

Pour l'équité et l'inclusion

Plan d'action 2020-2023
Rapport – An 1





Mot d'introduction

Ce premier Suivi des mesures – An 1 (2020–2021) de la mise en œuvre de Pour l'équité et l'inclusion, Plan d'action 2020–2023 témoigne de l'engagement de l'Université de Montréal (UdeM) à mettre en place des actions concrètes en lien avec les principes et les engagements présentés dans l'Énoncé de vision sur l'équité, la diversité et l'inclusion (mai 2019).

Ainsi, la vaste mobilisation de toutes les instances de l'Université, ses facultés, ses unités et de tous les groupes, associations et partenaires a permis, dans le cadre de la mise en œuvre des huit objectifs de Pour l'équité et l'inclusion, Plan d'action 2020–2023, la réalisation de plusieurs projets et initiatives en 2020–2021.

Ce Suivi des mesures – An 1 est organisé en deux parties. La première partie présente, pour chacun de ces huit objectifs, un résumé de plusieurs projets porteurs et structurants réalisés ou en cours pour l'An 1 et propose une réflexion prospective sur les enjeux et défis liés à la poursuite des actions. La deuxième partie (Annexe) reprend, afin d'offrir une vision d'ensemble, chacune des 174 mesures du Plan d'action 2020–2023 et en précise, selon le cas, l'état d'avancement.

En dépit des contraintes dues à la situation sanitaire découlant de la COVID-19, nous avons confiance que l'engagement et la mobilisation de tous et toutes se poursuivent afin d'atteindre ces différents objectifs et permettent d'offrir à notre communauté un milieu de vie inclusif et représentatif de notre société.

Françoise Armand
Conseillère spéciale,
Équité, diversité et inclusion et
relations avec les Premiers Peuples
Secrétaire générale associée

Alexandre Chabot
Secrétaire général

Table des matières

Veillez cliquer sur les différentes sections pour vous y rendre directement.

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.	6
Objectif 2	Soutenir la rétention et la réussite des étudiants et étudiantes présentant des facteurs de vulnérabilité sur le plan académique, personnel ou social.	9
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.	12
Objectif 4	Faire de l'Université un milieu de travail inclusif et représentatif des diversités de la communauté dans laquelle elle est implantée.	15
Objectif 5	Faire de l'Université un milieu de vie inclusif, exempt de discrimination et représentatif des diversités de sa communauté.	17
Objectif 6	Diversifier l'excellence et promouvoir l'équité et l'inclusion en recherche.	21

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.

24

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.

28

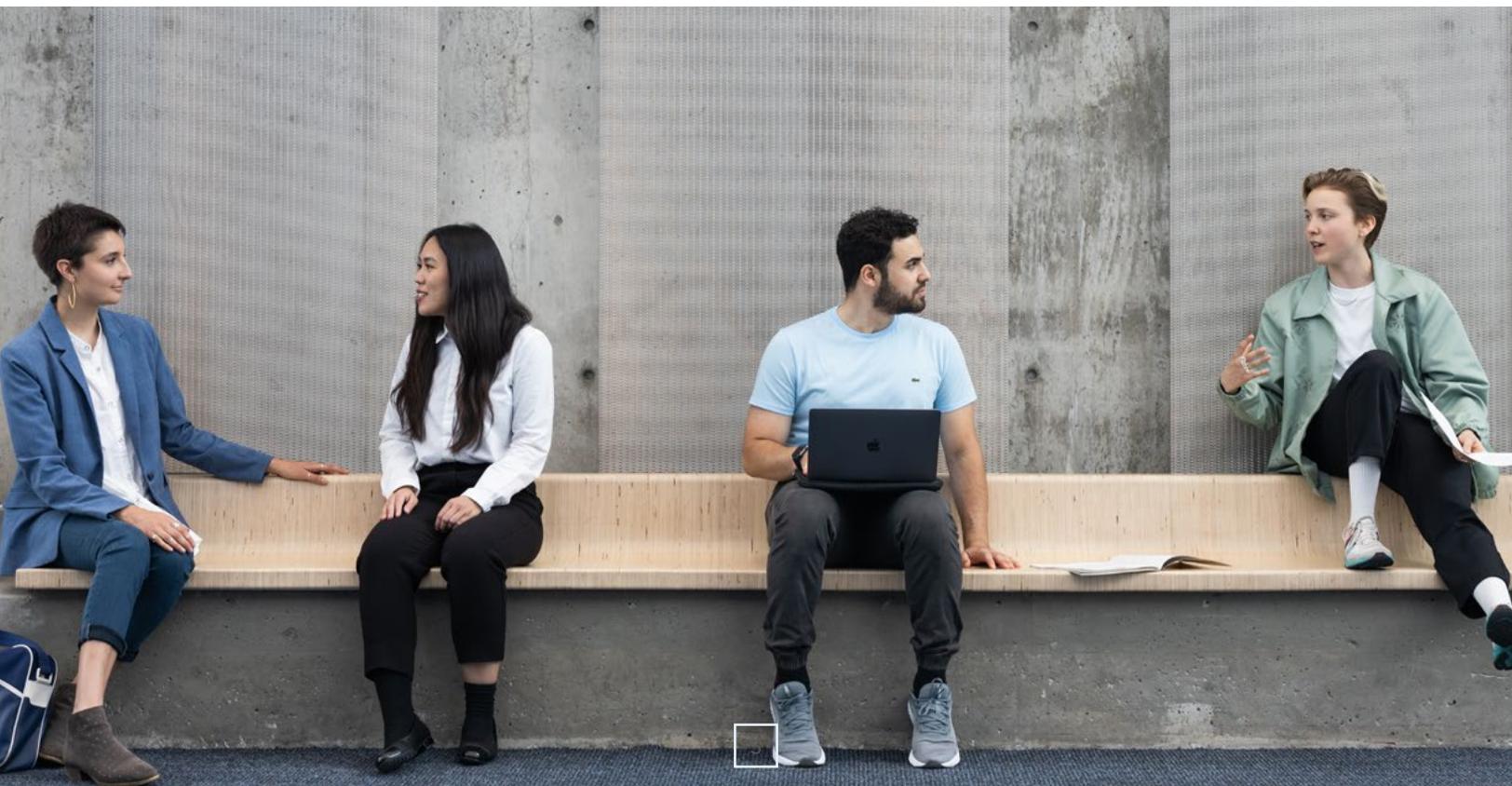
Annexe

Rapport - An 1 | Pour l'équité et l'inclusion, Plan d'action 2020-2023

32

Remerciements

65



Objectif 1

Identifier et contrer les obstacles à un accès équitable à l'enseignement supérieur affectant les étudiants et étudiantes appartenant à des groupes sous-représentés à l'Université ou dans certaines disciplines.

- 1.1 Mieux connaître la population étudiante qui fréquente déjà l'Université de Montréal
- 1.2 Identifier les causes diversifiées de la sous-représentation de certains groupes
- 1.3 Accroître la présence des groupes sous-représentés parmi les candidats et les candidates et contrer divers obstacles limitant leur admission

La première année de Pour l'équité et l'inclusion, Plan d'action 2020-2023 a été l'occasion de passer de la parole aux actes et de faire vivre l'énoncé de vision de l'Université de Montréal (UdeM) en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Lors des travaux, études et consultations préliminaires réalisés dans le cadre du diagnostic ayant mené à l'élaboration du Plan d'action, différentes problématiques ont été observées, notamment le manque de données suffisantes et disponibles sur la présence des étudiantes et étudiants porteurs de diversité, menant à une estimation erronée de leur présence au sein de l'Université. Le diagnostic a également révélé que la sous-représentation des étudiantes et étudiants issus de la diversité pouvait s'expliquer par des facteurs externes, comme la scolarisation antérieure et la situation financière, ainsi que par des facteurs internes, comme le processus d'admission en lien notamment avec la définition de l'« excellence inclusive ».

Mieux connaître la diversité de la population étudiante de l'UdeM

La Direction du budget, de l'analyse et de la planification institutionnelle (BAPI) a réalisé le premier sondage sur la diversité de la population étudiante de l'Université de Montréal de février à avril 2021. Avec plus de 2 500 répondantes et répondants (soit un taux de réponse de 27 %), les résultats de ce sondage en ligne ont permis de brosser un portrait plus précis, quoique incomplet en raison du faible taux de réponse, de nos étudiantes et étudiants selon différents facteurs, notamment le sexe assigné à la naissance et l'identité de genre actuelle, les langues apprises et parlées, le statut de minorité visible, le moment d'intégration au système scolaire canadien et la présence d'un handicap.

Par la suite, les résultats ont été communiqués à toutes les facultés de l'institution, de sorte que chacune puisse prendre des mesures concrètes pour, d'une part, parfaire son offre de formation en fonction de sa population

étudiante et pour, d'autre part, favoriser le recrutement d'étudiantes et d'étudiants issus de groupes minoritaires.

L'Université prévoit mener chaque année un sondage de ce type ou incorporer des questions relatives aux marqueurs de diversité dans différentes collectes d'informations. Dans une perspective d'amélioration continue et pour obtenir une plus grande participation à ce sondage, les associations étudiantes pourraient être de nouveau sollicitées à titre d'ambassadeurs de la démarche auprès de leurs étudiantes et étudiants.

Un groupe de travail sur les données institutionnelles a également été formé. Mobilisant des représentantes et représentants de divers secteurs internes, il doit notamment développer un plan global de bonification de la qualité des données liées aux marqueurs de diversité et aux Premiers Peuples, en tenant compte des limites et enjeux cernés dans le diagnostic et en s'inspirant des approches d'universités canadiennes et québécoises, tout en s'assurant du respect des nouvelles balises fixées par la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels* (Loi 25).

Reconnaître les acquis expérientiels

De plus en plus répandue dans le monde universitaire, la reconnaissance des acquis expérientiels (RAE) est une piste de solution pour améliorer le recrutement et la diplomation des étudiantes et étudiants au parcours atypique et ainsi mieux refléter l'hétérogénéité de la société dans nos rangs.

Pilotée par le Bureau du registraire, la RAE à l'Université de Montréal est appuyée par une Politique concernant la reconnaissance des acquis expérientiels, lancée à la fin de l'année 2019. Le Service de la reconnaissance des acquis expérientiels de la Faculté de l'éducation permanente (FEP) encadre l'accompagnement personnalisé proposé aux étudiantes et aux étudiants, en plus d'aider les parties prenantes des différentes unités, notamment les évaluatrices et évaluateurs, à chacune des étapes de la démarche. Soulignons l'engagement de la FEP à reconnaître les acquis expérientiels pour accélérer le parcours universitaire des candidats et candidates au profil d'études atypique avec le programme ACCÈS-FEP de même que ses efforts pour promouvoir la RAE au sein de l'Université,



de sorte qu'elle devienne une pratique institutionnelle intégrée et transversale.

En augmentant l'accessibilité à nos programmes, la RAE a la capacité de développer une toute nouvelle clientèle, constituée notamment d'étudiantes et d'étudiants effectuant un retour aux études et de candidates et candidats formés à l'étranger. Favorisant une plus grande hétérogénéité des groupes, la RAE a aussi le potentiel de générer des échanges plus animés et une expérience étudiante plus enrichissante pour toutes et tous, tout en modernisant l'image des institutions d'enseignement supérieur.

Vers une admission inclusive

Le Service de l'admission et du recrutement (SAR) de l'Université, afin de répondre aux enjeux des facultés soulevés lors des consultations du Programme institutionnel de modernisation de l'admission (PIMA), a démarré depuis décembre 2020 un chantier sur l'« admission inclusive ». L'objectif est d'ajouter d'autres critères d'admission que les résultats scolaires antérieurs pour certains programmes contingentés de 1^{er} cycle.

Un des volets de ce projet vise à diversifier la population étudiante afin de s'assurer d'une meilleure représentativité de la société au sein de l'Université. Un comité de travail a été formé avec des facultés, la Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM) et le Secrétariat général associé à l'équité, à la diversité, à l'inclusion et aux relations avec les Premiers Peuples.

Dans un premier temps, les communautés noires et autochtones seront ciblées dans le déploiement d'un projet pilote en août 2022 pour l'admission au trimestre d'automne 2023. Ce projet vise à réfléchir sur des mécanismes facilitant le processus d'admission pour les étudiantes et les étudiants issus de ces communautés, tout en maintenant les standards de l'Université en matière d'équité et d'excellence. L'UdeM pourra ainsi davantage bénéficier de la richesse culturelle générée par la mixité des cultures, des opinions et des expertises de la société.



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
- 2.2 Intensifier l'adaptation des services qui soutiennent la réussite aux besoins des étudiantes et étudiants porteurs de diversités
- 2.3 Soutenir la prise en compte de la diversité dans la relation pédagogique et dans les activités en classe

Depuis plusieurs décennies, l'Université de Montréal reconnaît la nécessité de déployer des efforts supplémentaires pour valoriser la grande diversité des personnes qui participent à son évolution. Dans le diagnostic, il a été noté que des problématiques personnelles et sociales ont un impact important sur l'expérience à l'Université, entre autres le sentiment d'aliénation de membres de certains groupes porteurs de diversité, la conciliation difficile entre la vie familiale et les études ainsi que les problèmes de santé mentale. Également, des étudiantes et étudiants en situation de handicap ont souligné des enjeux liés notamment aux services offerts, à l'aménagement physique des locaux ou à l'équipement.

Améliorer le parcours des personnes en situation de handicap

Bien que l'Université mène des actions spécifiques pour améliorer l'intégration des personnes ayant une déficience sensorielle, motrice ou organique depuis plusieurs années ainsi que, plus récemment, des personnes souffrant de troubles cognitifs, de troubles de santé mentale ou de troubles du spectre de l'autisme, le diagnostic a mis en lumière certains problèmes importants et récurrents touchant ces personnes.

Ainsi, le Secrétariat général associé à l'équité, à la diversité, à l'inclusion et aux relations avec les Premiers Peuples a mis sur pied, à l'automne 2020, un groupe de travail institutionnel ayant pour mandat de se pencher sur la situation et de suggérer des pistes d'action novatrices pour répondre aux difficultés observées. Ce groupe de travail était composé de personnes provenant du Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études, des Services à la vie étudiante (notamment du [Soutien aux étudiants en situation de handicap](#)), de la Fédération des associations étudiantes du

campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM), de l'Association générale des étudiantes et étudiants de la Faculté de l'éducation permanente (AGEEFEP), de la Direction des immeubles, de la Direction des bibliothèques, ainsi que de membres du corps professoral et de personnes en situation de handicap de la communauté universitaire. Le groupe de travail a déposé son rapport final en décembre 2021 auprès de la Direction de l'Université. Ce rapport présente 21 recommandations en lien avec plusieurs des enjeux répertoriés. Parmi ces recommandations, figure le développement d'une application mobile conçue pour partager des informations concernant l'accessibilité aux édifices (entrées avec rampes, ascenseurs, toilettes adaptées, etc.) ainsi que des mises à jour en continu pour prévenir les difficultés (voies bloquées, bouton d'ouverture automatique non fonctionnel, panne d'ascenseur, etc.). Rappelons qu'assurer l'accessibilité des espaces constitue une obligation morale de l'Université et qu'il s'agit d'un enjeu majeur pour les personnes en situation de handicap puisque les lacunes en la matière nuisent clairement à leur mobilité et à leur bien-être. Avec ce rapport en main, la Direction des immeubles et les Services à la vie étudiante se sont d'ores et déjà engagés à poursuivre les actions déjà entreprises et une équipe de suivi de mise en œuvre poursuivra les échanges sur ces enjeux. En tant qu'établissement d'enseignement supérieur, l'Université de Montréal est consciente de l'importance de soutenir les personnes en situation de handicap dans leur parcours et de la nécessité d'agir rapidement pour contrer des lacunes signalées depuis longtemps à ce sujet.

La Direction des bibliothèques a d'ailleurs mis en œuvre différentes démarches en matière de services documentaires adaptés aux étudiantes et aux étudiants en situation de handicap. Pour les personnes ayant des déficiences physiques, visuelles, auditives ou des troubles d'apprentissage, différents types d'équipement et de logiciels sont disponibles, en plus des services d'une bibliothécaire. Depuis septembre 2021, les bibliothèques de l'UdeM proposent ainsi de nouvelles installations, notamment des tables ajustables pour une position assise ou debout,

des vélos-pupitres et des chaises avec ballon. Bien qu'ils soient accessibles à toutes et tous, ces nouveaux postes actifs s'avèrent être de précieux outils pour certains groupes d'étudiantes et étudiants, notamment celles et ceux vivant avec un trouble cognitif, par exemple un trouble déficitaire de l'attention, un trouble d'apprentissage ou un trouble du spectre de l'autisme. La qualité de la collaboration de l'équipe des bibliothèques dans cette démarche a d'ailleurs été reconnue à l'occasion de la remise des Prix du recteur 2021 (voir plus loin OBJECTIF 8).

Accroître l'accessibilité des sites Internet de l'Université

Les responsables des Technologies de l'information, de concert avec les différentes facultés, travaillent à revoir l'ensemble des sites Internet de l'Université afin de les rendre plus accessibles aux personnes vivant avec certains handicaps visuels. Par exemple, ils veillent à créer suffisamment de contrastes de couleurs pour faciliter la lecture des personnes aux prises avec une basse vision, ou encore s'assurent que tout élément visuel soit doublé d'un libellé pouvant être lu par les lecteurs vocaux des personnes non voyantes.

Contre les obstacles financiers auxquels sont confrontés étudiantes et étudiants porteurs de diversité

Le Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études et plusieurs facultés ont créé divers programmes de soutien financier pour augmenter la rétention des étudiantes et étudiants issus des groupes vulnérables ou sous-représentés.

À cet égard, la Faculté des arts et des sciences a créé, au printemps 2021, les Bourses mosaïques d'excellence, qui visent spécifiquement à soutenir des étudiantes et étudiants ayant surmonté des obstacles liés à différents marqueurs de la diversité, aux inégalités et à l'exclusion sociale au cours de leur cheminement scolaire, ou ayant démontré un engagement et un leadership en matière d'équité, de diversité et d'inclusion sociale. Pour la première édition, 27 bourses



ont été attribuées, d'un montant variant de 1 000 \$ à 2 500 \$. D'autres facultés, telle la Faculté des sciences de la santé, prévoient elles aussi créer des bourses destinées à certains groupes minoritaires.

Favoriser la réussite éducative des étudiantes et étudiants issus des communautés noires

À l'École de psychoéducation de la Faculté des arts et des sciences, un projet, financé en 2020-2021 dans le cadre du Programme de soutien au développement de projets de recherche et de recherche-action soutenant le changement institutionnel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (voir plus loin [OBJECTIF 6](#)), a été mis en œuvre par Isabelle Archambault. Ce projet vise le développement et la validation d'un outil quantitatif conçu pour brosser un portrait des facteurs individuels, contextuels et sociaux associés à la rétention et à la réussite universitaire des étudiantes et étudiants issus des communautés noires. L'initiative comporte un volet de mobilisation des connaissances qui permettra, à la lumière des résultats, de formuler des recommandations et de proposer des moyens d'action concrets.

Accompagner les personnes formées à l'étranger dans leur programme de qualification

À la Faculté des sciences de l'éducation, un projet de recherche-formation, porté par la chercheuse principale Joëlle Morrissette, s'inscrit dans le contexte où plusieurs immigrantes et immigrants qui souhaitent travailler au Québec doivent obtenir au préalable certains crédits universitaires au sein de programmes de qualification. Puisque le nombre de professionnelles et professionnels formés à l'étranger (PFÉ) est en croissance dans certains domaines d'études, par exemple en droit, en physiothérapie et en pharmacie, cette initiative vise à soutenir l'Université vers la réussite et la rétention des PFÉ, notamment au moyen d'activités réflexives. Appelées « Café pédagogique », ces activités rassembleront du personnel enseignant universitaire avec l'objectif de favoriser l'adaptation de leurs pratiques aux besoins et aux spécificités des étudiantes et étudiants formés à l'étranger. Le Café pédagogique est appuyé financièrement par le Programme de soutien au développement de projets de recherche et de recherche-action soutenant le changement institutionnel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2021-2022 (voir plus loin [OBJECTIF 6](#)).

Les facteurs de vulnérabilité sur le plan scolaire, personnel ou social sont nombreux et multiples, mais l'Université de Montréal s'engage à faire tomber les barrières de sorte que ses campus reflètent davantage la grande diversité de la population montréalaise et québécoise.

Objectif 3

Maximiser la contribution des programmes de formation à la préparation des étudiants et étudiantes de toutes disciplines à interagir et à œuvrer dans des contextes de diversités multiples.

- 3.1 Étendre la préoccupation relative au traitement des diversités à tous les marqueurs et à tous les programmes en tenant compte de leur créneau**
- 3.2 Assurer la pertinence et la profondeur des enseignements relatifs aux diversités en classe**

Depuis l'adoption de Pour l'équité et l'inclusion, Plan d'action 2020-2023, l'Université de Montréal s'est engagée à développer plusieurs initiatives pour permettre à ses étudiantes et étudiants de se familiariser davantage avec les dimensions et dynamiques multiples liées aux marqueurs de la diversité et de les approfondir dans le cadre de leurs études.

Bonification des contenus de cours à la Faculté des sciences infirmières

À la Faculté des sciences infirmières, du personnel enseignant travaille en concertation avec des partenaires du milieu de la santé, notamment du CIUSSS de la grande région de Montréal, pour intégrer des notions d'équité, de diversité et d'inclusion dans les contenus de cours. À titre d'exemple, dans le cadre du cours Évaluation avancée en situation complexe de santé, Patrick Lavoie, professeur adjoint, et Bruno Provost-Bazinet, professeur adjoint de clinique, ont collaboré pour y inclure des capsules de formation sur des concepts tels que l'équité, le genre, l'orientation sexuelle et les biais cognitifs. Ce cours, obligatoire pour l'option expertise clinique de la maîtrise en sciences infirmières et pour le microprogramme de 2^e cycle en

développement des pratiques infirmières, a pour objectifs de créer un environnement sécuritaire, de promouvoir l'engagement des équipes dans les milieux de la santé et de favoriser l'inclusion et l'équité, autant pour les patientes et patients qu'au sein des équipes de soins.

Une bibliographie décoloniale au Département d'histoire de l'art et d'études cinématographiques

Le Département d'histoire de l'art et d'études cinématographiques de la Faculté des arts et des sciences de l'Université, par l'entremise de la chercheuse principale Marta Boni, a initié un projet de bibliographie décoloniale avec la volonté d'inclure et de rendre visibles des formes de production de connaissances provenant de pays du Sud et de pays encore peu représentés dans les plans de cours, et de contribuer ainsi, entre autres, à la sécurisation culturelle des membres des groupes trop longtemps mis à l'écart. Ce projet, financé dans le cadre du Programme de soutien au développement de projets de recherche et de recherche-action soutenant le changement institutionnel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2020-2021

(voir plus loin [OBJECTIF 6](#)), vise à cartographier les initiatives en cours dans d'autres universités au Canada de même qu'à élaborer un guide recensant des ressources documentaires créées par des autrices et auteurs racisés et des épistémologies et pratiques sensiblement différentes de celles de pays occidentaux. Les informations bibliographiques peuvent être consultées en effectuant des recherches sur plusieurs thèmes précis en lien avec l'une ou l'autre des multiples dimensions de la diversité. À terme, cette bibliographie deviendra un outil contributif et collaboratif ouvert à toute la communauté universitaire.

Des cliniques universitaires plus équitables, diverses et inclusives

À l'École d'orthophonie et d'audiologie de la Faculté de médecine de l'Université, ce projet initié par Ingrid Verduyck prend la forme d'une action concertée en partenariat avec les équipes de la Clinique universitaire en orthophonie et audiologie (CUOA) et ses usagers et usagères. Il vise non seulement à asseoir les bases susceptibles d'améliorer les pratiques en matière d'équité, de diversité et

d'inclusion (ÉDI) à la CUOA, mais également à développer des outils concrets pour les milieux cliniques et universitaires désireux de perfectionner leurs approches. Parmi ces outils, l'équipe vise notamment à adapter l'outil de diagnostic développé par le Center for Global Inclusion : le *Global Diversity Equity and Inclusion Benchmarks: Standards for Organizations Around the World*. Ce projet est financé dans le cadre du Programme de soutien au développement de projets de recherche et de recherche-action soutenant le changement institutionnel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2020-2021 (voir plus loin [OBJECTIF 6](#)).

Les cliniques universitaires, par leur rôle crucial dans la formation des futures cohortes de spécialistes et la transmission des meilleures pratiques, sont des lieux qui doivent être exemplaires en matière d'ÉDI. La rédaction au cours des prochains mois d'un plan d'action spécifique en matière d'ÉDI pour la Clinique universitaire en orthophonie et audiologie de l'UdeM est d'ailleurs prévue.



Liberté d'expression en contexte universitaire

Le diagnostic ayant mené à l'élaboration de Pour l'équité et l'inclusion, Plan d'action 2020-2023 s'est appuyé notamment sur le rapport sur les libertés universitaires dans une université inclusive, rédigé par Jean-François Gaudreault-DesBiens et Léa Boutrouille en mars 2020. En parallèle, la mise en œuvre du Plan d'action a été marquée par le contexte des débats, dans l'espace public, sur la liberté d'expression en milieu universitaire. Dans cette foulée, le recteur de l'Université de Montréal, Daniel Jutras, a lancé en février 2021 la Mission du recteur sur la liberté d'expression en contexte universitaire. Celle-ci réunissait 10 membres représentant les différents corps de la communauté universitaire. Au terme d'une large consultation, un énoncé de principes et de recommandations a été rédigé et adopté à l'unanimité par l'Assemblée

universitaire en juin 2021. Dans son rapport, la Mission mentionne que l'exercice de la liberté d'expression par les membres de la communauté doit se faire dans « un climat propice à la discussion qui repose sur l'ouverture et l'inclusion ». La Mission positionne l'Université de Montréal comme un milieu de vie pluriel et diversifié au sein duquel chacune et chacun est libre de s'exprimer dans le respect et est en mesure de dénoncer de façon sécuritaire une situation de nature conflictuelle. La Mission recommande d'ailleurs de mettre en place « des structures d'intervention en matière d'incidents haineux et de racisme, accessibles à l'ensemble de la communauté universitaire » afin de permettre un changement de culture essentiel pour faire de l'Université de Montréal un milieu d'inclusion. Cette recommandation est maintenant implantée (voir plus loin OBJECTIF 5).



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
- 4.2 Accroître la présence des personnes appartenant aux groupes visés ou vivant d'autres dynamiques d'exclusion dans tous les corps d'emploi
- 4.3 Identifier et contrer les obstacles à une progression équitable en emploi chez les groupes

L'Université est fière de la diversité présente au sein de ses corps d'emploi, tout en étant pleinement consciente qu'elle ne représente pas complètement la pluralité de la société québécoise. Puisqu'elle tend vers une meilleure représentativité, il lui importe de connaître plus précisément la composition actuelle de son personnel afin de déployer les mesures appropriées pour accroître la présence de personnes issues de certains groupes minoritaires et pour contrer les obstacles auxquels elles sont confrontées.

Faciliter et encourager l'auto-identification

La Direction des ressources humaines (DRH) de l'Université a créé un questionnaire d'auto-identification afin de pouvoir colliger des données relatives au profil de son personnel. L'auto-identification est essentielle pour bien connaître la prépondérance des groupes porteurs de diversité dans nos rangs et ainsi prendre des décisions éclairées afin de faciliter leur recrutement et de mieux prendre en compte leurs besoins spécifiques.

Selon les données disponibles, les cibles fixées par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sont atteintes pour les femmes (cible de 56 %) et pour les membres des minorités ethniques (cible de 11 %). Du chemin reste à faire en ce qui concerne les minorités visibles (10,4 % versus une cible de 19 %) et les personnes vivant avec une ou des limitations (5,7 % versus une cible de 6 %), bien qu'on note une légère amélioration pour ces groupes en comparaison avec les données de 2019.

En 2021, ce questionnaire a généré un taux de réponse de 73,3 %, soit une hausse notable par rapport à 2019 (61,7 %), signe que la campagne de sensibilisation à l'importance de le remplir a porté fruit. La DRH poursuit ses efforts en ce sens, notamment en améliorant le formulaire à remplir en ligne, sur la plateforme interne Synchro RH, pour clarifier certaines définitions et en ciblant spécifiquement certains groupes de personnel. À ce sujet, des discussions sont à prévoir avec le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal pour trouver des pistes afin de mieux rejoindre

leurs membres, considérant leur faible représentation parmi les résultats.

La DRH, visant un objectif de 95 %, continue d'inviter les membres du personnel, quel que soit leur sentiment d'appartenance à un groupe ou un autre, à remplir ou à mettre à jour le questionnaire d'auto-identification.

Prendre connaissance de nos biais inconscients

À la Direction des ressources humaines, Dimitri Girier, conseiller principal Équité, diversité et inclusion, a développé une formation sur les biais inconscients afin de contrer les obstacles à l'embauche et à l'avancement professionnel des personnes issues de la diversité. Cette formation vise à faire prendre conscience aux participantes et participants de leurs propres biais et à les amener à réaliser l'introspection nécessaire à la création et à la consolidation de relations professionnelles

authentiques orientées vers la recherche d'équité et d'inclusion. À ce jour, 26 éditions de cette formation ont permis de sensibiliser plus de 330 employés et employées de tous les corps d'emploi à l'Université. La formation est proposée à l'ensemble du personnel dans le cadre de l'offre de formation annuelle de la DRH. Une version spécifique au contexte de recrutement est également recommandée aux gestionnaires par l'équipe d'acquisition de talents, en plus d'avoir été partagée avec toutes les personnes impliquées dans les processus de nomination des professeures et professeurs. Cette formation est également systématiquement donnée à tous les membres des comités de consultation visant la nomination de doyens ou doyennes.

Au sein d'une communauté universitaire aux réalités multiples, il importe que chaque membre du personnel soit soutenu et encouragé dans l'amélioration de ses relations avec ses collègues et partenaires externes.



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 diversité dans les instances décisionnelles et consultatives
- 5.2 S'assurer que la diversité soit reflétée et respectée dans l'ensemble des activités quotidiennes sur les campus de l'Université
- 5.3 Contrer les comportements discriminatoires ou vexatoires et promouvoir le vivre-ensemble dans une institution pluraliste

Bien que la Charte de l'Université de Montréal, document fondateur de l'institution, ait intégré la notion de diversité dans la composition de son conseil d'administration lors de sa modification en 2018, les structures décisionnelles et consultatives de l'Université ne sont pas toutes aussi diversifiées que la société au sein de laquelle elle se trouve. Le virage vers une plus grande diversification de ces instances est en cours et les actions de l'institution en ce sens témoignent de sa volonté de mettre l'équité, la diversité et l'inclusion au cœur de chacune de ses missions.

La nomination d'un chancelier issu de la diversité

En octobre 2021, l'Université de Montréal a nommé l'entrepreneur d'origine haïtienne Frantz Saintelley à titre de chancelier et président du Conseil de l'Université de Montréal. Frantz Saintelley est la première personne issue de la communauté noire

nommée à un tel poste au Québec et la deuxième au Canada. Il a vécu son enfance en Haïti puis à Montréal-Nord et il est aujourd'hui un expert internationalement reconnu dans le secteur des technologies de pointe. Il a su se tailler une place parmi les personnes influentes du Québec, tout en redonnant activement dans sa communauté pour y stimuler l'entrepreneuriat et l'innovation.

En tant que chancelier, Frantz Saintelley joue un rôle de leadership déterminant dans la gouvernance de l'Université de Montréal, en plus d'être un modèle inspirant pour l'ensemble de la communauté. La représentation de la diversité ethnoculturelle, dans ce cas par une personne issue des communautés noires, au sein de la haute direction de l'Université a des retombées d'ordre symbolique importantes, telle la possibilité d'une identification positive des étudiantes et étudiants issus des communautés noires ou encore issus de milieux défavorisés. Ces retombées ne sont pas bénéfiques uniquement pour ces étudiantes et étudiants mais aussi pour l'ensemble de la

communauté universitaire, qui, au contact des autres, apprennent à reconnaître la diversité de la société dans laquelle elles et ils évoluent (voir plus loin [OBJECTIF 8](#)).

Le nouveau Bureau du respect de la personne pour la prévention et la lutte contre le harcèlement, la discrimination, le racisme et les violences à caractère sexuel

Le Bureau d'intervention en matière de harcèlement, dans la foulée de la Mission du recteur sur la liberté d'expression en contexte universitaire (voir précédemment [OBJECTIF 3](#)) et du Plan d'action et afin de mieux refléter les réalités vécues par les membres de la communauté, a élargi son mandat et revu son nom. Il s'appellera désormais le Bureau du respect de la personne, prévention et lutte contre le harcèlement, la discrimination, le racisme et les violences à caractère sexuel. Un nouveau poste spécialement dédié au traitement des situations de discrimination

« Trop souvent, même encore de nos jours, les gens qui viennent de milieux sociaux qui les prédisposent à la réussite professionnelle. Pour construire une société plus équitable, il faut élargir la tarte, donner espoir à tous les jeunes, peu importe leur situation financière. Il faut être plus inclusif, plus accessible et avoir une plus grande proximité. J'ai envie que l'UdeM soit perçue comme innovante, moderne, entrepreneuriale et accessible à tous. »

– Frantz Saintellemy, chancelier et président du Conseil de l'Université de Montréal, à l'occasion de sa [nomination](#)

a été ajouté à l'équipe existante. Son mandat vise l'accueil des personnes qui se considèrent affectées par une situation de discrimination et la gestion de leur dossier.

Un guide sur les accommodements raisonnables

La présence de certaines formes de diversité amène de plus en plus de gens sur les campus de l'Université de Montréal à demander des mesures d'accommodement pour respecter ou tenir compte de leur situation. L'obligation d'accommodement raisonnable en vertu des divers motifs de discrimination prohibés par les Chartes des droits et libertés du Québec et du Canada est un enjeu transversal qui touche toute la communauté universitaire, autant étudiante que professionnelle, et, à des degrés divers, l'ensemble des missions de l'institution.

Le Secrétariat général, pour bien comprendre la nature et la portée de l'obligation d'accommodement qui incombe à l'Université en vertu de la loi et pour répondre adéquatement aux demandes d'accommodement, a élaboré, en 2021, un guide pratique à l'intention des cadres, gestionnaires et autres personnes ayant à traiter ce type de requête. Cet outil a été communiqué aux personnes concernées et est disponible en tout temps dans la section de l'intranet de l'Université réservée à ses gestionnaires.

Les enjeux des communautés noires dans les sciences de la santé

La Faculté de médecine a créé un groupe de travail sur la représentation des étudiantes et étudiants issus des communautés noires en sciences de la santé. Il rassemble toutes les facultés et écoles des sciences de la santé de l'Université, la Faculté de médecine de l'Université McGill ainsi que des organismes communautaires noirs, dont [l'Association médicale des personnes de race noire du Québec](#) et le [Sommet socioéconomique pour le développement des jeunes des communautés noires](#).



Frantz Saintelley, chancelier de l'Université de Montréal

Crédit : Amélie Philibert

À l'initiative de ce groupe de travail, un Forum citoyen sur la représentation des étudiantes et étudiants issus des communautés noires en sciences de la santé a été tenu le 14 avril 2021. Ce Forum, qui a réuni plus d'une centaine de personnes, a été un processus de coconstruction empreint d'écoute et de partage avec les partenaires des communautés noires. Il a permis de définir des stratégies et des pistes d'action pour lutter contre la violence, la discrimination et les préjugés auxquels sont confrontés des étudiantes et étudiants des communautés noires en santé. Un plan d'action sur cinq ans est en élaboration, dont le lancement est prévu au printemps 2022.

Une formation en ligne sur le racisme et la discrimination systémique à l'École de travail social de l'Université

Le Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI) de l'Université de Montréal a financé, au printemps 2021, un projet-pilote de formation en ligne sur le racisme et les discriminations systémiques mis sur pied par une équipe de professeures et d'étudiantes de l'École de travail social, en collaboration avec l'Observatoire des profilages et la Chaire de recherche du Canada sur les enfants transgenres et leurs familles, en coconstruction avec des personnes issues

des groupes sous-représentés à l'Université. La formation permettra de présenter aux étudiantes et aux étudiants les problèmes actuels en lien avec le racisme et la discrimination et de proposer, sous la supervision des chercheuses et chercheurs, des solutions et des pratiques inclusives envisagées par les gens concernés.

L'écriture inclusive

Le Bureau de valorisation de la langue française et de la Francophonie (BVLFF) de l'Université a conçu un Guide d'écriture inclusive pour toutes et tous afin de mieux refléter l'égalité des droits et la parité entre les hommes et les femmes dans les textes. Ce Guide détaille les procédés d'écriture qui permettent de représenter équitablement la pluralité des gens qui composent la communauté universitaire et la société. Dans cette foulée, le BVLFF a aussi lancé, en 2021, la formation en ligne Inclusivement : Formation pour toutes et tous, gratuite et ouverte à toute personne intéressée par la rédaction inclusive. À ce jour, plus de 2 500 inscriptions ont été comptabilisées pour cette formation, dont plusieurs participations au-delà de l'Université de Montréal.

Vers un environnement inclusif au sein de l'UdeM

À l'École d'optométrie, un projet de recherche-action, porté par Walter Wittich, vise à comprendre l'état de la situation des personnes vivant avec diverses incapacités physiques, cognitives ou intellectuelles et leur intégration au sein de l'Université en matière d'accessibilité universelle et physique. Il est financé par le Programme de soutien au développement de projets de recherche et de recherche-action soutenant le changement institutionnel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2020-2021 (voir plus loin [OBJECTIF 6](#)). Au terme du projet, l'équipe souhaite proposer des suggestions pratiques, notamment des adaptations spécifiques de l'environnement physique (éclairage, choix de couleurs, éléments de repère, etc.).

« Mieux vivre ensemble » à l'École de santé publique

À l'École de santé publique de l'Université de Montréal (ÉSPUM), un projet, chapeauté par Mira Johri et ses collaboratrices et collaborateurs, vise à dresser un portrait des réalités vécues par la communauté étudiante

de l'ÉSPUM, à donner naissance à des éléments de base d'une vie commune équitable, inclusive et plus saine et à offrir des pistes de solution pour contribuer à la transformation de l'Université. Par cette initiative, appuyée par le Programme de soutien au développement de projets de recherche et de recherche-action soutenant le changement institutionnel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2021-2022 (voir plus loin [OBJECTIF 6](#)), l'équipe de recherche souhaite créer des conditions dans lesquelles toutes et tous puissent participer au sein de la communauté universitaire, se sentir reconnues et reconnus et entretenir des rapports interpersonnels agréables dans un cadre le plus inclusif possible. Pour les fins du projet, des étudiantes et étudiants ont été interrogés à propos des enjeux auxquels ils sont confrontés. Une vingtaine de recommandations préliminaires ont été formulées, en vue d'être présentées à l'Assemblée facultaire.

Tous les gestes et engagements, qu'ils soient structurants ou pragmatiques, permettent de réaffirmer la volonté d'inclusion de l'UdeM et de mettre en marche sa vision d'un vivre-ensemble harmonieux au sein d'une institution pluraliste.

Pape-Mamadou Sene, Nadège Zanré, Emmanuel Patrice Valcin et Sandrine Staco, professionnelles et professionnels de la santé de la Faculté de médecine de l'UdeM.



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

Les institutions d'enseignement supérieur sont des lieux où le savoir est généré et sans cesse enrichi. L'Université de Montréal, en tant que l'un des plus importants pôles de recherche au Canada et dans le monde francophone, a la responsabilité et le devoir de conjuguer différentes perspectives. Afin de mieux répondre aux enjeux d'une société caractérisée par la diversité, il apparaît essentiel de diversifier l'excellence et de promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) en recherche.

Le Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation (VRRDCI) de l'Université de Montréal promeut cette excellence inclusive en recherche dans son plan d'action Recherche, découverte, création et innovation 2022-2027. Ce plan mentionne les projets du Laboratoire d'innovation, dont celui baptisé Vers une société inclusive, innovante et responsable. Ce projet d'excellence inclusive est né « d'une volonté ferme de favoriser la perméabilité des savoirs et des expériences entre université, communautés et parties prenantes tout en assurant une réflexion poussée sur les enjeux d'inclusion au sein de nos sociétés, à tous les échelons ».

Soulignons aussi que, depuis 2020, les grands centres et instituts de recherche suivants de l'Université de Montréal ont mené des sondages et enquêtes afin de mieux connaître leur communauté locale et de dresser un diagnostic des obstacles à l'atteinte des objectifs ÉDI dans le contexte spécifique du milieu de la recherche :

- l'Institut de valorisation des données;
- l'Institut québécois d'intelligence artificielle;
- le Centre interuniversitaire de recherche sur les réseaux d'entreprise, la logistique et le transport;
- le Centre de recherches mathématiques;
- l'Institut de recherche en immunologie et en cancérologie; et
- le Réseau québécois en reproduction.

Ces sondages ont permis à ces entités d'avoir un portrait plus juste de leur communauté de recherche, d'observer quels groupes y sont sous-représentés, de connaître les obstacles auxquels ces groupes sont confrontés et de poursuivre la conception de plans d'action.

Poursuivre les actions de Parité Sciences

Le projet Parité Sciences, initié par un regroupement de chercheuses et chercheurs du Département de physique de la Faculté des arts et des sciences de l'Université de Montréal, a pour but de favoriser une meilleure représentation des femmes en sciences. En plus d'offrir une foule d'outils pédagogiques pour stimuler l'intérêt et augmenter le taux d'inscription des étudiantes aux programmes universitaires en informatique, en mathématiques et en physique, Parité Sciences propose depuis mars 2021 des formations à l'intention du personnel enseignant du collégial dans les disciplines scientifiques visées. Le projet Parité Sciences a obtenu en 2020 un soutien financier important du Secrétariat à la condition féminine du Québec et du ministère de l'Économie et de l'Innovation. Pour la prochaine année, Parité Sciences prévoit un nouveau volet spécifiquement adapté aux femmes issues de la diversité.

Soulignons aussi que l'Institut de valorisation des données (IVADO), dans son Cadre de référence en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2018-2023, fait la promotion des carrières scientifiques auprès des groupes sous-représentés dans le domaine de l'intelligence numérique (science des données, recherche opérationnelle et intelligence artificielle). IVADO considère la diversité et l'équité comme des éléments clés de l'excellence permettant d'attirer et de retenir les plus grands talents et de garantir la variété des perspectives en recherche.

Production de guides ÉDI à l'intention des équipes de recherche

Le Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation (VRRDCI) et le Bureau Recherche-Développement-Valorisation (BRDV) de l'Université de Montréal ont produit trois guides à l'intention des chercheuses et chercheurs, pour autant de programmes de subventions :

- Chaires de recherche du Canada (CRC);
- Fonds Nouvelles frontières en recherche (FNFR); et
- Fondation canadienne pour l'innovation (FCI).

Depuis le concours d'avril 2020, les dossiers déposés par les candidates et candidats à la sélection interne pour les CRC doivent comporter une stratégie relative à l'ÉDI. Le guide préparé pour ce programme fait écho aux différents éléments qui doivent y être pris en compte, incluant le recrutement et la composition de l'équipe, l'intégration et l'inclusion, la formation et le perfectionnement, les activités de recherche, les événements et les communications. En ce qui concerne le FNFR, le document d'accompagnement est complété par une formation donnée par des professeuses expertes de l'ÉDI, dont l'une assure également une relecture critique des sections consacrées à l'ÉDI dans les demandes de subvention qui seront déposées.

Financement de projets de recherche-action en ÉDI

Mis sur pied par le Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation (VRRDCI), le Programme de soutien au développement de projets de recherche et de recherche-action soutenant le changement institutionnel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion a pour objectif d'appuyer la mise en place d'initiatives novatrices dans les grands champs d'action désignés dans le Plan d'action.

Par l'entremise de ce Programme, le Secrétariat général associé à l'équité, à la diversité, à l'inclusion et aux relations avec les Premiers Peuples soutient financièrement des projets qui appuient la mise en œuvre des mesures du Plan d'action et qui visent au moins un des marqueurs de diversité ciblés, soit le genre, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, la condition sociale, le handicap, l'âge, le statut migratoire, l'origine ethnique, la langue, la religion ou l'appartenance à un groupe racisé.

Les projets nommés ci-dessous ont bénéficié de l'appui de ce Programme. Chacun des projets est présenté en détail sous l'objectif auquel il contribue.

Concours 2020-2021

- Favoriser la réussite éducative des étudiantes et étudiants noirs à l'Université de Montréal (voir précédemment OBJECTIF 2) ;

- Initiative de regroupement et diversification de la formation du Département d'histoire de l'art et d'études cinématographiques (financé également lors du Concours 2021-2022) (voir précédemment [OBJECTIF 3](#)) ; et
- Comprendre et créer un « environnement inclusif » sur les campus de l'UdeM (voir précédemment [OBJECTIF 5](#)).

Concours 2021-2022

- Le Café pédagogique : Réussite et rétention des professionnelles et professionnels formés à l'étranger dans les programmes de qualification de l'Université de Montréal (voir précédemment [OBJECTIF 2](#)) ;
- Ensemble pour des cliniques universitaires plus équitables, diverses et inclusives (voir précédemment [OBJECTIF 3](#)) ; et
- Mieux vivre ensemble : Apprendre des expériences de la communauté étudiante dans toute sa diversité de l'École de santé publique de l'Université de Montréal (ÉSPUM) pour façonner le changement institutionnel (voir précédemment [OBJECTIF 5](#)).

Centre de recherche voué à l'équité, la diversité et l'inclusion et aux relations avec les Premiers Peuples

Depuis environ un an, une équipe du VRRDCI collabore à un projet de Centre de recherche pluridisciplinaire ÉDI. Le comité de pilotage de l'initiative, formé de professeures et de professeurs, travaille de concert avec des membres de la communauté universitaire issus de groupes diversifiés de manière à amplifier leurs voix et à bien cerner les besoins et les attentes envers ce futur Centre. Le projet, qui compte sur l'appui du [Centre d'innovation technosociale Inven-T](#), fait présentement l'objet de consultations.

Le milieu de la recherche, par sa nature même de vecteur de progrès et de valorisation des savoirs, est en position de force pour soutenir la prise en compte de la diversité dans une perspective d'équité et d'inclusion. Les écosystèmes de recherche, d'innovation et de création doivent travailler en concertation, de manière à « encourager des approches de recherche ouvertes sur le monde, favorisant le dialogue et l'enrichissement mutuel des points de vue », comme le VRRDCI s'engage à le faire dans son plan d'action Recherche, découverte, création et innovation 2022-2027.



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**
- 7.2 Contribuer à la réussite éducative des jeunes appartenant à des groupes vulnérables et les inciter à poursuivre des études supérieures**
- 7.3 Assurer une prise en compte accrue des enjeux liés à l'ÉDI dans les activités qui visent les diplômés et diplômées et les donateurs et donatrices**

Grâce à ses diplômées et diplômés ainsi qu'à son vaste réseau de donateurs et donatrices, l'Université de Montréal jouit d'une présence importante dans différentes communautés. Par ses actions, ses projets et ses communications, l'Université tente de mettre en lumière la diversité qui caractérise non seulement sa communauté universitaire, mais aussi la société qui l'entoure. En créant des liens avec des organismes dans différentes sphères de la société, eux-mêmes souvent représentatifs de la diversité, l'UdeM travaille à sa propre transformation et contribue à soutenir, au-delà de ses campus, la mise en œuvre de valeurs d'équité, diversité et inclusion, notamment au moyen d'initiatives favorisant la poursuite des études universitaires ou le vivre-ensemble.

Cap campus

Soutenue par le Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux, l'équipe Cap campus (anciennement Projet SEUR) de

l'Université de Montréal sensibilise depuis plus de 20 ans les jeunes issus de diverses communautés à l'éducation postsecondaire pour encourager la persévérance scolaire et favoriser l'égalité des chances dans les études universitaires. Cap campus a pour objectif d'accroître l'accessibilité à l'université pour tous et toutes, quels que soient le milieu familial, le tissu social et le contexte culturel d'origine. Ses actions visent à inspirer les jeunes et à les accompagner concrètement afin qu'ils et elles puissent mieux se connaître, garder leur motivation à l'école et choisir une voie professionnelle à la hauteur de leurs aspirations. Chaque année, Cap campus rejoint plus de 3 000 élèves du secondaire avec le soutien de plus de 400 bénévoles. Son équipe d'étudiantes et d'étudiants chargés de projet organise plus de 600 activités dans une quinzaine d'écoles secondaires partenaires ainsi que dans des cégeps.

Une évaluation de Cap campus est en cours afin de mieux connaître l'impact de ses actions

sur la perception des études par les jeunes qui y participent ainsi que l'effet du programme sur la trajectoire scolaire des participants. Selon les premières analyses descriptives effectuées (voir [rapport annuel 2020-2021](#)), le Projet SEUR, à travers ses différents volets, semble avoir un effet positif sur la perception des études universitaires et la poursuite des études. En effet, malgré la constance du niveau d'intérêt pour le type d'études ciblé, les motivations et les hésitations à poursuivre des études universitaires ainsi que l'impact de l'intérêt évoluent. Les motivations internes deviennent plus importantes et les hésitations axées sur les craintes et les incertitudes sont réduites. Cap campus a donc un rôle important dans la démystification des programmes universitaires et dans le développement de motivations personnelles et internes à la personne.

Également, en lien avec les études et les carrières dans le domaine de la santé, on peut observer que, dans les écoles publiques ciblées (au sein desquelles environ 2 jeunes sondés sur 3 sont nés à l'extérieur du Canada), 48,3 % des jeunes ont déposé une demande d'admission dans un programme de médecine et 10,3 % ont été acceptés. Par ailleurs,

34,5 % ont déposé une demande d'admission dans d'autres programmes en santé.

La poursuite de ces évaluations permettra de mesurer véritablement la valeur ajoutée des interventions de Cap campus et le rôle majeur de ce programme pour accroître la persévérance des étudiantes et étudiants.

Documentaires sur la diversité

Le Réseau des diplômés et des donateurs a organisé les Docu-conférences, qui sont des séances de visionnement en ligne de documentaires réalisés par des diplômées ou diplômés, suivies d'une entrevue exclusive avec des personnes invitées. En 2021, deux Docu-conférences ont porté sur des thèmes abordant la diversité :

Intouchables : L'homosexualité au hockey, entre tabous et clichés

Cette Docu-conférence, présentée le 21 janvier 2021, était animée par Marie-Claude Savard, animatrice et diplômée en histoire et en journalisme, et Andrea Barone, premier arbitre et seul homme actif dans le hockey

Activité d'immersion en sciences infirmières

Crédit : CAP CAMPUS



professionnel à exprimer son homosexualité, pour discuter et échanger sur les tabous qui persistent au sein de la Ligue nationale de hockey (LNH).

Willie – L’histoire du premier joueur noir de la Ligue nationale de hockey

Le 13 mai 2021, une Docu-conférence a été présentée portant sur Willie O’Ree, un descendant d’esclaves en fuite qui, en 1958, est devenu le premier joueur noir à patiner dans un match de la Ligue nationale de hockey (LNH). L’événement était animé par la réalisatrice de la Docu-conférence, Laurence Mathieu-Léger, diplômée de la Faculté de l’éducation permanente, et Georges Laraque, ancien joueur de la LNH et des Canadiens de Montréal, aujourd’hui animateur de radio au 91,9 Sports.

Projet de recherche dans Parc-Extension et Côte-des-Neiges

La vice-rectrice aux partenariats communautaires et internationaux de l’Université de Montréal, Valérie Amiraux, a entrepris un projet de recherche pluridisciplinaire visant à comprendre la façon dont les résidentes et résidents de Parc-Extension et de Côte-des-Neiges, quartiers fortement pluriethniques et confrontés à des enjeux de pauvreté et aux défis de la gentrification, ont vécu la COVID-19. Cette initiative de recherche en coconstruction a été élaborée en partenariat avec l’organisme MultiCaf dans Côte-des-Neiges et la Table de quartier de Parc-Extension et elle a reçu la contribution financière de Fondations philanthropiques Canada. Elle avait pour objectif de développer, au bénéfice des segments de la population les plus vulnérables, des activités de sensibilisation, de soutien et de prévention en lien avec les conséquences de la pandémie de COVID-19. Ce projet de recherche met de l’avant le rôle actif de l’Université de Montréal au sein de la communauté, notamment auprès de groupes porteurs de diversité.

La diversité dans les communications et activités du Réseau des diplômés et des donateurs

Le Réseau des diplômés et des donateurs s’est penché sur la présence de sujets traités en lien avec la diversité dans ses différentes communications et activités. Il a été constaté que, en 2021, 25 articles ont traité de sujets ou de parcours en lien avec l’équité, la diversité et l’inclusion (ÉDI) et que 12 % de ses événements ont abordé les questions de l’ÉDI. Avec ce bilan, le Réseau des diplômés et des donateurs brosse un premier portrait de la représentation des groupes ciblés par l’ÉDI dans ses actions. Il souhaite poursuivre ses efforts pour encourager et systématiser la représentation de la diversité.

Visibilité de la diversité dans l’espace médiatique

La diversité occupe de plus en plus l’espace médiatique et culturel de l’Université de Montréal. La communauté universitaire organise plusieurs événements d’intérêt pour les membres issus de la diversité et l’ensemble de la population universitaire.

Ces initiatives et activités sont mises en valeur de différentes façons dans les principaux canaux de communication de l’Université :

- le site Internet UdeMNouvelles;
- la revue Les diplômés;
- l’infolettre aux donateurs et donatrices;
- plusieurs sites Internet de différentes facultés, notamment la Faculté de médecine, la Faculté de l’éducation permanente et la Faculté des arts et des sciences et
- le site Internet Équité, diversité et inclusion, qui informe et sensibilise la population étudiante aux enjeux qui les touchent. On peut entre autres y visionner 10 témoignages vidéo de visages de la diversité.

Le rayonnement du savoir et de la diversité de l'UdeM va bien au-delà de l'institution, grâce aux contributions d'expertes et d'experts issus de milieux divers. Soulignons d'ailleurs l'apport exceptionnel de chercheuses et chercheurs de plusieurs horizons depuis le début de la pandémie de COVID-19.

Les initiatives visant à soutenir les communautés marginalisées et à mettre en valeur les diversités multiples doivent se poursuivre. Le Réseau des diplômés et des donateurs prévoit notamment accorder une grande importance au volet ÉDI dans sa future grande campagne philanthropique de l'Université. Ces actions génèrent des impacts directs dans la vie des personnes ou des groupes sous-représentés, faisant en sorte que chacune et chacun puisse se reconnaître, s'épanouir et affirmer son unicité à l'ensemble de la société.

L'escouade COVID-19 en action à Parc-Extension

Crédit : Félix Ngirabatware



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

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

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

La création du Secrétariat général associé à l'équité, à la diversité, à l'inclusion et aux relations avec les Premiers Peuples confirme l'engagement institutionnel de l'Université de Montréal en matière de relations avec les personnes issues de la diversité. Cette entité, constituée dans la foulée de Pour l'équité et l'inclusion, Plan d'action 2020-2023, a des missions de soutien, de suivi et d'évaluation pour assurer que l'ensemble de l'Université adhère à la vision souhaitée de redéfinir la place des groupes marqueurs de diversité dans toutes les sphères de ses activités. En ce sens, le Secrétariat général associé, grâce à son rattachement au secrétaire général de l'Université, joue un rôle transversal essentiel pour établir des maillages ainsi que pour amplifier et fédérer les initiatives qui naissent un peu partout sur les campus de l'institution.

L'équipe ainsi créée n'agit pas seule : elle s'appuie sur une structure de gouvernance forte, le résultat d'une réflexion fondamentale qui a mené à la création de divers comités pour s'assurer que les actions et leurs impacts soient importants et durables. Cette structure se veut efficiente, car elle repose sur une approche transversale à toutes les unités et se rallie à la planification stratégique

2022-2032 de l'Université. Elle garantit un leadership cohérent avec la vision d'une université inclusive, en intégrant les valeurs fondatrices de la démarche Pour l'équité et l'inclusion dans toutes les facettes de l'Université de Montréal. Quatre comités traitent d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) et leur fonctionnement est en constante évolution.

Les différents comités

Table des répondants facultaires en ÉDI-RPP

Créée afin d'assurer le partage de l'information et la coordination des actions en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et de relations avec les Premiers Peuples, la Table des répondants facultaires en ÉDI-RPP de l'Université de Montréal a, entre autres, pour mandats :

- d'effectuer le suivi de la mise en œuvre des diverses mesures des plans d'action qui concernent leur faculté ;
- de coordonner l'élaboration de plans d'action spécifiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et de relations avec les Premiers Peuples au sein de leur faculté ; et

- de mettre en œuvre diverses initiatives en ces matières favorisant l'atteinte des objectifs institutionnels.

Par ailleurs, chaque faculté de l'Université de Montréal doit développer un plan d'action en matière d'ÉDI qui soit propre à son champ disciplinaire. À cette étape, il faut reconnaître les degrés variables d'avancement dans chaque faculté et les besoins d'accompagnement variés de chacune. Le Secrétariat général associé entend intensifier sa présence auprès des répondants avec un soutien davantage personnalisé.

Pour soutenir ces facultés, le Fonds des initiatives facultaires offre des montants forfaitaires à chacun des répondants pour la conception de leurs plans d'action respectifs ou pour l'appui à la mise en œuvre des actions qui en découlent.

Équipe de mise en œuvre et de suivi du plan d'action

Ce comité regroupe des professionnelles et professionnels désignés par chacune des unités au sein de l'Université comme porteurs et porteuses du dossier en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de relations avec les Premiers Peuples. Au cours de la dernière année, les membres de cette équipe se sont rencontrés pour collaborer et faire cheminer les dossiers. Chaque membre s'est vu assigner un mandat fort et explicite pour que la démarche soit réellement fédératrice et pérenne dans chaque secteur.

Comité-conseil ÉDI

Ce comité veille au respect et à l'atteinte des objectifs de Pour l'équité et l'inclusion, Plan d'action 2020-2023. Coprésidé par la secrétaire générale associée, il réunit du personnel enseignant de même que des personnes clés provenant des vice-rectorats, des syndicats étudiants et des syndicats du personnel. Le comité joue un rôle-conseil auprès du Secrétariat général associé sur les mesures à prioriser et les partenariats à développer.

Forum des partenaires de l'Université de Montréal

Constitué notamment de diplômés et diplômées de l'Université, de personnes issues de la diversité et de gens exerçant un leadership important au sein de la société québécoise, le Forum des partenaires de l'Université de Montréal est un espace de réflexion sur les orientations générales à privilégier en matière d'ÉDI. Lors de leur première réunion, les membres du Forum ont invité le Secrétariat général associé à l'équité, la diversité et l'inclusion et aux relations avec les Premiers Peuples à développer des liens avec les cégeps.

L'ensemble de cette structure de gouvernance prend vie dans l'écosystème de l'Université, alors que le Secrétariat général associé gère la dynamique de ces groupes forts dans une perspective d'amélioration continue et d'efficacité.

La dimension humaine, principal vecteur de mobilisation

Pour assurer un maximum d'impacts structurants sur la transformation de l'Université de Montréal, la structure de gouvernance doit vivre avec des personnes engagées dans cette transformation. La réussite de cette gouvernance passe par le travail de personnes non seulement mobilisées envers les questions d'ÉDI, mais attirées, dotées d'un mandat clair et bénéficiant d'un dégagement de temps adéquat. Le Secrétariat général associé entend accompagner davantage les équipes dans l'approfondissement de leurs compétences professionnelles en matière d'ÉDI.



Stéphanie Gagnon, Daniel Jutras, Anne-Sophie Thommeret-Carrière, Geneviève Bois, Nathalie Ouellette, Serge Quérin et Michel Poirier lors de l'attribution des Prix du recteur 2021.

Crédit : Amélie Philibert

Les Prix du recteur, pilotés par le Vice-rectorat aux ressources humaines et aux affaires professorales

Le rôle crucial de la reconnaissance dans l'effort de mobilisation de la communauté universitaire en matière d'ÉDI et de relations avec les Premiers Peuples mérite d'être souligné. Rappelons que, depuis 2017, l'Université de Montréal exprime cette reconnaissance institutionnelle entre autres par la catégorie Diversité de ses Prix du recteur, qui récompense les projets et les pratiques promouvant et valorisant la diversité et l'inclusion. En 2021, cette catégorie a reconnu deux professeures adjointes de la Faculté de médecine s'étant illustrées dans l'amélioration des relations avec les Premiers Peuples. Le prix Collaboration des Prix du recteur 2021 a quant à lui été décerné à l'équipe des bibliothèques, en reconnaissance, entre autres, de leur engagement envers l'amélioration des locaux dans le but de favoriser leur accessibilité (voir précédemment OBJECTIF 2).

La rigueur dans la mise en œuvre, mais aussi dans l'évaluation

L'engagement institutionnel de l'Université de Montréal en matière d'ÉDI s'accompagne d'un suivi rigoureux et de l'établissement de mécanismes d'imputabilité et de rétroaction. Cette rigueur s'articule par une présence attentive, tout au long de l'année, auprès des porteurs et porteuses de dossiers universitaires et des partenaires. Les mécanismes d'imputabilité doivent être fondés sur la qualité des relations avec les porteurs et porteuses de dossiers des diverses unités de l'institution, des échanges et des démarches, selon les valeurs

fondatrices de l'approche Équité, diversité et inclusion et dans une vision durable.

En conclusion, la présence de personnes porteuses de divers marqueurs de diversité est susceptible d'avoir un impact structurant sur la transformation de l'Université de Montréal. Un des enjeux de cette présence passe par une réflexion de fond sur l'excellence inclusive et sur la volonté sans cesse réaffirmée de miser, au sein de l'Université, sur la pluralité des parcours, des expériences de vie et des points de vue (L'Université de Montréal et de demain, Plan stratégique 2022-2032).

Cette volonté d'ouverture puise entre autres sa force dans la présence de leaders issus de la diversité au sein de hautes instances, notamment Frantz Saintellemy à titre de chancelier et président du Conseil de l'Université de Montréal (voir précédemment OBJECTIF 5). Ces personnes qui sont des exemples de réussites multiples non seulement ont le pouvoir, par le mandat qui leur est confié, de changer la donne, mais elles peuvent également créer un effet boule de neige en étant plus naturellement enclines à soutenir ou à générer des projets favorisant une saine diversité.

De plus, l'union organisationnelle des actions entourant l'équité, les diversité et l'inclusion (ÉDI) et les relations avec les Premiers Peuples (RPP) sous la responsabilité du Secrétariat général associé est une force de la démarche de transformation majeure de l'Université de Montréal. Les deux approches visent un même but, soit un meilleur respect des cultures, de la diversité et de la pluralité à l'intérieur de l'Université, avec des impacts plus larges au sein de la société en général.



Annexe

Rapport – An 1 | Pour l'équité et l'inclusion, Plan d'action 2020–2023

État d'avancement et échéancier de chacune des mesures

Réalisé

(avant la mise en œuvre du Plan d'action)

En continu

En marche

Très avancé ou complété

À venir

Les numéros des mesures de l'An 1 sont entourés d'un cercle.

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

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
1. Bonification du tableau de bord public par l'ajout des principaux marqueurs de diversité au sein de la population étudiante.	Réalisé	Direction du budget, de l'analyse et de la planification institutionnelle (BAPI)
2. 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.	(MAI 2021) reporté MAI 2022 En marche	Secrétariat général ÉDI-RPP
3. 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.	SEPTEMBRE 2022 En marche	Service d'admission et du recrutement (SAR) Bureau du registraire

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
4. 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 et qui étudiera les divers enjeux liés à l'identification des étudiants et étudiantes autochtones.	MAI 2022 En marche	Service d'admission et du recrutement (SAR) Bureau du registraire
5. 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.	MAI 2022 En marche	Facultés

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

6. 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.	En continu	Facultés
7. 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 cadre du Comité sur les effectifs étudiants.	(MAI 2021) reporté MAI 2022 En marche	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) – Affaires étudiantes

Objectif 1

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
8. 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.	AOÛT 2022 En marche	Service d'admission et du recrutement (SAR)

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

9. 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.	(DÉCEMBRE 2021) reporté DÉCEMBRE 2022 En marche	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE)
10. 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.	MAI 2022 Très avancé ou complété	Service d'admission et du recrutement (SAR)
11. Réalisation d'un bilan des bourses disponibles au 1 ^{er} cycle à l'échelle de l'Université ainsi que de leur accessibilité pour les étudiants et étudiantes des groupes sous-représentés.	MAI 2022 En marche	Services aux étudiants (SAE) remplacé par Services à la vie étudiante
12. Modulation des recherches sur l'impact de la cote R sur la réussite, selon les programmes, en distinguant les divers groupes porteurs de diversités.	(DÉCEMBRE 2021) reporté MAI 2023 En marche	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE)

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
<p>13. 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.</p>	<p>(MAI 2021) modifié</p> <p>En continu</p>	<p>Bureau de valorisation de la langue française et de la Francophonie (BVLFF)</p>
<p>14. 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.</p>	<p>MAI 2022</p> <p>En marche</p>	<p>Facultés</p>
<p>15. 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.</p>	<p>En continu</p>	<p>Services aux étudiants (SAE) remplacé par Services à la vie étudiante</p>
<p>16. 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.</p>	<p>En continu</p>	<p>Bureau de valorisation de la langue française et de la Francophonie (BVLFF)</p>

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

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
17. 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.	MAI 2022 À venir	Centre étudiant de soutien à la réussite (CESAR)
18. 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.	MAI 2022 En marche	Facultés
19. 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 menées à l'Université.	MAI 2022 À venir	Direction du budget, de l'analyse et de la planification institutionnelle (BAPI)

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

20. Examen des plaintes des étudiants et étudiantes en situation de handicap et identification des obstacles qui pourraient être corrigés à court terme.	En continu	Services aux étudiants (SAE) remplacé par Services à la vie étudiante Centre étudiant de soutien à la réussite (CESAR)
--	------------	---

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
<p>21. 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.</p>	<p>(DÉCEMBRE 2021) reporté DÉCEMBRE 2022</p> <p>À venir</p>	<p>Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) – Affaires étudiantes</p>
<p>22. 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.</p>	<p>(DÉCEMBRE 2021) reporté DÉCEMBRE 2022</p> <p>Très avancé ou complété</p>	<p>Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) – Affaires Étudiantes</p>
<p>23. 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.</p>	<p>MAI 2022</p> <p>Très avancé ou complété</p>	<p>Secrétariat général ÉDI-RPP</p>
<p>24. 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.</p>	<p>MAI 2023</p> <p>À venir</p>	<p>Services aux étudiants (SAE) remplacé par Services à la vie étudiante</p>
<p>25. 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.</p>	<p>MAI 2022</p> <p>En marche</p>	<p>Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI)</p>
<p>26. 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.</p>	<p>MAI 2022</p> <p>À venir</p>	<p>Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI)</p>

Objectif 2

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
27. 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.	MAI 2023 À venir	Services aux étudiants (SAE) remplacé par Services à la vie étudiante
28. 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).	En continu	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) – Affaires étudiantes
29. 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.	En continu	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) Services aux étudiants (SAE) remplacé par Services à la vie étudiante
30. 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.	En continu	Direction des affaires internationales (DAI)

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

31. Production de capsules de sensibilisation sur la pédagogie inclusive à l'intention du personnel enseignant et des étudiants et étudiantes.	MAI 2022 À venir	Centre pédagogique universitaire (CPU)
--	---------------------	--

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
<p>32. Étude de diverses stratégies pour accroître la participation aux formations sur la pédagogie inclusive.</p>	<p>MAI 2022 À venir</p>	<p>Centre pédagogique universitaire (CPU)</p>
<p>33. 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 formation qualifiante en cette matière.</p>	<p>MAI 2022 En marche</p>	<p>Direction des ressources humaines (DRH)</p>
<p>34. 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. Microprogrammes</p>	<p>MAI 2022 En marche</p>	<p>Centre pédagogique universitaire (CPU)</p>
<p>35. 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.</p>	<p>MAI 2022 À venir</p>	<p>Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE)</p>
<p>36. 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.</p>	<p>En continu</p>	<p>Direction des ressources humaines (DRH)</p>
<p>37. Sensibilisation du personnel enseignant à l'importance d'inclure au moins deux types d'évaluation dans les plans de cours – cadre ou individuels.</p>	<p>En continu</p>	<p>Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE)</p>
<p>38. 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.</p>	<p>En continu</p>	<p>Direction des ressources humaines (DRH) Facultés</p>

Objectif 2

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
39. 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 UdeM.	En continu	Centre pédagogique universitaire (CPU)
40. 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.	En continu	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) Bureau des Communications et des relations publiques (BCRP)
41. Sensibilisation du personnel des bibliothèques aux enjeux liés à l'ÉDI et aux besoins des clientèles émergentes.	En continu	Direction des Bibliothèques

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

42. Sensibilisation des responsables de programmes à l'importance d'intégrer des approches inclusives et des éléments liés au traitement des diversités lors de l'évaluation périodique, de la révision et de la création des programmes, en tenant compte de leur créneau.	(JANVIER 2021) reporté MAI 2022 À venir	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) – Études
---	---	--

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
<p>43. Intégration d'un marqueur ÉDI dans le répertoire des cours disponibles sur le site web.</p>	<p>MAI 2022 En marche</p>	<p>Bureau du registraire</p>
<p>44. 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 les marqueurs dont la présence devrait être renforcée dans l'ensemble de leurs cours, dans certains programmes ou au sein de certains départements.</p>	<p>MAI 2022 À venir</p>	<p>Facultés</p>
<p>45. Création de cours PLU sur divers marqueurs de la diversité, entre autres d'un cours PLU sur les relations interculturelles offert à tous les cycles et obligatoire pour les étudiants et étudiantes participants à des échanges internationaux.</p>	<p>En continu</p>	<p>Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI)</p>

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

<p>46. 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.</p>	<p>MAI 2022 En marche</p>	<p>Centre pédagogique universitaire (CPU)</p>
<p>47. 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.</p>	<p>MAI 2022 En marche</p>	<p>Secrétariat général ÉDI-RPP Ajout : Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) Centre pédagogique universitaire (CPU)</p>

Objectif 3

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
48. 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. Communautés de pratique pourrait être suite à Université d'Été : rôle des répondants versus communautés de pratiques.	MAI 2022 À venir	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE)
49. Soutien à la concertation pédagogique entre les membres du personnel enseignant qui donnent les mêmes cours en ÉDI et avec les responsables de stage.	En continu	Facultés
50. 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.	En continu	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE)
51. Intégration de la préoccupation relative à l'ÉDI dans la mise en valeur des collections.	En continu	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

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
52. 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.	Réalisé	Direction des ressources humaines (DRH)
53. Évaluation de la pertinence d'inclure d'autres éléments au questionnaire d'auto-identification, entre autres l'appartenance à la communauté LGBTQ2+ 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.	MAI 2022 En marche	Direction des ressources humaines (DRH)
54. 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.	(MAI 2022) modifié En continu	Direction des ressources humaines (DRH)
55. 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.	MAI 2023 À venir	Direction des ressources humaines (DRH)

Objectif 4

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

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
56. Mise en valeur accrue du rôle de l'Université comme employeur sur le 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 son personnel.	(DÉCEMBRE 2020) modifié En continu	Direction des ressources humaines (DRH)
57. Prise en compte des objectifs du PAÉE en matière de recrutement des groupes visés dans tous les corps d'emploi, dans le cadre du plan stratégique sur la francisation en préparation.	MAI 2021 Très avancé ou complété	Bureau de valorisation de la langue française et de la Francophonie (BVLFF)
58. Partage avec les facultés et les services des données relatives à la représentation des groupes visés au sein de leur personnel.	Réalisé	Direction des ressources humaines (DRH)
59. Nomination d'une personne responsable du dossier du PAÉE dans chaque unité, pour tous les corps d'emploi confondus.	Réalisé	Facultés
60. 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.	(MAI 2021) reporté MAI 2022 À venir	Direction des ressources humaines (DRH)
61. 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.	MAI 2022 En marche	Direction des ressources humaines (DRH)
62. MPour les embauches où les facultés jouissent d'une large autonomie, mise en place d'une démarche afin de les responsabiliser face aux objectifs du PAÉE, 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.	MAI 2022 En marche	Direction des ressources humaines (DRH) Facultés

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
<p>63. 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.</p>	<p>MAI 2021</p> <p>Très avancé ou complété</p>	<p>Direction des ressources humaines (DRH)</p>
<p>64. 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 oeuvre de mesures de soutien en lien avec les facultés et les services pour encourager ces personnes à postuler à des postes dans les corps d'emploi où les objectifs de représentation des groupes auxquels elles appartiennent ne sont pas atteints.</p>	<p>MAI 2023</p> <p>En marche</p>	<p>Direction des ressources humaines (DRH)</p>
<p>65. 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.</p>	<p>En continu</p>	<p>Direction des ressources humaines (DRH)</p>
<p>66. Sensibilisation des nouveaux membres du personnel enseignant aux objectifs du PAÉE et, le cas échéant, à leur rôle dans la sélection de leurs futurs collègues et en tant que gestionnaires d'équipe de recherche.</p>	<p>En continu</p>	<p>Direction des ressources humaines (DRH)</p>
<p>67. 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.</p>	<p>En continu</p>	<p>Direction des ressources humaines (DRH)</p>

Objectif 4

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
68. 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.	En continu	Direction des ressources humaines (DRH)
69. 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 Direction des ressources humaines sur les biais inconscients.	En continu	Direction des ressources humaines (DRH)

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

70. 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.	Réalisé	Direction des ressources humaines (DRH)
71. Étude de la faisabilité d'inclure l'engagement en matière d'ÉDI dans les critères de promotion des professeurs et professeures et d'autres membres du personnel où une telle mesure serait appropriée.	(MAI 2021) reporté MAI 2023 En marche	Vice-rectorat aux ressources humaines et aux affaires professorales (VRRHP)
72. 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, et identification de leurs incidences sur les indicateurs qui pourraient être développés et sur les actions à mettre en œuvre ou à intensifier.	MAI 2022 En marche	Direction des ressources humaines (DRH)

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
<p>73. 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.</p>	<p>MAI 2022</p> <p>Très avancé ou complété</p>	<p>Direction des ressources humaines (DRH)</p>
<p>74. 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.</p>	<p>MAI 2022</p> <p>En marche</p>	<p>Direction des ressources humaines (DRH)</p>
<p>75. 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.</p>	<p>MAI 2023</p> <p>À venir</p>	<p>Direction des ressources humaines (DRH)</p>
<p>76. 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 de mesures permettant de faire tomber les barrières et de contrer les biais systémiques qui affecteraient ces groupes.</p>	<p>En continu</p>	<p>Direction des ressources humaines (DRH)</p>
<p>77. 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.</p>	<p>MAI 2023</p> <p>À venir</p>	<p>Direction des ressources humaines (DRH)</p>
<p>78. 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.</p>	<p>En continu</p>	<p>Direction des ressources humaines (DRH)</p>

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

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
79. Diffusion des données préliminaires sur la représentation des groupes visés dans les instances décisionnelles et consultatives et dans les instances concernées et amorce d'une discussion sur les stratégies à mettre en œuvre dans ce domaine.	(MAI 2021) reporté MAI 2022 En marche	Secrétariat général
80. 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.	(MAI 2021) reporté MAI 2022 En marche	Direction des ressources humaines (DRH)
81. Soutien spécifique aux efforts de regroupement en cours chez les étudiants et étudiantes en situation de handicap	Réalisé	Services aux étudiants (SAE) remplacé par Services à la vie étudiante – SESH
82. Identification, de concert avec la FAÉCUM et l'AGEEFEP, des besoins des étudiantes et étudiants canadiens issus de la diversité en matière de regroupement.	MAI 2022 En marche	Services aux étudiants (SAE) remplacé par Services à la vie étudiante – Action humanitaire et communautaire (AHC)
83. 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.	MAI 2022 À venir	Secrétariat général

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
84. Augmentation du soutien aux regroupements étudiants en termes d'encadrement, de ressources et de visibilité.	En continu	Services aux étudiants (SAE) remplacé par Services à la vie étudiante – Action humanitaire et communautaire (AHC)
85. 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.	En continu	Secrétariat général ÉDI-RPP

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

86. 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.	Réalisé	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE)
87. Abolition des frais associés au changement de nom légal pour les personnes qui ont fait cette démarche.	Réalisé	Bureau du registraire
88. 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.	MAI 2021 Très avancé ou complété	Secrétariat général
89. 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.	MAI 2021 Très avancé ou complété	Vice-rectorat aux ressources humaines et aux affaires professorales (VRRHP)

Objectif 5

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
90. Intégration d'éléments relatifs à l'ÉDI dans le code de conduite des entreprises qui fournissent des services à l'Université.	JANVIER 2022 Très avancé ou complété	Vice-rectorat à l'administration et aux finances (VRAF)
91. 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.	MAI 2022 Très avancé ou complété	Vice-rectorat à l'administration et aux finances (VRAF)
92. Définition de lignes directrices en cas de controverse autour des dénominations actuelles des bâtiments, des équipes sportives ou autres.	SEPTEMBRE 2021 Très avancé ou complété	Secrétariat général
93. 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.	MAI 2022 En marche	Vice-rectorat à l'administration et aux finances (VRAF)
94. 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.	SEPTEMBRE 2022 En marche	Bureau du registraire
95. 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.	MAI 2023 À venir	Services aux étudiants (SAE) remplacé par Services à la vie étudiante Service des activités culturelles (SAC) CEPSUM
96. Poursuite de la diversification des menus des services alimentaires tout en maintenant l'offre à un coût accessible.	En continu	Local-Local
97. 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	En continu	Bureau des communications et des relations publiques (BCRP)

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
98. 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.	En continu	Direction des immeubles
99. Poursuite de l'adaptation de nos services informatiques et de nos sites web aux besoins des étudiantes et des étudiants non-voyants..	En continu	Technologie et information (TI) Centre étudiant de soutien à la réussite (CESAR)
100. Mise en valeur des engagements de l'Université en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans le plan stratégique sur les partenariats communautaires et internationaux et lors des activités de promotion à l'étranger.	En continu	Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI) Bureau des communications et des relations publiques (BCRP)

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

101. 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.	MAI 2022 En marche	Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH)
102. Énoncé de lignes directrices institutionnelles sur la liberté d'expression et sur la liberté académique dans une université inclusive.	DÉCEMBRE 2021 Très avancé ou complété	Secrétariat général-DAJ Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI)

Objectif 5

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
103. 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.	OCTOBRE 2021 Très avancé ou complété	Bureau de l'Ombudsman
104. Poursuite de la mise en œuvre du plan d'action de lutte contre les violences à caractère sexuel.	MAI 2021 Très avancé ou complété	Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH)
105. 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.	DÉCEMBRE 2021 Très avancé ou complété	Secrétariat général
106. 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.	MAI 2022 En marche	Secrétariat général ÉDI-RPP
107. Évaluation de la pertinence et de la faisabilité de rendre disponible un espace permettant aux étudiants et étudiantes LGBTQ2+ de partage et d'échanger.	(MAI 2021) reporté SEPTEMBRE 2022 En marche	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE)
108. 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.	MAI 2022 En marche	Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH)
109. Poursuite de la diversification des menus des services alimentaires tout en maintenant l'offre à un coût accessible.	MAI 2022 Très avancé ou complété	Secrétariat général ÉDI-RPP

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
110. 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.	MAI 2022 À venir	Facultés
111. 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.	MAI 2023 En marche	Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH)
112. 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.	En continu	Vice-rectorat l'administration et aux finances (VRAF)
113. Intensification des activités de promotion du vivre ensemble sur le campus.	En continu	Services aux étudiants (SAE) remplacé par Services à la vie étudiante – Action humanitaire et communautaire (AHC)
114. Prise en compte des divers marqueurs ÉDI dans toutes les célébrations et les semaines/journées thématiques sur le campus.	En continu	Services aux étudiants (SAE) remplacé par Services à la vie étudiante – Action humanitaire et communautaire (AHC) Bureau des communications et des relations publiques (BCRP)
115. 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.	Réalisé	Rectorat-ÉDI-RPP
116. 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.	DÉCEMBRE 2020 Très avancé ou complété	Bureau Recherche-Développement-Valorisation (BRDV)

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

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
117. Réalisation d'un bilan des mémoires et des thèses en lien avec l'ÉDI menés ces dix dernières années.	(MAI 2021) reporté SEPTEMBRE 2022 En marche	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) – Études supérieures et postdoctorales (ESP)
118. 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.	(MAI 2021) reporté DÉCEMBRE 2022 À venir	Vice-rectorat à la recherche, à la découverte à la création et à l'innovation (VRRDCI)
119. 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.	(SEPTEMBRE 2021) reporté DÉCEMBRE 2023 En marche	Vice-rectorat à la recherche, à la découverte à la création et à l'innovation (VRRDCI)
120. 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.	MAI 2022 En marche	Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation (VRRDCI)

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
121. Mise en valeur, sur le site de la recherche et dans divers médias de communication de l'Université, des projets les plus novateurs dans les domaines ÉDI et RPP en ce qui concerne les partenariats avec les groupes visés et la mobilisation des connaissances dans différentes sphères de la société.	En continu	Bureau Recherche-Développement-Valorisation (BRDV)
122. 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.	En continu	Bureau Recherche-Développement-Valorisation (BRDV)
123. 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.	En continu	Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI)

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

124. Étude de l'expérience de travail des titulaires de chaires de recherche du Canada 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.	(JUN 2021) reporté JUN 2023 En marche	Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH)
125. Diffusion des résultats relatifs au hiatus existant entre les femmes et les hommes en matière de rayonnement et de reconnaissance par les pairs et développement d'une réflexion sur les moyens de contrer l'effet des biais qui relèvent spécifiquement de l'institution.	(MAI 2021) reporté JUN 2022 En marche	Secrétariat général-DAJ Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI)

Objectif 6

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
126. Intégration, dans le guide décrit à la mesure 118 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.	(MAI 2021) reporté DÉCEMBRE 2022 À venir	Vice-rectorat à la recherche, à la découverte à la création et à l'innovation (VRRDCI)
127. 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.	MAI 2022 En marche	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) – Études supérieures et postdoctorales (ESP)
128. Réalisation d'une enquête et d'une analyse sur l'expérience des étudiantes et étudiants porteurs de marqueurs ÉDI au sein des équipes de recherche.	SEPTEMBRE 2022 En marche	Vice-rectorat à la recherche, la découverte, à la création et à l'innovation (VRRDCI)
129. 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.	MAI 2022 En marche	Secrétariat général ÉDI-RPP
130. 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.	MAI 2022 En marche	Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation (VRRDCI)
131. 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.	En continu	Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation (VRRDCI)

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
132. 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.	En continu	Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation (VRRDCI)
133. Intensification des mesures visant à encourager les femmes à s'engager dans une carrière de recherche en science et exploration d'avenue novatrices pour augmenter la présence des groupes sous-représentés dans les programmes de recherche des cycles supérieurs.	En continu	Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation (VRRDCI)

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 diversité

134. 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.	Réalisé	Bureau des communications et des relations publiques (BCRP)
135. 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.	MAI 2022 En marche	Services aux étudiants (SAE) remplacé par Services à la vie étudiante – Action humanitaire et communautaire (AHC)

Objectif 7

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
136. 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.	MAI 2022 À venir	Secrétariat général ÉDI-RPP
137. 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.	MAI 2022 En marche	Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI)
138. 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.	En continu	Bureau des communications et des relations publiques (BCRP)
139. 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.	En continu	Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI) Secrétariat général ÉDI-RPP

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

140. 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.	En continu	Service d'admission et du recrutement (SAR) Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) – Affaires étudiantes
--	------------	--

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
141. 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.	MAI 2022 En marche	Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI) Cap campus
142. Soutien aux projets des facultés visant le développement et la réussite des jeunes des communautés sous-représentées à l'Université, menés en partenariat avec les communautés ou les organismes de ces groupes.	En continu	Secrétariat général ÉDI-RPP
143. 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.	MAI 2023 À venir	Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI) Facultés

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

144. 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.	(MAI 2021) modifié En continu	Vice-rectorat aux relations avec les diplômés et à la philanthropie (VRRDP)
145. 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.	(MAI 2021) reporté MAI 2022 En marche	Vice-rectorat aux relations avec les diplômés et à la philanthropie (VRRDP)

Objectif 7

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
146. 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.	En continu	Vice-rectorat aux relations avec les diplômés et à la philanthropie (VRRDP)
147. Intégration d'éléments relatifs à l'ÉDI dans le code de conduite de l'Université sur les partenariats communautaires et internationaux.	MAI 2021 Très avancé ou complété	Vice-rectorat aux relations avec les diplômés et à la philanthropie (VRRDP)
148. 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.	(MAI 2021) reporté MAI 2022 À venir	Vice-rectorat aux relations avec les diplômés et à la philanthropie (VRRDP)
149. Poursuite de la constitution de la base de données sur les diplômés et diplômées permettant de distinguer par des mot-clics les personnes engagées en matière d'ÉDI.	En continu	Vice-rectorat aux relations avec les diplômés et à la philanthropie (VRRDP)
150. 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 MAII et le mentorat.	En continu	Vice-rectorat aux relations avec les diplômés et à la philanthropie (VRRDP)
151. 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.	En continu	Vice-rectorat aux relations avec les diplômés et à la philanthropie (VRRDP)
152. 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.	En continu	Vice-rectorat aux relations avec les diplômés et à la philanthropie (VRRDP)

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
153. 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.	En continu	Vice-rectorat aux relations avec les diplômés et à la philanthropie (VRRDP)
154. Nomination de la Conseillère spéciale et secrétaire générale associée de l'équité, de la diversité et de l'inclusion et des relations avec les Premiers Peuples afin d'assurer la légitimité du dossier.	Réalisé	Conseil de l'Université Direction
155. 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.	Réalisé	Conseil de l'Université Direction

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

156. 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.	Réalisé	Secrétariat général ÉDI-RPP
--	---------	-----------------------------

Objectif 8

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
157. 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.	Réalisé	Secrétariat général ÉDI-RPP
158. 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 ou la secrétaire générale associée 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.	Réalisé	Secrétariat général
159. Redéfinition du forum des partenaires 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.	DÉCEMBRE 2020 Très avancé ou complété	Secrétariat général ÉDI-RPP Vice-rectorat aux relations avec les diplômés et la philanthropie (VRRDP)
160. 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.	Réalisé	Secrétariat général ÉDI-RPP

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

161. Actualisation du site web ÉDI pour en faire un instrument de communication interne et externe efficace.	Réalisé	Bureau des communications et des relations publiques (BCRP)
--	---------	---

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
<p>162. Développement d'un plan de communication interne et externe sur le plan d'action <i>Pour l'équité et l'inclusion</i> et sur le plan d'action <i>Place aux Premiers Peuples</i> associant les diverses instances représentées au Conseil d'orientation ainsi que les partenaires de la communauté.</p>	<p>Réalisé</p>	<p>Secrétariat général</p>
<p>163. Organisation d'un événement majeur, présidé par le recteur, mettant en valeur les réussites et les initiatives novatrices dans les grands secteurs d'intervention.</p>	<p>(SEPTEMBRE 2021) reporté NOVEMBRE 2022 (selon l'évolution de la pandémie) À venir</p>	<p>Secrétariat général ÉDI-RPP</p>
<p>164. 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.</p>	<p>Réalisé</p>	<p>Facultés</p>
<p>165. 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.</p>	<p>En continu</p>	<p>Secrétariat général ÉDI-RPP Direction</p>
<p>166. Soutien à la réalisation de recherches-action menées par le personnel enseignant ou de recherche 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.</p>	<p>En continu</p>	<p>Secrétariat général ÉDI-RPP Vice-rectorat à la re-cherche, à la découverte, à la création et à l'innovation (VRRDCI)</p>
<p>167. 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</p>	<p>En continu</p>	<p>Secrétariat général</p>

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

Mesures	Échéancier et état d'avancement	Responsables
168. Développement d'une procédure de suivi de la mise en oeuvre du plan d'action.	Réalisé	Secrétariat général ÉDI-RPP
169. Développement de mécanismes d'imputabilité et de rétroaction avec la communauté universitaire et les partenaires.	DÉCEMBRE 2021 Très avancé ou complété	Secrétariat général ÉDI-RPP
170. 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.	Réalisé	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI)
171. 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.	(DÉCEMBRE 2021) reporté MARS 2022 Très avancé ou complété	Secrétariat général ÉDI-RPP
172. Évaluation mineure de la seconde année d'implantation, sous forme de suivi de la mise en oeuvre des mesures.	DÉCEMBRE 2022 À venir	Secrétariat général ÉDI-RPP
173. 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.	DÉCEMBRE 2023 À venir	Secrétariat général ÉDI-RPP
174. Mise en oeuvre des mesures prévues au plan d'action et encadrement par l'équipe ÉDI-RPP et l'équipe professionnelle dédiée.	En continu	Secrétariat général ÉDI-RPP

Remerciements

Le suivi des mesures de l'An 1 (2020–2021) de Pour l'équité et l'inclusion, Plan d'action 2020–2023 de l'Université de Montréal, a été préparé par l'équipe du Secrétariat général associé à l'Équité, à la Diversité et à l'Inclusion et aux relations avec les Premiers Peuples, composée de **Françoise Armand**, conseillère spéciale en équité, diversité, inclusion et relations avec les Premiers Peuples et secrétaire générale associée, **Christine Paré**, conseillère principale à l'adaptation institutionnelle aux diversités, **Samuel Rainville**, conseiller principal aux relations avec les Premiers Peuples, **Andrée Labrie**, coordonnatrice aux partenariats et à la diversité, avec le soutien de **Valérie Mercier**, adjointe au secrétaire général et de **Andrée-Anne Roy**, conseillère en communication.

Ce travail a été rendu possible grâce à la précieuse collaboration et à l'engagement de plusieurs personnes de l'équipe de mise en œuvre de Pour l'équité et l'inclusion, Plan d'action 2020–2023 et l'équipe de rédaction tient à les en remercier. Il s'agit de :

Caroline Apollon

Vice-rectorat aux relations avec les diplômés et à la philanthropie – Direction développement philanthropique

Rachida Azdouz

Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux – Direction des affaires internationales

Luc Bernier

Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études

Isabelle Brasseur

Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études – Services à la vie étudiante – Accueil et intégration

Annik Gélinau

Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études – Bureau du registraire

Anne-Marie Girard

Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études

Dimitri Girier

Direction des ressources humaines

Ronald Jean-Gilles

Vice-rectorat à l'administration et aux finances – Direction du développement durable

Audrey Lucet

Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études – Service de l'admission et du recrutement

Marie-Ève Ouellet

Vice-rectorat à la planification et à la communication stratégiques – Bureau des communications et des relations publiques

Pascale Ouellet

Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation

Annie Sabourin

Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux

Olivier St-Laurent

BAPI – Analyse et intelligence d'affaires

Maryève Tassot

Vice-rectorat aux relations avec les diplômés et à la philanthropie – Relations avec les diplômés

Julie Verdy

Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études

Etleva Vocaj

Bureau de valorisation de la langue française et de la Francophonie

L'Université de Montréal souhaite également souligner l'apport de tous les membres de la communauté universitaire qui ont participé, de près ou de loin, à la mise en œuvre du Plan d'action et à la poursuite de notre réflexion.



Université 
de Montréal
et du monde.