

Équité, diversité, inclusion et appartenance

Plan d'action 2024-2029
Riches de notre diversité

Vice-rectorat à la planification
et à la communication stratégiques



Table des matières

Mot du vice-recteur	3
Contexte	5
Énoncé de principes	5
Mandat	6
Vision	6
Piliers	6
Valeurs	7
Mise en œuvre	8
Bâtir sur nos acquis, assurer la continuité et renouveler notre engagement	8
Une approche actualisée par projets structurants	9
Position : écouter, apprendre et exercer un leadership inclusif	12
Plan	13
1. Un réflexe d'EDIA au cœur de notre culture organisationnelle	13
2. Riches de notre diversité	15
3. Recherche inclusive	17
4. Vers des pratiques pédagogiques et programmes d'études inclusifs, accessibles et représentatifs	18
5. Se mesurer pour se connaître et s'améliorer	20
6. Une université, des campus accessibles et inclusifs	22



Mot du vice-recteur

En élaborant le nouveau plan d'action Équité, diversité, inclusion et appartenance 2024-2029, nous nous sommes posé des questions essentielles : pourquoi parler d'équité, de diversité, d'inclusion et d'appartenance, quels sont les défis auxquels notre université fait face sur ce plan et quelles sont les pistes de solution envisageables?

La réponse à ces questions n'est ni univoque ni simple, mais, au cours de notre réflexion, certaines évidences sont apparues. En fait, l'intégration en continu des principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans le fonctionnement de l'Université de Montréal répond à plusieurs finalités. Mais lesquelles?

Tout d'abord, en tant qu'elle vise à corriger les effets d'inégalités dont les racines sont souvent anciennes et encore vigoureuses, cette démarche a pour objectif primordial de faire écho à des préoccupations liées à la justice. Il s'agit là d'une condition sine qua non afin que tous les membres de la communauté de l'Université de Montréal puissent éventuellement développer à son égard un véritable sentiment d'appartenance. Agir dans ce sens représente du reste un engagement important de la part de cette communauté, lequel participe pleinement de la réalisation de sa mission qui est d'accompagner la société dans une perspective de bien commun. Enfin, cette démarche est indispensable pour reconnaître et valoriser toute la richesse que nous confère la diversité de notre communauté. Non seulement l'Université de Montréal est riche de cette diversité, vectrice d'innovation, mais chaque personne membre de sa communauté l'est aussi.

En ce sens, favoriser l'équité, valoriser la diversité des personnes et chercher à nourrir leur sentiment d'appartenance en s'assurant de les inclure véritablement s'avèrent des objectifs

incontournables pour une université qui veut se donner à voir comme un écosystème à la fois juste, créatif, innovant et engagé dans l'excellence. D'où l'importance d'inscrire une telle démarche au cœur même de notre stratégie organisationnelle.

Je suis convaincu que, dans une organisation vouée au développement des connaissances et des savoirs, l'excellence ne peut être atteinte sans une égalité réelle de toutes et tous. Y parvenir suppose de nous pencher, sans complaisance, sur nos pratiques. Cette exigence de non-complaisance rend d'autant plus importante l'affirmation de la conciliation possible des objectifs d'équité et d'inclusion, d'une part, et de ceux liés à la liberté d'enseignement et de recherche et, plus largement, à la liberté d'expression, d'autre part. En outre, il faut bien le dire, remédier à des inégalités qui affectent de manière systémique les membres de certains groupes de la société est aussi un moyen d'aider ces personnes à exprimer ce qu'elles sont, comme elles le veulent et, surtout, de faire en sorte que leur parole porte davantage et nourrisse la réflexion au sein de notre université.

Pour que cette vision se matérialise, il convient de préférer la réflexivité, l'autoévaluation et l'apprentissage en continu aux dogmes et aux certitudes. Il faut développer notre capacité de prendre du recul. Pour créer une culture allant dans ce sens, les membres de notre communauté doivent faire preuve d'ouverture, de courage et de responsabilité. Au surplus, si la démarche d'équité et d'inclusion de l'Université de Montréal repose sur le constat que certains groupes sont



d'avantage susceptibles de subir de la discrimination en société que d'autres, elle reconnaît également que les personnes membres de ces groupes sont irréductibles à ces derniers. Ainsi, il faut prendre acte non seulement de la grande diversité qui existe chez ces groupes, mais aussi des rapports de pouvoir qui s'expriment en leur sein. En effet, il existe des personnes minorisées ou marginalisées dans des groupes eux-mêmes minoritaires ou marginalisés – les femmes en ont tout particulièrement fait les frais depuis des millénaires. Dans cette perspective, la démarche promue à l'Université de Montréal récuse tout essentialisme identitaire.

Ce plan d'action 2024-2029 se veut une invitation à la collaboration de toutes les personnes membres de notre communauté. Nos ambitions ne peuvent en effet se réaliser qu'en fédérant toutes les énergies autour d'objectifs communs, clairs et pertinents. Cette responsabilité est à la fois individuelle et collective.

Je vous encourage toutes et tous à participer à une table de discussion, à une formation ou à une journée thématique sur des sujets liés à l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance. L'offre est vaste, mais chaque geste compte.

L'heure est brave, faisons preuve d'ouverture et de courage, soyons humbles face aux changements de notre société, mais assurons-nous de l'accompagner en faisant nous-mêmes preuve de leadership.

Jean-François Gaudreault-DesBiens

Vice-recteur à la planification et
à la communication stratégiques

Volet Équité, diversité, inclusion et appartenance



Contexte

Énoncé de principes

Se conscientiser, se responsabiliser, transformer notre propre milieu; engagement et capacitation

La concrétisation de ce plan d'action s'appuiera sur trois principes structurants et un principe transversal¹. Ensemble, ces principes serviront de boussole à l'ensemble de notre communauté afin qu'elle puisse s'engager dans un processus de transformation à la fois réflexif et structuré.

Se conscientiser

Se conscientiser en développant une sensibilité accrue aux réalités et aux expériences vécues par les groupes en quête d'équité. Nous souhaitons favoriser une meilleure compréhension des dynamiques de discrimination et d'exclusion, ainsi que de leurs répercussions sur l'inclusion et sur la pleine participation des groupes concernés.

Se responsabiliser

Se responsabiliser pour accroître nos capacités individuelles et collectives à poser un regard critique et réflexif sur les structures, sur les politiques et sur les pratiques de notre établissement. Il s'agit de comprendre l'importance de nos rôles dans la reconnaissance et l'élimination des obstacles systémiques.

Transformer notre propre milieu

Il s'agit de ne pas hésiter à remettre en question les normes établies, même quand cela est inconfortable, à instaurer de nouvelles pratiques et ainsi à agir comme une université apprenante, dans un parcours continu d'analyse et d'adaptation.

Engagement et capacitation

Ce principe vise à favoriser la participation des groupes en quête d'équité dans l'élaboration des mesures les concernant. En effet, avancer dans une démarche d'EDIA sans la présence des groupes qui font face à des obstacles organisationnels à l'inclusion peut parfois contribuer à la reproduction des dynamiques à la source des inégalités et des injustices visées par l'action. Ainsi, les personnes concernées par les stratégies proposées devraient, dans la mesure du possible, être parties prenantes de la définition de ces stratégies afin de contribuer à l'atteinte des objectifs, voire proposer des solutions pour y arriver.

1. Cette philosophie est inspirée de l'approche institutionnelle élaborée par Maryse Potvin dans son rapport intitulé *Pour des milieux éducatifs inclusifs, démocratiques et antidiscriminatoires : éléments conceptuels et pistes pour une démarche institutionnelle*, en ligne : https://ofde.ugam.ca/wp-content/uploads/2018/10/Guide_inclusion_FINAL2018.pdf. Nous avons adapté cette approche au contexte et à la réalité de notre université.

Mandat

Nous nous engageons à entreprendre les actions nécessaires pour réduire les barrières systémiques qui persistent à tous les échelons de notre établissement afin que les membres de notre communauté, quelle que soit leur expression de la diversité, puissent s’y reconnaître, y développer un sentiment d’appartenance et contribuer à sa transformation.

Vision

Les priorités et les engagements que nous avons établis en 2019 dans notre énoncé de vision demeurent pertinents. En tant qu’établissement citoyen, nous nous engageons encore à :

- Contribuer à corriger les effets des inégalités passées et présentes, qui limitent un accès équitable aux études, à l’emploi et à la production des savoirs pour les groupes vivant des dynamiques d’exclusion et de marginalisation.
- Passer d’une égalité formelle qui se contente d’atténuer des inégalités préexistantes entre les individus et les groupes à une égalité réelle qui peut mener à la redéfinition des politiques et des pratiques perpétuant les disparités et qui admet, lorsque cela est approprié, un traitement différencié afin de promouvoir l’égalité des résultats.
- Combattre la discrimination systémique, soit celle que produisent des normes, des règlements et des pratiques apparemment neutres, mais qui défavorisent des groupes particuliers ou contribuent à la reproduction d’inégalités.
- Adopter une démarche d’excellence inclusive qui reconnaît et valorise la richesse de notre diversité en tant que vecteur potentiel d’innovation et de créativité.

Piliers

L’équipe de l’EDIA intègre à ce plan d’action les piliers de la planification stratégique institutionnelle :

Oser le changement : s’assurer que la communauté universitaire réponde de manière responsable et créative aux besoins d’un monde en transformation.

Vivre notre pluralité : favoriser l’épanouissement des membres de la communauté de l’UdeM en misant sur la pluralité des parcours, des expériences et des points de vue.

Fédérer les énergies : prioriser des initiatives collaboratives et transversales ayant une influence positive et mesurable sur les grands défis de la société.



Valeurs

Ce plan d'action incarne notre engagement à créer un environnement où toutes les personnes se sentent incluses. Pour ce faire, il s'appuie sur les valeurs suivantes.

L'humilité

Le chemin pour devenir un établissement véritablement équitable et inclusif représente un processus de transformation complexe et à long terme, qui requiert que les membres de notre communauté fassent preuve d'humilité. L'humilité exige d'avoir conscience qu'il n'existe pas de recette miracle pour tout changer du jour au lendemain, mais que chaque action doit être menée avec une réelle volonté de faire mieux, sans juger et sans crainte du jugement d'autrui.

L'ouverture

Cultiver une curiosité véritable pour apprendre sur soi-même et sur les autres et apprécier les différences qui enrichissent mutuellement les individus. Cela implique en outre de mettre en question ses préjugés, et les stéréotypes en découlant, dans le cadre d'un travail sur soi permettant de confronter ses propres idées et ce qui est tenu pour des vérités.

Le courage

Le courage implique d'agir même lorsque cela semble difficile et incertain, de prendre une position ferme contre la discrimination et l'exclusion en ne cédant pas face à l'inconfort qu'occasionnera le changement, mais en l'appropriant et en nous en servant comme tremplin pour nous renforcer collectivement, évoluer et atteindre nos objectifs communs.

La responsabilité

La création d'un milieu de vie et de collaboration exempt de toute forme de discrimination et d'exclusion dépend de notre action responsable. Exercer cette responsabilité implique de reconnaître les erreurs de parcours quand elles se produisent, de prendre du recul pour repenser l'approche et les modes d'action ainsi que de visibiliser et de valoriser les contributions et les réussites de chaque membre de notre communauté. Chacun et chacune d'entre nous assume la responsabilité de prendre des mesures concrètes pour diminuer les inégalités existantes.

La liberté

Sans la liberté, rien n'est possible et nous nous engageons à la protéger dans toutes ses déclinaisons. C'est la liberté d'expression, la liberté d'enseignement et de recherche, la liberté de pensée et de conscience, mais aussi la liberté d'être pleinement soi-même sans crainte d'exclusion et de discrimination en raison de ses différences et de son identité. La liberté à l'Université de Montréal s'exerce dans le respect du bien-être d'autrui, la reconnaissance des droits fondamentaux de chaque personne ainsi que des intérêts communs qui nous lient en tant que communauté et en tant que société. Cela exige de reconnaître que l'exercice de la liberté pour les groupes en quête d'équité est souvent entravé par des barrières systémiques. Pour favoriser la liberté et nous assurer de bien la protéger, nous devons voir à maintenir un environnement propice à l'émergence de l'esprit critique et de la diversité des idées, et ce, en accordant une attention particulière aux perspectives et aux expériences, souvent occultées, des groupes historiquement marginalisés.

Mise en œuvre

Bâtir sur nos acquis, assurer la continuité et renouveler notre engagement

En 2020, malgré la complexité d'un contexte universitaire marqué par la pandémie, nous avons décidé de passer de la parole aux actes, avec un premier plan d'action qui mettait de l'avant 174 mesures s'arrimant à 8 grands objectifs. À l'instar de toutes les universités québécoises et canadiennes, nous avons dû naviguer en territoire inconnu, en adoptant une approche basée sur l'essai-erreur. Nous avons entrepris une transformation profonde de notre culture organisationnelle en ayant conscience que le chemin vers un changement durable serait jalonné de défis.

Durant les trois dernières années, nous avons réalisé des progrès notables en nous appuyant sur une mobilisation remarquable de notre communauté. Notre premier plan d'action Pour l'équité, la diversité et l'inclusion 2020-2023 a permis de lancer des chantiers importants et a servi de tremplin à la mise en lumière et à la discussion de thématiques jusque-là peu explorées.

Au moment où nous rédigeons ces lignes, près de 140 mesures (81 %) de ce premier plan ont été réalisées. Cela témoigne d'un effort indéniable de nos équipes et parties prenantes dans la poursuite de cette mission déterminante. Nous sommes donc en droit d'éprouver de la fierté devant les progrès accomplis et le chemin que nous avons parcouru ensemble lors de ce premier exercice.

Toutefois, notre aventure ne s'est pas déroulée sans anicroche. Le bilan que nous avons dressé a été l'occasion pour nos parties prenantes



d'exprimer le besoin d'orientations plus claires, d'un accompagnement plus soutenu et de ressources supplémentaires pour atteindre les objectifs. Nous avons appris que les ambitions de notre premier plan d'action dépassaient parfois nos capacités de mise en œuvre immédiate, que l'insuffisance de données probantes quant à la présence et aux expériences des groupes en quête d'équité a représenté un défi considérable qui a entravé notre capacité à cibler efficacement nos interventions et à évaluer leur véritable portée. Nous avons pris conscience de la nécessité de privilégier la qualité par rapport à la quantité en priorisant nos actions. Nous avons aussi souhaité favoriser davantage la collaboration et la réciprocité dans le partage d'expertises et de bonnes pratiques. Toutes ces leçons apprises sont édifiantes. Elles ont été une incitation à repenser notre approche pour optimiser nos efforts et accélérer notre progression vers davantage d'équité et d'inclusion.

Une approche actualisée par projets structurants

Notre plan d'action Riches de notre diversité 2024-2029 s'inscrit en continuité avec l'ensemble des efforts déployés ces dernières années. Il propose toutefois une approche actualisée en mettant de l'avant des projets structurants et concentrant nos efforts et nos actions sur des éléments prioritaires qui ont le potentiel de produire un résultat durable et d'accélérer notre processus de transformation :

- Façonner une culture organisationnelle permettant de développer un réflexe d'EDIA chez les membres de la communauté universitaire, en particulier nos personnes en situation d'autorité.
- S'élever vers des objectifs transversaux et fédérateurs favorisant l'action collective et brisant les silos qui limitent notre potentiel et notre influence.
- Promouvoir une réflexivité institutionnelle permettant l'agilité et la flexibilité et encourageant l'apprentissage continu, l'autoévaluation, l'ajustement et l'adaptation.

- Mobiliser davantage et valoriser nos expertises internes, notamment en tirant parti des connaissances acquises et des expériences vécues par les membres de groupes en quête d'équité.

Cette nouvelle approche par projets structurants s'inscrit dans la vision stratégique à laquelle ont pleinement adhéré nos instances, nos facultés et nos unités.

Fédérer les énergies dans l'action

Ayant été précédé d'une analyse exhaustive du plan précédent, notre plan d'action institutionnel est un plan qui a été coconstruit collectivement au fil des mois, au cours de plusieurs consultations, séances de réflexion et retours d'activités ciblées.

Pour mettre en œuvre les actions proposées, il est indispensable de travailler en équipe. C'est pour cela que la majorité des actions seront coportées et qu'une nouvelle gouvernance est mise en place.



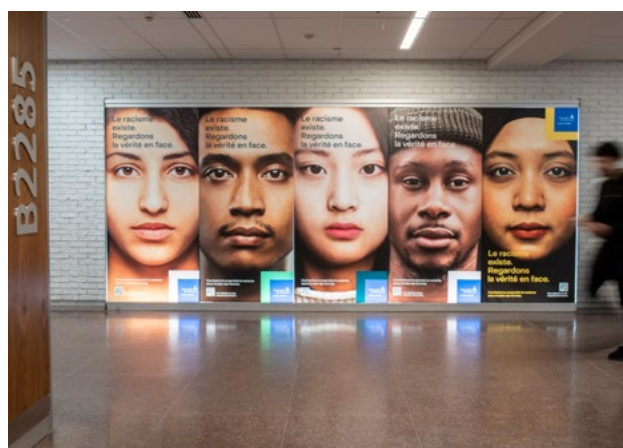
Exemples de réalisations en 2020-2023

Admission inclusive : ensemble vers une meilleure représentation de la diversité de notre société. Ce projet porteur a permis l'ajout de critères de sélection, autres que les résultats scolaires, pour certains programmes de 1^{er} cycle dont la capacité d'accueil est limitée. La première phase de ce projet a débuté en août 2022 pour l'admission au trimestre 2023 et le projet comporte deux volets : un profil global pour l'évaluation de la motivation et un profil Diversité destiné aux membres des communautés noires et des communautés autochtones.

Adoption d'une nouvelle politique visant à favoriser un milieu de travail, d'études et de vie empreint de respect et exempt de toute forme d'incivilité, de harcèlement, de discrimination et de racisme. L'Université reconnaît l'existence du caractère systémique du racisme et de la discrimination, et propose divers moyens pour prendre en compte, prévenir et faire cesser les comportements répréhensibles et les situations problématiques. Il est important de souligner avec fierté que l'UdeM est l'une des premières universités du Québec à inclure dans une politique des dimensions d'incivilité, de racisme et de discrimination.

Mise en place d'une grande campagne contre le racisme et la discrimination.

Du 13 au 17 février 2023 a eu lieu la première semaine de prévention du racisme et de la discrimination à l'Université de Montréal. Pour l'occasion, cinq kiosques de sensibilisation sur les différents campus de l'Université ainsi qu'une conférence ont été proposés à la communauté universitaire.





Création d'un nouveau centre de recherche sur l'EDIA et la décolonisation.

Le Centre de recherche interdisciplinaire sur la justice intersectionnelle, la décolonisation et l'équité (CRI-JaDE) a vu le jour en 2022. Il vise à rassembler des chercheuses et chercheurs, des spécialistes de diverses disciplines et des membres de la communauté étudiante qui souhaitent, à travers la recherche et la mobilisation des connaissances, participer au changement social, politique, structurel et institutionnel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ainsi que de décolonisation.

Le Bureau d'intervention en matière de harcèlement devient le Bureau du respect de la personne. Le Bureau du respect de la personne est devenu le guichet unique pour accueillir celles et ceux qui sont affectés par une situation de harcèlement, de violence à caractère sexuel, de discrimination ou de racisme. Sa mission est de contribuer à faire de l'Université de Montréal et de HEC Montréal des milieux de vie, d'études et de travail ouverts, inclusifs et respectueux, où chaque personne peut compter sur un accompagnement bienveillant et exempt de jugement dans le respect de ses attentes et de ses besoins particuliers.

D'autres réalisations à mentionner

- L'adoption de la politique du prénom choisi (2021)
- L'initiative Parité sciences, du Département de physique de l'UdeM, qui vient d'obtenir deux subventions pour la conception de nouveaux outils destinés aux personnels du milieu de l'éducation (mars 2023)
- La grande conférence pour souligner le Mois de l'histoire des Noirs par le Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (février 2023)
- Les quatre séminaires sur les enjeux en matière de justice, d'équité, de diversité et d'inclusion organisés par le Vice-rectorat à la planification et à la communication stratégiques (janvier-février 2023)
- L'adoption par la Faculté de médecine d'un plan d'action pour favoriser le recrutement et l'admission d'étudiantes et étudiants issus des communautés noires (septembre 2022)
- La création de bourses mosaïques d'excellence à la Faculté des arts et des sciences destinées à des personnes issues de la diversité

Position : écouter, apprendre et exercer un leadership inclusif

En tant qu'organisation qui souhaite offrir un reflet plus juste de la société, l'Université de Montréal est déterminée à poursuivre ses efforts vers l'atteinte d'un milieu de vie et de travail inclusif et représentatif de toutes les diversités qui constituent sa communauté.

Voici comment nous envisageons de le faire.

Adopter une position d'écoute active et d'ouverture : l'écoute attentive des besoins et des expériences des personnes et des groupes directement affectés par des obstacles systémiques qui limitent leur accès à l'enseignement supérieur et leurs chances de développement et de succès à l'université et au-delà constitue un point de départ incontournable.

L'ouverture implique de reconnaître, avec humilité, que des situations et des réalités peuvent être inconfortables. Elle est la condition *sine qua non* de la réussite de notre démarche collective.

Adopter une position d'organisation apprenante : cela suppose de devenir une organisation qui améliore sa capacité d'autoévaluation et d'adaptation. Le chemin vers tout changement d'envergure sera toujours complexe et semé d'embûches, mais, si nous faisons preuve de courage et d'ouverture, chaque défi rencontré deviendra une occasion de croissance et de remise en question. Cela signifie aussi d'avancer de manière progressive et réfléchie, en nous donnant la flexibilité d'ajuster le plan et ses actions en fonction des leçons apprises en cours de route ou tirées de l'évolution de la société.

Exercer un leadership inclusif : chaque membre de notre communauté, notamment les personnes en situation d'autorité, a une responsabilité particulière quant à la promotion des valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion et à la réduction des inégalités systémiques. Assumer ce rôle de leadership dépasse le simple engagement moral. Il ne s'agit pas, en effet, d'attendre que le changement se produise naturellement, il nous incombe plutôt de l'incarner, de le provoquer et de le nourrir continuellement. En fédérant toutes les énergies autour d'objectifs communs, nous nous engageons, chacun et chacune d'entre nous, à agir de manière sincère et concrète, à mieux cibler les obstacles institutionnels et personnels ainsi qu'à surmonter et à suivre la progression de nos démarches individuelles et collectives.



Plan

1. Un réflexe d'EDIA au cœur de notre culture organisationnelle

Éveiller la sensibilité à l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance chez les personnes en situation d'autorité (PA) à l'Université.

Objectifs

Stratégies

Actions

Conscientiser

Soutenir les PA dans la compréhension de l'approche inclusive et équitable et leur donner des moyens concrets d'agir

- 1.1 Évaluer le degré de sensibilité des PA aux enjeux d'EDIA, définir leurs besoins en formation et les accompagner dans leur développement. Ces enjeux incluent la reconnaissance des besoins spécifiques de certains groupes, en portant une attention particulière à l'intersectionnalité (ex. : femme racisée, femme trans, etc.).
- 1.2 Créer une plateforme consacrée à l'EDIA accessible à toute la communauté et proposant de l'information, des outils et un répertoire de ressources.

Responsabiliser

Promouvoir le leadership inclusif des PA en renforçant leur capacité à repérer les obstacles systémiques dans leur milieu, dans les processus décisionnels et dans leurs pratiques de gestion

- 1.3 Concevoir des outils pour aider les PA à évaluer le caractère équitable et inclusif de leurs environnements organisationnels. Ces outils incluent un programme de formation sur le leadership inclusif ainsi qu'un guide détaillant les principes et paramètres décisionnels à prendre en compte lors de la recherche d'accommodements raisonnables.
- 1.4 Encourager et faciliter la mise en place de lieux de réflexion, de dialogue et de soutien permettant le partage d'expériences et de bonnes pratiques et favorisant l'apprentissage par les pairs et l'inspiration mutuelle.

Transformer

Rendre les processus et les pratiques de recrutement, d'accueil et de rétention plus inclusifs

- 1.5 Reconnaître les obstacles systémiques qui persistent dans les processus de recrutement, d'accueil et de rétention du personnel administratif et proposer des améliorations concrètes, par exemple faciliter la progression professionnelle pour les personnes déjà en poste et faisant partie des groupes visés.

Objectifs

Stratégies

Actions

Transformer

Rendre les processus et les pratiques de recrutement, d'accueil et de rétention plus inclusifs (suite)

- 1.6 Accroître le soutien offert aux unités pour faciliter la révision et l'amélioration des pratiques de recrutement des membres du corps professoral et s'assurer que celles-ci reflètent les principes d'EDIA, notamment en faisant rayonner les stratégies et bonnes pratiques des unités les plus avancées en la matière.
- 1.7 Consolider les partenariats avec des organisations spécialisées, le personnel concerné et les alliés de ces groupes pour aider l'UdeM à élaborer et à mettre en œuvre une stratégie de recrutement proactive et durable, visant à attirer et à retenir des talents diversifiés au sein de sa communauté.

Encourager les PA à s'engager dans une démarche de transformation systémique afin de créer un environnement équitable et inclusif

- 1.8 Soutenir les PA dans la définition d'objectifs mesurables permettant l'évaluation des progrès, notamment en lien avec le recrutement, la lutte contre le racisme et le sexisme et toute forme de discrimination, ainsi que l'augmentation de la participation des groupes historiquement sous-représentés dans les processus décisionnels de l'Université. Ce soutien comprend l'accompagnement dans l'intégration des principes relatifs à l'engagement et à la capacitation des personnes et des groupes concernés, et des valeurs de l'approche équitable et inclusive.
- 1.9 Mettre en place des initiatives visant à reconnaître les contributions et les succès des membres du personnel appartenant aux groupes désignés (prix, communications internes, etc.).



2. Riches de notre diversité

Faire de l'Université un milieu de vie inclusif, exempt de discrimination et représentatif des marqueurs de la diversité dans sa communauté.

Objectifs

Stratégies

Actions

Conscientiser

Créer des occasions d'apprentissage et de réflexion pour sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire aux enjeux de l'EDIA et aux réalités des groupes représentatifs de la diversité

- 2.1 Souligner les journées et événements thématiques liés à l'EDIA, par leur inscription dans un calendrier de l'établissement, en s'assurant de la participation des groupes directement concernés en vue de favoriser la collaboration et l'engagement mutuels.
- 2.2 Soutenir la création d'outils de sensibilisation aux enjeux qui touchent les groupes historiquement sous-représentés tout en accentuant la promotion des initiatives et outils existants, notamment ceux visant à contrer les comportements discriminatoires ou vexatoires.

Repenser l'excellence inclusive à l'UdeM

- 2.3 Créer un groupe de travail multidisciplinaire et représentatif de tous les secteurs de l'Université pour élaborer une définition commune de l'excellence inclusive, notamment en matière de recrutement, qui soit adaptée à la réalité de l'UdeM.
- 2.4 Établir un cadre de travail institutionnel permettant à l'UdeM de conceptualiser et d'opérationnaliser le concept d'excellence inclusive dans sa communauté.

Responsabiliser

Augmenter la représentation des groupes porteurs des marqueurs de la diversité et la prise en compte de leurs préoccupations

- 2.5 Définir un mécanisme institutionnel de consultation de la communauté universitaire en lien avec l'EDIA sur les enjeux qui concernent les personnes issues de la diversité.
- 2.6 Poursuivre l'identification des besoins des membres de la communauté étudiante appartenant aux groupes historiquement sous-représentés ou vivant d'autres dynamiques de discrimination dans le but d'accroître leur participation à l'élaboration d'actions destinées à prévenir ou à stopper le harcèlement issu du sexisme, du racisme, de l'islamophobie, de l'antisémitisme, du capacitisme, des LGBTphobies et de toutes autres formes de préjugés quant à divers marqueurs de la diversité.

Objectifs

Transformer

Stratégies

Renforcer la capacité de l'Université à contrer, de manière durable et systémique, la discrimination sous toutes ses formes et à promouvoir un vivre-ensemble inclusif, pluraliste et favorisant le sentiment d'appartenance des membres de sa communauté

Actions

- 2.7 Poursuivre les efforts de représentation non stéréotypée des groupes porteurs de marqueurs de diversité dans l'affichage, dans les différentes activités de visibilité et dans les communications institutionnelles, notamment en organisant un concours institutionnel destiné aux associations étudiantes pour les inviter à proposer des projets novateurs et transformateurs visant à mobiliser la communauté universitaire dans la lutte contre toutes les formes de discrimination.
- 2.8 De concert avec le Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux, instituer un forum des partenaires regroupant des organisations représentatives de diverses communautés de l'UdeM qui servira de plateforme pour la réflexion, l'échange de bonnes pratiques et l'élaboration de projets communs.



3. Recherche inclusive

Renforcer l'adhésion aux principes et aux valeurs d'équité, de diversité, d'inclusion et d'appartenance ainsi que leur appropriation et leur intégration dans l'écosystème de recherche.

Objectifs

Stratégies

Actions

Conscientiser

Soutenir l'intégration des principes d'équité, de diversité, d'inclusion et d'appartenance dans les différentes phases de la recherche universitaire, de la conception des projets à la diffusion des résultats

- 3.1 Organiser une consultation auprès des centres et de la communauté de recherche pour connaître leurs besoins en accompagnement et en formation en lien avec les enjeux d'EDIA.
- 3.2 En collaboration avec le Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation, élaborer des outils pratiques centrés sur l'intégration des principes d'EDIA dans le processus de recrutement d'assistants et assistantes de recherche et de boursières et boursiers postdoctoraux pour assurer une représentation plus équitable des personnes issues de groupes sous-représentés à l'UdeM.

Responsabiliser

Favoriser une recherche inclusive et diversifiée

- 3.3 Mettre sur pied des séances de réflexion, d'apprentissage et de partage en matière de bonnes pratiques rassemblant des membres des équipes de recherche, des spécialistes de l'EDIA et des personnes concernées pour faciliter l'appropriation et l'intégration des principes d'EDIA.
- 3.4 Offrir des ateliers et des ressources en ligne pour aider les membres de la communauté de recherche dans la compréhension des attentes des organismes subventionnaires quant aux principes d'EDIA et dans l'intégration effective de ces principes dans leurs travaux, depuis la conception des projets jusqu'à la diffusion des résultats de recherche.

Transformer

Développer une communauté de recherche engagée, inclusive et représentative de la diversité de la société

- 3.5 Encourager l'application des principes de la Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche, signée par l'UdeM, et désigner les actions permettant de rendre les méthodes et les pratiques d'évaluation plus inclusives et plus équitables.
- 3.6 Proposer un cours en ligne ouvert à tous sur l'appropriation et l'intégration des principes de l'analyse intersectionnelle et de l'analyse comparative entre les genres et les sexes dans la conception des projets de recherche qui tienne compte des particularités et des besoins des domaines de recherche.

4. Vers des pratiques pédagogiques et des programmes d'études accessibles et représentatifs

Intégrer les bonnes pratiques relatives à l'admission et à la pédagogie inclusive et antidiscriminatoire, à partir de l'élaboration de programmes jusqu'à l'admission des personnes étudiantes, dans toutes les facultés de l'Université.

Objectifs

Stratégies

Actions

Conscientiser

Former les membres du personnel enseignant aux principes et aux pratiques d'inclusion et aux pratiques antidiscriminatoires dans un contexte de soutien à la réussite

- 4.1 Élaborer un programme de formation pour le personnel enseignant axé sur l'appropriation des principes et finalités de la pédagogie inclusive et rédiger à son intention un guide de pratiques exemplaires mettant l'accent sur les biais d'évaluation, les préjugés et les stéréotypes ainsi que sur la communication inclusive et interculturelle.
- 4.2 Créer un mécanisme de collaboration entre les services pédagogiques de l'Université et des membres de la communauté étudiante appartenant aux groupes désignés pour faciliter la prise en compte de leurs besoins et perspectives en lien avec la pédagogie inclusive et antidiscriminatoire.
- 4.3 Déterminer les moyens et les actions permettant d'outiller le personnel enseignant pour un encadrement aux cycles supérieurs qui valorise la diversité étudiante et s'y adapte, dans un contexte de soutien à la réussite.

Responsabiliser

Renforcer la capacité du personnel enseignant et de celui responsable de l'admission à reconnaître ce qui pourrait être amélioré dans les processus d'admission et les pratiques de pédagogie inclusive et antidiscriminatoire

- 4.4 Mettre sur pied un réseau de personnes ambadrices composé de membres de la communauté étudiante admis et admises dans le cadre du projet « admission inclusive » et de personnes diplômées qui feraient figure de modèles signifiants auprès des groupes en quête d'équité pour les encourager à fréquenter l'UdeM.
- 4.5 Concevoir un outil d'autoévaluation des principes d'inclusion et d'équité dans les pratiques pédagogiques et d'encadrement destiné au personnel enseignant, puis instituer un système de rétroaction continue destiné aux membres de la communauté étudiante.
- 4.6 Élaborer un guide de bonnes pratiques relatives à la pédagogie inclusive et antidiscriminatoire offrant des solutions concrètes pour faire tomber les barrières systémiques à la réussite des étudiantes et étudiants issus des groupes désignés.

Objectifs

Transformer

Stratégies

Favoriser la transformation des pratiques d'admission et l'enrichissement des pratiques d'enseignement et d'encadrement

Actions

- 4.7 Consolider les ressources disponibles relatives aux principes et aux bonnes pratiques en matière d'admission et de pédagogie inclusive et faciliter la collaboration entre les acteurs concernés.
- 4.8 Encourager et renforcer l'intégration et l'application des lignes directrices de la conception universelle de l'apprentissage pour mieux répondre aux besoins des groupes désignés dans un contexte de soutien à la réussite.
- 4.9 Créer un espace d'innovation pédagogique regroupant des membres du personnel enseignant et des spécialistes des approches pédagogiques inclusives pour permettre la mise en place d'ateliers collaboratifs, d'idéation, d'apprentissage et de création.
- 4.10 Examiner la possibilité d'intégrer les principes d'EDIA au sein des profils de compétences enseignantes en respectant les exigences de la liberté universitaire.



5. Se mesurer pour se connaître et s'améliorer

Mesurer la représentation des groupes en quête d'équité afin de guider nos actions ainsi que notre progression dans une démarche de transformation organisationnelle inclusive.

Objectifs

Stratégies

Actions

Conscientiser

Comprendre nos pratiques actuelles de collecte de données en vue de les améliorer

- 5.1 Consulter les parties prenantes internes susceptibles de recueillir des données relatives à l'EDIA pour comprendre leurs besoins et cibler les enjeux liés aux pratiques actuelles de collecte de données.
- 5.2 Évaluer la pertinence des indicateurs actuellement utilisés dans les sondages et les formulaires d'auto-identification pour s'assurer que les marqueurs de diversité incluent les différentes dimensions de l'EDIA et sont élaborés pour les bonnes raisons.

Responsabiliser

Mettre en place un cadre institutionnel de collecte et de gestion des données en conformité avec les meilleures pratiques en la matière

- 5.3 Identifier les indicateurs permettant de mesurer la représentation des groupes en quête d'équité dans une perspective intersectionnelle et de saisir les obstacles et les défis liés à leur cheminement ainsi qu'à leur expérience dans le milieu universitaire, pour élaborer un plan de collecte et de gestion des données institutionnelles liées à l'EDIA respectant la confidentialité de la démarche et des lieux de stockage, ainsi que les règles entourant l'accès aux données et celles de la diffusion des résultats.
- 5.4 Concevoir un guide de pratiques exemplaires liées à l'auto-identification dans les unités et les services qui mette un accent particulier sur les approches à éviter susceptibles d'engendrer ou d'alimenter les stéréotypes et les préjugés envers les membres des groupes en quête d'équité.

Transformer

Instaurer les conditions organisationnelles propices à une démarche fondée sur les données

- 5.5 Déterminer les indicateurs permettant d'évaluer l'avancement de la démarche liée à l'EDIA et garantissant une mesure précise des progrès et de leur arrimage aux objectifs stratégiques de l'Université. Ces indicateurs pourraient ensuite être adaptés dans les tableaux de bord pour fournir une vue d'ensemble périodique des défis, des réussites et des zones de perfectionnement, favorisant ainsi une culture de responsabilisation et d'amélioration continue.

Objectifs

Transformer

Stratégies

Instaurer les conditions organisationnelles propices à une démarche fondée sur les données (suite)

Actions

- 5.6 Établir et mettre en œuvre des stratégies de communication permettant à l'Université de partager en toute transparence et en tout respect ses avancées en matière d'EDIA avec l'ensemble de sa communauté et ses partenaires externes, renforçant ainsi la confiance et le soutien à l'égard de sa démarche.

6. Une université, des campus accessibles et inclusifs

Réduire les obstacles susceptibles d'être des motifs de discrimination ou d'exclusion à l'égard des personnes en situation de handicap.

Objectifs

Stratégies

Actions

Conscientiser

Soutenir les membres des personnels enseignant et administratif dans la compréhension des barrières vécues par les personnes en situation de handicap

- 6.1 En partant des expériences des personnes en situation de handicap, mettre en place des outils et des ateliers de sensibilisation et de formation pour l'ensemble de la communauté en vue de déconstruire les stéréotypes et de promouvoir l'inclusion.
- 6.2 Rédiger, à l'intention des personnels, un guide de pratiques exemplaires mettant l'accent sur le biais d'évaluation, les préjugés et les stéréotypes ainsi que sur la communication inclusive et interculturelle.

Responsabiliser

Renforcer la capacité des personnels à reconnaître ce qui pourrait être amélioré dans nos pratiques

- 6.3 Déterminer les adaptations prioritaires pour améliorer l'accessibilité numérique et l'accès à l'information.
- 6.4 Renforcer les actions permettant d'améliorer l'accessibilité physique des bâtiments et des installations de l'Université en s'appuyant sur les pratiques exemplaires.
- 6.5 Améliorer les processus d'admission et de recrutement.

Transformer

Favoriser la transformation des pratiques d'admission et d'intégration des personnes en situation de handicap

- 6.6 Mettre en place un programme d'accompagnement des équipes facultaires dans la transformation de leurs processus d'admission et de financement intégré. Cela pourrait passer par la simplification des démarches d'admission et le repérage de biais présents dans les processus de sélection ou d'allocation des bourses.
- 6.7 Créer un réseau de personnes ambassadrices composé d'étudiantes et étudiants admis dans le cadre du projet « admission inclusive », de diplômés et diplômées ainsi que de personnes responsables des admissions qui feraient figure de modèles signifiants auprès des groupes en quête d'équité pour les encourager à fréquenter l'UdeM.



Défilé de Fierté Montréal 2023 | Source : Amélie Philibert



My-Loc Lisa Huynh Ngoc, clinicienne-enseignante à la Faculté de médecine vétérinaire, qui valorise une approche collaborative dans ses astuces en enseignement
Source : Amélie Philibert



Mois de l'histoire des Noirs - Panel sur la santé mentale | Source : Amélie Philibert



Séminaire JEDIA avec Tamara Thermitus et Manuel Mathieu
Source : Amélie Philibert



Mohamed Auda, étudiant de doctorat en médecine ayant un handicap auditif | Source : Amélie Philibert



Université 
de Montréal
et du monde.