

**Équité, diversité
et inclusion à
l'Université de Montréal**
DIAGNOSTIC

Avril 2020

Le présent document a été préparé par

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

Collaboration

Rachida Azdouz (Vice-rectorat aux affaires internationales et à la francophonie)

Dimitri Girier (Direction des ressources humaines)

Jean-François Gaudreault-Desbiens (Faculté de Droit et Rectorat)

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

Alexis Legaré-Hamel (Étudiant à la maîtrise en histoire)

Ismehen Melouka (Étudiante au doctorat en criminologie)

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

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

Olivier St-Laurent (Bureau de la recherche institutionnelle)

Présentation

Le présent diagnostic fait suite à l'*Énoncé de vision sur l'équité, la diversité et l'inclusion* déposé à l'Assemblée universitaire le 12 mai 2019, qui présente les grands principes et principaux engagements de l'Université dans ce dossier, en plus de préciser les marqueurs de diversité ciblés (Université de Montréal, 2019a). Ce diagnostic s'appuie sur des sources multiples.

Nous tenons tout d'abord à remercier chaleureusement les 13 équipes de direction des facultés, ainsi que la vingtaine de responsables de services, accompagnées de nombreux membres de leurs équipes, qui nous ont fait part de leurs préoccupations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ainsi que de leurs principales réalisations à cet égard.

Nous avons également réalisé diverses entrevues avec des groupes d'étudiants (dont un au cégep) et des groupes d'employés que nous remercions également pour la qualité de leurs propos et de leurs suggestions. De manière plus précise, selon l'enjeu, nous nous sommes appuyés sur les données institutionnelles disponibles au Bureau du registraire, au Bureau de la recherche institutionnelle ainsi qu'au Service de l'admission et du recrutement en ce qui concerne les étudiants et à la Direction des ressources humaines en ce qui concerne les employés.

Nous avons également consulté de nombreux rapports et études réalisés par des instances de l'Université, par nos partenaires des associations étudiantes, entre autres la Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAECUM) ou par des chercheurs de l'Université de Montréal (UdeM), lorsque leurs travaux incluaient des participants ou des échantillons UdeM.

Afin d'approfondir certains enjeux, d'autres études ont également été menées par les membres du Comité de rédaction ou par des chercheurs et des étudiants des cycles supérieurs qui ont été associés aux travaux, entre autres, des analyses de la National Student Survey of Engagement (NSSE) (qui comprend un échantillon de 3 000 étudiants du 1^{er} cycle de l'Université de Montréal), un examen des descriptifs des agréments et des cours offerts dans diverses facultés afin d'y cerner la place des enjeux liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, ainsi qu'une étude de la progression en carrière et de la représentation dans diverses instances de diverses clientèles EDI.

Un sondage a aussi été mené auprès de 300 chercheurs identifiés comme menant des travaux en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion sur leurs liens avec divers groupes et leur engagement dans la mobilisation des connaissances ainsi qu'une analyse des thèses et mémoires de maîtrise et des partenariats répondant à ces objectifs.

Finalement, cinq groupes de travail qui ont poursuivi leur démarche durant la phase d'élaboration du plan d'action se sont penchés respectivement sur les grands principes de l'Énoncé de vision, les données relatives aux étudiants, la carrière professorale, la diversité en formation et, enfin, de manière coordonnée mais autonome et paritaire, la place des Premiers peuples à l'Université.

Faits saillants

OBJECTIF 1

Identifier et contrer les obstacles à un accès équitable à l'enseignement supérieur

- Les données sur la présence des étudiants porteurs de diversités présentent des limites importantes, notamment en ce qui concerne les étudiants issus de l'immigration de deuxième génération, les étudiants-parents ainsi que le statut socioéconomique des familles. De plus, il y a sous-évaluation de la présence des étudiants autochtones ou en situation de handicap.
- Les femmes dominent à tous les cycles et dans toutes les facultés (moyenne = 67,9 %), sauf dans le secteur sciences de la FAS et à la Faculté de musique. Les hommes sont particulièrement sous-représentés dans les programmes liés à des professions « traditionnellement » féminines.
- La présence des étudiants autochtones est limitée (une soixantaine, soit 0,1 %) concentrée surtout au premier cycle et dans certaines facultés.
- Les étudiants canadiens issus de la diversité sont sous-représentés, qu'ils soient immigrants (22,7 %), minorités visibles de première génération (17,6 %) ou allophones de toutes générations (16,9 %). Cependant, il y a une surreprésentation des résidents permanents (10 %) et une présence significative des étudiants internationaux (10,7 %), notamment aux cycles supérieurs.
- Divers facteurs externes (socialisation, manque d'intérêt pour certains secteurs, profil plus négatif de scolarisation antérieure, image de l'Université de Montréal, situation financière, etc.) expliquent largement cet état de fait mais leur impact varie selon les groupes.
- Cependant, il ne faut pas sous-estimer le rôle des facteurs internes liés aux processus d'admission et à la définition de l'excellence dans divers programmes (créneau des activités de visibilité et de recrutement, cote R, test de français, etc.).

OBJECTIF 2

Soutenir la rétention et la réussite des étudiants et étudiantes présentant des facteurs de vulnérabilité

- Quatre groupes sont plus à risque au plan de la réussite : les hommes, sauf en sciences, les étudiants internationaux, les résidents permanents ainsi que les citoyens canadiens de première génération. Mais le déficit est plus marqué au premier cycle et il y a de grandes différences selon les régions d'origine.
- Les femmes et les autochtones ont des taux de réussite supérieurs à la moyenne, surtout au premier cycle, avec quelques différences selon les facultés.
- Au premier cycle, selon l'enquête NSSE, les étudiants en situation de handicap et les étudiants à profil moins traditionnel (âge et condition sociale) ont des notes moins élevées et des scores plus faibles sur le plan de l'engagement académique.

- D'autres problématiques personnelles et sociales ont un impact significatif sur l'expérience à l'Université (entre autres les problèmes de santé mentale, la conciliation difficile entre la vie familiale et les études ainsi que le sentiment d'aliénation de certains groupes d'étudiants porteurs de diversité).
- Les services offerts aux étudiants autochtones, internationaux, résidents permanents et allophones sont appréciés mais la prise en compte des besoins des étudiants-parents, des autres étudiants canadiens issus de la diversité et des étudiants appartenant à une minorité sexuelle est plus limitée.
- Les étudiants en situation de handicap, et tout particulièrement de handicap invisible, sont les plus critiques sur les progrès accomplis. Les problèmes les plus fréquemment rapportés touchent l'aménagement physique des locaux ou des équipements, la reconnaissance du statut d'étudiant à temps plein ainsi que le degré où les accommodements consentis par le BESH sont effectivement mis en œuvre dans les facultés.
- Il existe de nombreuses initiatives dans les facultés et les instances centrales (CPU, CÉSAR) qui favorisent la prise en compte de la diversité dans la relation pédagogique (pédagogie féministe, anti-oppressive, inclusive, interculturelle ou antiraciste) mais les formations dans ce domaine seraient fréquentées surtout par les « convaincus ».
- De plus, certains membres du personnel enseignant manifesteraient parfois un manque de sensibilité face aux diversités portées par les étudiants dans leurs propos, dans les activités en classe et dans l'encadrement des travaux d'équipe.

OBJECTIF 3

Assurer la préparation des étudiants et étudiantes de toutes disciplines à interagir et à œuvrer dans des contextes de diversités

- La formation à l'Université de Montréal contribue significativement à ce que tous les étudiants soient préparés à interagir et à œuvrer dans des contextes de diversités multiples. Près de 100 programmes et plus de 1 000 cours (environ 8 %) traitent, en tout ou en partie, de ces enjeux. La présence des divers marqueurs est sensiblement équivalente, mais les questions autochtones sont moins traitées.
- Il existe des différences significatives à cet égard entre les secteurs qui sont liés à leur créneau spécifique mais qui demandent à être approfondies par les facultés concernées.
- La perception que ce traitement devrait être accru est répandue chez les étudiants qui identifient aussi des limites relatives à la pertinence et à la profondeur de certains des contenus, entre autres dans les cours où la diversité n'est pas le sujet central.
- D'autres obstacles non spécifiques ont un impact négatif sur la qualité et la constance de la formation relative aux diversités (absence d'un professeur responsable pour chaque cours, manque de coordination entre formateurs, pressions de certains étudiants pour obtenir des « recettes »).
- Les départements et les facultés qui vivent des défis similaires ou qui mènent des expériences novatrices intéressantes ont peu de contact mais sont fortement intéressés à les développer.

OBJECTIF 4 :

Faire de l'Université un milieu de travail inclusif et représentatif des diversités de la communauté qu'elle dessert

- Les données disponibles sont limitées par le faible taux de complétion du questionnaire par les groupes visés (femmes, personnes en situation de handicap, appartenant à une communauté autochtone, à une minorité visible ou à une minorité ethnique) et par l'absence d'information sur les autres marqueurs.
- Les femmes demeurent sous-représentées au sein du corps professoral et du personnel de métier et sur-représentées parmi les chargés de cours, les professionnels et surtout le personnel de soutien. La parité est cependant atteinte parmi les professeures adjointes et dans cinq facultés.
- Les objectifs du PAEE ne sont pas atteints pour les employés en situation de handicap (1 % vs 4 %) appartenant à une minorité visible (6,4 % vs 12 %) ou appartenant à une minorité ethnique (3,6 % vs 10 %). Cependant, certaines différences existent à cet égard selon les corps d'emploi et les facultés et services.
- La présence des employés autochtones est extrêmement réduite (0,1 %, dont seulement deux professeurs).
- Des efforts significatifs sont déjà engagés pour rectifier le tir (engagement d'un conseiller principal EDI à temps plein, révision du questionnaire d'auto-identification, partage des données avec les facultés, formation sur les biais inconscients, etc.) mais ils doivent être accentués (recrutement, planification des effectifs, mesures de francisation, suivi plus étroit).
- Plusieurs défis particuliers doivent être adressés en ce qui a trait au recrutement du personnel enseignant. Il s'agit, entre autres, pour les professeurs, du caractère décentralisé du processus de sélection et du nombre de personnes qui y interviennent et de la définition souvent univoque de l'excellence, et pour les chargés de cours, des contraintes liées au pointage.
- L'information sur la progression en emploi chez les groupes visés est encore limitée, entre autres par la non-fiabilité des données. Les femmes connaissent cependant un cheminement de carrière légèrement moins positif que celui des hommes (âge à l'embauche, âge au moment de la promotion, délai pour l'obtention de la promotion et salaire moyen).

OBJECTIF 5

Faire de l'Université un milieu de vie inclusif, exempt de discrimination et représentatif des diversités de sa communauté

- Les instances décisionnelles et consultatives sont peu représentatives des groupes porteurs de diversités. La zone de parité est atteinte ou dépassée pour les femmes seulement dans quelques instances centrales ou facultaires et il y a sous-représentation généralisée des minorités visibles et ethniques.

- La problématique touche également, à des degrés divers, nos partenaires des associations étudiantes, des syndicats et des associations professionnelles et de l'Association des diplômés.
- Les préoccupations des groupes porteurs de diversités sont aussi relayées par certains regroupements étudiants. Cependant, les minorités sexuelles et les autochtones paraissent mieux organisés que les personnes issues de la diversité ou en situation de handicap.
- Les diversités sont largement reflétées dans les activités quotidiennes sur le campus, entre autres dans l'offre des services alimentaires, dans l'aménagement physique et les activités des résidences, dans les services et les sports d'excellence au CEPSUM et dans les communications publiques. De plus, plusieurs initiatives récentes (toilettes non genrées, respect du prénom choisi, guide sur le langage épïcène) adressent spécifiquement la diversité sexuelle.
- Les efforts doivent cependant être accrus en ce qui concerne l'accessibilité physique des bâtiments, la prise en compte de la diversité dans l'aménagement des espaces et la représentation non stéréotypée des personnes en situation de handicap et des réalités autochtones.
- Le climat de relations entre étudiants et entre employés est globalement harmonieux selon la Direction de la prévention de la sécurité et les rapports annuels du BIMH et de l'Ombudsman. Cependant, ces données ont besoin d'être mieux ventilées et elles ne nous ne renseignent pas sur les incivilités ou les comportements vexatoires. De plus, le sentiment d'aliénation et l'isolement semblent plus élevés chez divers groupes porteurs de diversités.
- La problématique des violences à caractère sexuel est largement adressée (politique et opération majeure de formation) mais les activités et les ressources favorisant le vivre ensemble sont plus limitées.
- D'autres enjeux ont besoin d'être approfondis, entre autres l'équilibre entre la liberté d'expression et la prise en compte des sensibilités de certains groupes porteurs de diversités dans les activités organisées sur le campus ainsi que la mise en œuvre des accommodements à caractère religieux par les facultés et les services.

OBJECTIF 6

Diversifier l'excellence et promouvoir l'équité et l'inclusion en recherche

- Plus de 300 chercheurs de toutes les facultés et de toutes les disciplines sont intéressés aux enjeux liés aux diversités. La moitié mènent des projets qui impliquent des contacts réguliers avec les individus ou les groupes concernés et plus du tiers sont aussi engagés dans des activités de mobilisation des connaissances non traditionnelles malgré le caractère exigeant de telles approches.
- Les recherches et les équipes demeurent cependant largement articulées autour d'un seul marqueur et l'intérêt pour l'étude des dynamiques propres au milieu universitaire est limité. De plus, il est nécessaire de sensibiliser l'ensemble des chercheurs à la pertinence prendre en compte les diversités dans leurs travaux sur d'autres thématiques.
- Le milieu de la recherche n'est pas encore pleinement diversifié et équitable, entre autres pour les femmes dont la situation est mieux documentée. Elles ne constituent que 28 % des premiers auteurs de

publications savantes, reçoivent généralement un financement moins élevé et ont un moins vaste réseau de collaborations internationales.

- Les efforts pour favoriser l'inclusion en recherche, dans le cadre du Plan d'action Diversifier l'excellence, portent fruit, entre autres en ce qui concerne l'atteinte des cibles pour les groupes visés en 2019 ainsi que l'encadrement des nouveaux titulaires de Chaires. De plus, les initiatives des facultés pour soutenir la progression en carrière et en recherche sont nombreuses.
- Cependant une réflexion collective sur le concept d'excellence inclusive s'impose afin que des profils diversifiés de professeurs et de chercheurs soient davantage valorisés.
- La relève peut s'appuyer sur la présence significative des étudiants de minorités ethniques et visibles, et surtout des femmes, dans la plupart des programmes de recherche des cycles supérieurs mais pour les autochtones le « pipeline » doit commencer aux ordres antérieurs d'enseignement.
- Il est essentiel de mieux connaître les obstacles que pourraient vivre les étudiants porteurs de diversités aux études supérieures ainsi que leur expérience au sein des équipes de recherche.

OBJECTIF 7

Intensifier les partenariats avec les groupes vulnérables et y associer davantage les diplômés et les diplômées ainsi que les donateurs et les donatrices

- L'apport de l'Université à la communauté par des projets structurants de grande envergure et des partenariats initiés par les facultés est significatif et un pourcentage substantiel consiste en des services à la collectivité.
- Le rôle de l'Université dans ces partenariats n'est pas toujours mis en valeur et l'information est souvent peu accessible. De plus, il est essentiel d'y associer davantage les organismes qui œuvrent auprès des personnes ou des groupes porteurs de diversités.
- L'impact des initiatives qui soutiennent la réussite éducative des jeunes de groupes vulnérables aux ordres antérieurs d'enseignement (entre autres, le SEUR, le GISA et l'EXTENSION) sur la poursuite des études supérieures doit être mieux évalué. De plus, il faut accroître les liens avec les institutions collégiales dans la poursuite de nos objectifs communs en matière d'équité et d'inclusion.
- Des efforts sont en cours pour documenter l'engagement de nos diplômés appartenant à divers groupes et solliciter leur contribution à notre démarche de transformation, entre autres au sein du Forum des partenaires en EDI et de Place aux Premiers peuples.
- Les donateurs, eux-mêmes largement porteurs de diversités, manifestent un intérêt certain pour l'équité et l'inclusion mais leur soutien spécifique en termes de bourses aux étudiants ou de fonds de recherche est encore insuffisant.

Table des matières

PRÉSENTATION	2
--------------------	---

FAITS SAILLANTS.....	3
----------------------	---

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.....	10
---	-----------

1.1 Mieux connaître la population étudiante qui fréquente déjà l'Université de Montréal	10
1.2 Identifier les causes diversifiées de la sous-représentation de certains groupes.....	13
1.3 Accroître la présence des groupes sous-représentés parmi les candidats et contrer divers obstacles limitant leur admission	15

OBJECTIF 2

Soutenir la rétention et la réussite des étudiants et étudiantes présentant des facteurs de vulnérabilité sur le plan académique, personnel ou social	18
--	-----------

2.1 Mieux connaître le profil de réussite académique et l'expérience aux études des groupes vulnérables ou sous-représentés	18
2.2 Intensifier l'adaptation des services qui soutiennent la réussite aux besoins des étudiants porteurs de diversités.....	22
2.3 Soutenir la prise en compte des diversités dans la relation pédagogique et dans les activités en classe	25

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	27
--	-----------

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	27
3.2 Assurer la pertinence et la profondeur des enseignements relatifs aux diversités en classe.....	29

OBJECTIF 4

Faire de l'université un milieu de travail inclusif et représentatif des diversités de la communauté dans laquelle elle est implantée 31

- 4.1 Mieux connaître le profil du personnel appartenant aux groupes visés ou vivant d'autres dynamiques d'exclusion 31
- 4.2 Accroître la présence des personnes appartenant aux groupes visés ou vivant d'autres dynamiques d'exclusion dans tous les corps d'emploi 35
- 4.3 Identifier et contrer les obstacles à une progression équitable en emploi chez les groupes visés ou vivant des situations d'exclusion 38

OBJECTIF 5

Faire de l'université un milieu de vie inclusif, exempt de discrimination et représentatif des diversités de sa communauté 41

- 5.1 Accroître la représentation et la prise en compte des préoccupations des groupes porteurs de diversités dans les instances décisionnelles et consultatives 41
- 5.2 S'assurer que les diversités sont reflétées et respectées dans l'ensemble des activités quotidiennes sur le campus 45
- 5.3 Contrer les comportements discriminatoires ou vexatoires et promouvoir le vivre ensemble dans une institution pluraliste 48

OBJECTIF 6

Diversifier l'excellence et promouvoir l'équité et l'inclusion en recherche 52

- 6.1 Valoriser l'expertise et la mobilisation des connaissances en EDI et soutenir la prise en compte des diversités en recherche 52
- 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 55

OBJECTIF 7

Intensifier les partenariats avec les groupes vulnérables et y associer davantage les diplômés et les diplômées ainsi que les donateurs et les donatrices 59

- 7.1 Accroître la présence et la visibilité de l'Université de Montréal dans la communauté, tout particulièrement auprès des groupes porteurs de diversités 59
- 7.2 Contribuer à la réussite éducative des jeunes appartenant à des groupes vulnérables et les inciter à poursuivre des études supérieures 60
- 7.3 Assurer une prise en compte accrue des enjeux liés à l'EDI dans les activités qui visent les diplômés et les donateurs 62

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES 64

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

Les données dont nous disposons globalement pour l'Université de Montréal sur les marqueurs liés à la diversité présentent des limites importantes (la Faculté de médecine dispose cependant de ses propres données beaucoup plus exhaustives). Les données recueillies à l'admission et disponibles auprès du Bureau du registraire comportent essentiellement le genre (binaire), le statut légal (citoyen canadien, résident permanent, autochtones et étudiants internationaux), le pays de naissance et la langue maternelle. Il n'y a donc pas d'information sur les personnes non binaires, les étudiants de 2^e génération (soit ceux qui sont nés au Canada mais ont au moins un parent né à l'étranger), les minorités visibles dans leur ensemble, les étudiants dont les parents n'ont pas fréquenté l'université ou qui ont des revenus inférieurs à la moyenne et les étudiants-parents. L'information sur les autochtones et les étudiants en situation de handicap est également parcellaire, puisqu'elle est basée sur l'auto-identification ou la demande de services auprès du Centre étudiant de soutien à la réussite (CESAR). Une partie de ces limites peut être supplée par des proxys (voir plus bas) ou, pour le 1^{er} cycle, par les données de l'échantillon de la National Survey of Student Engagement (NSSE, 2017). Malgré ces limites, on peut faire les constats suivants sur la représentation de diverses clientèles EDI au sein de nos effectifs (Bureau de recherche institutionnelle - BRI 2019a et b).

- 1) Genre : **Les étudiantes sont surreprésentées globalement (67,9 %) et dans toutes les facultés, sauf dans le secteur Sciences de la Faculté des arts et des sciences (FAS) (41,4 %) et à la Faculté de musique (36,8 %).** Cette situation prévaut autant au 1^{er} cycle (68,9 %) que dans les cycles supérieurs (64,7 %), même si l'avantage relatif pour les femmes est moins marqué à ce niveau. On compte la plus forte proportion de femmes à la Faculté des sciences infirmières (87,1 %), à la Faculté de médecine vétérinaire (79,4 %), à la Faculté des sciences de l'éducation (78 %), à l'École de santé publique de l'Université de Montréal (ESPUM) (76,4 %) et à l'École d'optométrie (75,2 %).
- 2) Appartenance au Premiers Peuples : 50 étudiants (il est possible que ce chiffre soit sous-estimé, des analyses parallèles ayant révélé la présence de 10 étudiants dont les frais de scolarité sont payés par les Conseils de bande mais qui ne se sont pas identifiés comme autochtones). Quoiqu'il en soit, **les étudiants appartenant à une communauté autochtone sont fortement sous-représentés (0,1 %), tant au 1^{er} cycle qu'aux cycles supérieurs, ainsi que dans toutes les facultés** (avec une présence un peu plus importante à la FAS-Sciences sociales, à la Faculté de l'éducation permanente (FEP) et en Médecine). En effet, les autochtones représentent plus de 3 % des 15-24 ans au Québec (Statistique Canada, 2016a).
- 3) Marqueurs liés à l'ethnicité :
 - **Les citoyens canadiens de 1^{er} génération** (soit ceux qui sont nés à l'étranger), incluant les résidents permanents, représentent 22,7 % de la population de l'Université (un peu plus au 1^{er} cycle, 23,4 % qu'aux cycles supérieurs, 20,9 %). Globalement, étant donné que la présence des 15-24 ans nés à l'étranger dans la population de la région de Montréal/Laval/Longueuil est de

25,8 % (Statistique Canada, 2016b), il aurait une **légère sous-représentation** de ce groupe. De plus, l'Université de Montréal attire une **proportion très élevée de résidents permanents** (10,9 %) **et beaucoup moins de personnes issues de la diversité bénéficiant de la citoyenneté canadienne**. Six facultés dépassent la moyenne à cet égard (FEP, ESPUM, Sciences infirmières, Pharmacie, Médecine dentaire, FAS-Sciences) alors que quatre sont nettement en-dessous de la moyenne (FAS-Lettres et Sciences humaines, École d'optométrie, Médecine vétérinaire, Musique). Chacune des situations quant au poids relatif des résidents permanents par rapport aux Canadiens de 1^{re} génération est spécifique et demanderait une analyse plus approfondie (par exemple, FEP vs Faculté des sciences infirmières). De façon générale, **les trois groupes les plus représentés sont l'Afrique du Nord et le Moyen-Orient, l'Europe ainsi que les Antilles et l'Afrique Subsaharienne**. Cependant, les variations à cet égard sont très grandes selon les facultés. On note entre autres que le secteur des Sciences de la santé et des Sciences attire davantage les communautés d'Asie de l'Est, d'Asie du Sud ou d'Asie du Sud-Est que les autres secteurs.

- **Les minorités visibles** (cernées par les pays de provenance et qui sont **limitées à la seule 1^{re} génération dans les bases de données de l'Université**) représentent 22,2 % de la population globale de l'Université, avec une présence plus marquée aux cycles supérieurs (24,8 % vs 21,3 % au 1^{er} cycle). Cependant, c'est le poids des étudiants internationaux (2,9 % au 1^{er} cycle et 9,5 % au 2^e cycle) qui crée cette tendance. Si l'on se limite aux seules minorités visibles qui sont **citoyens canadiens**, avec 17,6 %, il y aurait une **légère sous-représentation au 1^{er} cycle** (18,4 %) et une **sous-représentation plus marquée aux cycles supérieurs** (15,3 %) comparativement à la représentation de ce groupe dans la région de Montréal/Laval/Longueuil (19,6 %) (Statistique Canada, 2016b). Cinq facultés se démarquent à cet égard (Pharmacie, Médecine dentaire, École d'optométrie, FEP, Droit) alors que six sont nettement en-dessous de la moyenne (Musique, Aménagement, FAS-Sciences sociales, Faculté des sciences de l'éducation, FAS-Lettres et Sciences humaines, Médecine vétérinaire). **Les langues les plus fréquentes (arabe, anglais, espagnol, chinois, roumain)** témoignent de deux phénomènes. D'une part, ce sont surtout des **langues de l'immigration récente**, ce qui tendrait à indiquer que les 2^e générations sont peu présentes à l'Université de Montréal et, d'autre part, ce que nous ont confirmé diverses directions de facultés, ce pourcentage inclut, en plus des personnes issues de la diversité ayant l'anglais comme langue maternelle, des anglophones d'implantation ancienne, ce qui pointe encore davantage vers la sous-représentation de la population des allophones de 2^e génération.
- Finalement, en ce qui concerne les étudiants n'ayant pas le français comme langue maternelle, si on se limite aux seuls citoyens canadiens (ici toutes générations confondues), ils sont significativement sous-représentés globalement à l'Université (16,9 %) et de manière sensiblement similaire au 1^{er} cycle et aux cycles supérieurs (17,4 % et 15,4 %), lorsqu'on compare leur taux de présence parmi les 15-24 ans dans la région de Montréal/Laval/Longueuil cerné ici en ajoutant aux jeunes allophones le pourcentage des jeunes anglophones, le plus souvent soumis à la Loi 101, qui fréquentent l'école française (Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur - MEES, 2015; Statistique Canada, 2016c). Cinq facultés se démarquent à cet égard (Pharmacie, Médecine dentaire, École d'optométrie, FEP, Droit) alors que six sont nettement en-dessous de la moyenne (Musique, Aménagement, FAS-Sciences sociales, Sciences de **l'éducation**, FAS-Lettres et Sciences humaines, Médecine vétérinaire). Les langues les plus fréquentes (arabe, anglais, espagnol, chinois, roumain) témoignent de deux phénomènes. D'une part, ce sont surtout des langues de l'immigration récente, ce qui tendrait à indiquer que les 2^e générations sont peu présentes à l'Université de Montréal et, d'autre part, ce que nous ont confirmé diverses directions

de facultés, ce pourcentage inclut, en plus des personnes issues de la diversité ayant l'anglais comme langue maternelle, des anglophones d'implantation ancienne, ce qui pointe encore davantage vers la sous-représentation de la population des allophones de 2^e génération.

4) Autres marqueurs

- Les **étudiants internationaux**, pour lesquels l'accessibilité ne se pose pas en termes de représentativité mais dont la présence est importante pour les autres objectifs, représentent **10,7 % de la population globale de l'Université**, avec une **présence plus forte aux cycles supérieurs** (20,7 %) qu'au 1^{er} cycle (7,3 %) ainsi que dans certaines facultés (entre autres, la Faculté de Musique, l'ESPUM ainsi que les secteurs Sciences et Sciences sociales et Psychologie de la FAS).
- Selon les données internes du Centre étudiant de soutien à la réussite (CESAR, 2018) sur les étudiants qui demandent des services ou des accommodements spécifiques, il y avait, en 2018-2019, **2 200 étudiants en situation de handicap** (5 % de la clientèle), ce qui est **probablement une sous-représentation du phénomène**. L'échantillon de la NSSE (2017), quant à lui, pointe plutôt vers un pourcentage de 6,1 %. Deux facultés (FAS et Droit) se démarquent par leur taux légèrement supérieur de cette clientèle, alors que quatre (Médecine, Médecine dentaire, École d'optométrie et Pharmacie) sont nettement en-dessous de la moyenne.
- Selon la NSSE (2017), **entre 10 et 14 %** de la population étudiante au 1^{er} cycle **ne s'identifient pas comme hétérosexuelle**. Ce pourcentage correspond aux estimés habituels sur la prévalence des minorités sexuelles au sein de la société.
- Selon la NSSE (2017), 38,5 % des **étudiants du 1^{er} cycle** ont des **parents qui n'ont pas fréquenté l'université**. Ceux-ci sont donc **sous-représentés** par rapport au profil de scolarisation général de la population du Québec (où 69,1 % sont dans ce cas de figure) (Institut de la statistique du Québec, 2019). Ce taux est plus bas à l'Université de Montréal que dans l'ensemble des universités québécoises (45 %) mais plus élevé que dans les autres universités canadiennes (34 %) (NSSE, 2017). Notons par ailleurs la **forte sous-représentation des étudiants dont les parents n'ont qu'un diplôme secondaire ou pas de diplôme**
- Selon la NSSE (2017), près de **25 % des étudiants** avaient **plus de 24 ans** lorsqu'ils ont commencé leurs études de 1^{er} cycle.
- Quant aux **étudiants-parents**, on ne possède pas de données précises pour l'Université de Montréal. Diverses enquêtes menées à l'échelle du Québec pointent cependant vers le chiffre de **25 %** pour l'ensemble des universités québécoises (FAECUM, 2019).

Pour l'ensemble de ces données, leur caractère trop parcellaire ou limité empêche d'établir des tendances fiables sur les différences qui pourraient exister entre les départements à ces égards, sauf pour les étudiants en situation de handicap.

Finalement, en ce qui concerne l'intersectionnalité des marqueurs, on ne possède pas de données quantitatives suffisamment fiables, mais les croisements entre les données NSSE, diverses études ainsi que les perceptions recueillies dans les facultés tendent à montrer une relation étroite entre certains facteurs de vulnérabilité qu'il faudrait approfondir.

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

Lors des rencontres facultaires, plusieurs explications ont été évoquées pour rendre compte des différences de représentations de divers groupes. Pour l'essentiel, on peut les classer en trois grands groupes de facteurs :

- 1) **Le manque d'intérêt** pour certains secteurs (dans le cas des femmes et des hommes) ou pour l'Université de Montréal et non pas pour les études supérieures (dans le cas des étudiants issus de la diversité). Dans ce cas de figure, s'il est avéré que les choix des individus n'ont pas de conséquence sur leur mobilité sociale future au sens strict, la sous-représentation cesse d'être un enjeu EDI (l'Université peut cependant se préoccuper de son faible potentiel d'attraction de certains groupes pour d'autres raisons).
- 2) **La méconnaissance et l'absence sur le radar de l'Université de Montréal** ainsi que le sentiment qu'il est difficile d'y entrer ou qu'on n'y serait pas les bienvenus chez des étudiants qualifiés provenant de groupes que les activités de recrutement rejoindraient moins. Lors du Forum des partenaires on a aussi mentionné le problème de non-disponibilité de certains documents pour les réfugiés.
- 3) **Le profil plus négatif de scolarisation antérieure** (non-diplomation au secondaire et plus faible accès au cégep et, dans le cas de ceux qui accèdent au cégep, faible cote R). Dans ce cas, selon l'étendue du déficit, l'Université peut être interpellée en tant qu'institution citoyenne dans une approche de pipeline ou, au contraire, devoir se questionner sur le degré où ses propres exigences pourraient être adaptées pour éviter de contribuer à nourrir les inégalités.

Trois focus-groups, respectivement avec des étudiants autochtones et des étudiants issus de la diversité à l'Université de Montréal ainsi que dans un cégep montréalais, ont permis de corroborer certaines de ces pistes. Chez les jeunes autochtones, on évoque surtout des **facteurs externes**, la **faible diplomation** aux ordres d'enseignement antérieurs, la **faible qualité de l'éducation** dans les communautés, le **manque de moyens financiers**, des **cotes R plus faibles** au cégep et, pour certains étudiants, une **mauvaise maîtrise du français**. Chez les étudiants des minorités ethniques, les **facteurs** évoqués sont davantage **liés à l'image même de l'institution**, soit, dans certains cas, le fait qu'elle serait **perçue comme « une institution homogènes »** ou moins ouverte à la diversité (cet élément a aussi été évoqué lors du Forum des Partenaires) et, dans d'autres, même si c'est une bonne université, la **réputation supérieure de McGill**. Cependant, on évoque également, pour les pairs qui n'ont pas pu s'inscrire à aucune université ou qui n'ont pas l'intention de le faire, les mêmes explications liées à des facteurs externes que l'on trouve chez les jeunes autochtones, mais dans une moindre mesure (décrochage scolaire, manque de moyens financiers, faible cote R, etc.).

Il est difficile, à cette étape-ci, de trancher clairement sur l'impact respectif des diverses causes qui peuvent influencer l'accès des groupes sous-représentés à l'échelle de l'Université ou dans certains secteurs. Cependant, l'étude du profil des candidats et des offres qui leur sont envoyées et des taux d'admission et de conversion (BRI, 2019c) permet de dégager quelques constats utiles à la mise sur pied d'une stratégie permettant d'augmenter leur présence à court et moyen termes. Étant donné les limites de données cernées plus haut, les groupes sur lesquels on peut se pencher sont liés au genre, à l'appartenance aux Premiers Peuples ainsi qu'à l'ethnicité définie dans son sens large.

- 1) Genre : De façon globale, à l'échelle de l'Université, les **femmes** font 66 % des **demandes d'admission** (un peu moins aux cycles supérieurs, 63 %) et connaissent un **taux d'admission légèrement supérieur** à celui des hommes. Cette tendance se confirme dans toutes les facultés où

elles représentent la majorité. Cependant, il y a des différences notables, toujours en leur faveur, dans les taux d'admission, entre autres à la Faculté des sciences infirmières et à la Faculté des sciences de l'éducation, où les garçons, déjà peu nombreux à faire une demande, la voient significativement plus souvent rejetée. Dans les deux secteurs où elles sont encore en minorité (**FAS-Sciences et Musique**), leur **sous-représentation résulte du fait qu'elles font moins de demandes et**, lorsqu'elles sont admises, ont un **taux de conversion inférieur** à celui de leurs pairs. Il est donc clair que si on veut augmenter leur présence dans ces domaines, il faut agir essentiellement sur des facteurs extérieurs au processus de sélection lui-même. À l'inverse, pour les hommes, de façon globale et dans toutes les autres facultés, leur sous-représentation devrait être adressée à la fois par des approches visant la socialisation et la scolarisation avant l'entrée à l'université, entre autres dans le cadre de nos partenariats (voir sous-objectif 7.2) et par un examen des dynamiques universitaires qui président à la sélection des candidats.

- 2) Appartenance aux Premiers Peuples : De façon globale, à l'Université, la **sous-représentation des étudiants autochtones** s'explique d'abord et **avant tout par leur faible niveau de demandes** (0,2 %). Leur **taux d'admission** est cependant **un peu plus faible** au **1^{er} cycle** et **significativement plus faible** aux **cycles supérieurs**. Étant donné le petit nombre d'étudiants concernés, il est difficile d'établir des comparaisons significatives entre les facultés à cet égard. Cependant, pour les deux facultés où se concentre l'essentiel de ces étudiants, la tendance se confirme pour le secteur FAS-Sciences humaines et sociales alors qu'à la FEP leur taux d'admission est supérieur de 3 points à celui qui prévaut dans l'ensemble. Ces données semblent illustrer trois phénomènes importants : 1) même en tenant compte du faible taux de diplomation secondaire et collégiale des populations autochtones ainsi que de la concentration potentielle des groupes ayant davantage l'anglais comme langue première ou seconde dans la région montréalaise, il est clair que **nous n'avons pas fait le plein des demandes de candidats potentiels** appartenant à ce groupe; 2) même si ce phénomène joue encore à la marge, il est important de réviser nos pratiques de sélection pour cette clientèle, et ce, surtout dans un contexte où on envisagerait d'aller chercher des candidats dont le profil serait moins favorable que celui de notre population actuelle; 3) **l'importance de la flexibilité des programmes et de la mise en œuvre de programmes courts** semble avérée par le profil de sélection plus favorable que connaît cette clientèle à la FEP.
- 3) Marqueurs liés à l'ethnicité : Les données relatives au pourcentage que représentent certains groupes dans le nombre total de **demandes** confirment les tendances constatées au niveau de la présence. Les **résidents permanents** sont **surreprésentés** (9 %) alors que les citoyens canadiens de 1^{re} génération (20,4 %), les **minorités visibles** qui sont **citoyens canadiens** (17,5 %) et surtout les **non-francophones nés au Canada** (6,2 %) sont **sous-représentés**. Comme on pouvait s'y attendre, les groupes qui soumettent davantage leur candidature à l'Université de Montréal proviennent surtout de l'Europe, de l'Afrique du Nord et du Moyen-Orient ainsi que des Antilles et de l'Afrique Subsaharienne. Cependant, si l'on ne tient compte que des seuls citoyens canadiens de 1^{re} génération (i.e. en enlevant les étudiants internationaux), les étudiants originaires des Antilles et de l'Afrique Subsaharienne sont légèrement sous-représentés (4,7 %) par rapport à leur poids au sein des 15-24 ans de Montréal, Laval et Longueuil (5 %) (Statistique Canada, 2016b) et les étudiants originaires de l'Afrique du Nord et du Moyen-Orient sont légèrement surreprésentés (7,7 % vs 6 %). Quant aux candidats d'Asie de l'Ouest, d'Asie du Sud-Est, d'Asie du Sud et même d'Asie de l'Est, leur présence est extrêmement limitée. Il y a donc clairement un problème d'attraction par l'Université de Montréal de ces groupes qui, dans certains cas, peut résulter de leur choix plus fréquent d'études collégiales en anglais et, dans d'autres, d'une auto-élimination à cause de leurs résultats scolaires plus faibles.

Ceci dit, la sous-représentation de ces groupes dans les effectifs s'explique également par des **taux d'admission en général inférieurs** à ceux qui prévalent à l'Université. Dans le cas des résidents permanents et des minorités visibles dans leur ensemble, il s'agit d'un déficit d'environ 4 points. De plus, même si l'ensemble des citoyens canadiens de 1^{re} génération connaît le profil le plus favorable d'admission avec un taux de 54,4 %, cette moyenne cache des différences énormes et est d'abord et avant tout influencée par les **taux très favorables des étudiants issus de l'Europe et des autres pays occidentaux** (62,2 %). Chez les autres groupes, les **pourcentages sont plus faibles**, entre autres chez les **étudiants issus de l'Afrique du Nord et du Moyen-Orient et des Antilles et de l'Afrique Subsaharienne**. Quant aux étudiants n'ayant pas le français comme langue maternelle, leur taux d'admission (45,3 %) est un peu plus élevé que celui des minorités visibles et augmente lorsqu'ils sont nés au pays (seconde génération) mais demeure inférieur à la moyenne. Au 1^{er} cycle, les tendances sont sensiblement les mêmes, compte tenu du fait que le taux d'admission est généralement plus bas (46,2 %), alors qu'aux cycles supérieurs, avec un taux d'admission nettement plus élevé (60,4 %), l'avantage ou les résultats équivalents se confirment pour les tous groupes, sauf ceux originaires de l'Afrique du Nord et du Moyen-Orient. L'ensemble de ces données ont besoin d'être approfondies par une analyse spécifique sur les données et les dynamiques qui prévalent dans chacune des facultés en tenant compte, entre autres, du caractère plus ou moins sélectif de leurs programmes et des caractéristiques culturelles qui peuvent inciter certains groupes à choisir davantage certains secteurs. Cependant, une analyse préliminaire tend à montrer que la tendance de taux d'admission plus faible pour les deux sous-groupes qui ont le plus besoin d'accéder aux études supérieures par le biais d'institutions francophones se confirme pour l'ensemble des facultés, sauf la FEP qui met œuvre, par ailleurs, plusieurs approches novatrices d'attraction des clientèles issues de l'immigration et d'adaptation à leurs besoins.

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

- Le **Service des admissions et du recrutement (SAR) a beaucoup accru ses activités de visibilité et de recrutement** ces dernières années, tant de façon générale qu'auprès de clientèles spécifiques, entre autres par le biais de son projet des 150 ambassadeurs et par les informations qui visent les étudiants autochtones, les résidents permanents et les étudiants internationaux. Cependant, les **approches** qui visent spécifiquement les **jeunes canadiens de 1^{re} ou de 2^e génération** sont **plus limitées**. Celles-ci ont surtout lieu lors de la tournée dans les cégeps francophones et anglophones, où la question du test de français serait souvent évoquée par les étudiants. Cette tendance ne saurait surprendre puisque, lors de nos rencontres dans les facultés, à quelques exceptions près, les marqueurs liés à l'ethnicité étaient d'abord et avant tout abordés sous les cas de figure des étudiants internationaux ou des résidents permanents et que plusieurs répondants ne mentionnaient pas spontanément la présence d'étudiants canadiens de 1^{re} ou de 2^e génération, alors même que, numériquement, ceux-ci sont plus importants au sein de leur clientèle que les deux premiers cas de figure.
- En ce qui concerne la **population autochtone**, la conscience de l'importance d'agir est présente et les **initiatives sont plus nombreuses**, que ce soit directement sous l'égide du SAR ou d'initiatives comme le nouveau site web et l'engagement d'un conseiller senior et d'un conseiller junior spécifiquement affectés à ce dossier. Cependant, un **plan plus global** et mieux intégré **s'imposerait**.
- **Certaines facultés** manifestent par ailleurs un **dynamisme intéressant** en s'engageant activement dans le recrutement de certains groupes porteurs de marqueurs EDI et dans les liens avec les communautés qui les représentent. Des initiatives à cet égard concernent par exemple les **femmes**

en sciences, les **autochtones** (et, plus récemment, la communauté noire) à la **Faculté de médecine** et dans les autres secteurs de la santé, les **résidents permanents** et les **membres de minorités ethniques** à la **FEP** ainsi que les **résidents permanents** et les **étudiants internationaux** à l'**ESPUM**.

- L'**apport des activités du CEPSUM**, et plus particulièrement des équipes liées à son sport d'excellence, au recrutement d'étudiants provenant des milieux pluriethniques ne semble **pas utilisé à son plein potentiel**. Au-delà du nombre significatif mais limité de boursiers recrutés pour les équipes d'excellence, par le biais de quelque **90 entraîneurs** de disciplines variées et qui sont impliqués auprès de nombreuses fédérations sportives représentant plus de **20 000 élèves ou étudiants** du secondaire et du collégial, l'Université de Montréal est très présente dans les **milieux montréalais pluriethniques**, sans toujours en être pleinement consciente. Les Carabins ont par ailleurs été spontanément identifiés par les participants au focus-group du cégep comme un des éléments marquants qu'évoque pour eux l'Université de Montréal et l'intérêt de s'y inscrire.
- Pour **certains groupes**, au-delà des facteurs externes qui les amènent à poser moins souvent leur candidature, des **obstacles institutionnels** peuvent limiter leur accès aux études supérieures. Cette question est complexe car, dans ce cas, l'objectif d'accroître l'accessibilité doit se conjuguer avec celui du maintien de la qualité des programmes. Cependant, la tournée des facultés et de certains services permet d'identifier des enjeux qui mériteraient d'être approfondis.
- Bien qu'on ne possède pas de données précises sur la **situation financière de certains groupes sous-représentés à l'Université**, l'ensemble des propos pointe vers la situation plus difficile que vivraient les étudiants internationaux, les résidents permanents et les étudiants autochtones. De plus, le fait que les étudiants à temps partiel n'ont pas accès à certaines bourses est susceptible d'affecter les étudiants-parents et les étudiants en situation de handicap. L'accessibilité de l'aide financière devient donc cruciale, surtout au 1^{er} cycle où elle est moins facile à obtenir (la question des bourses aux cycles supérieurs est abordée sous l'objectif 6). Ainsi à ce niveau, à la FAS, seuls 4 % des étudiants auraient accès à des bourses. De plus, elles sont souvent ciblées vers les étudiants performants ou, dans le cas des marqueurs EDI, uniquement vers les femmes. Des initiatives intéressantes existent cependant dans certaines facultés axées par exemple sur la reconnaissance de l'engagement étudiant (FAS) ou sur l'appartenance à une minorité visible (Médecine).
- Par ailleurs, du côté des **étudiants autochtones**, prévaut une **perception erronée** selon laquelle les **bourses** privilégient le paiement des frais de scolarité, qui est déjà assumé par le gouvernement fédéral et que les **frais de subsistance** ne sont pas couverts. Il apparaît aussi important que l'Université module sa politique à l'égard du **paiement par les tiers** afin que les étudiants autochtones n'aient pas à assumer eux-mêmes les frais de scolarité en attendant le remboursement des Conseils de bande.
- Le niveau de **cote R** exigé à l'entrée, qui varie selon chaque faculté, semble également un **facteur à l'origine des taux d'admission plus faibles chez certains groupes**. En l'absence de données comparatives sur la cote R des finissants des cégeps, il est toutefois difficile de se prononcer sur l'étendue de son impact. Mais, pour les étudiants originaires des Antilles et de l'Afrique Subsaharienne, on note un lien étroit entre leur faible taux d'admission dans diverses facultés et le caractère plus ou moins sélectif de leurs programmes. Des travaux sont actuellement en cours, entre autres à la FAS, pour évaluer jusqu'à quel point la cote R est un prédicteur important de la réussite subséquente. Bien que les résultats soient partagés selon les disciplines et les programmes, il est important de continuer à questionner l'importance que joue ce facteur dans notre sélection

d'étudiants. Par ailleurs, il faut comprendre que dans les programmes contingentés le fait de diminuer la cote R n'aurait pas d'impact sur l'accès des groupes sous-représentés. Il convient donc d'explorer d'autres pistes pour favoriser la diversité des cohortes à l'entrée.

- À cet égard, dans le secteur de la santé et dans d'autres facultés, on a tenté de **diversifier le processus d'admission**, par la **stratégie de places réservées** pour les autochtones, par l'introduction de test évaluant les habiletés sociales comme le CASPer et la tenue d'entrevues et enfin par **l'offre d'une année de transition** permettant aux étudiants de parfaire leurs compétences avant d'avoir accès aux programmes réguliers. Dans le premier cas, si la stratégie répond à des besoins de développement communautaire, elle serait **difficile à généraliser** à d'autres groupes **et ne joue qu'à la marge** sur les taux de présence. En ce qui concerne les **tests sur les habiletés sociales et la tenue d'entrevues**, selon le propos des facultés concernées et une étude menée à la Faculté de médecine (Leduc et al., 2016), s'ils permettent de sélectionner des étudiants au profil plus diversifié sur le plan personnel, ils **n'augmentent pas nécessairement la présence des groupes sous-représentés** (le CASPer renforcerait la surreprésentation des filles, alors que les entrevues pourraient avoir un effet d'exclusion sur les candidats des minorités à cause de biais ou d'incompréhension des différences de culture). Enfin dans le dernier, il faut s'assurer que les passerelles entre ces programmes et les programmes réguliers soient effectives et sans doute aussi considérer les formules plus légères comme des sessions intensives de mise à niveau pour certains groupes sous-représentés.
- Le **test de français** émerge également de nos consultations comme un enjeu à explorer davantage, bien qu'il n'existe **pas de consensus entre les facultés** à cet égard. Certains considèrent que le test est trop exigeant, qu'il ne cible pas les habiletés souhaitables ou qu'il pourrait être marqué par des biais culturels, ce qui conduirait à écarter des candidats allophones intéressants. Dans d'autres, à l'inverse, on est satisfait du test ou on voudrait même voir les exigences linguistiques renforcées, à cause de la nature ou des exigences du programme. L'intérêt d'étendre le test aux études supérieures est aussi soulevé dans certaines facultés.
- Deux initiatives porteuses sont actuellement menées à cet égard. D'une part, le groupe de travail sur le test de français procède à une **révision des processus et des tests utilisés** mais également **des critères d'exemption**. À cet égard, un des irritants potentiels qui limite l'**attraction des clientèles issues de la diversité** et qui pourrait facilement être corrigé concerne le niveau d'exigence demandé aux étudiants qui ont fait des études secondaires en français au Québec ou qui y ont passé l'examen de français langue première mais ont ensuite fréquenté un cégep anglophone. Le **plan stratégique en matière de francisation** actuellement en développement prévoit par ailleurs la **mise en place d'un programme** de francisation pour d'éventuels **candidats non francophones** qui ont un profil intéressant sur le plan académique sans avoir le niveau de compétences linguistiques nécessaire pour entreprendre des études dans les diverses facultés. Cependant, une telle mesure aurait sans doute davantage d'impact sur le recrutement des étudiants internationaux puisque les étudiants autochtones, anglophones ou allophones ont largement été scolarisés en français ou ont appris cette langue comme langue seconde. Les programmes de **soutien offert par le Centre de communication écrite (CCE)**, qui visent l'ensemble des étudiants qui ne maîtrisent pas le niveau de langue nécessaire à la réussite académique, devront donc également prendre davantage en compte les besoins de cette clientèle.

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

Suite aux consultations effectuées auprès des facultés et des services, et des résultats de rapports et études diverses, **quatre populations** sont **fréquemment identifiées comme étant susceptibles d'être à risque** sur le plan de la réussite éducative.

- 1) Les **étudiants internationaux**, tout particulièrement ceux qui n'ont pas étudié en Europe ou dans d'autres pays occidentaux. Les éléments les plus souvent invoqués portent sur la difficulté de comprendre certaines normes de l'enseignement en contexte nord-américain, canadien et québécois (travail d'équipe, autonomie, définition du plagiat) la maîtrise de l'anglais et, dans certains cas, celle du français, certaines difficultés financières ou familiales, ainsi que l'isolement ou le manque d'intégration lors des activités en classe ou en équipe (Youssef, 2019).
- 2) Les **résidents permanents**, ici encore, surtout ceux originaires de pays autres qu'européens ou occidentaux. En plus des éléments évoqués pour les étudiants internationaux qui paraissent communs aux deux populations, on mentionne la pression liée à ce qui peut être perçu comme l'échec du projet migratoire suite à la non-reconnaissance des diplômes et à la mobilité sociale descendante, ainsi que le cumul du travail, des responsabilités familiales et des études chez une population dont moyenne d'âge est plus élevée que celle des autres étudiants. (Kanouté, 2012), De plus, le fait qu'ils fréquenteraient de manière marquée des programmes courts à la FEP ou en soirée dans d'autres départements ferait en sorte qu'ils auraient moins accès aux services.
- 3) Les **étudiants en situation de handicap**, et tout particulièrement ceux qui ont sont reconnus en vertu de diagnostics liés à des troubles d'apprentissage ou de santé mentale, sont également un sujet de préoccupation récurrent à travers nos consultations. D'une part, certains s'inquiètent du degré où les adaptations qui leur sont consenties permettent de respecter les exigences du programme et des stages ou de l'exercice futur de la profession. D'autre part, certains considèrent que la réponse souvent insuffisante à leurs besoins pourrait constituer un frein à leur réussite.
- 4) Les **hommes** seraient moins axés sur la tâche et moins perfectionnistes que les femmes. Cependant, les perceptions à cet égard ne sont pas nécessairement concordantes, certains faisant valoir que leur dynamisme et leur plus faible niveau de conformisme sont un apport dans les cours et, de façon plus large, dans les facultés.

Notons par ailleurs, que les facultés et les instances consultées ont rarement spontanément identifié les autochtones comme étant une clientèle à risque. Le petit nombre d'étudiants concernés et le fait qu'ils ne sont pas toujours clairement identifiés dans les facultés et les services font en sorte qu'au-delà de la

perception générale comme quoi il s'agit, à l'échelle du Québec et du Canada, d'une population à risque, on a de la difficulté à se prononcer sur leur profil spécifique à l'Université de Montréal.

Il est possible de confirmer ou de nuancer certaines de ces perceptions, du moins pour les marqueurs liés à la diversité qui sont présents dans les bases de données à l'échelle de l'Université (genre, appartenance à une communauté autochtone et ethnicité). À court terme, nous avons choisi comme indicateur de la réussite, sur **l'ensemble de l'échantillon des nouveaux inscrits des quatre dernières années**, la **présence** ou la **diplomation au bout d'un an** (BRI, 2019d), mais d'autres indicateurs pourraient apporter un complément d'information, entre autres aux cycles supérieurs où leur pertinence face aux réalités de ce secteur est moins grande.

- 1) Genre : À l'échelle de l'Université, les **femmes** ont un **taux de réussite de 2 points supérieur à la moyenne au 1^{er} cycle** mais connaissent un **léger déficit (-0,3) aux cycles supérieurs**. Au 1^{er} cycle, la tendance à une légère surperformance des femmes se confirme dans la plupart des facultés et est particulièrement marquée en Sciences sociales et Psychologie de FAS (8,3 points), à la Faculté des sciences infirmières (6,8 points), à la FEP (6,1 points) et à la Faculté des sciences de l'éducation (4,4 points). Trois facultés font exception à la règle : École d'optométrie et Médecine dentaire, où la différence est cependant peu marquée et surtout le secteur des Sciences de la FAS, où l'avantage des garçons s'élève à plus de 6,5 points. Aux cycles supérieurs, il est plus difficile d'établir une tendance dominante. Dans la majorité des cas, les différences entre hommes et femmes sont peu marquées. Cependant, dans cinq facultés ou secteurs, les hommes (FAS-Sciences, Médecine vétérinaire) ou les femmes (École d'optométrie, Médecine, Médecine dentaire) connaissent un avantage de 5 points par rapport à leurs confrères ou consœurs dans l'ensemble, ce qui illustre, au 1^{er} cycle, le **besoin d'un soutien à la persévérance des hommes** dans **plusieurs facultés et**, pour les **femmes**, dans le **domaine des sciences**.
- 2) Appartenance à une communauté autochtone : À l'échelle de l'Université, les **étudiants** qui se sont identifiés comme **autochtones** connaissent un **taux de réussite de près de 3 points supérieur à la moyenne** et avec une différence de **plus de 6 points de pourcentage au 1^{er} cycle**. Étant donné le petit nombre d'étudiants concernés, leur surperformance est particulièrement marquée dans le secteur Littérature et Sciences humaines de la FAS, en Aménagement ainsi qu'en Médecine et en Droit, alors que dans les deux facultés où ils sont davantage présents (FEP et FAS-Sciences sociales et Psychologie), leurs taux de réussite sont équivalents (0,8 point) ou inférieurs (-6,6 points) à la moyenne. Aux études supérieures, on note un certain déficit, mais étant donné qu'on ne compte que sept étudiants autochtones à l'échelle de l'Université, il est impossible de comparer les facultés. Ces résultats semblent montrer, ce que confirme le focus-group avec les étudiants, que ceux qui fréquentent l'Université de Montréal présentent un **profil atypique par rapport à leur communauté** sur le plan résidentiel (beaucoup d'étudiants vivant hors-réserve ou issus de communautés proches des grands centres) et socioéconomique (beaucoup d'étudiants dont les parents ont eux-mêmes fréquenté l'université). Cependant, ils illustrent aussi que les services de soutien qui leur sont offerts (voir objectif 3) atteignent largement leur objectif.
- 3) Marqueurs liés à l'ethnicité :
 - À l'échelle de l'Université, les **étudiants internationaux** ainsi que les **résidents permanents** ont un **profil de réussite plus faible** (-4 points de pourcentage) que la moyenne, et ce, **tout particulièrement au 1^{er} cycle** où le déficit des premiers dépasse les 10 points et celui des seconds atteint près de 7 points. On note cependant de grandes différences selon les régions d'origine, et ce, pour les deux groupes, les étudiants originaires de l'Europe et d'autres pays occidentaux (+1,1) et surtout de l'Asie de l'Est (+14,1) présentant un profil beaucoup plus

favorable que leurs pairs originaires de l'Afrique du Nord et du Moyen-Orient (-3,9) et des Antilles et de l'Afrique Subsaharienne (-5,9). Ces données semblent cependant largement confirmées par les perceptions recueillies au niveau des facultés. Quatre d'entre elles (Médecine dentaire, École d'optométrie, Sciences infirmières, FEP) se démarquent positivement quant à la réussite des étudiants internationaux alors que, pour les résidents permanents, c'est le cas en Aménagement, en Médecine dentaire et surtout en Musique. À l'inverse, les résultats les plus négatifs pour les étudiants internationaux sont en Sciences de l'éducation, en Droit et en Médecine vétérinaire et, pour les résidents permanents, en Sciences infirmières, en Médecine et en Médecine vétérinaire. Ces différences pourraient tenir à la composition des groupes en question, entre autres le poids respectif des différentes régions ou à des pratiques pédagogiques mieux adaptées. Rappelons également que ces régions sont constituées de nombreux pays et que les constats pourraient être nuancés par des analyses plus détaillées.

- **Les citoyens canadiens de 1^{re} génération** connaissent également un **taux de réussite plus faible au 1^{er} cycle** que la moyenne (respectivement -3,2 et -4,8 points de pourcentage). Cependant, cette moyenne cache de très **grandes différences** entre les groupes, les **étudiants originaires de l'Asie de l'Est** présentant le taux de diplomation le plus élevé de l'ensemble des étudiants (+3 points de pourcentage), alors que tous les autres groupes, sauf les étudiants originaires d'Europe et des autres pays occidentaux qui se situent dans la moyenne, connaissent des taux beaucoup plus faibles (-9 points de pourcentage chez les **étudiants originaires des Antilles et de l'Afrique Subsaharienne** et -8,2 points de pourcentage chez les **étudiants originaires de l'Asie du Sud**). C'est en Musique, à l'École d'optométrie et en Droit qu'ils réussissent le mieux et c'est au secteur Lettres et Sciences humaines de la FAS, en Sciences de l'éducation et surtout en Médecine vétérinaire que leurs résultats sont les plus négatifs. La situation s'améliore significativement pour les **citoyens canadiens nés au Canada** (rappelons toutefois que les données touchent uniquement les étudiants n'ayant pas le français comme langue maternelle), dont la **réussite est supérieure à la moyenne** de 2,9 points de pourcentage, avec des taux très élevés ici pour les étudiants qui ont l'anglais, l'arabe ou le vietnamien comme langue maternelle. Cependant, même à la seconde génération, les étudiants qui ont l'espagnol ou le créole comme langue seconde connaissent une réussite inférieure à la moyenne. Les résultats des étudiants non francophones nés au Canada sont particulièrement élevés en Pharmacie, en Sciences infirmières et dans le secteur des Sciences de la FAS, et beaucoup plus faibles en Médecine vétérinaire. Aux **cycles supérieurs**, on note les mêmes tendances à l'échelle de l'Université (avec -3,7 et -6,4 points de pourcentage respectivement pour les citoyens canadiens de 1^{re} génération et les minorités visibles), mais le groupe qui sous-performe le plus est ici celui de l'Asie du Sud-Est. Cependant, les allophones nés au Canada se situent ici dans la moyenne (0,1 point de pourcentage), à l'exception du groupe de langue arabe qui surperforme de manière remarquable et les **différences entre les groupes ne sont pas aussi marquées qu'au 1^{er} cycle**. Les résultats comparatifs de ces étudiants sont particulièrement élevés à la Faculté des sciences de l'éducation, à la Faculté de pharmacie, dans le secteur Sciences de la FAS mais plus faibles dans les Facultés de musique et de médecine dentaire. Ici encore la même mise en garde sur les nuances nécessaires s'impose à cause de l'étendue des régions et du fait que dans plusieurs cas les données ne portent que sur la première génération.
- Des analyses spécifiques des résultats à l'enquête de la NSSE selon l'appartenance des répondants à divers marqueurs de diversité (Rectorat et BRI 2019) permettent de mettre en perspective, du moins pour le 1^{er} cycle, certains de ces résultats, tout en donnant quelques indications au sujet des groupes sur lesquels on ne possède pas de données institutionnelles.

- > Sans surprise, les **femmes** rapportent avoir de **meilleures notes**. Cependant, les **hommes** évaluent **plus positivement** leurs **relations avec les enseignants**, entre autres la quantité et la qualité des discussions qu'ils ont avec eux, ce qui tend à corroborer certaines perceptions énoncées plus haut.
 - > Les **étudiants internationaux** ainsi que les **résidents permanents** rapportent avoir des **notes moins élevées** et ont des scores plus faibles en ce qui concerne l'apprentissage avec les pairs (ce qui confirme la perception relative à l'isolement en classe ou lors de la constitution des équipes). Cependant, ils évaluent **plus positivement** que les autres étudiants leur **expérience éducative** ainsi que leurs **relations avec les professeurs**, ce qui reflète sans doute le fait qu'ils comparent ces éléments avec la situation dans leur pays d'origine.
 - > Les **minorités ethniques** rapportent, dans l'ensemble, avoir des **notes moins élevées** et ont des **scores plus faibles**, tant en ce qui concerne l'interaction avec les professeurs que l'apprentissage avec leurs pairs, ce qui corrobore les résultats décrits plus haut.
 - > Les **étudiants en situation de handicap** rapportent des **notes moins élevées** que ceux qui ne le sont pas et ont des **scores plus faibles sur certaines dimensions**. Cependant, ces différences ne sont pas significatives.
 - > Les **étudiants** qui ont **plus de 24 ans** ont des **scores plus faibles** en ce qui concerne l'**apprentissage avec les pairs** (ce qui n'est pas étonnant, puisqu'ils ont plus de chance d'être à temps partiel ou de cumuler des charges familiales avec leurs études) mais évaluent plus positivement leurs interactions avec les professeurs (ce qui peut être un effet de l'âge).
 - > Il n'y a **aucune différence significative pour les étudiants non hétérosexuels ni pour les étudiants dont les parents ne sont pas allés à l'université**.
- Cependant, ces constats, axés sur la réussite éducative au sens étroit du terme, ne doivent pas amener à sous-estimer l'**impact de diverses problématiques personnelles ou sociales** sur l'expérience vécue à l'Université et sans doute indirectement sur le succès dans les études.
 - > L'**accroissement des problèmes de détresse psychologique et de santé mentale** chez les étudiants a été très souvent mentionné lors de la tournée. Un rapport de de la FAECUM (2016), réalisé en collaboration avec les Services aux étudiants (SAE), montre que cette augmentation touche tout le spectre des problématiques, des troubles mineurs (stress de performance) jusqu'aux tentatives de suicide. On ignore s'il y a des différences entre les garçons et les filles à cet égard mais les minorités ethniques (sans qu'on puisse distinguer les étudiants internationaux, les résidents permanents et les citoyens canadiens issus de la diversité) ainsi que les minorités sexuelles seraient plus susceptibles d'être affectées.
 - > Selon les analyses réalisées à partir des données de la NSSE (Rectorat et BRI, 2019), chez les étudiants du 1^{er} cycle, l'appartenance à certains groupes influence l'identification à l'Université ainsi que l'évaluation du climat général qui y prévaut. Ainsi, parmi les 625 **étudiants** (20 % de l'échantillon) **qui ont déclaré ne s'identifier à aucun aspect de la vie sur le campus**, on note une **surreprésentation** (en ordre décroissant) des **étudiants en situation de handicap, non hétérosexuels, appartenant à une minorité ethnique, âgés de plus de 25 ans lors de leur entrée et dont les parents n'ont pas fréquenté**

l'université. Ces données pointent vers une aliénation plus grande chez certains groupes (même si elle n'est pas généralisée) qui demande à être prise en compte.

- > La conciliation souvent difficile **entre la vie familiale et les études** est une préoccupation importante des associations étudiantes et de certains services et est mentionnée dans la plupart des facultés, où la vision traditionnelle de l'étudiant jeune célibataire et à temps plein semble cependant encore répandue (sauf à la FEP et, dans une moindre mesure, à la Faculté des sciences de l'éducation et à la Faculté des sciences infirmières). Selon diverses études, (FAECUM, 2015, 2019) les problèmes les plus importants rencontrés par les étudiants parents seraient le fait d'étudier à temps partiel ou en soirée et d'avoir accès à moins de services, la difficulté à participer à des travaux d'équipe et le manque de flexibilité de certains professeurs et chargés de cours à cet égard, l'accès insuffisant à des services de garde diversifiés et souples sur le campus, la non-reconnaissance du statut comme tel qui limite l'adaptation à leurs besoins particuliers (par exemple, report d'un examen en cas de maladie d'un enfant) ainsi que le fait que ce sont aussi souvent des étudiants qui sont davantage sur le marché du travail.

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

Les **services disponibles** pour soutenir directement ou indirectement la réussite académique des étudiants sont **nombreux** et semblent **généralement appréciés par leurs usagers. Plusieurs s'adressent à l'ensemble de la population**, sans viser une clientèle particulière, entre autres ceux qui relèvent du Centre de santé et de consultation psychologique (consultation médicale et psychologique, soins infirmiers, nutrition, physiothérapie et analyse de laboratoire), ceux qui relèvent des services liés aux ressources socioéconomiques (Bureau de l'aide financière, Bourses d'études, Programme études-travail), tous les services du Centre étudiant de soutien à la réussite (à l'exception du soutien spécifique offert aux étudiants en situation de handicap) ainsi que les services autres que ceux qui sont destinés aux étudiants internationaux au secteur de l'accueil et de l'intégration (accueil et soutien aux nouveaux étudiants, logement hors-champs, action humanitaire et communautaire, activités culturelles).

Cependant, des **initiatives à l'intérieur de ces secteurs visent spécifiquement des clientèles-cibles porteuses de marqueurs EDI**, entre autres les étudiants autochtones (Salon Uatik, conseiller spécifiquement dédié à leur soutien), les étudiants non francophones (ateliers de conversation en français, Centre de communication écrite de l'Université de Montréal), les résidents permanents (programmes de mise à niveau pour les professionnels formés à l'étranger) ainsi que les étudiants-parents (activités réalisées par le Service d'action humanitaire et communautaire et sociale en partenariat avec les associations étudiantes).

Dans les services qui ne visent pas spécifiquement ces clientèles, on ne tient pas de données sur la fréquentation selon le genre, l'identité et l'expression de genre et l'orientation sexuelle, l'appartenance aux Premiers Peuples, la condition sociale, l'âge ou divers marqueurs liés au statut migratoire ou à l'ethnicité. Cependant, durant la tournée des services, on a fait valoir que les étudiants internationaux, en plus des services qui leur sont spécifiquement destinés, fréquenteraient beaucoup les activités relevant du secteur de l'accueil, les installations sportives et activités du CEPSUM ainsi que les services de santé, entre autres sur le plan psychologique, où ils consulteraient cependant plus tard que les autres étudiants. Notons par ailleurs que les Résidences comptent un pourcentage très élevé d'étudiants internationaux et organisent nombre d'activités d'intégration qui les rejoignent.

Pour les clientèle-cibles qui sont déjà visées par les services offerts, l'état de situation semble varier grandement.

- 1) En ce qui concerne les **étudiants autochtones**, dans l'état actuel des clientèles, **le problème principal ne semble pas le manque de services mais plutôt leur faible fréquentation**. Qu'il s'agisse de la semaine Mitig, du Gala de mise en valeur des réussites autochtones ou de la simple présence au Salon Uatik, le bassin tourne habituellement autour de 15 étudiants provenant surtout des facultés de Médecine ou des Arts et Sciences. Ces **étudiants**, rencontrés en focus-groups, sont **très satisfaits de ces initiatives** et insistent sur l'**impact essentiel** qu'elles ont eu **sur leur appartenance à l'Université**, leur **sentiment de sécurité culturelle** en tant qu'autochtones **ainsi que** dans leur **persévérance**. Mais il faudrait **mieux comprendre pourquoi la majorité des étudiants autochtones ne ressent pas le besoin de participer** ou de s'impliquer dans les activités qui les visent spécifiquement. Certaines causes peuvent être liées au profil de ces étudiants (entre autres, le tiers qui fréquente la FEP). De plus, dans un contexte où l'on veut augmenter la présence autochtone à l'Université et rejoindre davantage les sections les plus vulnérables de ces communautés, il faudrait aussi s'interroger sur les changements qui devraient toucher les programmes. Notons par ailleurs que la direction des bibliothèques a amorcé une réflexion, en partenariat avec des représentants des communautés autochtones, sur la manière de rendre ses services davantage accessibles auprès de cette population en prenant en compte ses besoins spécifiques.
- 2) En ce qui concerne les **étudiants internationaux**, auprès desquels nous n'avons pas réalisé de focus-group, une étude de l'École de santé publique de l'Université de Montréal portant sur un nombre limité de répondants semble montrer qu'ils **apprécient les services** qui leur sont offerts (Youssef, 2019) comme en témoignent par ailleurs les résultats de l'enquête NSSE, où ces étudiants ont des scores nettement plus élevés que les natifs sur la qualité du milieu de vie à l'Université. Parmi les points à améliorer, certains notent cependant un **manque d'information sur l'ensemble des ressources disponibles à l'Université en dehors du Bureau des étudiants internationaux (BEI) ainsi que la tendance à les référer systématiquement à cette instance**, même pour des questions académiques alors que ce service n'est pas celui qui est le plus outillé pour répondre à leurs besoins sur ce plan.
- 3) Les **étudiants en situation de handicap physiques rencontrés en focus groups semblent apprécier les progrès** qui ont été faits ces dernières années dans l'accessibilité et surtout dans le soutien aux activités académiques. Cependant, des **améliorations** sont **souhaitées** sur des enjeux tels que l'**accessibilité des toilettes** dans certains pavillons, l'**accès à un stationnement** à proximité des lieux où se tiennent les cours et l'**accès aux salles de classe** ainsi que l'**aménagement physique de certains locaux ou équipements** (par exemple, les postes informatiques à la Bibliothèque des lettres et sciences humaines (BLSH), dont on apprécie cependant l'engagement en matière d'accessibilité). Les étudiants non-voyants mentionnent également les délais dans l'obtention des copies numérisées des notes de cours. Les **personnes en situation de handicaps** dits **invisibles** (troubles physiques non apparents, trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH), santé psychologique, etc.) sont **nettement plus critiques sur les progrès accomplis**. De façon générale, même si le travail du Bureau de soutien aux étudiants en situation de handicap (BESH) et des conseillers qui y travaillent est apprécié, on déplore le peu de pouvoir de cette instance face aux résistances des facultés et du personnel enseignant et non enseignant à tenir compte de leur situation spécifique (voir sous-objectif 3). Les problèmes identifiés portent, entre autres, sur la **difficulté de se voir reconnaître un statut d'étudiant réputé à temps plein** par le MEES nécessaire pour l'accès à l'aide financière, même s'ils obtiennent un allègement des horaires ainsi que sur l'**exigence que les demandes d'accommodement pour les examens soient faites**

21 jours à l'avance, alors que dans certains cas, la date de l'examen n'est annoncée que sept jours à l'avance. Ce décalage n'est pas surprenant puisque, tel que mentionné plus haut, les accommodements consentis aux étudiants en situation de handicap sont **l'enjeu le plus souvent identifié comme problématique par les facultés**, tant à cause du manque de ressources et de la complexité logistique qu'ils impliquent que, dans certains cas, de leur non-compatibilité perçue avec les exigences des programmes, des stages et du marché du travail. Par ailleurs certains ont mentionné que le nouvel accent mis sur l'« autonomisation » des étudiants en situation de handicap peut avoir des effets pervers, même s'il est, par ailleurs, soutenu par les résultats d'une étude sur les facteurs de réussite de cette population (Robert, 2017).

- 4) En ce qui concerne les **étudiants-parents**, (FAECUM, 2015, 2019), la principale critique porte sur **l'absence d'approches systématiques face à leur situation**, bien que les **activités ad hoc répondent à certains besoins**. L'adoption d'une politique d'ensemble assortie d'une reconnaissance du statut d'étudiant-parent, mise en œuvre ou en cours dans d'autres universités québécoises, serait la voie à privilégier à cet égard.

Même si le maintien de services universels paraît la voie à privilégier, il y a également lieu de réfléchir à la pertinence d'offrir davantage de programmes et d'activités ciblées pour les étudiants porteurs de diversités qui n'ont pas été mises en valeur explicitement à l'Université ces dernières années.

- 1) Tel que mentionné plus haut, les **besoins des résidents permanents** apparaissent **assez proches de ceux des étudiants internationaux** et sont cependant **beaucoup moins adressés** à l'échelle de l'Université (Kanouté, 2012). C'est aussi une clientèle plus difficile à rejoindre, puisqu'elle fréquente davantage la FEP ou des cours en soirée dans d'autres facultés. Cependant, il conviendrait d'examiner la possibilité que les activités offertes au BEI soient également accessibles à cette clientèle. De même, certains étudiants canadiens, citoyens d'immigration récente (soit ceux qui n'ont pas été scolarisés au Québec au primaire et au secondaire) pourraient bénéficier des activités d'initiation aux normes de fonctionnement qui prévalent au sein des institutions d'enseignement supérieur au Québec ou qui, au-delà des activités du CCE pour la maîtrise de la langue, leur permettent de s'approprier divers codes culturels de la société d'accueil.
- 2) Pour les **étudiants canadiens issus de la diversité** (1^{re} et 2^e générations), les **services spécifiques** sont actuellement **limités aux étudiants non francophones** (or comme nous l'avons montré plus haut, la forte majorité d'entre eux n'entre pas dans cette catégorie) **ou au soutien offert par le Service d'action humanitaire et communautaire** aux regroupements étudiants, qui ne visent généralement pas la réussite académique. Étant donné le profil académique moins favorable de certains sous-groupes où existe aussi un sentiment d'aliénation, (Magnan *et al.*, 2019) il y aurait lieu de les rejoindre davantage dans les services existants et, le cas échéant, d'adapter certaines des approches à leur réalité qui, pour les groupes les plus à risque, conjugue souvent la pauvreté et la faible scolarisation des parents, la diglossie qui peut entraîner une moins bonne maîtrise de la langue écrite ainsi que l'expérience du racisme et de la discrimination dans la société et parfois même sur le campus. La sensibilisation à leurs besoins dans les services de soutien psychologique s'impose également, entre autres pour les étudiants musulmans particulièrement vulnérables sur le plan identitaire, étant donné le contexte actuel présent au Québec.
- 3) En ce qui concerne les **minorités sexuelles**, au-delà des actions institutionnelles de reconnaissance de la diversité (voir objectif 5), qui touchent entre autres le prénom choisi et les toilettes non genrées, la **connaissance** et la **prise en compte de leurs besoins** spécifiques dans les services offerts aux étudiants apparaissent **encore limitées**. Un soutien de base est fait dans le cas de changement de sexe mais la personne est dirigée par la suite à des services externes spécialisés en la matière. Tout

comme pour les étudiants racisés, il n'y a pas encore de sensibilisation particulière aux personnes qui interviennent auprès de ces étudiants ni de local qui leur serait réservé.

De même, lors des campagnes de promotion de la santé mentale, ils ne sont pas particulièrement visés alors qu'en fait c'est une des populations le plus à risque, entre autres en ce qui concerne le suicide. Ici encore, sans créer de nouveaux services, il faut accentuer la prise de conscience de leurs besoins et mieux les prendre en compte dans les actions.

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

Nos objectifs d'équité et d'inclusion doivent également se refléter dans les rapports que les professeurs et les chargés de cours entretiennent avec les étudiants porteurs de divers marqueurs de diversités ainsi que dans la nature des activités d'enseignement et d'évaluation qu'ils mettent en place. **Plusieurs professeurs et chargés de cours**, et même certains **étudiants des cycles supérieurs**, souvent eux-mêmes porteurs de diversités, sont des **experts reconnus des pédagogies féministe et anti-oppressive, inclusive ou interculturelle et antiraciste**, qui visent respectivement l'égalité des sexes et la lutte à l'hétérocentrisme, la pleine participation des étudiants en situation de handicap ainsi que la lutte à la discrimination dont sont victimes les minorités ethniques et la promotion du vivre ensemble. Même si cette expertise se déploie souvent davantage aux ordres antérieurs de scolarisation, divers travaux récents ainsi que plusieurs initiatives, dont certaines ont été mises en valeur dans le cadre des Prix de l'enseignement et des Prix du recteur, portent spécifiquement sur le milieu universitaire.

L'Université de Montréal peut aussi bénéficier de **l'expertise du Centre de pédagogie universitaire (CPU) et du Centre étudiant de soutien à la réussite (CESAR)** qui organisent des **ateliers de formation** sur les principes de la pédagogie de l'inclusion, soutiennent des **communautés de pratique** sur ces enjeux et organise des **cours en ligne** ainsi que des conférences à l'intention des professeurs et chargés de cours. Le CPU a aussi produit un **guide** sur l'intégration des étudiants en situation de handicap, et offre un accompagnement personnalisé ainsi qu'un soutien financier et organisationnel à des projets soutenant une pédagogie visant l'inclusion et la réussite des étudiants vulnérables.

Toutefois, ces **efforts** demeurent encore **marqués par certaines limites**. D'une part, selon les consultations menées, la grande majorité des professeurs ne participeraient pas à ces ateliers ou à ces **initiatives** qui **rejoindraient surtout les personnes déjà convaincues**. Cette **faible fréquentation** peut s'expliquer par divers facteurs structureaux à l'Université, entre autres le fait que les professeurs sont très sollicités par les autres missions qu'ils mènent à l'Université (recherche, services à la collectivité) et n'accordent pas toujours la priorité à la dimension pédagogique de leur tâche. Pour les chargés de cours, ce problème de non-disponibilité touche surtout ceux qui sont en double emploi alors que dans les deux cas (simple et double emploi), on semble ne pas utiliser pleinement les budgets d'intégration pédagogique et de perfectionnement. D'autre part, les professeurs et les chargés de cours feraient appel au CPU d'abord et avant tout lorsqu'ils rencontrent des défis dans la gestion de classe ou la prestation de l'enseignement ou de l'évaluation suite à la transformation du public étudiant (clientèle en situation de handicap, dite émergente, étudiants étrangers ou encore étudiants adultes qui retournent aux études).

Les **étudiants** rencontrés en focus groups se montrent par ailleurs **particulièrement sensibles à la prise en compte ou à la non-prise en compte de leurs spécificités dans l'interaction en classe ou en-dehors de la classe** avec leurs professeurs ou chargés de cours **ainsi que dans la prestation des cours et des activités d'évaluation**.

- 1) Tel que mentionné plus haut, cet enjeu est crucial pour les **étudiants en situation de handicap** qui rapportent, par exemple, que les professeurs n'acceptent pas toujours de mettre en ligne leurs cours et Powerpoint sur Studium, refusent parfois que des étudiants mal voyants ou devant s'absenter pour des motifs médicaux enregistrent les cours ou minimisent la réalité des limitations auxquels ils sont confrontés. Certains professeurs rencontrés lors d'un focus-group ont, par ailleurs, justifié leur opposition à l'enregistrement des cours en invoquant l'impact négatif qu'aurait une telle pratique sur le sentiment qu'ont les professeurs et les étudiants de pouvoir s'exprimer librement dans les classes. De plus, la **mise en œuvre effective des accommodements** relèverait largement de la sensibilité plus ou moins grande des professeurs et chargés de cours à cet égard ou, pour les aspects organisationnels, des techniciens/techniciennes en gestion des dossiers étudiants qui ont d'ailleurs signalé en focus-group cet élément comme un des facteurs alourdissant de leur tâche. Les conditions de réussite des stages comporteraient également leur lot d'embûches, entre autres lorsque les étudiants ont des absences répétées attribuables au handicap. Cependant, des efforts accrus de sensibilisation des personnels, et plus particulièrement des professeurs et des chargés de cours qui interviennent directement auprès des étudiants, semblent s'imposer.
- 2) Les **étudiants appartenant à des minorités sexuelles** et tout particulièrement les **étudiants non binaires ou transsexuels** ont rapporté, lors du focus-group, être **souvent mégenrés par leurs professeurs ou leurs chargés de cours**, le plus souvent de manière non intentionnelle mais parfois de manière explicite pour marquer son opposition à une revendication perçue comme la contestation de la binarité inhérente de l'espèce humaine (cet irritant se produit également au niveau des communications institutionnelles mais nous y reviendrons sous l'objectif 5). Certains étudiants trans ou non binaires craindraient également de ne pas être traités de manière équitable par des professeurs ou des chargés de cours qui ont déjà pris des positions publiques considérées par ces étudiants comme homophobes ou transphobes. Signalons à cet égard que des capsules sur la réalité des jeunes trans et les approches à privilégier ainsi que les écueils à éviter seront sous peu mis à la disposition de l'ensemble de la communauté universitaire.
- 3) Les **jeunes autochtones** ainsi que les **jeunes issus de la diversité** rencontrés lors du focus-group n'ont pas rapporté de telles situations qui les auraient visés spécifiquement. Cependant, certains **se sont sentis isolés** parce qu'ils étaient en **forte minorité au sein de la classe** ou encore à cause de la **faible présence de professeurs issus de leur communauté**. De plus, dans le cadre d'une recherche en cours (Magnan *et al.*, 2019), certains ont mentionné que certains enseignants ou chargés de cours semblaient avoir des attentes moins élevées à leur égard ou semblaient les viser lorsqu'ils évoquaient des problématiques sociales réputées être plus fréquentes au sein de leur groupe (par exemple, les gangs de rue). Les professeurs rencontrés lors d'un focus-group ont corroborés l'existence de ce type de préjugés même si on ne peut se prononcer sur leur fréquence.

Ces **situations** sont **probablement marginales et peu fréquentes**. Cependant, pour les étudiants concernés, elles peuvent avoir une **résonance** plus **importante** que les expériences positives qu'ils vivraient dans les autres cours, parce qu'elles confirment la stigmatisation et l'exclusion qu'ils ont vécues depuis leur enfance et qu'ils vivent encore dans une large mesure dans la société plus large. Le **cas de figure dominant** est probablement plutôt celui d'une **certaine invisibilité** et d'une **méconnaissance de leurs besoins** qui s'explique, entre autres au 1^{er} cycle, par l'existence de très grands groupes et, dans les programmes contingentés, par une culture de la performance qui laisse peu de place à la différence, souvent considérée comme une faiblesse. Faire en sorte qu'elle apparaisse désormais comme une richesse sur laquelle il faut tabler représente donc encore un chantier important à l'Université de Montréal comme dans d'autres universités.

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

Comme toute grande université, l'Université de Montréal offre des opportunités significatives à ses étudiants pour se familiariser avec les dimensions et dynamiques multiples que couvrent les divers marqueurs de la diversité ou les approfondir durant leurs études. Ainsi **au 1^{er} cycle, plus de 50 programmes** (sur un total de près de 300) **ont des titres liés à l'EDI** alors qu'**aux cycles supérieurs**, c'est le cas de **plus d'une trentaine** (sur un total de plus de 400). Sans viser ici l'exhaustivité, signalons tout particulièrement à cet égard, au 1^{er} cycle, les mineurs en études féministes des genres et des sexualités et en études autochtones ainsi que le microprogramme en relations ethniques et, aux cycles supérieurs, le microprogramme en orthopédagogie/élèves handicapés ainsi que la maîtrise en intervention en déficience visuelle/orientation et mobilité. De plus, nombre de programmes, sans faire explicitement référence aux diversités, sont susceptibles de les traiter dans divers de leurs cours.

À cet égard, une analyse des descriptifs des cours offerts ces deux dernières années (Rectorat, 2019a) à partir de mots-clés liés aux divers marqueurs, validée auprès des facultés, a permis d'identifier **près de 1 100 cours** dits **EDI** sur un total de 12 600, soit **environ 8 %**. La **diversité ethnique et ses divers marqueurs** (langue, culture, religion) est l'enjeu le plus couvert par les cours identifiés comme ayant un contenu EDI (72,5 %) alors que les **enjeux liés au genre, à l'identité de genre et à l'orientation sexuelle, à la pauvreté et à l'âge** sont traités dans un peu moins d'un cours sur deux (avec des pourcentages variant de 43 % à 46,5 %) et les enjeux liés **aux situations de handicap** dans un peu plus d'un cours sur trois (36,5 %). Il faut toutefois noter que si on exclut du traitement de la diversité ethnique les cours de langues et les cours sur les pays étrangers (inclus lorsqu'on y faisait mention de la diversité), le pourcentage des diverses catégories est sensiblement similaire, sauf pour les **questions autochtones**. Celles-ci demeurent en effet l'**enjeu le moins traité**, avec seulement 6 % des cours EDI dont très peu sont offerts en dehors de la FAS. Par ailleurs, comme on peut en déduire de ces chiffres, plus de la moitié des cours touchent plus d'un marqueur, et cette tendance est plus marquée dans les facultés où le contenu EDI n'est pas au cœur des disciplines et des enseignements. Bien qu'il existe des différences marquées (voir plus loin) à cet égard, ces cours sont présents également dans toutes les facultés et à tous les cycles.

Il est évidemment impossible de fixer un pourcentage idéal que les cours EDI devraient représenter dans l'ensemble de l'Université comme dans chacun des secteurs. En effet, l'exercice que nous avons mené et qui vient d'être rendu disponible aux facultés vise plutôt à susciter une réflexion sur l'offre globale selon les programmes (une tâche que nous n'avons pu réaliser à notre niveau) ainsi que sur la présence/absence de certains marqueurs.

Cependant, la **différence dans la prévalence de cet enjeu dans les cours de divers secteurs devrait minimalement susciter des interrogations**. Cinq facultés ou secteurs se démarquent particulièrement à cet égard, la direction de la Faculté des arts et sciences, où 25 % des cours offerts, surtout en langues et en civilisation, portent sur des marqueurs EDI, la FEP (18,5 %), la Faculté des sciences infirmières (16,3 %), la

Faculté des sciences de l'éducation (14,5 %) ainsi que les secteurs Lettres et Sciences humaines (12,5 %) et Sciences humaines et sociales (15,6 %) de la FAS. À l'inverse, les facultés du secteur de la santé (Médecine, Médecine vétérinaire, Médecine dentaire, Pharmacie), la Faculté de musique, la Faculté d'aménagement ainsi que le secteur des Sciences de la FAS se caractérisent par un taux globalement bas de cours EDI (soit généralement moins de 3 %). Cependant, certaines de ces facultés nous ont mentionné que la sensibilisation à la diversité passait plutôt par des stages, des activités parascolaires ou d'engagement auprès de clientèles vulnérables ou dans des projets menés par les étudiants. De façon générale, la présence des cours EDI paraît liée à des facteurs multiples dont la nature des disciplines mêmes que regroupent diverses facultés (par exemple, à la FAS), la clientèle qui les fréquente et l'arrimage avec les problématiques émergentes dans la société (FEP) ou encore la nature même des milieux où devront travailler les étudiants (Sciences de l'éducation et Sciences infirmières). Cependant, le dynamisme de la Faculté des sciences infirmières dans ce domaine par rapport aux autres domaines de la santé suscite des questionnements, et ce, d'autant plus que plusieurs de ces facultés ont des exigences liées à leur agrément parmi lesquelles figure la prise en compte des diversités dans les contenus de cours.

Une étude du **contenu des agréments** (Rectorat, 2019b) auxquels sont soumis quelque 50 programmes de formation professionnelle à l'Université illustre en effet deux phénomènes. D'une part, **la très forte majorité (89 %) ont des balises relatives à la prise en compte des diversités qui touchent surtout au recrutement des étudiants (86 %) et au contenu des cours (71 %)**, même si les partenariats (45 %) et le recrutement des professeurs (38 %) sont également mentionnés. La plupart identifient également les marqueurs de diversité qui doivent être pris en compte, entre autres la diversité ethnoculturelle (83 %), le handicap (69 %), le genre (67 %) et la condition sociale (57 %). L'appartenance à une communauté autochtone n'apparaît toutefois spécifiquement que dans 12 % des agréments. D'autre part, ces exigences ne semblent pas avoir un impact direct sur la présence des cours offerts en EDI, puisque celle-ci se répartit de façon sensiblement similaire entre les facultés où une forte proportion des programmes est soumise à des agréments impliquant des exigences relatives à la diversité et d'autres facultés où cela n'est pas le cas, et ce, même si l'on se limite aux facultés professionnelles.

Les **étudiants** eux-mêmes, du moins au 1^{er} cycle, **semblent considérer que le traitement des diversités dans les cours n'est pas suffisant** pour répondre aux besoins d'une société en changement. C'est entre autres ce qu'ont partagé certains étudiants, autochtones, en situation de handicap ou appartenant à des minorités ethniques qui ont participé aux focus-group, et ce que rapportent des études qualitatives ou quantitatives menées auprès de ces populations. Ainsi, l'enquête de la NSSE (2017) à laquelle il a été fait allusion plus haut, révèle que l'ensemble des étudiants de l'**Université de Montréal** a un **score significativement plus faible que celui de l'ensemble des autres universités**, tant canadiennes que québécoises, aux questions relatives à la possibilité de présenter diverses perspectives politiques, religieuses, ethniques ou liées au genre durant les cours et dans les travaux (ce qui est un marqueur indirect de la présence de l'EDI dans ces cours), sur la possibilité à l'intérieur des cours de comprendre les personnes issues d'un autre milieu que le leur (économique, ethnique, politique ou religieux) ou encore sur le degré où l'institution encourage les contacts avec les étudiants issus de milieux différents. Les analyses spécifiques (Rectorat et BRI, 2019) ont également montré que ce sont les personnes qui appartiennent à des groupes minoritaires (minorités ethniques, situations de handicap, minorités sexuelles) qui se montrent les plus critiques à cet égard (et sont probablement les meilleurs informateurs, les majorités de tous ordres surestimant souvent la présence des diversités dont elles ne sont pas porteuses).

Dans les **discussions avec les facultés**, cette **préoccupation** est cependant apparue comme **généralisée**, soit parce que l'on a déjà agi significativement dans le domaine ou parce que l'on est conscient que cet aspect devrait être accentué. Cependant, des défis particuliers se poseraient dans les programmes fortement contingentés du secteur de la santé dont les horaires sont très chargés ainsi que dans les secteurs des

sciences purs ou la pertinence de l'EDI s'imposerait moins à cause de la nature de la discipline et des carrières qui en découlent (même si le modèle du scientifique seul dans son laboratoire est quelque peu dépassé).

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

Pour préparer adéquatement les étudiants et étudiantes à œuvrer et à interagir dans des contextes de diversités multiples, il ne suffit pas que des cours sur les diversités soient offerts, il faut aussi que le traitement de ces phénomènes soit complexe et contribue à combattre les préjugés et la stigmatisation dont sont souvent victimes les groupes visés. De plus, les contenus relatifs à l'EDI doivent être perçus par les étudiants comme importants, compte tenu de leur domaine de formation et de leur projet de vie future. Le nombre de cours qui porte directement sur divers marqueurs de l'EDI ainsi que l'**expertise de nos chercheurs** dans ce domaine et les **initiatives de mobilisation des connaissances** qu'ils mènent dans divers milieux (voir objectif 6) indiquent clairement que les **ressources pour faire en sorte de répondre à ces objectifs de qualité et de pertinence** sont largement présentes à l'Université. La direction des Bibliothèques manifeste aussi un dynamisme certain pour faire en sorte de mettre en valeur les diversités dans ses collections et répondre aux besoins des étudiants en cette matière.

Cependant, il faut garder en tête, comme on nous l'a rappelé lors de la consultation, que, **dans nombre de cours, les diversités** ne sont pas le sujet central mais sont **évoquées comme contextes particuliers d'application des connaissances** fondamentales ou des savoirs professionnels (Blanchet-Garneau, 2016). Ce ne sont donc **pas toujours les domaines d'expertise principale des professeurs et des chargés de cours** qui donnent ces enseignements, une situation appelée à s'accroître au fur et à mesure que les secteurs moins touchés ajouteront des contenus EDI à leurs cours. À cet égard, il faut regretter le peu de projets conjoints ou même d'échanges entre les facultés ou les départements où les enjeux liés à l'EDI sont au cœur des disciplines enseignées et ceux où ils sont traités comme des cas de figure modulant l'intervention sur le terrain. De plus, surtout dans ces cas de figure, il est important que l'apport de personnes-ressources issues des groupes vulnérables ou sous-représentés à l'Université soit davantage sollicité.

Certains **obstacles** évoqués par les personnes consultées ne sont pas spécifiques à l'EDI mais **demandent à être adressés** si l'on veut assurer la qualité et la complexité du traitement des enjeux relatifs à la diversité. Il s'agit entre autres du fait que dans certaines facultés il n'existe pas de **professeur responsable** pour chaque cours et que chacun peut interpréter le descriptif du cours largement à sa guise, du **manque fréquent de coordination** entre les professeurs et **entre les professeurs et les chargés de cours** qui offrent le même cours ainsi que du besoin d'accroître le soutien pédagogique offert aux chargés de cours, qui donnent 60 % des cours au 1^{er} cycle.

Les étudiants rencontrés ainsi qu'une recherche en cours (Magnan *et al.*, 2019) semblent confirmer l'**existence de situations problématiques** à cet égard, sans qu'il soit possible de cerner l'étendue du phénomène (les étudiants nous ont aussi rapporté nombre de traitements intéressants et nuancés). Celles-ci prennent la forme de quatre cas de figure, soit un professeur ou un chargé de cours qui : 1) énonce des faits erronés sur une ou des diversités, emploie un vocabulaire dépassé ou offensant ou fait des généralisations indues sur l'ensemble des membres d'un groupe; 2) ne reprend pas une équipe d'étudiants qui, lors de la présentation de ses travaux, tombe dans les travers énoncés au point 1; 3) aborde certains enjeux contentieux de façon biaisée ou ne présente pas l'étendue des arguments et positions possibles à l'intérieur d'un cours portant spécifiquement un ou des enjeux liés à la diversité; 4) exprime des positions personnelles sur divers enjeux liés aux diversités dans un cours où ce contenu n'est pas pertinent. Les deux premiers cas-

types semblent relever d'un **besoin de formation** chez certains professeurs ou chargés de cours qui ont à traiter des contenus avec lesquels ils ne sont pas toujours familiers alors que les deux derniers demandent plutôt une **sensibilisation à l'équilibre à respecter entre la liberté académique et l'éthique professionnelle**.

Le **manque de profondeur du traitement** de la diversité peut parfois aussi résulter des **pressions que font les étudiants** à cet égard, entre autres dans les facultés professionnelles où on nous a rapporté que les professeurs et chargés de cours qui refusent de donner « **des recettes** » reçoivent souvent de moins bonnes évaluations. Pour cette raison, certaines ont décidé de ne plus offrir de cours axés principalement sur un seul marqueur de la diversité mais insistent plutôt sur la prise en compte des diversités portées par un même individu dans des situations d'analyse de cas clinique. La question du degré ou l'expérience en stage vient renforcer ou au contraire contrer les apprentissages en classe est aussi fréquemment évoquée.

Lors des consultations auprès des facultés, de certains services et de groupes de professeurs et de chargés de cours, nous avons constaté un **intérêt certain** pour une **intensification des contacts entre départements ou entre facultés** qui vivent des défis similaires dans le traitement des diversités dans les enseignements ou qui mènent des expériences novatrices intéressantes à partager. Des exemples-types de situations d'apprentissage, des documents sur le « à faire » et « à ne pas faire » dans le traitement des diversités ainsi que du matériel pédagogique sur divers enjeux liés aux diversités, pour lesquels on pourrait solliciter l'apport des professeurs spécialistes de ces domaines, aideraient également à complexifier le traitement dans les cours qui ne portent pas principalement sur l'EDI.

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 dynamiques d'exclusion

Les données dont nous disposons sur le profil des employés de l'Université proviennent de la Direction des ressources humaines (DRH), par le biais du **questionnaire d'auto-évaluation** rempli au moment de l'embauche de façon volontaire en vertu de la **Loi sur l'accès à l'égalité**. (DRH, 2019) Les informations recueillies touchent cinq groupes : **les femmes, les personnes en situation de handicap** ainsi que **les personnes appartenant à une communauté autochtone, à une minorité visible ou à une minorité ethnique**. Certaines définitions semblent poser problème, entre autres la référence à la peau blanche pour les minorités visibles, le fait qu'on ne peut être en même temps une minorité visible et une minorité ethnique (même si on a une autre langue que le français ou l'anglais comme langue maternelle) ou encore la non-vérification du statut légal pour les autochtones. Cependant, ce sont celles qui figurent dans la loi, même s'il est possible d'y apporter des clarifications. Nous avons d'ailleurs constaté lors de la tournée dans les facultés une confusion largement répandue quant à ces définitions et, dans certains cas, une opposition à ce type de classification, souvent par des personnes qu'on pourrait assumer appartenir aux groupes visés.

Le **taux de complétion du questionnaire** est **globalement faible** (un employé sur deux) et varie très largement selon les catégories d'emploi. Il dépasse 80 % pour les cadres académiques et administratifs, les professeurs affiliés au Syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal (SGPUM) et les professionnels affiliés à l'Association des cadres et des professionnels de l'Université de Montréal (ACPUM) ou au Syndicat des employés de recherche de l'Université de Montréal/professionnel (SERUM PRO), mais, à l'inverse, est très faible (de 3 % à 17 %) chez le personnel de soutien à l'enseignement, les stagiaires postdoctoraux et les chargés de cours. Dans les autres corps d'emploi, les pourcentages varient entre 50 % et 75 %. On signale à cet effet que jusqu'à tout récemment le processus de complétion du questionnaire n'était pas « *user friendly* » et que les relances à cet égard n'étaient pas systématiques. De plus, l'information n'était pas mise à jour durant la carrière des employés alors que leur statut (surtout pour la situation de handicap) peut évoluer. Ces limites incitent à de la **prudence dans l'interprétation des constats** qui suivent (sauf pour les femmes ou les sources de données sont multiples) et constituent aussi un frein dans notre imputabilité face aux autorités auxquelles nous devons rendre des comptes sur la mise en œuvre du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE).

En ce qui concerne les autres marqueurs associés à l'EDI, on ne possède **pas d'information sur le statut migratoire** qui permettrait de voir jusqu'à quel point nos efforts de recrutement des minorités visibles et ethniques rejoignent les Canadiens issus de la diversité ou des immigrants récents. De nombreuses personnes rencontrées lors de la tournée ont aussi mentionné l'importance d'être mieux renseigné sur le **statut parental et de proche aidant des employés** qui pourrait avoir, entre autres, des incidences importantes sur la progression en carrière des femmes **ou encore sur l'appartenance à diverses minorités sexuelles** susceptibles de vivre de l'exclusion ou de la discrimination. Quant aux **données sur l'âge**, elles **n'ont pas encore fait l'objet d'une analyse** systématique afin d'en dégager les incidences sur nos pratiques

de gestion des ressources humaines ainsi que l'impact des départs à la retraite sur le taux de représentation des groupes visés au sein de nos effectifs.

Le bilan sur la représentation des groupes visés montre clairement que, malgré quelques avancées significatives dans certains corps d'emploi, nos résultats sont en dessous des cibles que nous nous étions fixées lors du dernier PAEE pour le 31 décembre 2019 (DRH, 2019).

- 1) Les **femmes** demeurent **sous-représentées dans le corps professoral (39 %**, alors que notre **objectif** était de **49 %**). Cependant, cette donnée est poussée vers le bas par la présence des médecins cliniciens enseignants, où le taux est très bas (22,2 %) et stagne depuis plusieurs années, alors qu'au sein du SGPUM, il y a eu une faible augmentation depuis 2012 (près de 4 points de pourcentage). La **parité est globalement atteinte chez les professeurs adjoints (50,3 %)** alors que le **pourcentage décroît chez les professeurs agrégés (44 %) et les professeurs titulaires (32 %)**. Dans nos rencontres dans les facultés, on nous a souvent signalé cette tendance comme indiquant qu'à moyen terme la parité devrait être atteinte. Cependant, les données relatives aux embauches entre 2000 et 2018 montrent que durant cette période 57 % des professeurs embauchés étaient des hommes et il n'y a pas de tendance temporelle claire dans les proportions d'embauche selon le genre. En ce qui concerne les différences entre les facultés, la Faculté des sciences infirmières fait cavalier seul avec 90,3 % de femmes, **cinq facultés ont déjà atteint la zone de parité** (ESPUM, Pharmacie, Médecine vétérinaire, Faculté des sciences de l'éducation, École d'optométrie), **trois sont dans la moyenne** (Droit, FAS, Médecine dentaire), alors que **trois ont les taux les plus faibles** (Médecine, où ce facteur est probablement influencé par les professeurs de clinique, Aménagement et surtout Musique, avec seulement 22,9 % de femmes). À la FAS, toutefois, c'est la faible représentation des femmes au secteur Sciences (19,6 %) qui influence les résultats, puisque dans les deux autres secteurs on est proche de la zone de parité (respectivement pour Lettres et Sciences humaines, 46,7 % et pour Sciences sociales et Psychologie, 45,6 %). Dans la plupart des facultés (à l'exception de l'École d'optométrie), la tendance à une présence plus importante des femmes parmi les professeurs adjoints se confirme. Cependant, il y a quelques différences quant à la représentation respective au sein des professeurs agrégés ou titulaires qui demanderaient à être mieux comprises.

Chez les chargés de cours, le pourcentage de femmes est plus élevé (54,04 %). Cependant, il faudrait analyser spécifiquement le profil des personnes à simple emploi puisque, dans le cas des chargés de cours à double emploi, l'essentiel de leur carrière se passe à l'extérieur de notre institution. La proportion des femmes chargées de cours est particulièrement élevée à la Faculté des sciences infirmières (ce qui était attendu étant donné le profil des professeurs à cette faculté), mais également, et de façon plus marquée que chez les professeurs, à la Faculté des sciences de l'éducation, à l'ESPUM, en Médecine vétérinaire, à l'École d'optométrie et en Musique. À la FAS, les chargés de cours sont largement des femmes en Lettres et Sciences humaines et en Sciences sociales et Psychologie (entre 56 et 57 %), alors qu'en Sciences, elles constituent une minorité, même si elles sont légèrement plus représentées (32,6 %) qu'au sein des professeurs.

Dans les autres catégories d'emploi, les femmes sont surreprésentées (60,4 %), ce qui cache cependant des **grandes différences selon les secteurs. C'est d'abord et avant tout parmi le personnel de soutien** (Syndicat des employés de l'Université de Montréal/Section locale 1244), **chez les employés du 1244 qui exercent des fonctions professionnelles et les personnes qui donnent un soutien à l'enseignement que se concentrent les effectifs féminins** (respectivement 75,09 %, 72,22 % et 61,81 %), ce qui reflète le profil traditionnel de surreprésentation des femmes dans ces secteurs au sein de la société. Dans tous les autres corps d'emploi, on atteint ou on dépasse la zone de parité (61,51 % chez les cadres et professionnels, 51,25 % chez les officiers et 47,62 %

chez les cadres académiques). C'est d'ailleurs au sein de cette catégorie que la progression a été la plus marquée depuis 2012. Cependant, les femmes demeurent encore sous-représentées du personnel de métier (autour de 11 %). Cependant, dans ce dernier secteur, la progression a été significative, même si nous demeurons très largement en-dessous du taux de disponibilité. Dans toutes les facultés, la représentation des femmes dans les autres corps d'emploi que celui des professeurs et des chargés de cours se situe ou dépasse très largement la zone de parité, sauf en Aménagement (41,4 %). Cependant, il faudrait faire des analyses plus fines, que nous n'avons pu mener dans le cadre de ce diagnostic, sur les différences qui existent dans les divers corps d'emploi à l'intérieur de chaque faculté. Notons par ailleurs que le taux d'embauche des employées femmes a significativement augmenté depuis 2000 dans toutes les catégories d'emploi et que, même si c'est le cas également des cessations, le solde demeure positif.

- 2) Les **personnes** appartenant à une **communauté autochtone** sont **presque absentes** de l'Université, avec un **taux** de représentation de 0,18 %, ce qui est **cinq fois inférieur à l'objectif**, pourtant modeste, de **1 %** que nous nous étions fixés. Il vaut donc mieux parler de nombres que de pourcentages. Ainsi par exemple, chez les professeurs, on ne compte que deux personnes s'étant identifiées comme autochtones qui enseignent à la Faculté de médecine et au secteur Sciences humaines et sociales de la FAS. Chez les chargés de cours de toutes disciplines, deux personnes correspondent à ce profil. Les autochtones sont un peu plus représentés parmi le personnel de soutien affilié au 1244 (8 personnes, soit 0,50 %), chez les cadres et professionnels (3 personnes, soit 0,33 %) et chez les officiers de l'Université (1,25 %), mais dans ce dernier cas, il s'agit d'une seule personne. Dans les autres catégories d'emploi, ils sont absents ou encore plus sous-représentés, à l'exception des techniques en mécanique du bâtiment, avec un taux de 4 %.
- 3) À l'échelle de l'Université, **1 % des employés** sont des personnes **en situation de handicap**, alors que notre **objectif** était de **4 %**. Leur **présence** est **un peu plus marquée chez les professeurs** (1,4 %), avec ici encore un taux plus élevé chez les professeurs du SGPUM (1,71 %) et une faible (0,27 %) ou une absence (0 %) de représentation respectivement chez les chargés de cours et les médecins cliniciens enseignants. Rappelons, toutefois, ici que pour toutes les catégories autres que celles des femmes, le faible taux de complétion du questionnaire par les chargés de cours et les médecins cliniciens doit inciter à la prudence dans l'énoncé de constats à partir de ces données. Comme chez les femmes, la proportion de personnes en situation de handicap chez les professeurs adjoints (4,3 %) est plus élevée que chez les professeurs agrégés ou titulaires (respectivement 1,3 % et 1,6 %). Notons à cet égard que les taux d'embauche des personnes en situation de handicap sont demeurés stables depuis 2000, malgré des fluctuations marquées selon les années, alors que les cessations ont augmenté de façon importante depuis 2011, ce qui amène globalement à un bilan négatif. Deux facultés se démarquent par leur présence marquée de professeurs en situation de handicap, École d'optométrie et Pharmacie, ce qui, dans le premier cas, s'explique par l'importance des programmes visant les non-voyants. Sept facultés dépassent la moyenne de l'Université (Sciences infirmières, ESPUM, Musique, Médecine dentaire, Droit, Médecine vétérinaire et Sciences de l'éducation) alors que la FAS, la Faculté de médecine et surtout la Faculté d'aménagement (0 %) sont en-dessous. Pour ce marqueur cependant, à la FAS, c'est le secteur des Sciences qui se démarque par son caractère plus inclusif (2,4 % chez les professeurs, 1,1 % chez les chargés de cours).

- 4) En ce qui concerne les autres employés, le taux de représentation est globalement plus faible (1 %) mais, ici encore, il est plus important au sein du personnel de soutien représenté par le 1244 (2,9 %) et surtout au sein du personnel de métier représenté par le 1186 (2,46 %). La tendance des embauches et des cessations d'emploi pour les autres employés est la même que pour le personnel enseignant, soit un bilan négatif qui résulte d'une embauche stable et de cessations en augmentation.
- 5) La présence globale des **employés** appartenant à une **minorité visible (6,43 %)**, bien qu'elle ait augmenté significativement dans tous les corps d'emploi depuis 2012, demeure encore **en-deçà de l'objectif** que nous nous étions fixé (**12 %**). Au sein du personnel enseignant, le **taux** est de **7,93 %** pour les **professeurs réguliers** et 5,56 % chez les médecins cliniciens, mais est sous la moyenne chez les **chargés de cours, 2,23 %**. Ici encore, il faudrait mieux distinguer les personnes en simple et double emploi parmi les chargés de cours et également obtenir des données sur le pourcentage du recrutement de minorités visibles qui s'effectue directement à l'international. De plus, il faut ici encore tenir compte du faible taux de complétion du questionnaire par les chargés de cours qui pourrait mener à une sous-évaluation des personnes de ces groupes. Cinq facultés se distinguent par leurs résultats supérieurs à la moyenne (Aménagement, Médecine, Droit et surtout Pharmacie et Médecine dentaire, avec des taux respectifs de 13,3 % et de 16,22 %), alors que les autres (Sciences de l'éducation, Sciences infirmières, FAS, ESPUM, Médecine vétérinaire et École d'optométrie) sont sous la moyenne ou ne comptent aucun employé issu des minorités visibles (Musique). Dans l'ensemble, et dans une forte majorité des facultés, les professeurs appartenant à des minorités visibles sont davantage représentés parmi les professeurs agrégés que parmi les professeurs adjoints ou titulaires. Il faudrait s'interroger sur le sens d'un tel phénomène qui pourrait tenir à un ralentissement de l'ouverture de nouveaux postes et/ou de la recherche de candidats des minorités visibles pour les combler ces dernières années. En effet, bien que les embauches de personnes appartenant à des minorités visibles soient demeurées stables depuis une vingtaine d'années, le rapport entre les embauches et les cessations a diminué depuis 2011 et l'année 2018 a été marquée par un bilan négatif.

En ce qui concerne les **autres employés**, les corps d'emploi où les **minorités visibles** sont **plus représentés** et où leur taux de présence se rapproche ou dépasse dans certains cas l'objectif global sont le **personnel de soutien** représenté par le **1244** (12,90 %) et le **personnel de métier** (11,82 %), alors que chez les cadres et professionnels représentés par l'ACPUM, les taux sont autour de 9 %. C'est d'ailleurs au sein de la catégorie des professionnels, et dans une moindre mesure celle du personnel de métier, que l'on a connu la plus forte augmentation depuis 2012, alors que chez le personnel de soutien, il y avait déjà une présence importante des minorités visibles en 2012. Notons à cet égard que les embauches des minorités visibles dans les autres catégories d'employés ont augmenté significativement depuis les dernières années. De plus, malgré une augmentation récente des cessations, le bilan reste positif.

- 6) La **représentation des employés** appartenant à une **minorité ethnique (3,6 %)** est également **fortement en-deçà de l'objectif** de 10 % que nous nous étions fixé. Cependant, leur **présence chez les professeurs réguliers dépasse la cible** (11,25 %) alors qu'au sein des médecins cliniciens enseignants et des chargés de cours elle est limitée (respectivement 2,47 % et 1,19 %). Comme pour les femmes et pour les personnes en situation de handicap, la présence des minorités ethniques est plus marquée chez les professeurs adjoints (18,7 %), suivie des professeurs agrégés (11,5 %) et des professeurs titulaires (9,8 %). En ce qui concerne les facultés, cependant, la tendance est moins claire. Elle prévaut à la FAS, en Médecine, en Droit, en Médecine dentaire et à l'École d'optométrie, mais ne se confirme pas dans les autres facultés où le pourcentage de professeurs agrégés ou de professeurs titulaire répondant à ce profil est plus élevé que celui des professeurs adjoints. Les

facultés où on retrouve la plus forte représentation de professeurs issus d'une minorité ethnique sont les secteurs Sciences (18,5 %) et Lettres et Sciences humaines (15,3 %) de la FAS, l'École d'optométrie (14,3 %) et la Faculté de médecine dentaire (13,5 %). Sept autres facultés ont un taux oscillant entre 5 % et 9 % qui, pour la Faculté de médecine tient, dans une large mesure, à la présence des médecins cliniciens enseignants. Enfin, deux facultés se caractérisent par leur très faible taux de professeurs issus d'une minorité ethnique (ESPUM, 2,9 % et Aménagement, 2,6 %).

Pour ce qui est des **autres employés**, la **présence des minorités ethniques est moins importante** tant à l'échelle de l'Université que dans les diverses facultés, à l'exception des officiers et des cadres académiques (respectivement 8,75 % et 6,35 %) qui reflètent dans une large mesure la composition du corps professoral. Dans les autres catégories, la représentation correspond à la moyenne de l'Université pour les professionnels (3,51 %) et est inférieure à la moyenne chez le personnel de soutien (2,80 %). Cependant, au sein de ces secteurs d'emploi, les personnes représentées par le SERUM (professionnel ou personnel de soutien et d'administration), qui ont un statut plus précaire, ont des taux plus élevés (respectivement 5,42 % et 5,43 %). Par ailleurs, au sein du personnel de métier, alors qu'on avait observé une présence élevée des minorités visibles, celle des minorités ethniques est également faible (2,8 %).

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

Ces données illustrent l'importance d'augmenter la représentation des groupes visés de manière significative dans les trois prochaines années, pour atteindre nos engagements en matière d'EDI. Cependant, une **analyse plus approfondie des causes diverses de la sous-représentation** qui est susceptible de varier selon les corps d'emploi et selon les groupes visés **s'impose**. En effet, comme l'analyse du pourcentage des candidatures qui proviennent de l'un ou l'autre des groupes visés n'a pas été faite, il est difficile de savoir s'il s'agit d'un problème d'attraction (qui exige des initiatives accrues de recrutement) ou d'un rejet plus élevé des personnes de certains groupes (qui exigerait une remise en question de nos politiques, procédures et pratiques). Les consultations que nous avons menées dans les facultés ainsi qu'avec certains groupes d'employés apportent cependant des indications à cet égard qui pourraient permettre d'amorcer des actions immédiates dans ces deux domaines.

Il faut d'abord **mettre en œuvre une stratégie de recrutement plus active et tenant davantage compte des réalités des groupes sous-représentés**. D'après les personnes rencontrées, le nombre limité de candidatures expliquerait tout particulièrement la sous-représentation des femmes dans les métiers non traditionnels et, au sein du corps professoral, dans le secteur des Sciences, et tiendrait à leur socialisation qui ne les inciteraient pas à s'engager dans ces voies mais des biais et des obstacles se manifesteraient également dès la poursuite des études supérieures. Les minorités ethniques auraient aussi tendance à s'autoexclure, étant donné leur moins grande maîtrise du français. Pour les autres groupes et, de façon plus large, on souligne que l'Université ne met pas assez en valeur, à l'interne comme à l'externe, son caractère d'employeur et son image d'institution ouverte à la diversité et que les activités de recrutement, qui ont connu un développement significatif ces dernières années, devraient être intensifiées et davantage ciblées vers les groupes-cibles sous-représentés. À cet égard, on insiste sur la nécessité de réviser les partenariats existant avec diverses communautés pour s'assurer d'être présent à des endroits stratégiques et de favoriser la concertation des efforts avec les facultés qui mènent souvent leurs propres activités de recrutement dans leur réseau de partenaires.

D'autres efforts doivent être tournés vers nos processus internes. Certaines limites qui sont communes à l'ensemble des corps d'emploi ont été réitérées durant la consultation.

- 1) Un **suivi** beaucoup **plus étroit de la progression du PAEE s'impose**, entre autres par le développement de tableaux de bord incluant des indicateurs récurrents qui pourraient être diffusés largement. En d'autres mots, il ne faut pas que l'échéance de la reddition de comptes auprès des autorités gouvernementales soit le seul moment où les données sur les progrès accomplis ou les obstacles rencontrés sont produites et discutés. On souligne également que l'embauche d'une personne à temps plein responsable du dossier EDI en ressources humaines remonte à moins d'un an et que sa présence aura un impact structurant important.
- 2) Le **manque de maîtrise de la langue française** au sein de certaines communautés autochtone ou minorités ethniques visibles ne devrait pas non plus être considéré comme une justification aux résultats plus faibles que nous connaissons, mais plutôt comme un **obstacle que l'Université s'engage à relever**. Le plan stratégique en matière de francisation actuellement en préparation constituera un levier significatif à cet égard.
- 3) Finalement, certaines personnes rencontrées dans les facultés ainsi que lors des focus group avec les employés ont fait valoir que l'Université devrait mieux utiliser le potentiel que représente la **présence significative de personnes des minorités visibles** (le plus souvent immigrants) **parmi le personnel de soutien ou au sein du personnel professionnel financé sur les fonds de recherche spéciaux**. On suggère, entre autres, que l'Université prenne davantage en compte la scolarisation de ses employés actuels ainsi que les diplômes qu'ils détiennent dans sa stratégie de recrutement des personnes issues de la diversité à d'autres fonctions. De plus, tant lors du Forum des partenaires que lors de certaines rencontres, on a mentionné que la définition de l'expérience pertinente est parfois trop restrictive ou que les diplômes des personnes immigrantes ne sont pas toujours pleinement reconnus.
- 4) De façon plus large, il faut aussi rappeler que l'atteinte des objectifs de représentativité des groupes visés par le PAEE repose mathématiquement sur un nombre d'embauches supérieur à celui des cessations d'emploi. Certaines données semblent montrer, du moins pour les femmes, que les cessations d'emploi en cours de carrière seraient plus élevées, comme le démontre une étude sur la progression en carrière des groupes visés par le PAEE (Rectorat et Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation - VRRDCI, 2020). Il faudrait donc agir davantage spécifiquement au niveau de la rétention (voir sous-objectif 3). De plus, même dans le cas où les cessations d'emploi relèvent du parcours normal de carrière (i.e. de la prise de retraite à partir de 60 ans), il serait essentiel qu'une **planification des besoins d'effectif à plus long terme** tienne compte des départs à la retraite prévisibles du personnel appartenant aux groupes visés, de façon à ce que les embauches viennent suppléer les départs. On a vu plus haut que, dans le cas des personnes en situation de handicap et des minorités ethniques, cela n'a pas été le cas ces dernières années.

À ces enjeux, qui touchent tous les corps d'emploi, viennent s'ajouter des **défis spécifiques** en ce qui concerne le **personnel enseignant**.

- 1) Pour les **chargés de cours**, les obstacles supplémentaires sont de deux ordres. D'une part, la majorité de ces personnes ne poursuit pas principalement sa carrière à l'Université de Montréal et leur **profil reflète donc celui des institutions dont elles proviennent**. D'autre part, plusieurs facultés ont souligné que les **contraintes liées au pointage** font qu'il est souvent difficile d'introduire du sang neuf, même si ces critères sont une protection contre les biais qui pourraient marquer le

processus d'octroi des cours. Lors du focus-group avec des chargés de cours issus de la diversité, certains ont soulevé l'importance de vérifier si, dans le cas de la réserve ou de l'offre de nouveaux cours qui ne sont pas soumis au même système, ou lors de la définition des exigences de qualification, certaines décisions pourraient désavantager les groupes visés.

- 2) Pour les **professeurs**, le **caractère fortement décentralisé du processus de sélection** complexifie l'atteinte des objectifs de représentation des groupes visés. La sélection commence dès l'amont par la définition du créneau du poste qui a une incidence sur l'attraction de divers groupes-cibles. Par la suite, tous les professeurs agrégés ou titulaires d'une même unité sont susceptibles de participer à un comité de sélection, ce qui multiplie le besoin de sensibilisation sur le PAEE, les objectifs spécifiques atteints par le département en ces matières ainsi que sur divers enjeux tels que les biais inconscients. La **forte rotation des cadres académiques** exige aussi que la formation soit systématiquement reprise à chaque changement de garde. De plus, il est **souvent difficile d'appliquer le critère de compétence égale** dans des domaines très ciblés et certaines définitions de l'excellence peuvent désavantager les candidats issus des groupes visés lorsqu'ils ont un profil non traditionnel (voir objectif 6).
- 3) Lors de la tournée des facultés, nous avons pu constater que si **on connaît généralement l'existence du PAEE, il ne joue pas toujours le rôle attendu dans la sélection des professeurs**. Ainsi à l'exception de l'attraction des professeurs femmes en sciences, où on établit généralement un rapport plus direct entre diverses actions menées pour assurer leur représentativité et les résultats atteints, les facultés caractérisées par leur taux relativement élevé de minorités visibles ou ethniques expliquent leur profil par des facteurs spécifiques à la discipline, le type d'étudiants gradués qu'elles attirent ainsi que par le faible nombre de candidatures locales qui les amène à recruter à l'international. Les directions ne seraient pas pleinement formées sur les enjeux liés au PAEE et ne les mentionneraient pas toujours lors des assemblées départementales ou lors de la formation des comités de sélection. À leur décharge, rappelons que les données spécifiques à leur unité ne leur ont pas été communiquées de manière systématique et régulière ces dernières années par la DRH. De plus, les cibles globales de l'Université ne sont pas toujours traduites en cibles spécifiques pour les unités.
- 4) **Certaines facultés**, entre autres la FAS, **ont mentionné mettre en œuvre certaines des mesures préconisées dans le PAEE**, comme le partage régulier des données relatives à leur unité avec les directeurs de département et la production d'un rapport écrit sur les motifs qui ont présidé au choix lorsque des candidats appartenant aux groupes visés n'ont pas été retenus dans la liste « courte » des personnes appelées en entrevue. **Dans les autres facultés**, même si on mentionne des initiatives pour susciter des candidatures plus diversifiées, **aucune mesure spécifique** n'est mise en œuvre pour assurer la **prise en compte des cibles globales de l'Université**. Par ailleurs, dans la plupart des cas, la responsabilité du PAEE incombe au directeur administratif qui n'intervient pas dans la sélection des professeurs et, lorsqu'il y a un vice-décanat chargé spécifiquement des affaires professorales, les enjeux liés à l'EDI n'occupent qu'une portion congrue des intérêts et des actions menées.

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

L'Université de Montréal est reconnue comme un des cent meilleurs employeurs au Canada entre autres du fait de ses actions de conciliation travail/famille, de son engagement en faveur de l'équité et de son climat innovant. Cependant, les **données** que nous possédons **sur l'expérience de travail** des employés sont, de façon générale, **peu développées**, ce qui empêche de faire un véritable diagnostic sur la situation spécifique des membres des groupes visés. En ce qui concerne la **progression dans la carrière**, quelques données d'une étude récente (Rectorat et VRRDCI, 2020) permettent toutefois d'énoncer quelques hypothèses sur d'éventuelles différences selon les groupes qui demandent à être approfondies.

- En ce qui concerne les **professeurs**, les cheminements de carrière des **femmes** et des hommes présentent certaines différences, mais d'importance somme toute relative, en ce qui concerne l'âge à l'embauche, l'âge au moment de la promotion et le délai pour l'obtention des promotions. Ainsi, parmi tous les professeurs à l'emploi de l'Université en 2018, l'âge au moment de l'embauche, peu importe le rang auquel elle s'est faite, était de 36 ans pour les femmes et de 35,4 ans pour les hommes. Notons à ce sujet que l'âge à l'embauche a augmenté ces dernières années, autant pour les hommes que pour les femmes, et que les femmes ont, dans l'ensemble, été engagées plus récemment, ce qui peut expliquer cette différence, du moins en partie. L'âge au moment des promotions laisse voir que cette différence initiale se maintient et s'accroît légèrement : il est de 42 ans pour les femmes et de 40,7 ans pour les hommes au moment de l'agrégation, puis de 48 ans pour les femmes et de 46,7 ans pour les hommes au moment de la titularisation. Cet accroissement de la différence est lié aux délais de promotion : il est légèrement plus long chez les femmes pour l'agrégation (6,2 vs 5,9 années), ainsi que pour la titularisation (12,5 vs 11,5 années). Ce plus long délai pourrait relever, du moins en partie, des congés payés, plus fréquents chez les femmes (11 %) que chez les hommes (9 %), avec une différence encore plus marquée entre les professeures adjointes et les professeurs adjoints (6 points de pourcentage). Il faut souligner que dans le cas des congés de maternité et des congés de parentaux, la convention collective des professeurs du SGPUM permet d'ajouter une année à la période de promotion, ce qui explique que le délai de promotion moyen puisse dépasser six ans chez les femmes, alors qu'il ne peut excéder six ans selon les règlements et la convention collective. L'impact de cette année additionnelle est d'ailleurs corrigé par une prise d'effet rétroactive d'une année de la promotion. On note toutefois que, parmi les professeurs qui ont quitté l'Université entre 2000 et 2018, la proportion des personnes qui l'ont fait alors qu'elles avaient le statut d'adjoint est plus élevée chez les femmes (23 %) que chez les hommes (13 %), ce qui pourrait indiquer un problème de rétention spécifique qu'il faudrait mieux comprendre. Par ailleurs, le **salaire** horaire **moyen** des femmes professeurs est **globalement moins élevé que celui des hommes** avec des différences de 2,40 \$, de 2 \$ et de 2,60 \$ respectivement chez les adjoints, les agrégés et les titulaires. Selon les analyses, ces différences sont liées essentiellement au profil différent des femmes en ce qui concerne la date d'embauche et la concentration dans certaines facultés, où les salaires moyens sont plus élevés. Notons à cet égard que la récente directive sur les primes individuelles qui vise entre autres l'équité et la transparence du processus d'attribution et son alignement institutionnel devrait avoir un effet positif sur la réduction de ces écarts, même si certains professeurs rencontrés lors d'un focus-group expriment des doutes sur l'étendue de cet impact.

Pour les **autres groupes** visés (à l'exception des autochtones sur lesquels on ne peut faire d'analyse étant donné leur très petit nombre) les **tendances sont moins claires**. Les personnes appartenant à une minorité visible sont généralement plus âgées à l'embauche mais, comme pour les femmes, cela relève dans une large mesure du fait qu'elles ont été embauchées plus récemment. Il existe également de faibles différences dans l'âge à la promotion et dans les délais de promotion qui paraissent reliés essentiellement à leur concentration dans certaines facultés et à leur profil à l'embauche. En ce qui

concerne les taux horaires, les différences sont minimales pour les minorités visibles et ethniques et, ici encore liées à leur concentration dans certaines facultés alors que chez les personnes en situation de handicap, les taux horaires sont légèrement plus élevés chez les professeurs titulaires ou agrégés.

- Chez les **autres corps d'emploi**, les **différences de profil selon le genre** sont aussi **plus importantes que pour les autres catégories**. Cependant, on note quelques différences intéressantes dans le profil des personnes en situation de handicap.
 - 1) Chez les femmes, l'emploi à temps partiel est plus fréquent (différence de 2,9 points de pourcentage) et elles prennent plus souvent un congé sans solde (différence de 2,8 points de pourcentage). Il y a également un écart entre l'embauche et la première promotion pour les femmes (4 points de pourcentage). Quant aux différences dans les taux horaires, elles ne sont pas constantes selon les divers corps d'emploi et les données préliminaires à cet égard demandent à être mieux comprises.
 - 2) Pour les autres groupes les différences sont peu marquées et difficiles à interpréter entre autres à cause du faible taux de complétion du questionnaire. Mais les personnes en situation de handicap travaillent beaucoup moins à temps plein (près de 23 points de pourcentage de différence) et sont plus souvent en congé sans solde (26 points de pourcentage). En effet, seule une personne sur deux en situation de handicap travaille à temps plein et plus d'un tiers sont en congé sans solde.

On ne possède **pas d'études récentes sur les facteurs** autres que ceux signalés plus haut qui pourraient être à l'**origine des différences constatées** et sur les incidences qu'elles pourraient avoir sur l'expérience de travail des personnes concernées. On peut certes assumer que chez les femmes certaines de ces tendances peuvent relever du fait qu'elles prennent des congés de maternité ou ont davantage d'obligations familiales que leurs collègues masculins. De même, pour les personnes en situation de handicap, on peut comprendre qu'elles aient plus souvent besoin d'occuper un emploi à temps partiel ou de prendre un congé sans solde. Cependant dans les deux cas, il faut s'assurer que ces phénomènes ne soient pas amplifiés par des dynamiques de discrimination systémique résultant entre autres d'un manque d'adaptation de l'institution à leurs besoins particuliers et de biais à leur égard, dont certains exemples ont été rapportés lors du focus-group avec les professeurs. Les comités permanents dédiés à ces deux groupes avaient formulé diverses hypothèses à cet égard durant leurs cinq dernières années de fonctionnement qui auraient besoin d'être actualisées, car la situation depuis a pu significativement évoluer. Par ailleurs pour les minorités visibles et ethniques, le petit nombre des personnes concernées conjugué au faible taux de complétion du questionnaire, notamment chez les employés, devraient inciter à de la prudence avant d'affirmer qu'ils ne vivent aucun désavantage spécifique sur le plan de la progression de carrière. Tant les chargés de cours que les professeurs rencontrés en focus-group mentionnent, entre autres, que les étudiants évalueraient moins positivement la prestation de cours par les femmes et par les personnes appartenant à une minorité ethnique lorsqu'elles ont un accent.

Une étude en cours (OSMET, 2019) à laquelle participe la DRH, a montré qu'**aucune différence** ne semble se dégager en ce qui concerne la **santé mentale et physique**, en regard du **genre** ou du **statut de personne immigrante**. Cependant, les employés **jeunes** sont plus susceptibles de vivre des situations de **détresse psychologique** et les **personnes plus âgées**, des **enjeux de santé musculosquelettique**. D'autres analyses, qu'on pourra mettre à profit plus tard cette année, doivent porter sur divers aspects du milieu de travail ainsi que sur les conditions personnelles en dehors de ce milieu. Cependant, l'**enquête ne nous renseigne pas** sur les perceptions des personnes appartenant à **d'autres groupes visés ou susceptibles de vivre des situations d'exclusion**, par exemple les personnes LGBTQ+. Il serait donc important de mieux connaître leur expérience de travail et d'identifier les facteurs internes qui pourraient expliquer certaines des différences constatées (équité des ressources et du soutien reçu, transparence du

processus d'embauche et de promotion, conciliation de la vie personnelle et professionnelle). De façon plus large, il faudrait aussi se pencher sur leur engagement et leur sentiment d'appartenance à l'UdeM, leur inclusion au sein des divers services et unités et ainsi que leur degré de participation aux instances qui en influencent l'évolution.

Une telle étude permettrait de cibler les **mesures spécifiques d'accompagnement** qui devraient être mises en œuvre pour assurer la rétention et la progression équitable au sein de l'institution pour les personnes appartenant à ces groupes (voir à cet effet, l'objectif 6 en ce qui concerne la promotion en recherche). D'ores et déjà, plusieurs approches sont envisagées ou mises en œuvre à la DRH et dans diverses facultés, entre autres celles qui visent le **développement des habiletés de gestion des cadres et l'intégration des nouveaux employés**. Cependant, les limites à cet égard sont significatives. D'une part, dans bien des cas, ces approches (accueil des nouveaux professeurs, intégration pour les nouveaux doyens/ doyennes, **mentorat**, etc.) commencent tout juste à être débattues ou déployées auprès de l'ensemble du personnel. D'autre part, certaines initiatives visant spécifiquement l'EDI, comme la formation sur la **gestion en contexte de diversité**, rencontrent peu de succès auprès des personnes visées.

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

Les statuts de l'Université ne prévoient généralement **aucune représentation particulière pour les cinq groupes visés, soit les femmes, les personnes en situation de handicap ainsi que les personnes appartenant à une communauté autochtone, à une minorité visible ou à une minorité ethnique**, ou pour d'autres groupes qui pourraient vivre des situations d'exclusion. La seule **exception** à cet égard concerne les **infractions à caractère sexuel** où le comité de discipline du personnel enseignant ou des étudiants doit comporter **au moins deux membres du même genre** que la personne qui a déposé la plainte. Les perceptions les plus souvent exprimées lors de la tournée de consultations sont à l'effet qu'il y aurait une sensibilité à la nomination de plus de femmes dans diverses instances décisionnelles ou consultatives et que leur présence serait en progression. À cet effet, le Comité permanent sur le statut de la femme a publicisé sur une base régulière, durant ses cinq dernières années d'existence, les statistiques relatives la représentation des femmes à diverses instances et encouragé le Secrétariat général à mettre en place des mesures de recrutement. Diverses **stratégies pour accroître le leadership des femmes** ainsi que leur **sensibilisation à la nécessité de s'engager** ont également été mises en œuvre. Par ailleurs, les personnes appartenant à une minorité ethnique ou visible seraient peu représentées, ce qui refléterait la composition du corps professoral ainsi que celle des instances des partenaires qui nomment un certain nombre de représentants (syndicats, associations étudiantes, conseil des diplômés). Quant aux personnes autochtones, en situation de handicap ou appartenant à d'autres groupes (LGBTQ), l'enjeu de leur représentation n'est à peu près pas débattu.

Une étude exploratoire sur la représentation de la diversité dans les instances universitaires à l'automne (Rectorat, 2019c) confirme largement ces constats, tout en permettant de les nuancer ou de les compléter (les données sur les femmes sont rigoureuses, celles sur les minorités ethniques ou visibles sont basées sur une appréciation qualitative de l'appartenance des membres).

- 1) Au **Conseil de l'Université**, les **femmes représentent 38 % des membres**, les **minorités ethniques 13 %** et les **minorités visibles 8 %**. Ces chiffres sont assez proches de la composition du personnel (voir sous-objectif 4.1) mais, très éloignés de la composition des effectifs étudiants et de la communauté montréalaise (voir sous-objectif 1.1). Parmi les comités du Conseil, les femmes sont particulièrement représentées dans les comités d'éthique de la recherche ainsi qu'aux comités de planification, de promotion et des ressources humaines. On retrouve les personnes appartenant à une minorité ethnique ou visible surtout dans les différents comités d'éthique de la recherche. Notons par ailleurs qu'ils sont très minoritaires (minorités visibles) ou absents (minorités ethniques) du Comité des ressources humaines, ce qui est pour le moins problématique, étant donné nos objectifs en matière d'équité en emploi.
- 2) La représentation au niveau du **Comité exécutif** est beaucoup plus faible, et ce, pour les trois groupes (**22 % pour les femmes, 8 % pour les minorités ethniques et 0 % pour les minorités**

visibles). Les femmes sont surtout représentées dans les secteurs traditionnellement féminins (Commission des archives, services aux étudiants, attribution des bourses de 1^{er} cycle). Notons par ailleurs que, de manière surprenante, le conseil du CEPSUM, qui est pourtant un de nos services les plus fréquenté par une population d'origines diverses, ne compte que 6 % respectivement de minorités visibles et de minorités ethniques.

- 3) La composition de l'**Assemblée universitaire** est assez proche de celle du Conseil de l'Université en ce qui concerne les **femmes (39 %)** et les **minorités ethniques (11 %)**, mais la représentation des **minorités visibles** y est plus faible (**3 %**). Dans les comités sous son égide, la présence féminine est particulièrement marquée au Comité des différends ainsi qu'au Comité de la recherche, ce qui est le cas également, mais dans une moindre mesure pour les minorités ethniques et visibles. Au Comité d'étude du projet de transformation institutionnelle, la parité est atteinte pour les femmes, mais il n'y a aucun représentant des minorités visibles ou ethniques.
- 4) À la **Commission des études**, la participation des **femmes** se situe dans la zone de parité (**46 %**), avec une présence marquée dans les sous-commissions qui se penchent sur l'évaluation des programmes, l'interdisciplinarité et les nominations. Les **minorités visibles** sont **absentes** de la Commission mais ont un représentant dans quelques sous-commissions. Les **minorités ethniques** représentent **12 %** des membres et sont présentes surtout au 1^{er} cycle, dans les sous-commissions/conseils relatifs au 1^{er} cycle ou à l'évaluation des programmes.
- 5) Au sein des **comités** qui relèvent de la **Direction générale**, les **femmes** sont **surreprésentées** dans les instances qui se penchent sur les **bibliothèques**, la **planification des affaires internationales** et la **prévention du harcèlement**. Les **minorités ethniques et visibles** sont présentes au **Comité consultatif sur les bibliothèques** et, selon le cas, au Comité de déontologie sur l'**expérimentation des animaux** et au Comité sur la **sécurité dans les laboratoires** et étonnamment peu représentées au Comité d'orientation et de planification des affaires internationales. Par ailleurs, étant donné le rôle que joue cette instance dans l'image publique de l'Université, on doit se féliciter qu'elle se situe dans la zone de parité pour les femmes (55 %) au Comité des Prix et distinctions et qu'on y compte deux personnes respectivement issues des minorités visibles et ethniques.
- 6) Dans les **Conseils des facultés**, la zone de **parité** est **atteinte** ou dépassée **pour les femmes** en **Droit**, en **Médecine**, en **Pharmacie**, en **Sciences de l'éducation** et en **Aménagement**, alors que les facultés de Médecine dentaire, de Musique, l'École de santé publique de l'Université de Montréal (ESPUM) ainsi que la Faculté de l'étude permanente se caractérisent par la faible présence des femmes (autour de 30 %). Les **minorités visibles** sont **absentes** des Conseils ou leur **présence se limite à une personne**, sauf à la Faculté de médecine et à l'ESPUM (deux personnes). La représentation des minorités ethniques est généralement plus élevée, notamment à la Faculté d'aménagement (30 %), à la Faculté des arts et des sciences (24 %) et à la Faculté de médecine dentaire (20 %). Dans les autres cas, elle reflète la représentation au sein du personnel, sauf à en Médecine vétérinaire et en Musique où il n'y a aucun représentant.
- 7) Enfin, en ce qui concerne les **Conseils représentants**, celui du **personnel** est **bien équilibré** (47 % de femmes, 14 % de minorités visibles et 14 % de minorités ethniques), mais celui qui représente les **diplômés** ne compte **aucune personne des minorités ethniques ou visibles** et seulement **19 % de femmes**.

Comme plusieurs nous l'ont fait valoir lors de la tournée de consultations, ces tendances relèvent dans une large mesure du profil de nos employés, et tout particulièrement du corps professoral où la présence de tous

les groupes visés demande à être accrue (voir sous-objectif 4.1). Il serait aussi souvent difficile de convaincre les femmes de participer, étant donné leur tâche généralement plus lourde, entre autres sur le plan de la conciliation travail/famille, alors que dans le cas des autres groupes où le bassin potentiel est plus réduit, certaines personnes seraient sur-sollicitées. Cependant, **dans certains cas, la présence dans les instances décisionnelles et consultatives est inférieure à celle qui prévaut au sein du personnel**. De plus, étant donné que plusieurs comptent des étudiants ou des diplômés, globalement, la représentativité devrait y être meilleure, étant donné la **composition des effectifs étudiants**. Des efforts s'imposent donc dans ce dossier en manifestant une claire volonté politique et en identifiant et en adressant les obstacles.

En ce qui concerne les femmes, avec une représentation de 39 % au sein du personnel et de 67 % au sein des effectifs étudiants, on pourrait d'ores et déjà **faire en sorte que la zone de parité** (entre 45 % et 55 %) soit **toujours atteinte** en soutenant tout particulièrement leur présence dans les secteurs moins traditionnels. Pour les **minorités ethniques ou visibles**, on doit viser à court terme à ce que leur **représentation soit équivalente à leur présence au sein du personnel** et, à moyen terme, à une augmentation significative afin qu'elle reflète mieux l'importance de ces marqueurs au sein de nos effectifs étudiants. Quant aux **personnes en situation de handicap et aux personnes autochtones**, étant donné leur plus petit nombre, il faudra minimalement s'assurer qu'elles soient toujours **présentes dans les comités se penchant sur des enjeux qui les concernent**. Dans le cas des autochtones, on devrait aussi envisager la création de postes ad hoc pour des représentants de la communauté (notamment des aînés) dans les instances centrales, comme cela est le cas dans plusieurs universités canadiennes ou québécoises. Sans qu'il soit possible ou même souhaitable de les identifier formellement, la sensibilité à nommer des personnes issues de la communauté LGBTQ+ et des personnes de tous les groupes d'âge doit aussi être encouragée.

L'atteinte de ces objectifs ne peut cependant relever uniquement des autorités centrales de l'Université ou de celles des facultés. Un **partenariat étroit** devra être instauré à cet égard **avec les associations étudiantes, les syndicats et associations professionnelles** ainsi qu'avec **l'association des diplômés**. Or ces organisations sont souvent confrontées aux mêmes problèmes que l'Université en ce qui concerne la représentation des diversités au sein de leurs propres instances, comme ils l'ont partagé avec nous lors de la tournée de consultations.

- 1) La **FAECUM** est **particulièrement dynamique** dans la réponse à cet enjeu. Après avoir analysé les obstacles à la participation des étudiantes dans les associations membres et au conseil général et identifié des mesures permettant d'y répondre (FAECUM, 2017) elle est en voie d'atteindre la parité dans l'ensemble de ses instances. Une étude similaire est en cours en ce qui concerne la participation et la représentation des étudiants issus de la diversité (minorités visibles et minorités ethniques), dont les résultats, connus plus tard cette année, orienteront la mise en œuvre de mesures de soutien pour assurer une meilleure représentativité. Du côté de l'Association générale des étudiantes et étudiants de la Faculté de l'éducation permanente, les instances sont largement féminines mais on aimerait augmenter la présence des autres marqueurs de diversité.
- 2) En ce qui concerne les **syndicats et les associations professionnelles**, le Syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal a atteint la **parité** en ce qui concerne l'exécutif du syndicat et a pour objectif d'augmenter la participation des femmes aux instances syndicales. Cependant il ne mène pas présentement d'actions visant la présence des minorités ethniques ou visibles. Quant au Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal, il s'approche de la zone de **parité** en ce qui concerne les femmes, mais la faible représentation des minorités ethniques et visibles reflète la composition de ses membres. Un comité s'y penche d'ailleurs sur l'expérience professionnelle vécue par ces personnes et sur leur intégration au sein des instances. À l'Association des cadres et des professionnels de l'Université de Montréal et au sein des diverses associations qui représentent les

professionnels et les cadres, les femmes sont bien représentées au sein des instances où siège également une personne appartenant à une minorité ethnique. Cependant, on ne mène pas d'action spécifique pour encourager la participation des autres groupes visés. Le Syndicat des employé.es de l'Université de Montréal, dont les effectifs sont largement féminins, a un exécutif dont la composition se situe dans la zone de parité mais où ne siège aucune personne issue des autres groupes. De plus, il compte un **comité de condition féminine** et un **comité rose** qui se penchent sur les enjeux LGBTQ+. Quant au Syndicat des employés d'entretien de l'Université de Montréal, ses instances demeurent **fortement masculines et homogènes** sur le plan des origines ethniques mais la volonté existe de les rendre plus représentative, et notamment d'encourager la présence des femmes.

- 3) Bien que les **résultats atteints varient selon les partenaires et selon les marqueurs**, la consultation menée montre que la **préoccupation relative à une représentation accrue des groupes porteurs de diversités** dans les instances respectives, et conséquemment dans celles de l'Université, est **largement partagée**. C'est donc un enjeu où la concertation doit être accentuée, entre autres en ce qui a trait au partage des analyses respectives sur les obstacles et l'identification des bonnes pratiques.

À court terme, il faudra aussi faire en sorte que les préoccupations des groupes sous-représentés soient davantage prises en compte dans les instances, notamment dans le cas des étudiants où le décalage entre la composition des effectifs et celle des instances est le plus marqué. À cet égard, il serait pertinent de **s'appuyer davantage sur les regroupements qui réunissent des étudiants partageant les mêmes problèmes ou les mêmes objectifs**. De la tournée des services, du Forum des partenaires et des focus-groups avec les étudiants, émerge en effet un consensus quant au fait que l'UdeM n'accorde pas la même légitimité comme interlocuteurs et le même soutien que ceux dont ils jouissent dans les autres universités canadiennes ou même québécoises à ces groupes « de pression », alors même que leur action est un **puissant moteur en faveur du changement institutionnel** et de l'ouverture aux diversités. Quatre groupes reconnus abordent les questions de genre et d'identité de genre, soit le Groupe d'action trans de l'UdeM (GATUM), l'Alternative, l'Intersection et Éveil en santé, dont les actions sont respectivement surtout centrées sur la situation des étudiants trans, la lutte à l'homophobie et à la transphobie, la lutte féministe et anti-oppressive et l'intégration LGBTQ+ en santé. Pour les marqueurs liés à l'ethnicité, on compte huit associations réunissant des étudiants sur une base monoethnique, six sur base monoreligieuse et une seule qui vise un objectif transversal, le soutien aux réfugiés mais dont l'action est surtout orientée vers l'extérieur. Deux regroupements soutiennent les étudiants autochtones, Okapi le Cercle autochtone de l'Université de Montréal, et un groupe d'intérêt axé sur la santé (GISA) qui inclut cependant aussi des professeurs et des chercheurs. Par ailleurs, un regroupement vise spécifiquement l'antispécisme, le véganisme et l'écologie (SAVE).

De ce bref survol (Rectorat, 2019d) découlent quelques constats :

- 1) **Aucune association** ne regroupe les **étudiants en situation de handicap** qui se connaissent peu entre eux, selon le focus-group que nous avons mené, alors même qu'ils vivent d'importants problèmes. Des consultations auprès des services et des facultés, il ressort par ailleurs que l'absence d'un interlocuteur pose problème dans la stratégie d'adaptation de l'Université à cette population. Il y aurait donc là une priorité importante en terme de soutien à l'engagement étudiant.
- 2) Les **étudiants canadiens issus de la diversité** paraissent **peu représentés par les regroupements existants**. Ceux-ci sont fondés sur l'origine ethnique ou la religion et regroupent également (et souvent davantage) des étudiants internationaux. De plus, même si les activités varient d'une année à l'autre, leurs actions sont généralement tournées davantage vers le partage culturel et religieux que vers les enjeux qu'ils **rencontreraient** en milieu universitaire. Étant donné que la FAECUM vient d'ouvrir un

chantier sur la participation de cette population à ses propres instances, il serait pertinent de collaborer avec eux quand les résultats en seront connus afin d'identifier le type de soutien qui répondrait le mieux aux besoins de mise en commun et de réseautage de ces étudiants.

- 3) Les **regroupements autour du genre et de l'identité et de l'expression de genre** paraissent **mieux organisés** et mènent des actions importantes sur le plan de l'ouverture aux diversités (voir entre autres sous-objectif 5.2). Les étudiants rencontrés en focus-group déplorent cependant que l'Université n'est pas toujours au rendez-vous à cet égard, entre autres en ce qui concerne la reconnaissance de leur rôle comme agent de changement.
- 4) Pour l'instant, le **Cercle autochtone** et le **GISA paraissent correspondre au niveau et au désir d'engagement des étudiants autochtones**. Cependant, dans l'hypothèse où notre objectif d'accroissement significatif et surtout de diversification de cette clientèle se réalise, d'autres initiatives pourraient s'imposer.

De façon plus large, plusieurs personnes rencontrées dans le cadre des consultations nous ont rappelé que les comités permanents qui existaient jusqu'en 2015 sur la condition des femmes, la situation des personnes en situation de handicap et la prise en compte de la diversité culturelle et ethnique jouaient un rôle important dans le partage des problèmes communs rencontrés et des pistes pour y répondre entre les représentants des services et des facultés, les employés de divers corps d'emploi et les étudiants. Certains ont déploré, entre autres, le fait que des journées comme le 8 mars ne soient désormais organisées que de manière parallèle par des instances spécifiques. Il apparaît donc important de **rétablir des lieux d'échange, d'organisation d'événements et de recherche de solutions autour d'un seul marqueur** même si les structures de gouvernance en EDI doivent privilégier une approche large des diversités.

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

Le degré où les activités qui ne relèvent pas directement de l'enseignement, des services aux étudiants ou de la gestion du personnel prennent en compte les diversités de la communauté universitaire et permettent à chacun de s'y reconnaître varie d'un secteur à l'autre, bien que certaines avancées à cet égard soient significatives.

- En ce qui concerne **les infrastructures et les approvisionnements** :
 - 1) Les **Services alimentaires** ont manifesté, ces dernières années, un **grand dynamisme** dans la proposition de menus reflétant la variété des traditions culinaires ou les exigences liées aux croyances religieuses ou personnelles des individus. De plus, Local Local (Cafétéria et service de traiteur de l'Université de Montréal) est intéressé à développer encore davantage son offre auprès de publics-cibles particuliers et de la diversifier, dans la mesure des ressources disponibles. Les **Résidences**, qui, tel que mentionné plus haut, sont **fréquentées** par une forte proportion des **étudiants internationaux**, ont aussi mis un **accent particulier sur les besoins de soutien** à la compréhension des normes et valeurs de la société québécoise chez ces populations par le biais de nombreuses d'activités qui brisent l'isolement et reflètent, dans une certaine mesure, la variété des cultures présentes. De plus, **huit logements** sont spécifiquement adaptés pour la **clientèle en situation de handicap**. Cependant, on ne compte pas de logements familiaux et l'Université n'a pas de stratégie pour répondre aux besoins qui pourraient émerger suite à la diversification accrue de nos

effectifs, entre autres chez les étudiants autochtones. L'**offre de toilettes non genrées** s'est également **accrue significativement**, notamment dans le campus principal où le GATUM en dénombre plus d'une centaine. Sur le campus MIL, seules dix toilettes indiquées comme non genrées et six privées sont disponibles mais on prévoit accroître l'offre lors de la phase 2 de développement du nouveau campus. Au campus Laval aucune toilette non genrée n'est offerte. Un **problème d'accessibilité** persiste donc dans certains cas et surtout, selon les étudiants consultés, l'information à cet égard est parfois difficile à trouver.

- 2) Les enjeux qui auront besoin d'être davantage adressés dans le futur concernent surtout l'**aménagement des espaces**. Notons tout d'abord que la ville de Montréal exige désormais que notre **plan directeur** tienne compte d'une **variété de traditions culturelles**, entre autres celle des peuples autochtones, afin qu'ils puissent se reconnaître dans divers éléments dans nos murs et dans les espaces extérieurs. De plus, tel que mentionné plus haut, l'**accessibilité** pour les **personnes en situation de handicap** dans certains bâtiments n'est pas encore pleinement réalisée. Par ailleurs, même si l'Université de Montréal, contrairement à d'autres universités anglophones canadiennes et québécoises, n'a pas encore été confrontée à des débats sur le **nom de ses bâtiments**, il serait pertinent d'assurer plus de **diversité et de représentativité** sur ce plan et de se donner des **lignes directrices en cas de controverses**. De plus, dans la foulée des initiatives déjà mises en place sur le développement durable, il serait pertinent, comme le font la plupart des institutions qui valorisent l'inclusion, d'**ajouter au code de conduite des fournisseurs des éléments relatifs à l'EDI**.

- Sur le plan des **communications internes** :

- 1) Les enjeux les plus importants concernent la communauté LGBTQ+ et tout particulièrement les personnes transgenres. Tout d'abord, l'**engagement** que nous avons pris de **permettre à chaque étudiant et chaque employé d'utiliser d'ici à janvier 2020**, en plus de son prénom légal, **son prénom choisi**, progresse de manière satisfaisante, bien que les obstacles techniques à cet égard soient importants. Notons toutefois qu'étant donné que cette possibilité est offerte à tous les étudiants, il sera important que cette initiative n'apparaisse pas comme un soutien aux pressions assimilationnistes, résultant de l'héritage colonial que pourraient vivre certains étudiants internationaux, autochtones ou membres des minorités visibles ou ethniques pour simplifier leur prénom ou de le remplacer par un prénom occidental ou chrétien. Tel que mentionné plus haut, il faudra également adopter une **position commune** dans l'ensemble des **systèmes de collecte de données** en ce qui concerne la question relative au **genre non binaire**. Le deuxième grand chantier concerne l'**emploi d'un langage épïcène**, soit celui qui ne met pas systématiquement de l'avant une perspective genrée, comme le réclament les étudiants rencontrés lors du focus-group axé sur les enjeux liés à l'identité et à l'expression de genre. Il s'agit également d'un dossier délicat. D'une part, un équilibre doit être trouvé à cet égard avec la nécessité de ne pas rendre invisibles les enjeux qui touchent spécifiquement la catégorie traditionnelle des femmes (quelle que soit la position épistémologique et normative qu'on adopte sur le degré où le genre est une construction sociologique ou résulte de différences biologiques réelles). D'autre part, certains excès dans les propositions mises de l'avant par des groupes de pression dans d'autres universités ont eu pour effet de délégitimer dans une certaine mesure la démarche, surtout chez les personnes soucieuses de la qualité et de la clarté de l'expression écrite. En tenant compte de ces contraintes, un guide d'utilisation d'un langage épïcène à l'intention des facultés et des services vient d'être produit par le Bureau de la valorisation de la langue française et de la Francophonie. Il serait cependant pertinent qu'il soit diffusé de manière plus large et qu'on recueille les commentaires des associations étudiantes et des syndicats qui ont souvent une certaine expertise dans le domaine.

- 2) Par ailleurs, en ce qui a trait à l'**accessibilité de nos sites web**, elle est **conforme aux exigences du niveau 2 du Gouvernement du Québec**, ce qui permet entre autres aux personnes en situation de handicap visuel de modifier la taille et les contrastes de couleurs et de trouver des liens complets pour les lecteurs vocaux. Cependant, certaines difficultés touchent encore le système Synchro qui n'est pas « *user friendly* ». De plus, l'interface avec les téléphones intelligents doit être améliorée pour s'adapter à la nouvelle génération d'étudiants.
- Pour les **activités parascolaires** qui ne touchent pas l'engagement étudiant à l'externe (voir objectif 7) ou la promotion du vivre ensemble (voir sous-objectif 5.3), le **CEPSUM** se démarque par sa **sensibilité quant à l'importance d'une prise en compte des diversités dans le choix des sports et des activités** qui sont offerts et ses efforts systématiques en cette matière. Cette ouverture paraît résulter dans une large mesure des normes relatives à la parité des genres et la perspective inclusive mises de l'avant par les fédérations encadrant le sport d'excellence, mais également de la clientèle diversifiée qui fréquente les installations sportives. Les **activités culturelles sous l'égide des Services aux étudiants** (ciné-club, ateliers, etc.) sont **également diversifiées**, comme on peut le voir en consultant leur site web ou leur brochure. Cependant, selon les responsables de ce service, la nature variée des activités et des événements reflète la dynamique culturelle plus large qui prévaut à Montréal et dans le monde et ne relève pas d'une volonté explicite de prendre en compte divers marqueurs de la diversité présents chez les étudiants ou les employés. **Dans les deux cas** cependant, il existe une sensibilité spécifique aux besoins des personnes transgenres mais on ne tient **pas de statistiques sur la présence** de divers marqueurs **de la diversité parmi les utilisateurs**.
 - En ce qui a trait aux **communications publiques** :
 - 1) La tournée des **services** montre que tant le Bureau des communications et des relations publiques que d'autres instances qui mènent leurs propres actions d'information et de communication sont **conscients de l'importance d'assurer la parité des genres et une représentation diversifiée des autres marqueurs** dans l'affichage, le site web ainsi que les diverses publications en ligne ou physiques qui mettent l'accent sur les réalisations de l'Université, de ses étudiants, de ses employés et tout particulièrement de ses chercheurs. Cependant, on ne possède **pas de données** précises sur le **degré de couverture des divers marqueurs et des thématiques** qui leur sont associées mais des mots-clics qui sont associés aux articles dans le cas de l'UdeMNouvelles permettent aux personnes intéressées de les trouver relativement facilement.
 - 2) La **question autochtone** a été **particulièrement mise en valeur ces dernières années**, surtout si l'on tient compte du nombre d'étudiants et d'employés, de cours et de recherches liés à ce marqueur dans notre milieu, dans un effort conscient de valoriser davantage ces initiatives. De plus, la mise en œuvre récente du site web Place aux premiers Peuples ainsi que l'adoption et la lecture à chaque événement officiel de l'Université de la Déclaration de reconnaissance des peuples autochtones et de leurs territoires représentent également des actions significatives.
 - 3) Lors des divers focus-groups, cependant, certains étudiants ont déploré la **faible représentation des personnes en situation de handicap** dans nos opérations de publicité ou de promotion ainsi que le fait que les portraits des personnes issues de la diversité mettent souvent l'accent sur les étudiants internationaux ou les professeurs recrutés à l'étranger). De plus, **certaines exemples de traitement folklorique de la réalité autochtone** ont été signalés sans que l'on puisse toutefois statuer sur leur fréquence.

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

Les facultés rapportent généralement que le **climat des relations entre les étudiants et entre les employés est harmonieux**. En ce qui concerne la diversité ethnique, on mentionne parfois certaines tensions culturelles entre les étudiants internationaux ou les résidents permanents, d'une part, et les autres étudiants autour de la définition du harcèlement ou des normes à respecter en matière de séduction. Cependant, les **demandes d'accommodement pour motifs religieux** seraient **peu fréquentes** et, le cas échéant, susciteraient moins de problèmes que celles qui sont liées au handicap (voir sous-objectif 2.3) ou aux convictions véganes (entre autres à la Faculté de médecine vétérinaire et de façon plus large dans le secteur de la santé). De plus, même dans les facultés où on compte une proportion importante d'étudiants anglophones, les questions linguistiques n'apparaissent pas comme un enjeu important. On croit également que le **milieu universitaire est globalement ouvert à la diversité sexuelle**, bien que l'identité transgenre puisse susciter certains malaises, ce qui ne serait pas le cas pour l'orientation sexuelle. De plus, si on a connu des controverses dans certains milieux autour d'activités à caractère sexiste lors des initiations et plus largement du harcèlement sexuel, les efforts entrepris depuis quelques années en ces matières auraient largement porté fruit.

Ce climat de relations globalement pacifique est confirmé mais aussi nuancé par plusieurs sources. Ainsi lors de la consultation des services, en se basant sur les incidents recensés, la **Direction de la prévention et de la sécurité** a rapporté que le **sentiment d'insécurité** qui prévalait il y a quelques années chez certaines femmes sur le campus et, entre autres, aux résidences, s'était **largement dissipé suite aux divers plans d'action mis en œuvre depuis 2016**. Dans les personnes qui font appel à leurs services ou celles dont le comportement pourrait nécessiter une intervention, on ne note aucune représentation particulière de groupes porteurs de diversités, à l'exception des personnes présentant des problèmes de santé mentale. De plus, les agents de sécurité sont eux-mêmes largement diversifiés sur le plan du genre et de l'origine ethnique (et, croit-on, de l'orientation sexuelle) et reçoivent une formation à la diversité lors de leur entrée en fonction.

Le **rapport annuel du Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH, 2019)** quant à lui, mentionne une **baisse constante** durant les trois dernières années des **demandes de consultation** (les cas seraient cependant plus complexes), alors que celles qui concernent l'information et la formation sont en augmentation, sous l'effet de la mise en œuvre de la Loi 151 sur le harcèlement sexuel. Des quelque 313 demandes d'intervention, **76 %** portent sur le **harcèlement psychologique**, **17 %** sur le **harcèlement sexuel** et seulement **3,5 %** sur des **motifs liés à la discrimination**. En ce qui concerne ce dernier enjeu, ces données laissent cependant à désirer, puisque même si ces les catégories ne sont pas en réalité mutuellement exclusives (par exemple, un abus de pouvoir, une atteinte à la réputation ou un cyber-harcèlement pourraient être liés au racisme ou au sexisme), lorsqu'on collige les données on choisit l'une ou l'autre des réponses. De plus, durant les deux dernières années, les statistiques relatives aux plaintes pour discrimination ont perdu de la précision puisqu'à l'exception du racisme et du sexisme, tous les autres motifs sont subsumés sous la catégorie autres. Quoiqu'il en soit, l'an dernier, seulement 4 % de l'ensemble de ces demandes d'intervention ont résulté, après examen, en des plaintes formelles et, parmi celles-ci, seules cinq ont été jugées fondées. Ces résultats ont besoin d'être mieux compris et comparés avec ceux d'autres instances universitaires pour statuer s'ils témoignent d'une situation favorable ou de limites dans le traitement des plaintes.

Le **Rapport 2017-2018 de l'Ombudsman** va dans le même sens même si la prévalence de la discrimination apparaît un peu plus élevée dans les plaintes rapportées (Bureau de l'Ombudsman, 2019). Le **nombre de plaintes est diminution** et moins de 1 % des étudiants s'adressent au Bureau de l'Ombudsman. Cependant, on note que les **résidents permanents**, les **étudiants internationaux** et, de façon générale, les **étudiants**

du 3^e cycle sont **surreprésentés** parmi les personnes qui rapportent des situations problématiques. De plus, si l'essentiel des demandes porte sur des enjeux pédagogiques, les **questions touchant aux droits et libertés de la personne**, entre autres les accommodements raisonnables, le harcèlement psychologique ou encore la discrimination, occuperaient une part globale plus élevée (**6,7 %**) que dans le cas des demandes d'intervention au BIMH. Cependant, il faut garder à l'esprit que certaines plaintes autour de questions dites académiques ou d'autres questions non académiques peuvent avoir une composante discriminatoire, même si les personnes concernées n'invoquent pas ce motif. Quoiqu'il en soit, le taux de plaintes fondées est peu élevé, même si le pourcentage (7 %) est plus élevé qu'au BIMH.

Ces résultats n'indiquent cependant pas que le climat des relations intergroupes soit entièrement harmonieux mais plutôt que les **irritants à cet égard se situent généralement en deçà de la discrimination formelle**. Les focus-groups réalisés auprès de groupes d'étudiants corroborent en effet la **manifestation d'incivilités ou de comportements vexatoires ou exclusifs d'autres étudiants** (par exemple, être mégenré par des collègues, sentir que l'on n'a pas sa place dans un groupe de travail ou dans une association étudiante parce que l'on porte un symbole religieux, se voir reproché d'avoir des privilèges lorsque l'on a un handicap, etc.). Mais ces situations paraissent moins fréquentes (ou moins préoccuper les étudiants) que celles qui ont été rapportées en lien avec la relation pédagogique (voir sous-objectif 2.3). Les étudiants concernés, et notamment ceux qui appartiennent à la communauté transgenre, identifient cependant le besoin d'avoir, comme les étudiants autochtones, des espaces sécuritaires où ils peuvent se retrouver entre eux sans avoir à supporter la pression constante relative à la conformité hétérocentriste. Signalons à cet égard qu'une recherche réalisée en partie avec des participants de l'UdeM a montré que le « *coming out* » et la possibilité d'exprimer pleinement son identité constituaient des facteurs de protection pour la santé mentale des étudiants universitaires LGBTQ+ (Juster, 2019).

Les résultats de l'Université de Montréal à la **NSSE** (2017) aux questions sur le degré où l'institution favorise les contacts entre personnes de groupes différents (sur le plan socioéconomique, ethnique, des convictions politiques, etc.), semble aussi pointer vers l'**existence d'un certain isolement intergroupe**, du moins au 1^{er} cycle (avec des scores à cette question de 2,1 sur 4 inférieurs à ce qui prévaut dans l'ensemble des 15 grandes universités de recherche du Canada et dans les autres universités québécoises). Par ailleurs, même si on ne possède pas de données sur la perception de l'ensemble des employés sur ces enjeux, lors des focus-groups avec des chargés de cours, les personnes qui portaient le *hijab* ou qui sont racisées ont également rapporté parfois s'être moins bien acceptées par les collègues ou le personnel administratif ou être évaluées moins positivement par les étudiants.

Les interventions mises en œuvre pour faire en sorte que le milieu de vie demeure inclusif sont fondamentalement de deux ordres :

- 1) Suite à l'adoption de la Politique sur les **violences à caractère sexuel** (VACS) et du code de conduite qui interdit, entre autres, les relations intimes amoureuses ou sexuelles entre les étudiants et les personnes avec lesquelles ils entretiennent une relation académique ou qui sont en situation de pouvoir ou d'autorité, une **opération majeure de formation à visée préventive et curative est présentement menée par le BIMH** en partenariat avec les associations étudiantes et la Direction des ressources humaines. Il est impossible de décrire ici exhaustivement l'ensemble des interventions, dont l'ampleur est significative. Cependant, quelques constats en lien avec le présent Plan d'action méritent d'être formulés. Tout d'abord, si cette dimension n'apparaît pas explicitement dans le plan de travail, lors de la rencontre au BIMH, on nous a mentionné rencontrer, lors des sessions de formation, certains obstacles à caractère culturel qui tiendraient, entre autres, dans le décalage entre la définition légale des agressions à caractère sexuel et les stratégies de séduction de certains étudiants étrangers ou issus de l'immigration récente. Une sensibilité particulière à ces

enjeux serait donc intégrée aux activités de formation, tout comme la dimension générationnelle, certains professeurs résistant davantage à l'évolution des mentalités. Le dynamisme dans la lutte aux violences à caractère sexuel présente aussi un contraste marqué avec le **faible degré où les enjeux liés aux autres marqueurs** et à la discrimination qu'ils pourraient susciter **sont pris en compte** dans les campagnes de promotion, les approches de formation ou même, comme on l'a vu plus haut, la collecte de données. Notons à cet effet qu'en contraste avec la tendance plus générale à suspendre l'activité des comités qui touchent à un seul marqueur de la diversité, l'action en matière de VACS bénéficie du soutien d'un Comité permanent.

- 2) L'essentiel des **activités visant à promouvoir le vivre ensemble relèvent du Service d'action humanitaire et communautaire**, dont les **ressources** et l'**ampleur** des activités sont cependant **plus limitées**. Rappelons qu'en 2017-2018, l'Action humanitaire et communautaire a enregistré **3 000 inscriptions** et encadré plus de **800 bénévoles** pour des activités telles que l'atelier Nord-Sud (qui met l'accent sur les inégalités mondiales et la sensibilité aux différences culturelles), la Campagne des paniers de Noël (qui rejoint particulièrement les parents-étudiants et les étudiants défavorisés), le jumelage interlinguistique (qui permet le rapprochement entre les étudiants francophones et allophones), le leadership étudiant (qui vise tous les étudiants mais peut bénéficier aux groupes ciblés à cause de la nature des enjeux abordés) ainsi que le programme Passerelle (qui favorise le jumelage entre les étudiants qui fréquentent déjà l'Université et les nouveaux étudiants, particulièrement les étudiants internationaux et les étudiants en provenance des régions). D'autres activités à caractère socioéconomique ou répondant aux problématiques de l'intégration des personnes en situation de handicap, tels que les Paniers économiques, la Popote étudiantes ou encore le programme Écoute référence, ont déjà mentionnés au sous-objectif 2.3. Deux mesures sont toutefois suspendues présentement, la Clé des champs (qui permettait de briser l'isolement des étudiants de toutes origines et conditions sociales par des activités en plein air et des sorties culturelles), qui devrait reprendre sous peu et la Semaine interculturelle, parce qu'on considère qu'elle ne rejoint pas suffisamment les activités régulières des facultés et qu'on se questionne sur la pertinence de tenir plutôt des événements touchant à plus d'un marqueur. Plusieurs des **regroupements étudiants** organisent aussi des activités de sensibilisation sur les enjeux qui les concernent, qui parfois visent spécifiquement leur groupe mais dans la plupart des cas rejoignent des étudiants qui ne sont pas nécessairement porteurs des diversités concernées.

De façon plus large, il convient de se pencher sur l'**équilibre à respecter dans le cadre des activités** organisées sur le campus **entre la liberté d'expression des organisateurs et**, le cas échéant, celle des conférenciers invités et **l'importance de prendre en compte les sensibilités de certains groupes porteurs de diversités** qui ont vécu et vivent encore souvent de l'exclusion et de l'oppression. L'UdeM à jusqu'à maintenant été relativement préservée des controverses qui ont secoué les grandes universités américaines et canadiennes à cet égard ainsi que diverses institutions culturelles québécoises. L'énoncé de lignes directrices s'impose toutefois dans une université qui se veut à la fois inclusive et pluraliste.

Par ailleurs, 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 à la fois les étudiants et les employés et, à des degrés divers, l'ensemble des missions de l'institution. Dans ce domaine, les seuls encadrements définis par l'Université concernent les situations de handicap et, comme on l'a vu plus haut, celles-ci posent parfois problème dans certaines facultés. Par ailleurs, une étude récente sur les réponses aux demandes d'accommodement pour motifs religieux par des étudiants ou des employés révèle plusieurs constats préoccupants (UdeM, 2019b). Tout d'abord, il existe des **différences significatives dans la compréhension du cadre légal** qui balise les accommodements raisonnables et plus spécifiquement **du concept de contrainte excessive** entre diverses facultés et services. Certains

accommodements consentis dépasseraient clairement les exigences légales alors qu'à l'inverse certaines demandes légitimes sur le plan juridique seraient refusées ou acceptées assorties de conditions susceptibles d'induire une seconde discrimination. Le **processus de prise de décision** ne serait **pas** non plus **uniforme** à l'échelle de l'Université. La FAS, la Faculté de médecine ainsi que la Faculté de médecine vétérinaire suivent une démarche plus systématique alors que dans les autres facultés, on gèrerait les demandes de manière informelle. Finalement, on s'appuie parfois sur l'avis d'une autorité religieuse externe pour juger si une demande est recevable ou non, ce qui est contraire à l'accent mis dans la jurisprudence sur la liberté religieuse des individus. En plus de faire plusieurs recommandations qui pourraient être mises en œuvre rapidement, le Rapport rappelle aussi que dans les **institutions d'enseignement supérieur**, qui ont une **visée transformative des individus** qui les fréquentent et où les **exigences de rigueur des programmes** de formation sont **élevées**, le concept de contrainte excessive est encore mal défini. Il serait donc important d'approfondir les enjeux qui touchent spécifiquement l'Université en matière d'accommodement, que celui-ci soit lié aux convictions religieuses ou à la situation de handicap, et de préparer des instruments soutenant une prise de décision éclairée des gestionnaires concernés.

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 EDI et soutenir la prise en compte des diversités en recherche

En tant qu'une des grandes universités de recherche du Canada et du monde, l'**Université de Montréal** constitue un **pôle d'excellence dans l'étude des divers marqueurs de la diversité** et de leur incidence dans divers champs sociaux. Depuis une vingtaine d'années, nos centres de recherche et chaires se sont entre autres illustrés dans des domaines tels que la diversité culturelle et religieuse, les vulnérabilités et la trajectoire éducative, les politiques d'immigration et d'intégration, les inégalités sociales de santé, l'analyse selon le genre, la diversité et la gouvernance des organisations ainsi que l'équité intergénérationnelle.

De manière plus spécifique, une analyse, réalisée à partir des informations qui figurent sur la vitrine des chercheurs, a permis d'identifier près de **300 chercheurs se penchant, à des degrés divers, sur les enjeux liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion** (Rectorat et VRRDCI, 2019a). La majorité de ces chercheurs proviennent de la Faculté des arts et des sciences (FAS) (138) et de Médecine (48). Cependant, proportionnellement, ce sont la Faculté des sciences de l'éducation (39) et l'EPSUM (34) qui sont les plus actives. La Faculté d'aménagement, la Faculté de droit et la Faculté des sciences infirmières (avec respectivement 16, 12 et 9 chercheurs) ont également une activité significative. On note toutefois un niveau d'activité beaucoup moins marqué dans les autres facultés du secteur de la santé (un à trois chercheurs), en Musique (trois chercheurs) ainsi que dans le secteur Sciences de la FAS (un seul chercheur). Les variations à cet égard paraissent, d'abord et avant tout, liées à la nature des disciplines où la centralité de l'étude des phénomènes liés aux diversités, à l'équité ou à l'inclusion diffère. Toutefois, étant donné que l'approche privilégiée était large (tous les marqueurs) et incluait, non seulement l'étude directe des phénomènes, mais la prise en compte des marqueurs dans le cadre d'études portant sur d'autres problématiques, on peut s'étonner de la faible implication des chercheurs de certains secteurs. En ce qui concerne les marqueurs étudiés, **41 %** des chercheurs se penchent sur la **diversité ethnique, culturelle ou religieuse**, **31 %** sur la **pauvreté** ou la **condition sociale**, **23 %** sur les **cycles de vie** et le **vieillessement**, **22 %** sur les **enjeux liés au genre et à l'identité et l'expression de genre** et **21 %** sur le **handicap** et la **santé mentale**. Comme pour les cours, les questions autochtones paraissent cependant moins couvertes (12 %). Notons par ailleurs qu'à l'exception de la FAS où les travaux sont plus souvent centrés sur une seule problématique, la plupart des chercheurs travaillent sur plus d'un marqueur.

Un sondage (Rectorat et VRRDCI, 2019b) adressé à ces 300 chercheurs auquel ont répondu plus de 100 chercheurs identifiés comme actifs en EDI, a permis de mieux comprendre leur profil spécifique.

- 1) **Plus de la moitié (52 %) étudient les enjeux d'équité et d'inclusion** liés à un ou des marqueurs de la diversité **dans des projets qui visent le changement institutionnel**. Un chercheur sur cinq (21,5 %) se penche sur des marqueurs de la diversité afin de documenter la situation des populations concernées dans leur champ d'expertise alors que 15 % incluent un ou des marqueurs de diversité dans l'étude de problématiques plus larges (12 % des répondants ont eu de la difficulté à classer la

centralité de l'EDI dans leurs travaux). Notons également que plusieurs personnes ont rapporté avoir des projets s'inscrivant dans plus d'une catégorie.

- 2) **La moitié des chercheurs** ont également déclaré que leur projet reposait sur des **contacts intenses et réguliers avec des individus ou des groupes porteurs d'un ou des marqueurs de la diversité** dans le cadre d'activités telles que la consultation sur la définition du projet et de la méthodologie, la participation à diverses étapes dont l'analyse des données et la dissémination des résultats. Un tiers d'entre eux (30 %) d'entre eux entretient des partenariats moins intenses, en associant les personnes ou les groupes visés en début ou en fin de parcours et 14 % n'ont pas ce type de contact. Des analyses plus poussées seraient à mener, mais on peut penser que ce profil est plus fréquent chez les personnes qui incluent divers marqueurs de la diversité dans l'étude de problématiques plus larges, entre autres lorsqu'il s'agit d'études expérimentales ou statistiques.
- 3) **L'engagement dans des activités de mobilisation des connaissances non traditionnelles**, telles que produire des modules de formation pour les intervenants du secteur parapublic ou communautaire, des capsules à l'intention des décideurs, des vidéos visant le grand public ou des publics spécifiques ou encore la participation à des consultations et à des groupes de travail, paraît cependant **moins fréquent**. Seuls 36 % des personnes ont déclaré participer à de nombreuses activités de ce genre, alors que la réponse dominante (42 %) est plutôt qu'on s'y livre à quelques occasions et même, dans un cas sur cinq, qu'on ne s'y engage pas du tout. Ici encore, il serait intéressant de faire des analyses plus poussées pour explorer, entre autres, s'il existe des cultures facultaires qui ont une incidence à cet égard (par exemple, si les facultés professionnelles encouragent davantage ce type d'activité) ou encore si la centralité de l'EDI dans les travaux et les partenariats plus ou moins fréquents jouent un rôle. Cependant, on doit également garder à l'esprit que malgré les positions normatives réitérées de l'ensemble des universités et des conseils subventionnaires, en faveur d'une recherche participative et d'une mobilisation active des connaissances par le biais d'approches novatrices, il y a encore des coûts associés à ce type de démarche en termes de temps et parfois de progression dans la carrière, qui pourraient expliquer pourquoi certains hésitent à s'y engager.

Par ailleurs, même si celle-ci est plus difficile à évaluer, on ne saurait passer sous silence la contribution des étudiants gradués à cet égard. Ainsi, pour la seule année 2018, on compte **près de 40 thèses portant sur l'un ou l'autre des marqueurs de diversités** et qui ont été **réalisées en partenariat avec les communautés concernées**, dont une quinzaine sur divers enjeux liés à l'âge, huit sur la diversité ethnique et ses diverses déclinaisons et six sur les premiers peuples. Les étudiants de la Faculté des arts et des sciences et de la Faculté des sciences de l'éducation sont particulièrement représentés dans ce groupe.

Malgré un dynamisme globalement appréciable, **des limites**, dont certaines ont commencé à être adressées par des opérations structurantes, **méritent d'être soulignées**.

- 1) Tout d'abord, si une part significative des chercheurs s'intéresse à plus d'un marqueur, **les regroupements et les équipes** ont **jusqu'à maintenant** été **largement articulés autour d'une seule problématique**. Cette approche permet certes d'approfondir les questions traitées, mais elle ne favorise pas l'identification des enjeux communs à tous les marqueurs de diversités et le partage des pratiques gagnantes en matière d'équité et d'inclusion. Pour répondre à cet enjeu, le Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation a lancé l'hiver dernier un appel de proposition visant, dans un premier temps, la mise sur pied d'ateliers de travail devant mener à des demandes d'équipes réunissant des chercheurs de disciplines diverses travaillant sur plus d'un marqueur. Dans un second temps, l'objectif est de créer un **centre d'expertise majeur en EDI** au

sein de l'Université. Les projets soutenus à la première étape concernent les jeunes vulnérables (genre, appartenance ethnique, appartenance aux premiers peuples, condition sociale) dans divers secteurs (éducation, santé, emploi, culture), la situation des jeunes transgenres d'origines diverses et de leur famille, la mobilité sur le territoire des individus porteurs de diversités multiples sur le territoire (avec un accent particulier sur les aînés, les sans-abris, les femmes violentées et les minorités ethniques) ainsi que les enjeux relatifs à l'équité, la diversité et l'inclusion au sein d'institutions diversifiées et dans la société. L'expertise de ces équipes a par ailleurs été sollicitée afin d'enrichir le plan d'action.

- 2) Une seconde limite réside dans le **faible intérêt des chercheurs pour l'étude des dynamiques propres au milieu universitaire et plus spécifiquement à l'Université de Montréal**. Sur les 300 chercheurs identifiés et la centaine qui a répondu au sondage, moins de dix chercheurs nous ont transmis des travaux réalisés en tout ou en partie auprès de personnes de l'Université de Montréal ou portant sur les enjeux de diversité ou d'équité dans l'enseignement supérieur. Ces travaux ont nourri certains aspects du présent bilan mais l'essentiel des constats nécessaires au diagnostic repose sur les données du BRI, des rapports de divers services ou associations étudiantes ou sur des études réalisées spécifiquement pour ce plan d'action. Par ailleurs, une Chaire de recherche du Canada sur les enjeux EDI dans l'enseignement supérieur, longtemps affichée, n'a pas trouvé preneur et son créneau a dû être redéfini. Il faudrait mieux comprendre les facteurs à l'origine de cet apparent désintérêt.
- 3) Il apparaît également essentiel de **mieux soutenir les chercheurs qui s'engagent dans des approches de co-construction ou de mobilisation des connaissances impliquant des partenariats très intenses**. Ce type de démarche demande un investissement de temps important, l'accessibilité aux terrains mêmes de recherche est souvent plus long et les publications qui en découlent sont parfois moins susceptibles de figurer dans les revues internationales sélectives, étant donné leur forte composante contextuelle. La reconnaissance de formes diversifiées d'excellence (voir sous-objectif 6.2), se pose en effet pour tous les chercheurs, même si, dans le cas des personnes appartenant aux groupes sous-représentés, les attentes élevées et la sur-sollicitation complexifient encore davantage la recherche d'un équilibre entre l'engagement et la carrière. Dans la foulée du *Plan d'action recherche, découverte, création et innovation (2017-2021)*, diverses initiatives sont en cours à cet égard, entre autres dans le cadre du projet « Comprendre et créer, créer pour comprendre ». De plus, lors de la tournée des facultés, nous avons pu constater, notamment au sein des facultés professionnelles, une sensibilité à cet égard qui touche l'évaluation des dossiers plutôt que l'adaptation des normes de promotion (sauf à la Faculté de médecine, où l'on a établi un profil spécifique pour les professeurs de clinique). La publication dans des revues professionnelles ainsi que la dissémination des résultats dans le milieu par des approches novatrices paraissent entre autres davantage valorisées. Le fait que les organismes subventionnaires et les comités d'éthique de la recherche exigent de plus en plus que les partenariats soient authentiques et approfondis et que la description des activités de dissémination (et les budgets qui leur sont consacrés) inclut des approches non traditionnelles représentent, par ailleurs, un atout dans l'atteinte de cette diversification.

Au-delà de ces enjeux qui touchent essentiellement les chercheurs engagés, à des degrés divers, dans des projets en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion, se pose la question de la **sensibilisation** de tous les autres **à la pertinence et, dans certains cas, à la nécessité de prendre en compte les diversités dans leurs travaux sur d'autres thématiques**. Les exigences des conseils subventionnaires et des comités d'éthique à cet effet portent entre autres sur la diversification des participants aux études ainsi que sur

l'analyse différenciée de l'incidence des travaux selon le sexe ou d'autres marqueurs. Une telle sensibilité a permis, par exemple, d'analyser critiqueusement à l'Université de Montréal l'intelligence artificielle dans sa reproduction des biais liés au genre, à l'origine ethnique ou à la condition sociale ou encore de questionner le poids relatif, en médecine, des études portant sur des maladies affectant davantage les hommes que les femmes ou les personnes « caucasiennes » par rapport aux personnes « racisées ». Dans le cas des populations autochtones, les exigences qui portent sur l'implication des communautés concernées à toutes les étapes de la recherche et l'intégration de leurs savoirs traditionnels, sont encore plus élevées, entre autres dans le secteur de la santé. De façon plus large, tout en respectant la liberté académique, il est important de sensibiliser les chercheurs au fait que les thématiques et les approches théoriques et méthodologiques qu'ils privilégient dans leurs recherches ont un impact significatif sur la pertinence des connaissances produites pour divers groupes de la société. Ainsi par exemple, les recherches qualitatives et participatives permettent davantage de rejoindre les groupes vulnérables, notamment lorsqu'il s'agit de sujets délicats, que les sondages ou les questionnaires. À l'inverse, l'utilisation des technologies de l'information, surtout si elle est conjuguée au multilinguisme, peut favoriser l'exhaustivité des données recueillies auprès des jeunes de toutes origines. De même, la **notion d'expertise exclusive du chercheur est de plus en plus remise en question** par des approches axées dans les sciences de la santé sur le patient partenaire, en sciences de l'éducation sur la complémentarité des savoirs savants avec les savoirs professionnels ou encore en biologie et en médecine sur le dialogue entre connaissances scientifiques et traditionnelles.

L'équilibre à respecter entre la prise en compte des diversités et les définitions traditionnelles de la rigueur dans diverses disciplines est certes complexe, mais de plus en plus de voies de conciliation sont développées à cet égard, entre autres autour des concepts tels que la lutte aux inégalités épistémiques et la promotion de l'excellence inclusive. Il convient d'approfondir ces approches et surtout de dégager des pistes qui orienteront la réflexion et les actions des chercheurs.

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

Pour beaucoup de chercheurs, qu'ils appartiennent ou non à des groupes sous-représentés ou vivant d'autres dynamiques d'exclusion, une **part importante de la progression en recherche se confond avec la progression en carrière** à titre de professeur (voir objectif 4). Cependant, le **présent objectif est plus large** car, d'une part, il touche à l'**ensemble de la trajectoire des individus depuis leur entrée aux études supérieures et**, d'autre part, au-delà des statuts et des conditions salariales, il demande d'examiner divers éléments de la **reconnaissance par les pairs et du rayonnement** qui peuvent avoir un impact sur l'accès aux ressources.

- Pour les **femmes** :
 - 1) Les données présentées à l'objectif 4 montrent qu'elles sont **globalement sous-représentées à tous les échelons de la carrière professorale**, mais plus particulièrement aux échelons où on est le plus susceptible de diriger un centre de recherche et dans certains domaines traditionnellement dominés les hommes, comme les sciences. Leur progression générale en carrière est également un peu moins favorable que celle des hommes, même si les différences à cet égard ne sont pas marquées.
 - 2) En ce qui concerne le rayonnement et la reconnaissance par les pairs (Larivière, 2019) des déficits significatifs persistent dans les 15 grandes universités de recherche du Canada (U15). Ainsi, les femmes y représentent **28,2 % des premiers auteurs de publications savantes**, avec

des différences relativement importantes selon les secteurs (34,6 % en sciences sociales et humaines et 32 % en santé vs 17,6 % en sciences naturelles et génie). Par rapport aux autres grandes universités canadiennes de recherche, l'Université de Montréal est légèrement supérieure à la moyenne pour les publications dans le secteur de la santé et inférieure dans le secteur des sciences humaines et sociales. Il y a également une **différence significative dans l'impact des publications** (16 points de pourcentage), **surtout dans les sciences naturelles et génie** et, dans une moindre mesure, dans le secteur de la santé. À cet égard, les différences hommes/femmes sont moins marquées à l'Université de Montréal que dans les autres universités, sauf en sciences et technologies. Pour ce qui est des **collaborations internationales**, toutes disciplines confondues, la **différence est de 5 points de pourcentage**, autant à l'Université de Montréal que dans l'ensemble. Cependant, les différences sont moins marquées à l'Université de Montréal en sciences humaines et sociales et en sciences naturelles et génie, mais plus marquées en santé. Finalement, en ce qui concerne le **financement**, le **différentiel entre les hommes et les femmes varie de 17 %**, pour l'Institut de recherche en santé du Canada, **à 47 %** pour le Fond canadien pour l'innovation. Au Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada et au Conseil de recherche en sciences humaines du Canada, il est respectivement de 29 % et de 22 %. Dans chacun des cas, l'Université de Montréal se situe sous la moyenne. De plus, l'évolution entre 2006 et 2016 n'est pas systématiquement positive dans tous les conseils (la seule progression stable s'étant manifestée dans le secteur de la santé).

- 3) Par ailleurs, d'autres études (Larivière *et al.*, 2010) où on ne distingue pas le profil spécifique de l'Université de Montréal ont montré, entre autres, que la **productivité des femmes est équivalente** à celle des hommes **jusqu'à la fin de la trentaine** et qu'elle décroît ensuite significativement jusqu'à la retraite et qu'en plus des facteurs liés à la progression en carrière (âge à l'embauche, délai de promotion et répartition selon les facultés et les statuts), d'autres dynamiques sont en jeu. Ainsi, les femmes ont **moins tendance à développer de grandes équipes et un vaste réseau de collaborations internationales** et sont moins mobiles, ce qui pourrait être lié, entre autres, à la conciliation vie professionnelle/vie de famille. Elles auraient aussi tendance à se spécialiser moins et à s'intéresser davantage à des recherches de type interdisciplinaire qui sont parfois moins soutenues financièrement et dont les résultats sont plus difficiles à publier dans des revues spécialisées. Elles seraient également **plus sollicitées pour remplir des responsabilités administratives** dans les départements et dans les facultés. Cependant, d'autres obstacles résideraient dans des biais négatifs, par exemple le fait que même lorsqu'elles publient dans des revues aussi sélectives, elles sont **moins citées par leurs collègues** (tant hommes que femmes) ou encore, comme l'ont montré des études qualitatives, que malgré l'évaluation réputée à l'aveugle par les pairs, lorsque des indices permettent de penser que l'auteure est une femme, les critiques sont généralement moins positives (ici encore, autant chez les femmes que chez hommes).

Aucune étude n'a été menée sur les autres groupes. Il serait donc **essentiel de recueillir des indicateurs similaires** pour les chercheurs appartenant à une minorité visible ou à une minorité ethnique (bien que ces derniers ne soient pas visés par le programme fédéral d'équité en emploi et donc par les grands organismes subventionnaires et le programme des Chaires, il serait en effet peu pertinent de ne pas couvrir les mêmes groupes dans notre soutien à la progression en carrière et en recherche). Le fait que l'on n'ait pas trouvé de différences significatives dans la progression en carrière de ces groupes n'implique pas que de tels biais n'existent pas en recherche. D'une part, nous avons soulevé plus haut le problème de représentativité des données dans le cas de ces deux catégories. D'autre part, le « marché » des subventions, des publications et de la reconnaissance par les pairs est influencé par des facteurs beaucoup

complexes où la discrimination systémique peut jouer un rôle, comme le montrent les données relatives aux femmes. Au près des **chercheurs en situation de handicap ou appartenant à une communauté autochtone**, leur petit nombre et, dans le second cas, la difficulté de les identifier dans des bases de données font en sorte qu'une **démarche qualitative** serait à privilégier.

Les **efforts institutionnels** pour répondre aux obstacles et favoriser l'inclusion en recherche sont déjà **bien amorcés, dans la foulée du Plan d'action Diversifier l'Excellence** (VRRDCI, 2017) qui, bien qu'il répondait aux exigences du Programme des chaires, a généré des retombées plus larges dans les instances centrales comme dans les facultés. Cependant, plusieurs demandent à être intensifiés.

- 1) Depuis 2017, l'Université s'est engagée à atteindre une **représentation plus équitable des groupes visés parmi les titulaires de Chaires de recherche du Canada**, par le biais de mesures diverses visant entre autres la diversification du recrutement, la concertation avec les facultés ainsi que la transparence du processus de sélection. En 2019, elle atteindra et, dans certains cas dépassera, les cibles qu'elle s'était fixées. De plus, même si on prévoit une augmentation des exigences à partir de 2020, les mécanismes en place devraient permettre d'y répondre, malgré les obstacles spécifiques qui se posent pour certaines catégories, et plus spécifiquement pour les autochtones où des solutions novatrices devront être explorées. Ces efforts s'ajoutent à ceux qui visent l'augmentation de la présence de divers groupes parmi l'ensemble des professeurs décrits sous l'objectif 4.
- 2) Diverses initiatives afin que les personnes recrutées s'intègrent à l'Université et soient pairs pleinement soutenues dans leur progression de carrière sont amorcées. **L'encadrement des nouveaux titulaires de Chaires de niveau 2 est privilégié dans un premier temps, mais on prévoit étendre ce soutien** (qui pourra prendre des formes diverses allant du mentorat par les à un counseling spécifique des directions de département) à l'ensemble des nouveaux chercheurs. Par ailleurs, **lors de la tournée des facultés**, on nous a mentionné **diverses initiatives intéressantes**, entre autres dans le secteur des sciences, qui gagneraient à être étendues, pour **renforcer la pratique des stratégies gagnantes par les femmes**, entre autres en les encourageant à soumettre des demandes de subventions ou des candidatures pour les prix et distinctions.
- 3) Il faudra également **adresser certains biais systémiques ou, minimalement, l'absence de sensibilité dans nos propres processus**, qui pourraient faire en sorte que le soutien institutionnel et la progressions en carrière ne soient pas les mêmes pour les femmes ou pour les autres groupes visés. Une étude récente menée par le Bureau de la recherche institutionnelle (BRI, 2019e) à la demande du Vice-rectorat à la recherche, à la création, à la découverte et à l'innovation a montré qu'il n'y a pas de différences significatives dans le soutien accordé aux titulaires de Chaires de recherche appartenant aux groupes visés une fois pris en compte le rang de la Chaire, le nombre de mandats, le domaine d'expertise et le syndicat d'appartenance. De plus, en ce qui concerne les candidatures présentées par le Comité institutionnel à des prix québécois, canadiens et internationaux, la préoccupation d'assurer la parité des genres semble croissante (de 33 % en 2015-2016 à 48 % en 2017-2018). Cependant le choix des récipiendaires de doctorat honorifique des dix dernières années ne témoigne pas d'une préoccupation particulière relative à la parité des femmes même si la présence de personnes issues de minorités ethniques ou visibles et, plus récemment, de personnes autochtones, y est significative. Les études envisagées à l'objectif 4.3, qui seront précédées par des collectes de données visant spécifiquement les titulaires de Chaires, sont toutefois nécessaires à des réponses plus exhaustives et généralisées à l'ensemble de nos chercheurs sur ces obstacles. On y explorera entre autres les enjeux liés à la conciliation travail-famille qui affectent davantage les femmes en tant que mères ou proches aidantes.

- 4) Finalement **l'intégration des objectifs relatifs à l'équité, à la diversité et à l'inclusion dans la gestion des équipes de recherche** afin qu'elles soient inclusives et que chaque membre puisse s'y identifier constitue un **chantier important**, qui devient par ailleurs de plus en plus une exigence formulée à toutes les équipes, et non seulement aux Chaires, par les organismes subventionnaires. Aux efforts qui doivent être faits afin d'assurer une intégration maximale des diversités dans les thématiques, les approches théoriques et méthodologiques ainsi que les participants étudiés au sein des programmes de recherche (voir sous-objectif 6.1), viennent s'ajouter ceux qui concernent le recrutement de collaborateurs et d'étudiants gradués diversifiés ainsi que leur intégration pleine et entière au sein des activités de l'équipe.

Par ailleurs, **la question de la relève** et du degré où celle-ci pourra contribuer à moyen terme à un profil plus représentatif de nos chercheurs **se pose différemment selon les groupes visés** (BRI, 2019f).

- 1) Les **femmes** représentent **63,2 % des effectifs étudiants des programmes de recherche des cycles supérieurs**. Dans toutes les facultés, sauf en Musique (49 %) et surtout à la FAS-Sciences (31,3 %), elles constituent la majorité ou la forte majorité des jeunes chercheurs. Il y a aussi un **pôle significatif d'étudiants internationaux et de citoyens canadiens de 1^{re} génération (43,1 % des effectifs totaux)**. Parmi ceux-ci, les étudiants issus d'une minorité visible comptent pour 25,9 % des effectifs avec des proportions particulièrement élevées en Droit, en Pharmacie, au secteur Sciences de la FAS, en Médecine et surtout à l'ESPU (de 29,9 % à 38,7 %). Cependant, leur présence est plus limitée à la Faculté des sciences de l'éducation, aux secteurs Sciences sociales et Psychologie de la FAS, à la Faculté des sciences infirmières et à l'École d'optométrie (de 19,3 % à 13,7 %). Quant aux **étudiants n'ayant pas le français comme langue maternelle**, leur proportion dans les programmes de recherche des cycles supérieurs est de **23,5 %** avec une présence très significative dans les différentes facultés du secteur de la santé, notamment à l'École d'optométrie, en Droit, au secteur des Sciences de la FAS et en Musique. Pour ces catégories, tout en tenant compte du fait que plusieurs étudiantes et étudiants, une fois leur doctorat terminé, sont susceptibles de faire des post-doctorats dans d'autres milieux et de postuler ensuite à des positions dans d'autres universités, le bassin de recrutement semble largement suffisant pour supporter une diversification significative dans les prochaines années.
- 2) Dans le cas des **étudiants appartenant à une communauté autochtone**, leur **présence est très faible** (0,1 %) et à peine plus marquée en Médecine et dans les secteurs Sciences et Sciences sociales et Psychologie de la FAS. Le « pipeline » en ce qui les concerne devra donc commencer en assurant leur recrutement et leur rétention au 1^{er} cycle (voir objectif 1) et en soutenant leur persévérance et leur résilience scolaires aux ordres antérieurs d'enseignement (voir sous-objectif 7.2). Par ailleurs, on ne possède **pas de données fiables sur la présence des étudiants-chercheurs en situation de handicap** mais des initiatives novatrices d'intégration des étudiants autistes dans les équipes de recherche ont été documentées (Mottron, 2013).
- 3) Afin que les femmes, les membres de minorités visibles ou ethniques, les jeunes autochtones ainsi que les personnes en situation de handicap aient envie et soient en mesure de poursuivre des carrières de chercheur, il faudra aussi **mieux connaître les obstacles qu'ils pourraient vivre aux cycles supérieurs**, entre autres jusqu'à quel point ils ont accès de manière équivalente aux bourses internes ou à celles qui supposent une présélection auprès des organismes subventionnaires. Leur expérience d'encadrement aux études supérieures ainsi qu'au sein des équipes de recherche devra également être mieux documentée, tout comme celle des chercheurs juniors qui ont à s'intégrer dans des équipes déjà constituées.

OBJECTIF 7

Intensifier les partenariats avec les groupes vulnérables et y associer davantage les diplômés et les diplômées ainsi que les donateurs et les 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

En tant que grande institution montréalaise, l'Université de Montréal a déjà une **présence significative dans la communauté**, que ce soit par des **projets structurants de plus grande envergure** impliquant plusieurs instances et qui répondent à des objectifs multiples ou de **projets initiés par les facultés** correspondant à un créneau d'intervention lié à leur mission propre. Dans le premier cas, citons par exemple le projet Sensibilisation aux études, à l'université et à la recherche (SEUR), le Groupe de travail paritaire Place aux Premiers Peuples, le Groupe d'intérêt sur la santé autochtone (GISA), l'Extension, le Jumelage linguistique auprès des petits commerces de Côte-des-Neiges, ainsi que les projets Éphémères sur le site du MIL. En ce qui concerne les initiatives des facultés, une étude récente (VRRDPP 2019) en a recensé plus de 350 réparties dans toutes les unités. Plus de la moitié (**52 %**) sont des **partenariats de recherche**, **44 %** sont liés à l'**enseignement** et **14 %** couvrent un créneau que l'on peut définir plus étroitement comme les **services à la collectivité**. Ainsi lors de la tournée de consultation, on nous a parlé, entre autres, du projet Tapiskwan à la Faculté d'aménagement, du projet Musique aux enfants à la Faculté de musique, de la Clinique de dentisterie sociale à la Faculté de médecine dentaire, de la Clinique de la vision à l'École d'optométrie, de la Clinique de médiation à la Faculté de droit ou encore de la Clinique mobile de soins aux animaux des jeunes itinérants à la Faculté de médecine vétérinaire. De plus, comme on l'a vu plus haut (objectif 6), la plupart des activités de recherche impliquent des liens étroits avec les groupes à l'étude et ont des retombées immédiates ou à plus long terme sur la réponse à leurs besoins. De même, si les stages répondent d'abord à des besoins de formation, ce sont aussi des occasions d'enrichissement pour les organismes et institutions qui les reçoivent.

Le pourcentage de ces partenariats qui rejoignent des personnes ou des groupes porteurs des marqueurs de diversités n'a pas été établi. Cependant, étant donné que les projets visent généralement à répondre à des besoins de clientèles vulnérables et, qu'à quelques exceptions près, ils se déroulent en région montréalaise, il est probable qu'ils rejoignent largement une **clientèle souvent défavorisée, multiethnique ou**, pour des activités comme les Belles soirées, **plus âgée**. Un **effort** tout **particulier** semble avoir été fait ces dernières années dans le **développement de partenariats avec les communautés autochtones**, même si celles-ci sont moins présentes à l'Université et en région montréalaise. Un récent rapport du Bureau de coopération interuniversitaire (BCI, 2019) en identifie une vingtaine pour l'Université de Montréal. Notons par ailleurs que le relevé de l'engagement étudiant, qui permettra de mieux documenter l'apport de nos étudiants à des projets contribuant au développement de la collectivité et de cerner la place qu'y occupent les enjeux liés aux diversités, n'a été mis en œuvre qu'en avril dernier et ne contient donc encore que très peu de données.

De nos consultations auprès des services et des facultés et lors du Forum des Partenaires, il ressort cependant que la grande richesse de la **présence citoyenne** qui caractérise l'Université de Montréal n'est **pas toujours pleinement reconnue ni mise en valeur**. D'une part, les initiatives sont peu connues d'une faculté à l'autre ou même à l'intérieur des mêmes facultés et la concertation et la planification à l'échelle de l'Université sont limitées. De plus, sur le site web, il est difficile même à l'interne mais encore plus pour les

personnes de la collectivité, de repérer l'information pertinente sur les services et les initiatives. D'autre part, l'engagement de l'Université de Montréal dans les communautés qui sont rejointes par de telles activités n'est pas toujours mis en valeur ou n'est pas perçu par les principaux bénéficiaires, entre autres lorsque les partenariats se font par l'intermédiaire d'autres institutions publiques (par exemple, le recrutement des élèves bénéficiant de l'Extension qui est fait par une école sans impliquer directement les parents ou encore les services dentaires offerts conjointement avec l'hôpital Notre-Dame).

Il serait important à cet égard de **mieux connaître**, du moins pour les grands projets structurants initiés à l'échelle de l'Université de Montréal ou qui impliquent plus d'une faculté, **le poids respectif** des partenaires qui sont **d'autres institutions publiques et parapubliques, par rapport à celui d'organismes qui œuvrent plus directement auprès des personnes ou des groupes porteurs de diversités**. Dans le cas des autochtones, l'importance de consulter les populations elles-mêmes est fortement mise de l'avant et semble davantage prise en compte. Cependant, pour les marqueurs liés à la pauvreté et à la multiethnicité, les instances publiques et parapubliques ou les organismes communautaires à vocation universelle sont souvent considérés comme des partenaires plus légitimes, alors qu'ils ont souvent eux-mêmes des problèmes à rejoindre ces populations. C'est une critique qui a été adressée à nos initiatives du campus MIL, où les partenariats touchent presque exclusivement des institutions publiques, parapubliques ou des organismes à mandat universel, ce qui nourrit le sentiment que les populations de Parc-Extension (largement issues de l'immigration, anglophones, à faible statut socioéconomique et appartenant aux minorités visibles) ne sont pas suffisamment impliquées alors même qu'elles sont négativement affectées par la gentrification du quartier. À l'opposé, à Côte-des-Neiges, le projet de jumelage linguistique a un impact direct auprès des petits commerçants issus de l'immigration du quartier, contribuant ainsi à une image très positive de l'Université.

Il faut aussi que notre **présence citoyenne** dans les domaines de l'équité, de la diversité et de l'inclusion soit **perçue comme authentique et basée sur la réciprocité**. Bien que des opérations de visibilité ad hoc soient nécessaires, elles doivent correspondre à un **engagement coordonné à long terme et qui reflète nos actions à l'interne**, comme en témoigne la récente controverse sur notre participation au Défilé de la Fierté. L'implication des étudiants, qui est par nature limitée dans le temps, doit aussi être balisée par un encadrement institutionnel pour éviter, entre autres, que cette tâche ne vienne drainer encore plus les ressources limitées de nos partenaires des organismes à but non lucratif. De plus, certains participants au Forum ont mentionné que si l'Université a beaucoup à apporter à la communauté dans l'atteinte des objectifs d'équité pour les populations vulnérables, les partenaires peuvent avoir un apport significatif à notre propre transformation institutionnelle, qu'il voudrait voir davantage reconnu.

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

Pour répondre à plus long terme à nos objectifs d'accroissement de la présence de certaines populations sous-représentées à l'Université, il est essentiel de nous impliquer activement dans la **réponse aux problèmes vécus en matière de développement et de réussite par les jeunes porteurs de diversités multiples**. Les données du Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (2019) illustrent en effet que, pour plusieurs populations vulnérables, la **sous-représentation dans l'enseignement supérieur s'explique d'abord et avant tout par la non-diplomation au secondaire**. Elle-même résulte de facteurs multiples, dont les problèmes de santé physique ou psychologique, ainsi que pour les populations autochtones et, dans une certaine mesure, les minorités noires, les séquelles du rapport colonial avec l'éducation. Ainsi par exemple le hiatus dans le taux de diplomation secondaire après 7 ans est de 14 % chez les **hommes** par rapport aux femmes et de plus de 20 % entre les **milieux défavorisés** et favorisés ce qui

explique, entre autres, la faible présence à l'université des étudiants dont les parents ont terminé un secondaire ou moins. De plus si, globalement, les **élèves issus de l'immigration** (Mc Andrew *et al.*, 2015) (1^{re} et 2^e générations) connaissent des taux de diplomation équivalents à ceux des 3^e génération et plus, les différences entre communautés sont marquées et reflètent assez étroitement les résultats rencontrés au niveau universitaire (voir objectif 2.1). Dans le cas des **autochtones** où les données sur la diplomation des jeunes sont moins fiables à cause du grand nombre d'instances qui assurent leur scolarisation, près de 40 % des adultes ne détiennent aucun diplôme (vs moins de 20 % pour l'ensemble du Québec), bien que les différences soient marquées entre les communautés selon le degré d'éloignement et les problématiques socioéconomiques auxquelles elles font face (Statistique Canada, 2016e). L'effort dans ce domaine devrait être accentué et surtout mieux ciblé en fonction de notre mission propre qui est celle des études supérieures.

Au-delà des nombreuses initiatives des facultés qui touchent en tout ou en partie cet objectif, **trois projets à plus large envergure** et portant directement sur cet enjeu méritent d'être soulignés, soit initiatives, soit le projet **SEUR**, qui cible les milieux défavorisés montréalais et a comporté, une année, un volet autochtone, **GISA**, qui rejoint les populations autochtones de la Mauricie dans un objectif d'encourager l'accès à la Faculté de médecine ainsi que l'**Extension** qui vise à répondre aux besoins multiples de la population de Parc-Extension, un des quartiers les plus multiethniques de Montréal qui est également un des plus défavorisés à l'échelle du Canada.

Sans rendre compte ici de la richesse et de la complexité de ces initiatives, quelques constats émergent de la consultation avec les responsables et les facultés.

- 1) À l'exception du GISA, dont le créneau est plus focussé, **ces initiatives se sont souvent développées de manière incrémentale**, en réponse à des besoins exprimés par la communauté (l'Extension) ou par les facultés et instances de l'Université (SEUR). **Leur impact** à court terme sur la condition des jeunes et **à moyen ou à long terme sur l'accès aux études supérieures**, notamment à l'Université de Montréal, n'a **pas** toujours été **pleinement évalué**. Dans le cas de l'Extension, cet objectif n'était pas présent au départ, alors que le projet SEUR procède actuellement à sa première grande évaluation depuis quinze ans, entre autres pour mieux cibler ses actions (et peut-être les recentrer sur un moins grand nombre de volets).
- 2) Les **partenaires de ces initiatives**, sauf peut-être dans le cas du GISA et du volet autochtone du projet SEUR qui n'a été déployé qu'une seule année (2013-2014), sont **plus souvent des institutions publiques** que des organismes directement impliqués auprès des communautés sous-représentées à l'Université. En soi, le fait d'avoir des partenariats avec des organismes publics ou parapublics est positif, cependant, tel que mentionné plus haut cela a pour effet de limiter la visibilité de l'Université auprès des parents des enfants qui bénéficient de ces activités et des groupes auxquels ils appartiennent.
- 3) **L'Extension** est une **initiative particulièrement intéressante** par la multidimensionnalité des problématiques auxquelles on y répond, son caractère multi-facultaire ainsi que son impact direct sur le vécu des jeunes. Sa situation géographique renforce notre présence dans Parc-Extension mais elle a aussi pour effet que les services offerts s'adressent surtout à une population moins susceptible de poursuivre des études supérieures en français que dans d'autres quartiers. Il faudrait donc **envisager** de créer **des initiatives similaires** pour rejoindre, entre autres, la **communauté noire francophone**, qui est un partenaire tout naturel pour l'UdeM et dont le profil de réussite au secondaire et au collégial et d'accès à l'université est également problématique. **Certaines communautés autochtones** en-dehors de Montréal pourraient également être visées, dans la foulée des activités déjà menées par le GISA.

- 4) De façon générale, à l'exception d'un volet du projet SEUR, le niveau privilégié est celui du secondaire, voire même du primaire. Ce choix découle de la nécessité de lutter contre l'abandon scolaire précoce, qui conditionne l'accès ultérieur aux études, mais il peut avoir comme effet de limiter l'impact des expériences positives vécues sur la poursuite d'études universitaires. **Diverses initiatives récentes de partenariat avec le collégial** privilégient ce créneau **qu'il faudrait renforcer**, entre autres, le Parcours SH-BAC en éducation le Cégep Bois-de-Boulogne, qui est susceptible de contribuer à une présence accrue des étudiants issus de la diversité à la Faculté des sciences de l'éducation, l'Entente de réciprocité d'emprunt avec les cégeps ou encore la participation de l'UdeM au projet Chapeau les Filles, porté par le Regroupement des cégeps du Montréal métropolitain pour encourager le choix d'études en sciences.

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

Depuis quelques années, l'UdeM a fortement intensifié sa présence auprès des diplômés. Cependant, comme ces efforts sont récents, l'information sur la présence de personnes appartenant à divers groupes porteurs de diversités est encore parcellaire. Il n'apparaît pas pertinent de la colliger à partir des marqueurs considérés pour les étudiants ou pour les employés, sauf pour le genre, à cause d'enjeux à la fois éthiques et pratiques. L'approche qui a été mise en œuvre récemment, entre autres dans la foulée du présent plan, qui consiste à avoir des mots-clés liés à l'engagement en EDI de nos diplômés apparaît plus féconde.

On note également une certaine **sensibilité d'assurer une représentation équitable de divers marqueurs de la diversité** dans la revue des diplômés, sur le site (histoires de diplômés) ainsi que dans les personnes mises à l'honneur lors du Gala des diplômés. Ce sont des efforts à encourager et à rendre plus systématiques, entre autres en faisant un premier bilan à cet égard, afin, le cas échéant, de corriger le tir pour certains sous-groupes.

Une enquête récente (BDRD, 2019) auprès de l'ensemble des diplômés a par ailleurs montré que si ceux-ci ont un sentiment d'appartenance modéré à l'Université de Montréal, ils se montrent intéressés à participer davantage à nos activités et à ce qu'on les sollicite à cet égard. Puisque ce dossier est en développement, il est important d'y infuser, d'ores et déjà, une préoccupation relative à l'EDI, dans des projets en cours ou en discussion (Kind Mail, mentorat, etc.). Le **Forum des partenaires en EDI**, qui **regroupe quinze diplômés de disciplines diverses** qui œuvrent dans des secteurs diversifiés, tout en étant **engagés à la promotion de l'équité et de l'inclusion** autour d'une ou de plusieurs diversités, représente également une initiative importante. À cette étape-ci, elle n'a pas encore porté tous ses fruits, qui devraient se concrétiser entre autres par des partenariats dans le cadre du présent plan d'action. Par ailleurs, tel que mentionné plus haut (sous-objectif 5.1), il faudra travailler étroitement avec l'Association des diplômés de l'Université de Montréal dans le cadre de nos efforts relatifs à la représentativité des personnes nommées aux diverses instances.

Plusieurs de nos donateurs se montrent également sensibles aux enjeux liés à la diversité et à l'inclusion, tant en ce qui concerne le soutien à des étudiants porteurs de certaines de ces diversités que la promotion des recherches et des services à la collectivité qui permettent de répondre aux besoins des groupes vivant des situations d'exclusion ou de marginalisation. Une étude exploratoire (Rectorat et VRRDPP, 2019) identifie à cet égard **64 fonds encore actifs (soit 5 % des dons totaux) depuis les trente dernières années** qui visent cet objectif. **Cinquante** sont des **fonds de bourses** et **huit** répondent de manière plus immédiate à des **besoins** de services ou de dépannage **des étudiants**. Les autres projets soutiennent des Chaires de recherche ou l'engagement citoyen dans la collectivité. La **condition sociale** est le **marqueur le plus souvent couvert** (50 % des projets), ce qui s'explique par le fait que les bourses ont souvent comme unique

critère le besoin financier des étudiants. Le handicap ainsi que l'ensemble des marqueurs liés à l'ethnicité suivent avec respectivement 15 et 12 fonds. Le genre et l'identité de genre, avec six fonds dédiés (dont un qui vise spécifiquement une étudiante mère d'une famille monoparentale), ainsi que les Premiers Peuples avec trois fonds dédiés, apparaissent nettement moins couverts. Il y aurait donc sans doute un effort à faire sur ces deux marqueurs, bien que dans le cas du marqueur genre, cela soit compensé en partie l'intérêt des donateurs à soutenir les femmes dans le cadre de legs testamentaires.

Il ressort également de nos consultations que si les donateurs connaissaient mieux le portrait global de la représentation de divers groupes au sein des effectifs étudiants de l'Université de Montréal ainsi que les efforts de recrutement que nous menons auprès de certains groupes, ils seraient mieux en mesure d'orienter leurs dons. Dans certains cas, en effet, le marqueur condition sociale recouvre des exigences larges (besoins financiers) qui pourraient être davantage ciblées ou adaptées à la réalité de certains groupes (par exemple, pour les autochtones, voir sous-objectif 1.3). Dans d'autres, **tout en respectant l'attachement des donateurs à une cause particulière**, on pourrait **les orienter vers une approche intersectionnelle** (par exemple, ailleurs qu'en sciences, cibler les femmes autochtones ou membres de minorités visibles).

L'importance d'inclure dans les critères de sélection des candidats la résilience face à des conditions de vie et de scolarisation difficiles ainsi que l'engagement dans sa communauté répondraient selon nos consultations, à une sensibilité qu'on rencontre souvent chez les donateurs, alors que ce sont par ailleurs des approches éprouvées pour augmenter l'accès aux études supérieures chez les groupes sous-représentés.

La mise en valeur des diversités multiples qui caractérisent nos donateurs ainsi que de l'impact de leur engagement philanthropique dans la vie des personnes ou des groupes qu'ils soutiennent doit également être intensifiée.

Références bibliographiques

- Blanchet-Garneau, A. B. (2016). Critical reflection in cultural competence development : A framework for undergraduate nursing education. *Journal of Nursing Education*, 55(3), 125-132.
- Bureau de coopération interuniversitaire (BCI). (2019). *Portrait de l'enseignement et de la recherche pour, par et avec les Autochtones dans les universités au Québec*. Rapport de l'UdeM, préparé par Anne Marchand et Pascale Ouellet. Université de Montréal.
- Bureau de développement des relations avec les diplômés. (2019). *Étude sur les attitudes et les comportements des diplômés de l'Université de Montréal à l'égard de leur institution universitaire*. Rapport final présenté à l'Université de Montréal.
- Bureau d'intervention en matière de harcèlement. (2019). *Rapport d'activités 2017-2018*. Université de Montréal. https://harcèlement.umontreal.ca/fileadmin/harcèlement/documents/2017-2018_RA_BIMH.pdf.
- Bureau de l'Ombudsman. (2019). *Rapport annuel 2018-2019*. Université de Montréal. https://ombudsman.umontreal.ca/fileadmin/ombudsman/Documents/Annuel_Ombudsman_UMontreal_2018-2019_FINAL_protege.pdf.
- Bureau de recherche institutionnelle (BRI). (2019a). *Présence des marqueurs de diversité au sein des effectifs étudiants, tous cycles confondus, 1^{er} cycle et cycles supérieurs (trimestre d'automne 2018)*. Tableaux détaillés pour l'ensemble de l'Université de Montréal et les 13 facultés. Analyses réalisées dans le cadre de la préparation du Plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion par Olivier St-Laurent. Université de Montréal.
- Bureau de recherche institutionnelle (BRI). (2019b). *Présence des marqueurs de diversité au sein des effectifs étudiants de l'UdeM dans les facultés, en ordre décroissant (trimestre d'automne 2018)*. Tableaux détaillés pour l'ensemble de l'Université de Montréal et les 13 facultés. Analyses réalisées dans le cadre de la préparation du Plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion par Olivier St-Laurent. Université de Montréal.
- Bureau de recherche institutionnelle (BRI). (2019c). *Demandes, taux d'admission et taux de conversion des candidats selon les marqueurs de diversité, tout cycle confondu, 1^{er} cycle et cycles supérieurs (trimestre d'automne 2018)*. Tableaux détaillés pour l'ensemble de l'Université de Montréal et les 13 facultés. Analyses réalisées dans le cadre de la préparation du Plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion par Olivier St-Laurent. Université de Montréal.
- Bureau de recherche institutionnelle (BRI). (2019d). *Diplomation et présence aux études des étudiants, selon divers marqueurs de diversité, tous cycles confondus, 1^{er} cycle et cycles supérieurs (nouveaux inscrits, trimestres d'automne 2014 à 2017)*. Tableaux détaillés pour l'ensemble de l'Université de Montréal et les 13 facultés. Analyses réalisées dans le cadre de la préparation du Plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion par Olivier St-Laurent. Université de Montréal.
- Bureau de recherche institutionnelle (BRI). (2019e). *Étude sur le soutien institutionnel accordé aux titulaires de chaires*. Université de Montréal.
- Bureau de recherche institutionnelle (BRI). (2019f). *Présence des marqueurs de diversité au sein des effectifs étudiants dans les programmes de recherche des cycles supérieurs (trimestre d'automne 2018)*. Tableaux détaillés pour l'ensemble de l'Université de Montréal et les 13 facultés. Analyses réalisées dans le cadre de la préparation du Plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion par Olivier St-Laurent. Université de Montréal.

- Centre étudiant de soutien à la réussite. (2018). *Données sur les étudiants s'étant identifiés auprès du CESAR comme étant en situation de handicap*. Université de Montréal.
- Direction des ressources humaines (DRH). (2019). *Présence des cinq groupes visés au sein du personnel de l'Université de Montréal, par corps d'emploi, Facultés et services*. Étude réalisée dans le cadre de la préparation du plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion par Dimitri Girier. Université de Montréal.
- Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAECUM). (2015). *Conciliation études-famille : des changements nécessaires*. Adopté au 513^e Conseil central.
- Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAECUM). (2016). *Enquête sur la santé psychologique étudiante*. Adopté à la 524^e séance du Conseil central.
- Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAECUM). (2017). *L'implication des femmes au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes de l'Université de Montréal*. Adopté à la 530^e séance du Conseil central.
- Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAECUM). (2019). *Conciliation famille-travail-études : Soutien institutionnel et associatif*. Adopté à la 550^e séance du Conseil central.
- Institut de la statistique du Québec. (2019). *Panorama des régions du Québec*, Édition 2019. <https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/panorama-regions-2019.pdf#page=23>.
- Juster, R.-P. (2019). Sex X gender and sexual orientation in relation to stress hormones and allostatic load. *Gender and the Genome*, 3, 1-17.
- Kanouté, F. (2012). *Les étudiants récemment immigrés : mieux comprendre le processus d'acculturation et d'adaptation institutionnelle pour soutenir efficacement la persévérance aux études universitaires*. http://www.frgsc.gouv.qc.ca/documents/11326/552404/PT_KanouteF_rapport_%C3%A9tudiants-immigr%C3%A9s.pdf/8ec1715c-e0d9-486c-b237-8adc5a800e09.
- Larivière, V. (2019). *Femmes en recherche : survol des tendances québécoises et internationales*. Diversifier l'excellence. La place des femmes en recherche. Comité conseil sur la diversité en recherche, Université de Montréal.
- Larivière, V., Vignola-Gagné, E., Villeneuve, C., Gélinas, P. et Gingras, Y. (2010). Financement, productivité et impact scientifique des chercheurs québécois selon le genre. *Compendium d'indicateurs de l'activité scientifique et technologique du Québec*, 35-54.
- Leduc, J.-M., Rioux, R., Gagnon, R., Bourdy, C. D. et Dennis, A. (2016). Impact of sociodemographic characteristics of applicants in multiple mini-interview. *Medical Teacher*, 39(3), 285-294.
- Magnan, M.-O., Collins, T. et Darchinian, F. (2019). *Les rapports sociaux de race à l'université : la voix des étudiants*. Congrès AREF. Université de Bordeaux.
- Mc Andrew, M., Balde, A., Bakhshaei, M., Tardif-Grenier, K., Audet, G., Armand, F., Guyon, S. Ledent, J., Lemieux, G., Potvin, M., Rahm, J., Vatz Laaroussi, M., Carpentier, A. et Rousseau, C. (2015). *La réussite éducative des élèves issus de l'immigration : dix ans de recherche et d'intervention au Québec*. Les Presses de l'Université de Montréal.

- Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES). (2015). *Statistique de l'éducation, Éducation préscolaire, enseignement primaire et secondaire : Effectif scolaire de la formation générale des jeunes, selon la langue maternelle et la langue d'enseignement, en 2013-2014* - Édition 2015. Gouvernement du Québec.
https://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/PSG/statistiques_info_decisionnelle/15-00503_statistiques_2015_edition_v25oct.pdf.
- Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES). (2019). *Diplomation et qualification - Par commission scolaire au secondaire* - Édition 2019. Gouvernement du Québec.
http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/PSG/statistiques_info_decisionnelle/taux-diplomation-secondaire-CS-2019.pdf.
- Mottron, L. (2013). Une autiste reçoit un titre de docteur Honoris Causa : illustration du concept Université-Patient Partenaire. *Santé mentale au Québec*, 38(1), 329-331.
<https://www.erudit.org/fr/revues/smq/2013-v38-n1-smq0877/1019200ar/>.
- National Survey of Student Engagement (NSSE). (2017). *Résultats de l'Université de Montréal*. Indiana University School of Education, Indiana, USA.
- Observatoire sur la santé et le mieux-être au travail (OSMET). (2019). *Étude longitudinale de l'Observatoire sur la santé et le mieux-être au travail (ELOSOMET), Cycle 1*. Rapport d'entreprise, Université de Montréal.
- Rectorat. (2019a). *Présence de divers marqueurs liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion dans les descriptifs des cours offerts en 2018-2019 et 2019-2020 par facultés et départements*. Analyse réalisée dans le cadre de la préparation du Plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion par Kevin Kaiser et Marc-André Simard, avec la collaboration du Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études et de l'Unité de développement durable. Université de Montréal.
- Rectorat. (2019b). *Présence d'éléments relatifs à la prise en compte des diversités et à l'équité dans les exigences des organismes d'agrément auxquels sont soumis divers programmes à l'Université de Montréal*. Analyse réalisée dans le cadre de la préparation du Plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion par Alexis Legaré-Hamel et Ismehen Melouka. Université de Montréal.
- Rectorat. (2019c). *Représentation de la diversité dans les instances universitaires à l'automne 2019*. Analyse réalisée dans le cadre de la préparation du Plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion par Andrée Labrie. Université de Montréal.
- Rectorat. (2019d). *Typologie des regroupements étudiants reconnus par l'Université de Montréal selon la centralité des enjeux liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion dans leur mandat*. Analyse réalisée dans le cadre de la préparation du Plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion par Rachida Azdouz. Université de Montréal.
- Rectorat et Bureau de recherche institutionnelle. (2019). *Résultats à l'enquête NSSE de huit sous-groupes d'étudiants porteurs de diversités*. Analyses réalisées dans le cadre de la préparation du Plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion par Emmanuel Heisbourg, Université de Montréal.
- Rectorat et Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation. (2020). *La progression en carrière des groupes visés par les programmes d'accès à l'égalité en emploi*. Étude réalisée dans le cadre de la préparation du Plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion par Vincent Larrivière et Simon Van Bellen. Université de Montréal.

- Rectorat et Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation. (2019a). *Présence de divers marqueurs liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion dans les descriptifs des champs d'expertise des chercheurs figurant sur la vitrine de la recherche*. Analyse réalisée dans le cadre de la préparation du Plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion par Sakinah Chevrier et Annick Hernandez. Université de Montréal.
- Rectorat et Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation. (2019b). *Enquête auprès des chercheurs engagés en équité diversité et inclusion sur la nature de leurs travaux, de leurs partenariats et de leurs activités de dissémination*. Analyse réalisée dans le cadre de la préparation du Plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion par Pascale Ouellet. Université de Montréal.
- Rectorat et Vice-rectorat aux relations avec les diplômés, partenariats et philanthropie. (2019). *Relevé des Fonds de bourses portant sur les marqueurs d'équité, diversité et inclusion dans le répertoire des donateurs*. Analyse réalisée dans le cadre de la préparation du Plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion par Andrée Labrie Université de Montréal.
- Robert, J. (2017). *Contribution de l'autodétermination à la réussite scolaire d'étudiants de 1^{er} cycle universitaire avec un trouble d'apprentissage ou d'attention* [thèse de doctorat]. Université de Sherbrooke. Savoirs.
https://savoirs.usherbrooke.ca/bitstream/handle/11143/10474/Robert_Josianne_PhD_2017.pdf?sequence=4&isAllowed=y.
- Statistique Canada. (2016a). *Série « Perspective géographique ». Recensement de 2016 (Province du Québec)*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/fogs-spg/Facts-pr-fra.cfm?LANG=Fra&GK=PR&GC=24&TOPIC=9>.
- Statistique Canada. (2016b). *Statut d'immigrant et période d'immigration (11), Lieu de naissance (272), Âge (7A) et Sexe (3) pour la population dans les ménages privés du Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement*. Recensement de 2016.
- Statistique Canada. (2016c). *Langue maternelle selon l'âge (15 à 24), chiffres de 2016 pour la population à l'exclusion des résidents d'un établissement institutionnel du Canada et subdivisions de recensement (municipalités) avec une population de 5 000 ou plus*. Recensement de 2016.
- Statistique Canada. (2016d). *Identité autochtone (9), plus haut certificat, diplôme ou grade (Province du Québec)*. Recensement de 2016, no 98-400-X2016264 <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-td/Rp-fra.cfm?TABID=2&LANG=F&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=0&GK=0&GRP=1&PID=110666&PRID=10&PTYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2017&THEME=123&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=>
- Université de Montréal. (2019a). *Énoncé de vision sur l'équité, la diversité et l'inclusion* présenté à l'Assemblée universitaire.
https://www.umontreal.ca/public/www/documents/Enonce_de_vision_EDI_2019.pdf.
- Université de Montréal. (2019b). *Rapport du Groupe de travail « Milieu de vie engageant et stimulant : mettre en œuvre une stratégie de promotion du respect, de l'équité »* réalisé dans le cadre des travaux du Plan d'action 2016-2021 - Transcender les frontières.
- Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation. (2017). *Diversifier l'excellence : Plan d'action Équité, diversité et inclusion en recherche*. Université de Montréal.
- Vice-rectorat aux relations avec les diplômés, à la philanthropie et aux partenariats. (2019). *Faire de l'engagement citoyen un élément de la signature de l'Université de Montréal*. Université de Montréal.
- Youssef, C. (2019). *Enjeux des étudiants internationaux sur le campus de l'UdeM*. Travail dirigé, École de Santé publique, Université de Montréal.