

Plans d'action « Pour l'équité et l'inclusion » et « Place aux Premiers Peuples » 2020-2023

Synthèse des actions planifiées

Juin 2020

Pistes d'action

OBJECTIF 1

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

- Améliorer significativement la collecte des données à l'admission, à l'inscription ou en cours de scolarité.
- Accroître et mieux coordonner l'ensemble des initiatives de recrutement auprès des groupes sous-représentés et se fixer des objectifs quantitatifs à atteindre dans les prochaines années.
- Engager les instances centrales et les facultés dans une réflexion sur le degré où le processus de sélection des candidats est inclusif.
- Intensifier les partenariats avec les ordres antérieurs d'enseignement et les instances et les organisations des divers groupes sous-représentés dans l'atteinte de ces objectifs.

OBJECTIF 2

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

- Engager une réflexion collective sur la situation des étudiants en situation de handicap à l'Université, tant en ce qui concerne leur identification et leur réussite académique que l'adaptation des services et des pratiques pédagogiques à leur réalité.
- Adopter une politique-cadre sur les étudiants-parents incluant un bilan et une mise à jour régulière de leur présence, le bilan des services qui leur sont offerts et la reconnaissance de ce statut.
- Sensibiliser l'ensemble des intervenants des services et des facultés à la réalité des étudiants qui ont des besoins particuliers et soutenir la prise en compte de ces besoins dans les actions qui visent la réussite dans les études, l'intégration à la vie sur le campus et la santé mentale.
- Intensifier les initiatives de sensibilisation à la pédagogie inclusive à l'intention des professeurs, des chargés de cours et des étudiants et mettre en œuvre diverses mesures soutenant la participation à de telles initiatives.

OBJECTIF 3

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

- Engager l'ensemble des facultés dans l'examen de leur offre de programmes et de cours afin d'identifier les secteurs où une intensification du traitement des diversités s'imposerait.
- Développer des outils (capsules, matériel pédagogique, guides, etc.) soutenant le développement d'un traitement complexe des diversités et de pratiques pédagogiques inclusives par l'ensemble du personnel enseignant et des intervenants des services à caractère académique.
- Mettre en œuvre un ensemble d'initiatives soutenant la concertation pédagogique entre tous les formateurs qui interviennent en EDI, et tout particulièrement la concertation interdisciplinaire.

OBJECTIF 4

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

- Bonifier significativement l'étendue et la fiabilité des données disponibles sur la présence d'employés appartenant aux groupes visés ou porteurs d'autres marqueurs de diversité.
- Dynamiser le recrutement et y associer les instances et les organismes des communautés concernées afin que nos engagements en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et de relations avec les Premiers Peuples soient pleinement connus.
- Intensifier l'ensemble des activités visant à assurer le succès du PAEE, entre autres une plus forte responsabilisation des facultés et des services, la mise en œuvre d'une réflexion sur le concept d'excellence inclusive ainsi que le développement de l'offre de formation.
- Soutenir le développement des compétences des cadres à la gestion de la diversité dès l'embauche et au cours de leur carrière.
- Développer les analyses sur la progression en carrière des employés au fur et à mesure où les données d'auto-identification plus fiables seront disponibles afin de mieux cerner les actions à mettre en œuvre ou à intensifier, tant au niveau central qu'à celui des facultés et des services.

OBJECTIF 5

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

- Se donner des objectifs précis d'atteinte de la zone de parité et d'augmentation de la représentation des minorités ethniques et visibles au sein des instances décisionnelles et consultatives et y assurer une présence significative des personnes en situation de handicap et appartenant aux communautés autochtones.
- Augmenter significativement le soutien aux regroupements étudiants et, de concert avec la FAECUM et l'AGEEFEP, accroître leur légitimité comme interlocuteurs.
- Faire en sorte que la prise en compte et le respect des diversités deviennent un réflexe au sein de tous les services et de toutes les instances lors de la définition de leurs priorités et de leurs actions.
- Documenter la situation des incivilités et des comportements vexatoires liés aux divers marqueurs de la diversité et augmenter significativement le soutien aux activités favorisant le vivre ensemble.
- Clarifier le cadre commun qui doit baliser la prise en compte des diversités autour d'enjeux tels que l'organisation des activités sur le campus ou la mise en œuvre des accommodements raisonnables.

OBJECTIF 6

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

- Soutenir davantage les chercheurs, entre autres ceux qui ne sont pas des experts des questions liées à l'EDI ou autochtones, dans la prise en compte des diversités dans leurs travaux.
- Mettre en œuvre des initiatives structurantes permettant de décloisonner la recherche en EDI et d'inciter les chercheurs à contribuer à la transformation des institutions d'enseignement supérieur.
- Accroître le soutien à la mobilisation des connaissances et au développement de projets de recherche associant étroitement les groupes visés et leurs savoirs.
- Mettre sur pied un groupe de travail institutionnel sur le concept d'excellence inclusive et mettre en œuvre ses recommandations en matière d'évaluation et de promotion en carrière des chercheurs et de représentation auprès des organismes de financement de la recherche.

- Documenter l'expérience et les besoins des titulaires de Chaire et chercheurs appartenant aux groupes visés et intensifier les mesures de soutien et d'accompagnement favorisant leur rétention et leur progression équitable en recherche.
- Intensifier et explorer des avenues novatrices pour augmenter la présence des étudiants des groupes sous-représentés dans les programmes de recherche des cycles supérieurs.

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

- Développer une stratégie institutionnelle de présence de l'UdeM dans les quartiers où elle est implantée et dans la collectivité mettant de l'avant l'engagement à long terme, l'ouverture et le partage d'informations et la réciprocité dans la résolution de problèmes communs.
- Diversifier les partenariats afin de rejoindre davantage les organismes œuvrant directement auprès de populations sous-représentées à l'Université ou marginalisées et de répondre plus étroitement à leurs besoins.
- Développer les liens avec le réseau collégial par le partage des informations relatives à la présence et au cheminement de divers groupes aux deux ordres d'enseignement et l'intensification de projets communs favorisant leur réussite.
- Intensifier la prise en compte des diversités dans les initiatives impliquant les diplômés et les donateurs, entre autres en développant des partenariats significatifs avec les organismes auxquels ils sont associés dans la poursuite de nos objectifs communs.
- Adopter des cibles en matière philanthropique afin qu'à moyen terme la vocation des bourses et des fonds reflète les diversités de la communauté montréalaise, québécoise et canadienne et soutienne davantage l'accès aux études supérieures des groupes sous-représentés.