaires (**Faculté de médecine**/Secrétariat général-ÉDI-RPP; SAE-AI).

## 7.3 Assurer une prise en compte accrue des enjeux autochtones dans les activités qui visent les diplômés et diplômées et les donateurs et donatrices

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

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

### EN CONTINU

- Développement de la communication avec les diplômés et diplômées des communautés autochtones et de leur sentiment d'appartenance à l'Université par des moyens variés (**VRRDPP**/BCRP; Secrétariat général-ÉDI-RPP).
- Encouragement d'initiatives philanthropiques soutenant tout particulièrement les étudiants et étudiantes autochtones, entre autres en situation de monoparentalité, ainsi que la recherche sur les enjeux autochtones. (**VRRDPP**/VRRDCI; SAE).