

Énoncé de vision sur l'équité, la diversité et l'inclusion

Document présenté à l'Assemblée universitaire

13 mai 2019

1. LE CONTEXTE ET LES VISÉES DU PRÉSENT ÉNONCÉ

Diverses caractéristiques personnelles, physiques, sociales ou culturelles peuvent influencer l'expérience, les chances de vie et la construction de l'identité des personnes et des groupes qui les portent. Elles sont aussi susceptibles de servir de base à leur identification comme « différents » et à leur discrimination, directe ou systémique, au sein de la société et des institutions. Ces « marqueurs » de la diversité, en constante évolution, incluent, entre autres, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, la condition sociale, le handicap, l'âge, l'appartenance aux Premiers Peuples, le statut migratoire, l'origine ethnique, la langue, la religion ainsi que l'appartenance à un groupe racisé.

L'action de l'Université de Montréal pour répondre aux enjeux d'équité et d'inclusion liés à certains de ces marqueurs remonte à plus de trente ans. Ainsi la Politique d'accès à l'égalité en emploi et en éducation pour les femmes et celle sur l'intégration des étudiants handicapés ont été adoptées en 1994, alors que la Politique sur l'adaptation à la diversité culturelle a été mise en œuvre en 2002. Comme employeur, l'Université est soumise aux exigences du programme d'obligation contractuelle du gouvernement fédéral depuis 1988 et participe depuis 2003 au programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) pour les cinq groupes visés par le Québec (les femmes, les autochtones, les personnes en situation de handicap, les minorités ethniques et les minorités visibles – terme gouvernemental qui désigne les groupes racisés). Instaurée plus récemment, la Politique de développement durable de 2015 inclut divers objectifs liés à l'équité, notamment entre les genres. Dans ce contexte, les actions menées par des comités permanents ou par des comités ad hoc, les divers services et les facultés et départements ainsi que les associations étudiantes, syndicales et professionnelles de l'Université ont été significatives. Par ailleurs, dans le cadre du processus de transformation institutionnelle, plusieurs groupes de travail abordent divers enjeux liés à la diversité, entre autres Place aux Premiers Peuples et le Groupe de travail sur la stratégie de promotion du respect de l'équité et de la diversité.

Cependant, à l'Université de Montréal comme dans l'ensemble des universités canadiennes et québécoises, force est de constater que, malgré des avancées appréciables, les inégalités persistent. Ainsi, le statut socioéconomique de la famille demeure encore aujourd'hui le grand déterminant de l'accès aux études supérieures, entre autres chez les garçons. Par ailleurs, si les femmes ont largement comblé leur déficit à cet égard, elles connaissent encore une sous-représentation dans certaines disciplines ainsi que des défis liés à la progression dans les études et dans la carrière. Les personnes en situation de handicap physique ne bénéficient pas toujours d'un accès plein et entier à toutes les activités universitaires alors que les besoins de soutien des étudiants qui vivent des défis sur le plan psychologique ou cognitif sont en croissance. D'autres marqueurs, moins présents traditionnellement au sein des effectifs étudiants mais associés, dans la société, à des dynamiques

d'exclusion, connaissent une pertinence accrue, liée au contexte sociopolitique des dernières années. Ainsi, la Commission de vérité et de réconciliation a mis de l'avant la contribution essentielle des universités dans la réparation des injustices historiques liées au colonialisme à l'égard des peuples autochtones et à ses conséquences sur leur situation socioéconomique, éducative et culturelle actuelle. De même, depuis quarante ans, l'immigration de personnes connaissant le français est significative au Québec et plusieurs générations d'« enfants de la Loi 101 » ont fréquenté l'école de langue française. Une meilleure connaissance de la présence et de l'expérience des populations issues de l'immigration à l'Université de Montréal s'impose donc. L'ensemble des universités canadiennes et québécoises a également vécu l'émergence de nouvelles bases d'identification et de mobilisation, tels l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre. De plus, l'allongement de la durée de la vie active accentue la présence de personnes aux parcours non traditionnels, tant en emploi que dans les études. On reconnaît donc aujourd'hui de plus en plus que la diversité n'est pas une exception mais plutôt la norme qui marque toutes les institutions publiques et privées.

Parallèlement, les travaux des spécialistes ainsi que le discours des principaux intéressés ont suscité une prise de conscience accrue de l'intersectionnalité des divers marqueurs chez les personnes qui les portent, dont le cumul peut augmenter les facteurs de risque ou en réduire l'impact. Face aux dérives opposées du communautarisme ou de l'universalisme abstrait, on a mieux compris le rôle central que joue l'individu dans la définition de son identité, sans négliger pour autant le poids des rapports de pouvoir passés et présents entre divers groupes qui influencent la dynamique au sein des institutions d'enseignement supérieur.

Les exigences d'une société démocratique à l'égard de la diversité de ses membres ont aussi été redéfinies dans un sens de plus en plus exigeant dans la sphère juridique et politique. À un concept d'égalité formelle, où l'institution se reconnaissait un rôle limité dans la correction des inégalités préexistantes entre individus et groupes, s'est substitué celui d'égalité réelle qui légitime un traitement différencié afin de promouvoir l'égalité des résultats.

Les politiques d'équité qui découlent de ce deuxième courant visent donc à ce que les personnes appartenant à des groupes minoritaires ou vivant des situations d'exclusion accèdent de manière équivalente aux institutions communes et bénéficient pleinement de leurs retombées sur les plans socioéconomique, éducatif ou personnel. Au-delà de la mise en place de mesures compensatoires destinées à combler les déficits perçus ou réels des populations en cause, on y accorde une attention toute particulière à la transformation de la culture institutionnelle. On veut ainsi combattre la discrimination systémique, soit celle que produisent les normes, les règlements et les pratiques apparemment neutres des institutions elles-mêmes, ainsi que la discrimination exercée par les individus, qui continue de jouer un rôle significatif dans la persistance des inégalités.

Le paradigme de l'équité, qui pourrait induire les institutions à évaluer l'atteinte de leurs objectifs à travers une approche purement quantitative, est complété, dans la plupart des milieux, par celui de l'inclusion. Il met de l'avant l'importance de faire en sorte que tous les membres d'une institution, quelles que soient les diversités dont ils sont porteurs, puissent s'y reconnaître dans l'identité qui leur est propre, y développer un sentiment d'appartenance et, éventuellement, contribuer à sa transformation.

Dans ce contexte (persistance des inégalités liées aux marqueurs traditionnels, émergence de nouveaux marqueurs, centration sur l'individu porteur des diversités, accent mis sur l'équité, l'inclusion et la transformation des institutions plutôt que sur les mesures compensatoires), on assiste depuis quelques années à l'émergence d'un nouveau paradigme Équité, diversité et inclusion, désigné sous l'acronyme ÉDI. Ce paradigme structure désormais, dans une large mesure, les politiques des universités québécoises et canadiennes face aux diversités portées par leurs étudiants et étudiantes et par leur personnel, ainsi que les programmes de financement de la recherche des grands organismes subventionnaires. L'Université s'est déjà engagée dans cette voie par l'adoption du Plan d'action Diversifier l'excellence en 2017 par le vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation. Elle désire maintenant étendre cet engagement à l'ensemble de ses missions afin que l'action en cette matière soit coordonnée et cohérente.

Le présent énoncé de vision a donc deux grands objectifs :

- 1) Expliciter les engagements de l'Université de Montréal en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ainsi que les principes balisant son action dans ce domaine;
- 2) Décrire les objectifs stratégiques du Plan d'action sous chacune des missions de l'Université.

L'état de situation dans chacun des secteurs (les problématiques, les groupes touchés et les mesures déjà mises en œuvre) et l'identification des mesures à prendre à court et à moyen termes sous les sous-objectifs spécifiques qui découleront du diagnostic feront l'objet du plan d'action. Celui-ci sera développé au cours de l'automne 2019, lorsque les grandes orientations de cet énoncé de vision auront été présentées aux instances et aux groupes de la communauté universitaire.

2. LES ENGAGEMENTS ET LES PRINCIPES

- L'équité, la diversité et l'inclusion au cœur du développement de l'Université

L'Université de Montréal considère l'équité, la valorisation de la diversité et l'inclusion des personnes qui se réclament de ses divers marqueurs comme des conditions nécessaires à son développement et des atouts dans la poursuite de l'excellence dans chacun de ses secteurs d'intervention. L'Université se veut un milieu de vie et un milieu de travail représentatifs de la diversité montréalaise et québécoise et, dans une large mesure, de celle du monde, étant donné son vaste réseau et ses

ancrages internationaux. Dans un contexte de compétition nationale et internationale pour recruter des talents à tous les niveaux, elle doit en effet élargir son bassin de recrutement. Il ne faut pas écarter de bonnes candidatures parce que leur profil est moins traditionnel ou encore, sous l'effet de biais inconscients. En développant une culture d'inclusion et d'adaptation au changement, elle permettra à chacun d'être reconnu dans son identité propre et d'apporter pleinement sa contribution à la communauté universitaire. Les programmes de formation ainsi que les travaux de recherche ont également tout à gagner à intégrer la diversité. Les savoirs produits ou transmis sont ainsi plus pertinents et correspondent plus étroitement à la réalité d'une société et d'un monde en mutation où la prise en compte des perspectives multiples et des diversités de tous ordres est un gage de succès collectif.

- Une responsabilité de contribuer à corriger l'impact des inégalités passées et présentes dans la société et à l'Université

La prise en compte de la diversité répond à un intérêt bien compris. Toutefois, l'Université de Montréal se reconnaît aussi une responsabilité de contribuer à corriger l'impact des situations passées et présentes qui limitent encore l'accès équitable aux études, à l'emploi et à la production du savoir au sein de groupes qui ont vécu et vivent des dynamiques d'exclusion dans la société et souvent dans les études supérieures. En tant qu'institution citoyenne engagée dans son milieu, l'Université veut soutenir, à travers sa mission propre, l'amélioration de notre société et, tout particulièrement, la réduction des inégalités qui limitent les chances de vie de certaines personnes et les empêchent d'y apporter leur pleine contribution. Pour ce faire, elle intensifiera et diversifiera ses partenariats avec les institutions publiques et privées et avec les organismes communautaires qui partagent ses valeurs et ses objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Par ailleurs, en ce qui concerne son propre fonctionnement, l'Université ne peut pas se contenter de reproduire les inégalités qui existent dans la communauté au sens large. Elle s'engage donc à contribuer à les réduire par des mesures visant un accès et un traitement équitables pour tous ainsi que par une remise en question de certains éléments de sa culture institutionnelle et de ses pratiques qui peuvent nourrir, la plupart du temps de manière involontaire ou inconsciente, des rapports de pouvoir inégaux au sein même de l'institution.

- La reconnaissance de l'identité propre à chacun

L'Université de Montréal est consciente du fait que les appartenances groupales sont souvent associées à des inégalités et que certaines peuvent être imposées de l'extérieur à des personnes qui ne s'y identifient pas. Elle considère cependant chaque individu comme médiateur des influences diverses qui s'exercent sur lui et valorise l'identité propre, la résilience et les forces de chaque employé et employée et de chaque étudiant et étudiante. Elle veut ainsi, d'une part, éviter d'essentialiser et de définir a priori les appartenances des uns et des autres et, d'autre part,

reconnaître l'influence que divers marqueurs de la diversité et leur cumul peuvent avoir sur le vécu et sur l'expérience de chacun. En ce qui concerne le public étudiant, notamment au premier cycle, elle est aussi consciente du fait qu'elle interagit avec des personnes dont l'identité est encore en développement qu'il convient d'accompagner dans ce processus.

- Une action coordonnée et complémentaire qui doit toucher toutes les missions

L'Université de Montréal est engagée dans l'atteinte des objectifs d'équité, de diversité et d'inclusion sous chacune de ses missions, soit comme milieu de formation, comme milieu de travail, comme milieu de vie, comme lieu de production des connaissances et comme institution citoyenne engagée dans sa communauté. Tout en tenant compte de la spécificité des défis vécus dans chacun de ces champs, les actions qui y sont menées doivent être coordonnées et complémentaires. En effet, les avancées ou les stagnations s'influencent mutuellement dans une logique, selon le cas, de cercle vertueux ou de cercle vicieux. Ainsi, par exemple, la présence ou l'absence d'une population étudiante porteuse de diversités multiples influence, en aval, l'atteinte des objectifs à long terme en matière d'équité dans l'emploi ou dans la recherche. De même, le caractère plus ou moins inclusif du milieu de vie, des recherches menées et des partenariats contribue positivement ou négativement à l'attractivité de l'Université auprès des personnes appartenant aux groupes sous-représentés. Par ailleurs, la prise de décision au sein de l'Université, en ce qui concerne la définition des programmes de formation et, dans une large mesure, le processus d'embauche, est largement décentralisée. Le changement institutionnel nécessite donc une mobilisation de toutes les forces vives de la communauté universitaire et de ses partenaires de la société civile.

- Une prise en compte de la diversité balisée par les exigences de la mission

La poursuite d'une politique d'équité, de valorisation de la diversité et d'inclusion est un atout dans l'atteinte de l'objectif d'excellence de l'Université de Montréal. Cependant, comme en témoignent la jurisprudence et l'expérience dans d'autres secteurs, la prise en compte de la diversité doit se faire dans le respect de l'équilibre entre les droits divers qui sont en cause et le bien commun. Dans le cas des institutions d'enseignement supérieur, en plus des exigences liées à la fonctionnalité des adaptations, se pose la question de leur intégration à certains aspects de la mission. L'Université valorise la liberté d'expression, la liberté académique et la reconnaissance maximale du pluralisme, dans le respect des balises définies par la loi. Elle est sensible à la nécessité de soutenir les personnes et les groupes marginalisés dans le partage de leurs expériences et de leurs perspectives. Cependant, elle n'adhère pas à une conception restrictive du respect de la diversité qui garantirait aux personnes, quelles que soient leurs identités diverses, le droit de n'être jamais exposées à des opinions ou à des contenus qui pourraient heurter leurs convictions. Elle considère également que la nécessaire prise en compte de la diversité des savoirs, des perspectives et des approches dans les enseignements et dans les recherches doit être balisée par les critères de rigueur scientifique en

vigueur dans divers champs disciplinaires. Elle reconnaît toutefois que la définition de l'excellence peut et doit évoluer sous l'effet de cette diversité. Finalement, en tant qu'institution de premier plan dans le monde francophone, l'Université assume une responsabilité toute particulière à l'égard de l'épanouissement du français comme langue d'enseignement et comme langue normale du travail et des communications, et de sa valorisation en tant que langue du vivre-ensemble. L'action de l'Université est balisée par les principes et les dispositions énoncés dans la Politique linguistique adoptée en 2001. Étant donné la diversité de la francophonie québécoise, canadienne et internationale, cet engagement à l'égard de la langue française ne peut être pleinement réalisé que si ses objectifs d'équité et d'inclusion sont atteints. De plus, il exige la mise en place de mesures spécifiques favorisant l'apprentissage et l'usage de la langue française par les autochtones, les anglophones ou les allophones qui étudient ou travaillent à l'Université. Leur apport au dynamisme de la communauté universitaire ainsi que leurs compétences multilingues sont, en effet, recherchés.

3. LES OBJECTIFS STRATÉGIQUES DU PLAN D'ACTION EN ÉDI SOUS CHACUNE DES MISSIONS

- Un milieu de formation

Pour la plupart des personnes qui la fréquentent, l'Université de Montréal est d'abord et avant tout un milieu de formation où elles espèrent s'approprier les connaissances et les compétences nécessaires à leur développement personnel, intellectuel et professionnel. C'est aussi un important instrument de mobilité sociale, entre autres pour les personnes et les groupes les plus vulnérables pour lesquels la fréquentation de l'université ne s'inscrit pas dans une trajectoire familiale de longue date.

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

Afin de jouer pleinement son rôle dans la collectivité, l'Université entend identifier et contrer les obstacles qui sont à l'origine de la sous-représentation de certains groupes, tant dans l'ensemble des effectifs étudiants ainsi que dans certaines disciplines. Cette sous-représentation peut tenir à l'image de l'Université ou des diverses disciplines, à la socialisation familiale ou aux déficits liés à la situation sociale, économique et culturelle de certains groupes. Mais les normes mêmes de recrutement et d'admission de l'institution ou de ses diverses facultés, entre autres la manière dont est définie l'excellence ainsi que l'accès à un soutien financier équitable, peuvent également être en cause. Pour assurer un accès équitable aux groupes sous-représentés à l'Université ou dans certaines disciplines, l'Université s'engage à mettre en œuvre des mesures compensatoires et des approches de changement institutionnel. En amont, il faudra aussi et surtout avoir des données institutionnelles

suffisamment ciblées selon les divers marqueurs de la diversité pour être en mesure de faire des diagnostics précis sur la présence de divers groupes.

2. Soutenir la rétention et la réussite des étudiants et des étudiantes présentant des facteurs de vulnérabilité sur le plan académique ou personnel ou appartenant à des groupes sous-représentés à l'Université ou dans certaines disciplines

Ces données sont également nécessaires en ce qui concerne le second grand enjeu d'équité qui touche à la formation, soit celui de la rétention et de la réussite des individus présentant des facteurs de vulnérabilité ou appartenant à des groupes sous-représentés dans l'ensemble de l'Université ou dans certaines disciplines. En effet, un accès équitable pour tous les groupes visés n'a de sens que s'il se double d'un soutien à l'égalité des résultats, soit l'accès à la diplomation et à une formation qualifiante. Les mesures favorisant l'engagement et le bien-être psychologique des personnes vulnérables, le développement d'approches pédagogiques inclusives et le soutien aux étudiantes et étudiants internationaux sont nombreuses à l'Université. Il convient cependant de les intensifier et d'en évaluer davantage l'impact pour mieux les cibler, entre autres en ce qui concerne l'équilibre à trouver entre les mesures compensatoires qui répondent aux besoins immédiats et celles qui reposent sur l'adaptation de la mise en œuvre des programmes. La formation à l'équité et à l'inclusion du personnel enseignant qui est au cœur de la relation pédagogique sera aussi accrue.

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

L'intégration de contenus relatifs aux divers marqueurs de la diversité dans l'enseignement est souvent mise de l'avant comme moyen d'actualiser l'équité pour les groupes vulnérables. L'Université considère cependant que, dans un contexte de diversification croissante de nos sociétés et d'internationalisation de nos activités, il s'agit d'abord et avant tout d'un engagement visant à assurer une formation de qualité pour l'ensemble du public étudiant. Dans nombre de programmes, la poursuite d'une activité intellectuelle rigoureuse et l'évolution de la discipline font de la mise en valeur de perspectives théoriques et de savoirs diversifiés une condition nécessaire à la pertinence de la formation reçue. Dans d'autres, si les contenus relatifs à l'ÉDI sont plus marginaux, une sensibilisation à leurs enjeux s'impose pour que nos étudiants et nos étudiantes puissent exercer pleinement leur rôle de citoyens et de citoyennes et répondre aux exigences du marché du travail dans nos sociétés complexes. En tant qu'établissement entretenant des liens étroits avec un vaste réseau d'institutions publiques et privées et d'associations professionnelles et communautaires, l'Université s'engage à soutenir le développement des compétences nécessaires aux personnes en formation dans toutes les disciplines pour interagir et pour œuvrer dès maintenant et à long terme dans des contextes de diversités multiples.

- Un milieu de travail

L'Université de Montréal est le milieu de travail d'un nombre significatif de membres de la communauté universitaire qui lui consacrent souvent une grande partie de leur vie professionnelle. Y obtenir un emploi est un objectif de carrière valorisé par bien des personnes, étant donné l'image positive dont elle jouit au sein de la société, sa réputation et son excellence académique ainsi que les conditions qui y prévalent.

4. Intensifier le recrutement et la rétention à tous les niveaux de l'institution des personnes appartenant aux groupes visés par le PAÉE ou vivant d'autres dynamiques d'exclusion

Malgré un engagement de longue date, l'Université reconnaît qu'elle n'a pas encore réussi à atteindre l'ensemble des cibles pour les cinq groupes visés par le PAÉE. Pour ce faire, un suivi étroit des données en cette matière s'impose. Elle s'engage également à intensifier les efforts destinés à recruter et à retenir, à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'institution, une force de travail représentative de la communauté qu'elle dessert. Cet engagement s'étendra à d'autres groupes vivant des situations d'exclusion. Le caractère décentralisé d'une large partie du recrutement et de l'embauche ainsi que les exigences ciblées de certains postes complexifient l'actualisation de l'égalité en emploi en milieu universitaire. Elle exige une sensibilisation aux objectifs d'équité et aux biais inconscients de l'ensemble des personnes susceptibles d'intervenir dans la sélection, dans les diverses facultés et écoles. Le développement d'une sensibilité aux enjeux liés aux diversités et d'une culture d'inclusion dans la gestion des ressources humaines, entre autres par le biais de la formation, est aussi visé dans l'ensemble de l'institution, et tout particulièrement chez les cadres et le personnel enseignant.

5. Identifier et contrer les obstacles à une progression équitable en emploi affectant les personnes appartenant aux groupes visés par le PAÉE ou vivant d'autres dynamiques d'exclusion

Comme employeur, l'Université doit se questionner sur le degré où la progression dans la carrière, tant professorale que non professorale, est équitable pour tous les groupes ou influencée par les diversités portées par le personnel. Les différences à cet égard tiennent souvent à la socialisation spécifique et aux choix personnels ou professionnels des individus, telle leur concentration dans divers secteurs. Mais il faut aussi s'assurer du caractère inclusif et de la transparence des normes et des pratiques en matière de promotion, de reconnaissance de l'excellence et d'octroi de conditions salariales particulières. Des solutions diversifiées seront donc mises en place pour corriger les problèmes vécus et pour faire en sorte que tous les membres du personnel déploient leur plein potentiel de contribution à l'institution. Cette préoccupation s'étendra aux personnes à statut précaire. Des dynamiques de marginalisation pourraient en effet toucher davantage les groupes visés représentés dans ces secteurs où il est souvent plus facile d'entrer que dans les structures régulières.

- Un milieu de vie

L'Université de Montréal est un milieu de vie où, indépendamment de leur statut et de leurs rôles professionnels, les membres de la communauté universitaire s'identifient comme individus et établissent des rapports interpersonnels. Par ailleurs, pour bien des étudiants et des étudiantes, la fréquentation de l'Université vient compléter la socialisation scolaire et collégiale et contribue à la définition de leur identité de jeune adulte.

6. Faire de l'Université un milieu inclusif, accessible aux personnes en situation de handicap et exempt de harcèlement, de comportements discriminatoires ou vexatoires liés aux divers marqueurs de la diversité

Pour que l'Université soit véritablement un milieu inclusif, où chacun peut développer un sentiment d'appartenance et être partie prenante, il faut minimalement qu'elle soit un milieu accessible à tous, notamment aux personnes en situation de handicap, et exempt de harcèlement, de comportements discriminatoires et d'incivilités liés à l'un ou l'autre des marqueurs de la diversité. La sensibilisation aux comportements vexatoires, souvent inconscients mais perçus comme tels par les personnes touchées, fait également partie des objectifs promus par l'institution en matière de vivre-ensemble. Les efforts importants déjà consentis autour de la question du genre et de la violence à caractère sexuel, entre autres en ce qui concerne la sensibilisation et la formation, seront donc intensifiés et étendus à d'autres marqueurs de la diversité dont les problématiques ont été peu documentées.

7. S'assurer que, dans l'ensemble de son fonctionnement, l'Université reflète pleinement la diversité de sa population étudiante et de son personnel ainsi que celle de la communauté qu'elle dessert

Les membres de la communauté universitaire, tout particulièrement ceux et celles qui appartiennent à des groupes sous-représentés ou vivant des situations d'exclusion dans la société, doivent se voir représentés et reconnus dans l'ensemble du fonctionnement de l'Université. Le développement d'un climat institutionnel et de réflexes d'inclusion sera mis de l'avant. Il faut en effet que la composition des comités et des instances, la prestation des services centralisés, l'organisation des activités étudiantes et la nature des installations reflètent la diversité des personnes qui étudient et travaillent à l'Université ainsi que celle de la communauté qu'elle dessert. Les associations étudiantes, syndicales et professionnelles seront des partenaires centraux dans ce processus. La prise en compte des besoins spécifiques des divers groupes dans les services offerts par les facultés sera aussi intensifiée, dans le respect des balises énoncées plus haut.

8. Maximiser la contribution de la vie sur le campus et des activités qui y sont offertes à la pratique du vivre-ensemble et à l'ouverture aux diversités

Étant donné l'importance des ressources consenties pour dynamiser la vie sur le campus et l'ampleur des activités qui y sont organisées, l'Université entend aussi intensifier son rôle dans la pratique du vivre-ensemble et dans l'ouverture aux diversités de tous ordres, à l'échelle nationale et

internationale. Ces activités, souvent menées en partenariat avec les associations étudiantes ou d'autres groupes internes ou extérieurs actifs sur le campus, sont complémentaires aux événements formels liés aux programmes de formation ou à la recherche. Un équilibre sera respecté entre les approches axées sur un seul marqueur, qui permettent aux personnes appartenant à des groupes spécifiques de renforcer leur identité et de se mobiliser face aux obstacles qu'elles rencontrent, et celles qui soutiennent le partage et la solidarité entre tous les membres de la communauté universitaire.

- Un lieu de production des connaissances

La diversité des perspectives disciplinaires et théoriques, des approches méthodologiques et des équipes contribue au dynamisme des travaux de recherche menés à l'Université de Montréal ainsi qu'à leur pertinence dans la réponse aux grands défis de société qui se posent aujourd'hui, tant au Québec que dans le monde.

9. Favoriser une prise en compte maximale de la diversité en recherche en ce qui concerne les perspectives théoriques et méthodologiques retenues ainsi que les thématiques et les participantes et participants étudiés

Pour les groupes vivant des situations de marginalisation ou d'exclusion qui ont peu accès aux instances de production du savoir « légitime », l'ouverture de l'Université et de ses équipes de recherche à leurs préoccupations, à leur perspective ainsi qu'à leur savoir d'expérience ou à leur savoir traditionnel joue un rôle essentiel dans leur développement social, économique et culturel. Les modèles collaboratifs visant la co-construction des connaissances font partie des approches à privilégier à cet égard. L'Université s'engage donc, dans le respect de la liberté académique et des exigences de rigueur dans chaque champ disciplinaire, à intensifier le soutien aux recherches qui valorisent la prise en compte des marqueurs de la diversité et des perspectives des individus et des groupes qui en sont porteurs, en ce qui concerne les approches théoriques et méthodologiques retenues ainsi que les thématiques et les personnes étudiées.

10. Identifier et contrer les obstacles à une intégration et à une progression équitable en recherche affectant les personnes appartenant aux groupes visés par le PAÉE ou vivant d'autres dynamiques d'exclusion

Cet objectif de diversification ne peut être atteint que si la composition des équipes de recherche reflète elle-même la diversité, ce qui n'est pas toujours le cas, notamment dans certaines disciplines. L'Université s'engage donc, du recrutement aux études supérieures jusqu'aux diverses étapes de la carrière universitaire, à identifier et à contrer les obstacles à une intégration et à une progression équitable en recherche, qui pourraient affecter les personnes appartenant aux groupes visés par le PAÉE ou vivant d'autres dynamiques d'exclusion. Pour ce faire, elle soutiendra la mise en place de processus de sélection, de promotion et de progression en carrière sensibles aux biais inconscients.

Le développement d'environnements de recherche inclusifs où tous et toutes se sentent reconnus et valorisés dans leur apport spécifique aux activités de recherche sera également mis de l'avant. Il faudra aussi mieux comprendre les raisons pour lesquelles certaines personnes appartenant aux groupes visés hésitent à présenter leur candidature pour obtenir des subventions ou des postes prestigieux en recherche et développer des mesures incitatives à cet égard. Dans le cas des communautés fortement sous-représentées aux études supérieures, une approche de soutien en amont (dite en anglais de pipeline) sera mise en œuvre dès le premier cycle ainsi qu'une association étroite avec des personnes qui détiennent des savoirs d'expérience ou des savoirs traditionnels au sein de ces groupes.

11. Valoriser l'expertise des chercheurs et des chercheuses œuvrant sur des enjeux liés à l'ÉDI et soutenir la mobilisation des nouvelles connaissances dans ce domaine

Par ailleurs, dans son processus de transformation institutionnelle, l'Université de Montréal a l'intention de s'appuyer sur l'expertise de équipes de recherche œuvrant sur des enjeux relatifs à la diversité, à l'équité et à l'inclusion dans des disciplines diverses. Cette expertise s'est souvent développée dans des créneaux parallèles, axés sur un ou plusieurs marqueurs spécifiques. Il faut donc davantage la mettre en réseau, dans une perspective d'interconnexion des savoirs, afin, entre autres, de mieux cerner les éléments communs dans les défis vécus et les solutions à apporter. De plus, étant donné l'enjeu essentiel que représente l'actualisation de l'équité et de l'inclusion, tant dans les institutions publiques, privées et communautaires que dans la vie publique, l'Université entend assurer une valorisation accrue des travaux menés sur ces questions par ses équipes de recherche. Pour ce faire, elle utilisera les vitrines déjà en place, les activités de formation continue et les partenariats qu'entretiennent déjà les diverses facultés et écoles. Ce soutien accru à la mobilisation des nouvelles connaissances en ÉDI permettra d'en accentuer l'impact au sein de la société.

- Une institution citoyenne engagée dans son milieu

Le développement d'une institution inclusive, équitable et reflétant pleinement la diversité de la communauté qu'elle dessert est une entreprise de longue haleine. En effet, plusieurs des obstacles à une participation pleine et entière de divers groupes vivant des situations de marginalisation ou d'exclusion résident dans la société, autant ou sinon plus que dans les institutions d'enseignement supérieur.

12. Intensifier les partenariats contribuant au développement économique, social, culturel et éducatif des groupes vulnérables ou sous-représentés à l'Université ou dans diverses disciplines et y associer davantage les diplômés et les diplômées ainsi que les donateurs et les donatrices .

Tout en travaillant activement à sa propre transformation à court et à moyen termes, l'Université de Montréal veut préparer l'avenir en agissant sur les inégalités et sur les rapports de pouvoir existant au sein de la société. Elle s'engage donc à intensifier les partenariats visant le développement

économique, social, culturel et éducatif des groupes vulnérables ou sous-représentés à l'Université ainsi que dans diverses disciplines. De tels projets peuvent en effet contribuer à réduire, et même à éliminer, à travers les générations, les obstacles qui limitent l'accès à l'enseignement supérieur, à changer l'image de l'Université au sein des populations qui en sont aliénées et à créer des liens entre les personnes qui y travaillent et certaines communautés qu'elles connaissent souvent moins bien. Ce faisant, l'Université actualise également son mandat d'institution citoyenne engagée dans son milieu. Les efforts que demandent ces initiatives en temps et en ressources de la part des instances et des personnes qui s'y engagent seront désormais mieux reconnus, en ce qui concerne le soutien logistique et financier et l'appréciation dans le cheminement de la carrière. Dans ce processus, l'Université entend aussi mettre davantage à contribution les titulaires d'un diplôme de notre institution et les philanthropes qui la soutiennent dont plusieurs œuvrent dans la promotion des valeurs liées à l'équité, à la diversité et à l'inclusion dans divers secteurs. Les projets menés pourront ainsi bénéficier de leur expertise et du soutien des réseaux au sein desquels s'insèrent ces personnes et constituer de puissants outils de transformation de la société.