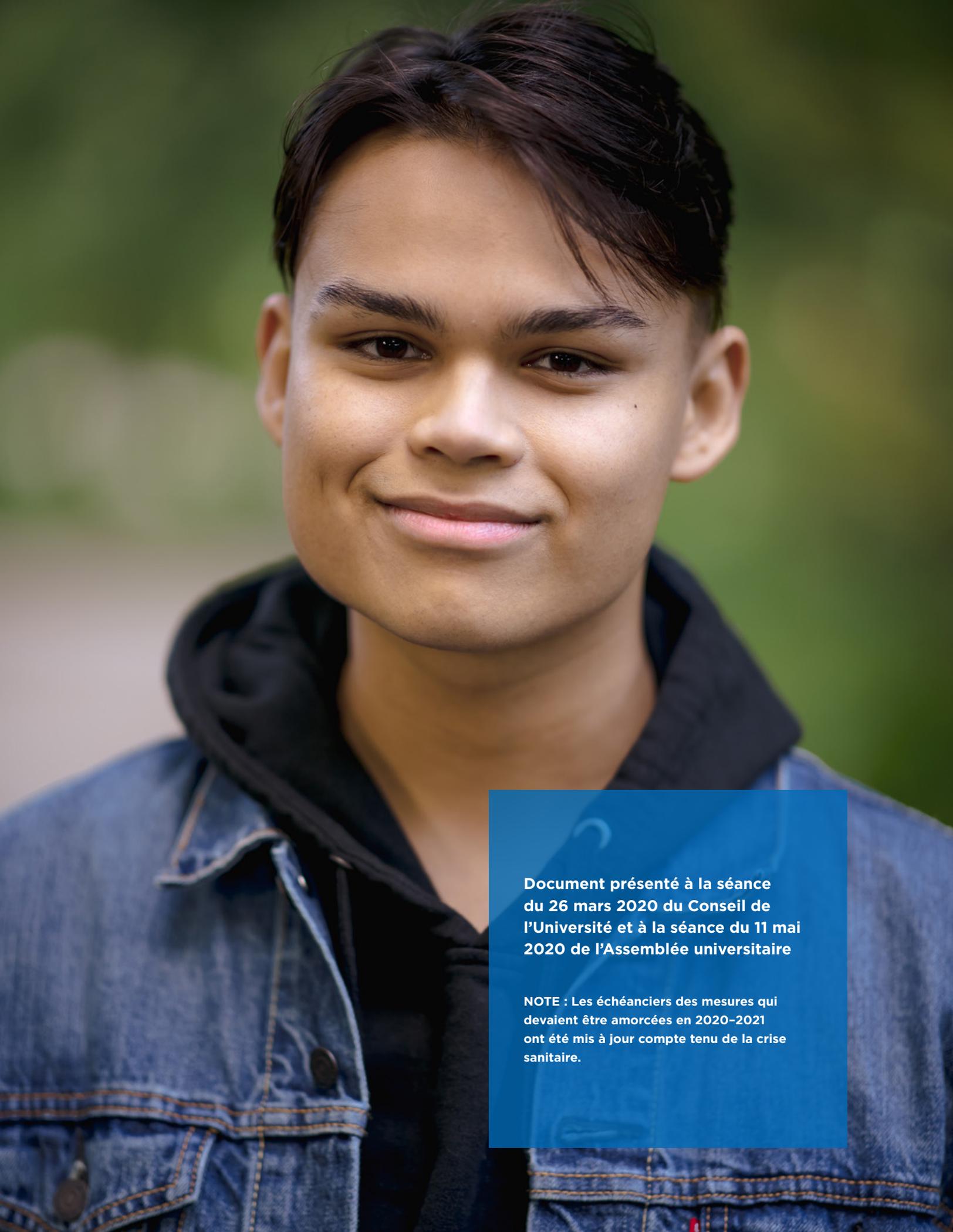




Place aux Premiers Peuples

Plan d'action
2020-2023



**Document présenté à la séance
du 26 mars 2020 du Conseil de
l'Université et à la séance du 11 mai
2020 de l'Assemblée universitaire**

**NOTE : Les échéanciers des mesures qui
devaient être amorcées en 2020-2021
ont été mis à jour compte tenu de la crise
sanitaire.**

Le plan d'action *Place aux Premiers Peuples 2020-2023* fait écho aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada. L'Université de Montréal reconnaît par cette démarche la nécessité d'accroître la représentation des membres des Premières Nations sur ses campus et l'importance d'accueillir leurs connaissances et leurs cultures au sein de ses différentes missions.

Dans un premier temps, l'Université a énoncé les principes et valeurs qui encadrent ses relations avec les Premiers Peuples. Un diagnostic a ensuite été réalisé et nous a permis d'identifier, grâce à des consultations paritaires autochtones-allochtones, des pistes d'action à prioriser dans les prochaines années. Le plan d'action invite chacune et chacun de nous à contribuer, en étroite collaboration avec les experts, les organisations autochtones et les communautés elles-mêmes, à la réalisation des objectifs que s'est fixés l'Université. Il vise en outre à ce que les membres autochtones de la communauté universitaire puissent se reconnaître dans leur établissement et s'y épanouir.

Malgré la situation sanitaire et l'éloignement physique qu'elle entraîne, nous avons confiance que l'engagement et la mobilisation se poursuivent dans toutes les instances de l'Université, ses facultés, ses unités et tous les groupes et associations qui contribueront à atteindre les objectifs qu'il propose.

Marie-Claude Rigaud

Conseillère spéciale et
secrétaire générale associée
à l'équité, à la diversité,
à l'inclusion et aux relations
avec les Premiers Peuples

Alexandre Chabot

Secrétaire général



Construire ensemble

Le designer graphique Terry Awashish, participant aux consultations paritaires autochtone-allochtone, a exprimé la vision qui se dégagait de celles-ci au moyen d'une représentation symbolique :
« J'ai repris un motif que l'on retrouve sur les mocassins et les vêtements traditionnels. J'ai voulu créer une sorte de mouvement d'ouverture, une fleur qui s'ouvre, qui s'épanouit. Il y a un esprit d'ouverture avec un mouvement pour s'envoler. Et les quatre couleurs, c'est la roue de médecine des différentes nations. On s'en va tous ensemble vers un même but, qui est le soleil, le ciel, vers une même mission. »

Structure du plan d'action

OBJECTIF 1	Identifier et contrer les obstacles à un accès équitable à l'enseignement supérieur pour les étudiants et étudiantes autochtones	4
	1.1 Mieux connaître la population étudiante qui fréquente déjà l'Université de Montréal	4
	1.2 Identifier les causes diversifiées de leur sous-représentation	5
	1.3 Accroître la présence des autochtones parmi les candidats et les candidates et contrer divers obstacles limitant leur admission	5
OBJECTIF 2	Soutenir la rétention et la réussite des étudiants et étudiantes autochtones sur le plan académique, personnel ou social	7
	2.1 Mieux connaître le profil de réussite académique et l'expérience aux études des étudiants autochtones	7
	2.2 Intensifier l'adaptation des services qui soutiennent la réussite à leurs besoins	8
	2.3 Soutenir la prise en compte des besoins des étudiants et étudiantes autochtones dans la relation pédagogique et dans les activités en classe	9
OBJECTIF 3	Maximiser la contribution des programmes de formation à la préparation des étudiants et étudiantes de toutes disciplines à interagir et à œuvrer dans des contextes de diversités multiples	10
	3.1 Étendre la préoccupation relative au traitement des réalités autochtones à tous les programmes en tenant compte de leur créneau	10
	3.2 Assurer la pertinence et la profondeur des enseignements en classe	11
OBJECTIF 4	Faire de l'Université un milieu de travail attractif et inspirant pour les employés issus des communautés autochtones	12
	4.1 Mieux connaître le profil du personnel autochtone	12
	4.2 Accroître la présence des personnes autochtones dans tous les corps d'emploi	12
	4.3 Identifier et contrer les obstacles à une progression équitable en emploi pour les employés autochtones	14

OBJECTIF 5	Faire de l'Université un milieu de vie inclusif, exempt de discrimination et représentatif des communautés autochtones	15
	5.1 Accroître la représentation et la prise en compte des préoccupations des Premiers Peuples dans les instances décisionnelles et consultatives	15
	5.2 S'assurer que les langues et les cultures autochtones soient reflétées dans l'ensemble des activités quotidiennes sur le campus	16
	5.3 Contrer les comportements discriminatoires ou vexatoires et promouvoir le vivre ensemble dans une institution pluraliste	17
OBJECTIF 6	Diversifier l'excellence et promouvoir la co-crédation en recherche	18
	6.1 Promouvoir l'expertise et les savoirs autochtones en recherche et la mobilisation des connaissances sur les questions autochtones	18
	6.2 Identifier et contrer les obstacles à une progression équitable en recherche pour les personnes autochtones	20
OBJECTIF 7	Intensifier les partenariats avec les communautés autochtones et y associer davantage les diplômés et diplômées et les donateurs et donatrices	22
	7.1 Accroître la présence et la visibilité de l'Université de Montréal dans la communauté	22
	7.2 Contribuer à la réussite éducative des jeunes des communautés autochtones et les inciter à poursuivre des études supérieures	23
	7.3 Assurer une prise en compte accrue des enjeux autochtones dans les activités qui visent les diplômés et diplômées et les donateurs et donatrices	24
OBJECTIF 8	Faire en sorte que le plan d'action en matière de relations avec les autochtones ait un impact structurant sur la transformation de l'Université	25
	8.1 Implanter une structure de gouvernance efficiente	25
	8.2 Soutenir la mobilisation de l'ensemble de la communauté universitaire	27
	8.3 Assurer un suivi étroit et une évaluation rigoureuse du plan d'action	28



OBJECTIF

1

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

et étudiantes autochtones.

1.1 Mieux connaître la population étudiante qui fréquente déjà l'Université de Montréal

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
1. Réalisation d'un portrait permettant de mieux connaître les étudiants et étudiantes autochtones selon divers marqueurs ÉDI, entre autres leur profil selon le genre, l'origine sociale, la nation d'appartenance, la langue maternelle ou d'usage ainsi que le cheminement scolaire.	MAI 2022	Service aux étudiants (SAE)
2. Étude de divers enjeux liés à l'identification des étudiants et étudiantes autochtones dans le cadre du groupe de travail qui doit bonifier la collecte des données étudiantes à l'admission, lors de l'inscription ou durant le cheminement.	MAI 2022	Service d'admission et du recrutement (SAR) et Bureau du registraire
3. Poursuite et intensification des démarches visant à inciter les étudiants et étudiantes appartenant aux Premiers Peuples à s'auto-identifier.	EN CONTINU	Service aux étudiants (SAE) - Accueil et intégration

1.2 Identifier les causes diversifiées de leur sous-représentation

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
4. Analyse spécifique des réponses des personnes autochtones à l'enquête auprès des étudiants et étudiantes ne s'étant pas inscrits à l'Université de Montréal après une offre.	MAI 2021	Direction du budget, de l'analyse et de la planification institutionnelle (BAPI)
5. Analyse des données sur la présence et la diplomation des clientèles autochtones dans les cégeps afin de cerner les bassins les plus féconds de candidatures potentielles en tenant compte de la localisation géographique et de la langue d'enseignement, ainsi que d'autres bassins qui pourraient être explorés à plus long terme.	AOÛT 2022	Service d'admission et du recrutement (SAR)

1.3 Accroître la présence des autochtones parmi les candidats et les candidates et contrer divers obstacles limitant leur admission

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
6. Sensibilisation des étudiants et étudiantes autochtones au fait que les bourses disponibles ne sont pas limitées aux frais de scolarité, mais peuvent servir à couvrir les frais de subsistance.	EN CONTINU	Service aux étudiants (SAE)
7. Engagement à accepter et à accélérer le traitement des demandes de paiement des frais de scolarité par un tiers lorsqu'elles concernent les conseils de bande.	MAI 2021	Bureau du Registraire et Direction des finances
8. Prise en compte de la situation des étudiants et étudiantes autochtones dans la révision du test de français en cours, entre autres de l'impact sur leur admission au programme de leur choix.	DÉCEMBRE 2021	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE)

OBJECTIF 1

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
9. Prise en compte de la situation des étudiants et étudiantes autochtones dans les recherches en cours sur l'impact de la cote R sur la réussite, selon les programmes.	EN CONTINU	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE)
10. Développement et implantation d'un plan de recrutement concerté avec des objectifs précis visant l'augmentation des inscriptions pour l'ensemble de l'Université en sollicitant l'appui de nos diplômés et diplômées autochtones ainsi que des cégeps et des instances œuvrant auprès des jeunes autochtones.	MAI 2021	Service d'admission et du recrutement (SAR) et Service aux étudiants (SAE) – Accueil et intégration
11. Étude de la pertinence et de la faisabilité de reproduire le modèle de places réservées aux étudiants et étudiantes autochtones dans le programme de médecine à d'autres programmes contingentés.	MAI 2022	Facultés
12. Développement de programmes courts ou adaptés aux besoins et aux réalités des populations autochtones.	EN CONTINU	Faculté de l'éducation permanente (FEP) et autres facultés
13. Communication soutenue du plan de recrutement auprès des communautés autochtones par des stratégies diversifiées.	EN CONTINU	Service aux étudiants (SAE) – Accueil et intégration et Service d'admission et du recrutement (SAR)
14. Encouragement des étudiants et étudiantes autochtones à bénéficier des services de francisation destinés aux personnes qui ne maîtrisent pas suffisamment le français avant leur entrée à l'Université et à se prévaloir de l'aide financière disponible à cet égard auprès de sources diverses.	EN CONTINU	Bureau de valorisation de la langue française et de la Francophonie (BVLFF)
15. Prise en compte des besoins des étudiants et étudiantes autochtones dans les services de soutien à la maîtrise du français offerts aux clientèles inscrites à l'Université.	EN CONTINU	Bureau de valorisation de la langue française et de la Francophonie (BVLFF)



OBJECTIF 2

Soutenir la rétention et la réussite des étudiants et étudiantes autochtones sur le plan académique, personnel ou social.

2.1 Mieux connaître le profil de réussite académique et l'expérience aux études des étudiants autochtones

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
16. Réalisation d'une enquête inspirée de la <i>National Student Survey of Engagement</i> auprès des étudiants et étudiantes qui se sont identifiés comme autochtones afin de mieux connaître leur profil sur le plan de la réussite et de l'expérience aux études.	MAI 2022	Service aux étudiants (SAE) - Accueil et intégration
17. Approfondissement par les facultés du profil de réussite de leurs étudiants et étudiantes autochtones afin de nuancer les constats d'ensemble et d'identifier les sous-groupes à risque.	MAI 2022	Facultés

OBJECTIF 2

2.2 Intensifier l'adaptation des services qui soutiennent la réussite à leurs besoins

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
18. Enquête auprès des étudiants et étudiantes autochtones afin de connaître leurs taux de fréquentation des services universels ou de ceux qui les visent spécifiquement et identification des approches et des services qui répondraient davantage à leurs intérêts et leurs besoins.	DÉCEMBRE 2021	Services aux étudiants (SAE) - Accueil et intégration
19. Études d'initiatives choisies dans les universités québécoises et canadiennes qui reçoivent une clientèle autochtone importante et diversifiée sur le plan socioéducatif.	DÉCEMBRE 2021	Secrétariat général ÉDI-RPP
20. Mise sur pied d'un centre étudiant des Premiers Peuples ayant pour mandat, entre autres, de développer une offre de services en adéquation avec les besoins et les réalités de la communauté étudiante autochtone.	RÉALISÉ	Service aux étudiants (SAE) - Accueil et intégration
21. Prise en compte des besoins des étudiants et étudiantes autochtones dans le développement d'une politique-cadre sur les étudiants et étudiantes parents.	DÉCEMBRE 2021	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) - Affaires étudiantes
22. Étude du besoin et de la faisabilité de mettre à la disposition des étudiants et étudiantes parents autochtones des logements familiaux, selon l'évolution de leur présence.	MAI 2023 <i>(Mesure et échéancier à confirmer suite à l'évaluation de la première année d'implantation du plan d'action : voir mesure 107)</i>	Direction des résidences
23. Poursuite et intensification de la prise en compte des besoins des personnes appartenant à une communauté autochtone dans l'offre de services des bibliothèques, entre autres en offrant un milieu accueillant et représentatif des cultures autochtones et en améliorant l'accessibilité de l'information sur les collections et sur les ouvrages relatifs aux enjeux autochtones.	EN CONTINU	Direction des Bibliothèques
24. Prise en compte accrue des besoins particuliers des étudiants et étudiantes autochtones dans les actions qui visent la réussite dans les études, le sentiment de bien-être dans la vie sur le campus et la santé mentale.	EN CONTINU	Services aux étudiants (SAE)

2.3 Soutenir la prise en compte des besoins des étudiants et étudiantes autochtones dans la relation pédagogique et dans les activités en classe

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p>25. Développement d'un atelier, à l'intention du personnel enseignant, sur les besoins et les caractéristiques des étudiants et étudiantes autochtones et les stratégies à mettre en œuvre sur le plan pédagogique pour assurer leur réussite.</p>	MAI 2022	Service aux étudiants (SAE) - Accueil et intégration et Secrétariat général ÉDI-RPP
<p>26. Intensification des activités du CPU soutenant le développement d'une pédagogie respectueuse et culturellement adaptée aux réalités autochtones.</p>	EN CONTINU	Centre pédagogique universitaire (CPU)
<p>27. Mise en valeur sur le site web et dans les communications internes et externes des travaux et des projets du personnel enseignant ainsi que des étudiants et étudiantes des cycles supérieurs sur les approches pédagogiques qui favorisent le respect culturel et l'accueil des clientèles autochtones en milieu universitaire.</p>	EN CONTINU	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) et Bureau des communications et des relations publiques (BCRP)
<p>28. Participation d'étudiants et d'étudiantes autochtones lors de rencontres et d'évènements regroupant les services et les facultés sur la prise en compte des diversités dans la relation pédagogique et dans les activités en classe.</p>	EN CONTINU	Centre pédagogique universitaire (CPU)



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 réalités autochtones à tous les programmes en tenant compte de leur créneau

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
29. Sensibilisation des responsables de programmes à l'importance d'intégrer divers éléments relatifs aux réalités autochtones lors de l'évaluation périodique, de la révision et de la création des programmes en tenant compte de leur créneau et de s'assurer que cette intégration soit faite de façon complexe et respectueuse.	DÉCEMBRE 2020	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) - Études
30. Étude de la pertinence d'offrir des cours ou des ateliers sur d'autres langues que l'Innu à partir d'une analyse des clientèles potentielles.	MAI 2020	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) - Études
31. Encouragement des facultés pour qu'elles développent de nouveaux cours sur les questions autochtones ou qu'elles intègrent davantage de contenus relatifs aux réalités autochtones dans les cours portant sur d'autres thématiques.	DÉCEMBRE 2020	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) - Études

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
32. Étude de la pertinence de permettre la substitution de cours à option par des cours sur les questions autochtones dans les programmes où une telle mesure est appropriée.	EN CONTINU	Facultés

3.2 Assurer la pertinence et la profondeur des enseignements en classe

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
33. Développement et partage sur StudiUM de capsules sur les approches à privilégier dans le traitement des questions autochtones et de matériel pédagogique destiné au personnel enseignant ainsi qu'aux étudiants et étudiantes.	MAI 2022	Centre pédagogique universitaire (CPU)
34. Mise en valeur des savoirs et des réalités autochtones dans les cours où cela est pertinent, entre autres en soutenant les membres du personnel enseignant qui n'abordent pas encore la question autochtone dans leurs cours pour qu'ils ou elles invitent des personnes-ressources des communautés.	EN CONTINU	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE)
35. Soutien à la concertation entre les membres du personnel enseignant qui doivent aborder les questions autochtones dans leurs cours et ceux et celles dont c'est le champ d'expertise spécifique.	EN CONTINU	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE)





OBJECTIF
4

Faire de l'Université un milieu de travail attractif et inspirant pour les employés issus des communautés autochtones.

4.1 Mieux connaître le profil du personnel autochtone

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
36. Révision du questionnaire d'auto-identification pour clarifier certaines définitions liées à l'identification comme autochtone.	RÉALISÉ	Direction des ressources humaines (DRH)

4.2 Accroître la présence des personnes autochtones dans tous les corps d'emploi

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
37. Adoption de cibles spécifiques pour les personnes autochtones dans tous les corps d'emploi et toutes les facultés dans le plan de recrutement et d'augmentation de la représentation des groupes visés.	DÉCEMBRE 2020	Direction des ressources humaines (DRH)

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
38. Mise en valeur de la présence des employés et employées autochtones sur le site Carrières et dans nos diverses stratégies de communication.	DÉCEMBRE 2020	Direction des ressources humaines (DRH)
39. Prise en compte des objectifs du programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) en matière de recrutement des personnes autochtones dans tous les corps d'emploi, dans le cadre du plan stratégique sur la francisation en préparation.	MAI 2021	Bureau de valorisation de la langue française et de la Francophonie (BVLFF)
40. Création d'un groupe de travail qui étudiera et planifiera, le cas échéant, la mise en place d'un programme de stage d'employabilité à l'intention des personnes autochtones et identification des sources de financement potentielles.	MAI 2022	Direction des ressources humaines (DRH)
41. Exploration de stratégies diverses afin de favoriser la rétention de nos étudiants et étudiantes autochtones à titre d'employés et d'employées, entre autres par des stages ou des contrats temporaires.	MAI 2023 <i>(Mesure et échéancier à confirmer suite à l'évaluation de la première année d'implantation du plan d'action : voir mesure 107)</i>	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) - Affaires étudiantes
42. Association étroite de partenaires des communautés dans nos démarches pour recruter du personnel autochtone.	EN CONTINU	Direction des ressources humaines (DRH)
43. Mise en valeur des savoirs, des compétences et des expertises liés aux communautés autochtones, telles les langues et les connaissances culturelles, sur les affichages de poste lorsque pertinent.	EN CONTINU	Direction des ressources humaines (DRH)
44. Analyse du nombre de candidatures autochtones à chaque étape du processus ainsi que des départs d'employés et d'employées autochtones.	EN CONTINU	Direction des ressources humaines (DRH)

4.3 Identifier et contrer les obstacles à une progression équitable en emploi pour les employés autochtones

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p>45. Identification de l'expérience spécifique du personnel autochtone dans l'ensemble des études prévues sur le cheminement en carrière des groupes visés.</p>	MAI 2022	Direction des ressources humaines (DRH)
<p>46. Étude de la faisabilité d'inclure la participation aux instances politiques autochtones dans les congés pour raisons politiques qui figurent dans diverses conventions collectives.</p>	MAI 2022	Direction des ressources humaines (DRH)
<p>47. Prise en compte des besoins du personnel autochtone dans les approches de soutien à la progression en carrière mises en œuvre pour les groupes visés, tels que le mentorat, le jumelage inter-linguistique ainsi que dans les mesures permettant de faire tomber les barrières et de contrer les biais systémiques qui les affecteraient.</p>	EN CONTINU	Direction des ressources humaines (DRH)
<p>48. Soutien des activités de réseautage entre le personnel autochtone et les étudiants et étudiantes autochtones.</p>	EN CONTINU	Direction des ressources humaines (DRH)



OBJECTIF
5

Faire de l'Université un milieu de vie inclusif, exempt de discrimination et représentatif des communautés autochtones.

5.1 Accroître la représentation et la prise en compte des préoccupations des Premiers Peuples dans les instances décisionnelles et consultatives

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p>49. Adoption d'objectifs clairs, avec un échéancier précis d'augmentation significative de la représentation des personnes autochtones, dans les instances décisionnelles et consultatives.</p>	<p>MAI 2021</p>	<p>Secrétariat général</p>
<p>50. Association de nos partenaires des associations étudiantes, des syndicats, des associations professionnelles et de l'Association des diplômés à cette démarche.</p>	<p>MAI 2021</p>	<p>Direction des ressources humaines (DRH)</p>
<p>51. Invitation de personnes-ressources autochtones à se joindre aux instances dans lesquelles leur présence aurait le plus d'impact.</p>	<p>EN CONTINU</p>	<p>Secrétariat général</p>

5.2 S'assurer que les langues et les cultures autochtones soient reflétées dans l'ensemble des activités quotidiennes sur le campus

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
52. Installation, dans un endroit stratégique sur le campus, d'une œuvre témoignant de l'engagement de l'Université de Montréal à améliorer la représentation, l'accueil et l'intégration des Premiers Peuples au sein de l'institution.	MAI 2021	Vice-rectorat à l'administration et aux finances (VRAF)
53. Préparation d'un plan de mise en valeur des cultures autochtones dans l'environnement bâti et dans les espaces publics.	MAI 2022	Vice-rectorat à l'administration et aux finances (VRAF)
54. Mise à la disposition des services et des facultés d'une liste d'entreprises autochtones.	MARS 2021	Secrétariat général ÉDI-RPP
55. Création d'un jardin des Premiers Peuples dans un lieu approprié.	MAI 2022	Vice-rectorat à l'administration et aux finances (VRAF)
56. Intégration des questions autochtones à l'agenda du groupe de travail sur les lignes directrices en cas de controverses sur les noms actuels des bâtiments, des équipes sportives ou autres.	MAI 2022	Secrétariat général
57. Développement et évaluation d'un projet-pilote visant à établir des balises sur l'approvisionnement auprès d'entreprises autochtones.	MAI 2023 <i>(Mesure et échéancier à confirmer suite à l'évaluation de la première année d'implantation du plan d'action : voir mesure 107)</i>	Vice-rectorat à l'administration et aux finances (VRAF)
58. Mise en valeur des engagements de l'Université de Montréal en matière de relations avec les Premiers Peuples dans le plan stratégique sur les affaires internationales et la francophonie et lors des activités de promotion à l'étranger.	EN CONTINU	Vice rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI) et Bureau des communications et des relations publiques (BCRP)

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

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p>59. Développement et diffusion d'un protocole sur l'accommodement des pratiques culturelles autochtones.</p>	MAI 2022	Secrétariat général ÉDI-RPP et DAJ
<p>60. Analyse du profil spécifique des personnes autochtones dans les études prévues sur l'étendue et la nature des incivilités et des comportements vexatoires et adaptation à leurs réalités des instruments de sensibilisation de la communauté universitaire qui en découleront.</p>	DÉCEMBRE 2022 <i>(Mesure et échéancier à confirmer suite à l'évaluation de la première année d'implantation du plan d'action : voir mesure 107)</i>	Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH)
<p>61. Développement d'interventions préventives ou curatives contre les préjugés face aux peuples autochtones.</p>	MAI 2023	Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH)
<p>62. Intégration d'éléments relatifs aux relations avec les Premiers Peuples dans le code de conduite de l'Université sur les partenariats communautaires et internationaux.</p>	MAI 2021	Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI)



OBJECTIF
6

Diversifier l'excellence et promouvoir la co-création en recherche.

6.1 Promouvoir l'expertise et les savoirs autochtones en recherche et la mobilisation des connaissances sur les questions autochtones

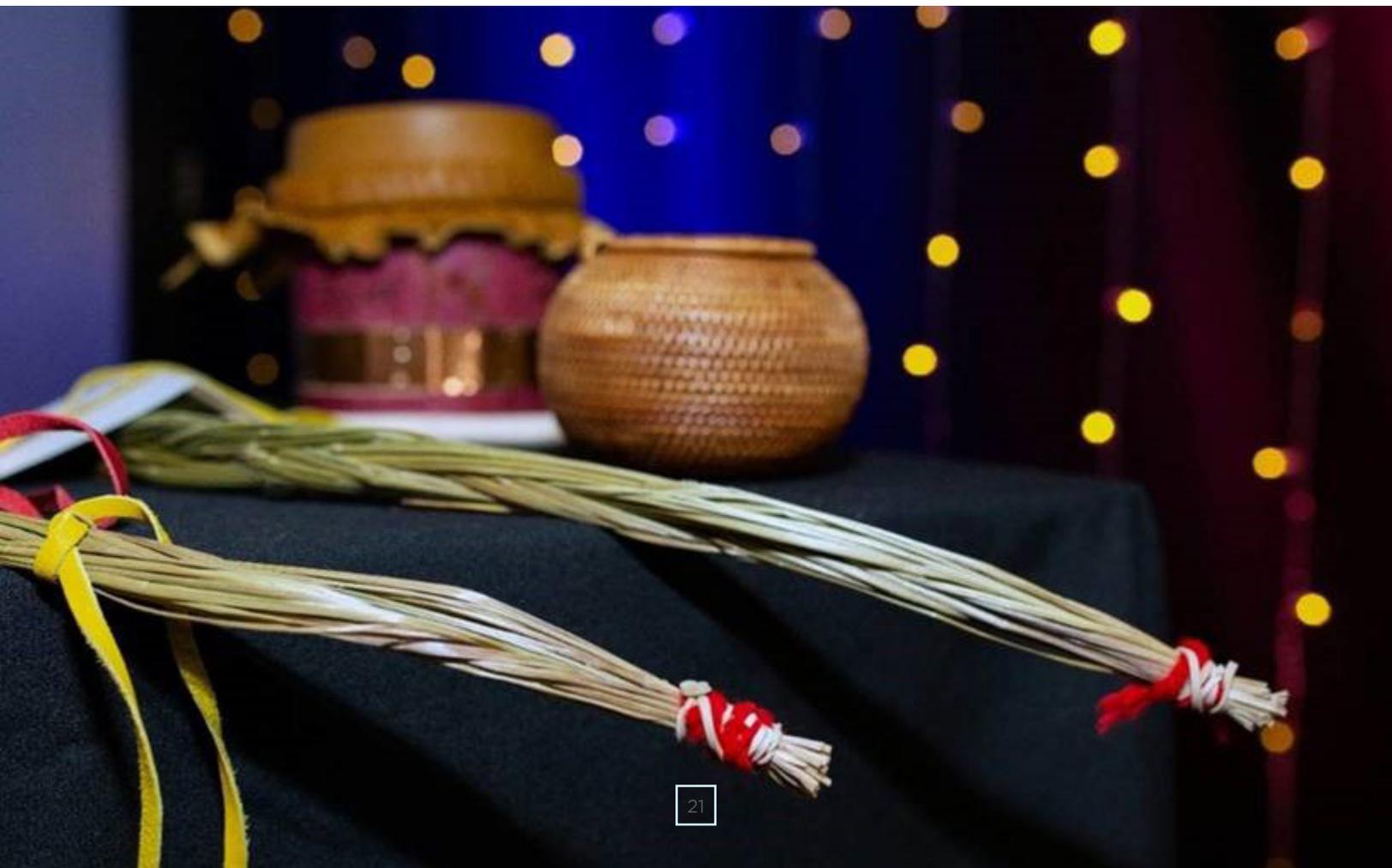
MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p>63. Prise en compte des perspectives autochtones dans la recension des écrits sur le concept d'excellence et de rigueur scientifique en recherche dans un contexte de diversification des sources de savoirs, des paradigmes épistémologiques et des approches méthodologiques.</p>	RÉALISÉ	Secrétariat général ÉDI-RPP
<p>64. Intensification de la présence de personnes autochtones au sein des comité d'éthique de la recherche, notamment en leur offrant la possibilité de ne se prononcer que sur les projets portant sur les questions autochtones afin de favoriser leur recrutement.</p>	EN CONTINU	Bureau de la conduite responsable en recherche (BCRR)
<p>65. Prise en compte des questions autochtones dans l'ensemble des mesures de soutien à la mobilisation des connaissances en ÉDI, entre autres la mise en œuvre d'une série de documents de travail et la création d'un centre d'excellence pluridisciplinaire en ÉDI.</p>	MAI 2022	Vice-rectorat à la recherche, à la découverte et à l'innovation (VRRDCI)

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p>66. Soutien à des projets de recherche locaux, nationaux et internationaux réalisés en partenariat avec les communautés et qui intègrent les savoirs et les perspectives autochtones.</p>	<p>EN CONTINU</p>	<p>Vice-rectorat à la recherche, à la découverte à la création et à l'innovation (VRRDCI) et Secrétariat général ÉDI-RPP</p>
<p>67. Intensification et diversification de la formation à l'intention des comités d'éthique de la recherche (CÉR), des équipes de la recherche et d'autres instances de la communauté universitaire sur les enjeux propres à la recherche auprès des communautés autochtones et à l'intégration des savoirs autochtones.</p>	<p>EN CONTINU</p>	<p>Vice-rectorat à la recherche, à la découverte à la création et à l'innovation (VRRDCI), Bureau Recherche-Développement-Valorisation (BRDV) et Secrétariat général ÉDI-RPP</p>
<p>68. Utilisation de diverses plateformes pour assurer le partage d'information sur les projets de recherche portant sur des enjeux autochtones par le personnel enseignant et de recherche ainsi que par les étudiants et étudiantes.</p>	<p>EN CONTINU</p>	<p>Bureau des communications et des relations publiques (BCRP)</p>
<p>69. Développement de mécanismes d'information pour les communautés autochtones sur les expertises des chercheurs et chercheuses de l'Université afin de les inciter à s'engager dans des projets partenariaux répondant à leurs besoins et à leurs intérêts.</p>	<p>EN CONTINU</p>	<p>Vice-rectorat à la recherche, à la découverte à la création et à l'innovation (VRRDCI)</p>
<p>70. Mise en valeur de l'expertise de l'Université de Montréal sur les questions autochtones dans les projets internationaux visant le développement et la coopération.</p>	<p>EN CONTINU</p>	<p>Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI)</p>

6.2 Identifier et contrer les obstacles à une progression équitable en recherche pour les personnes autochtones

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
71. Recrutement de titulaires autochtones pour deux nouvelles chaires de recherche du Canada, dont au moins une portant sur une thématique jugée prioritaire par les milieux autochtones, et financement central de leur salaire (100 % la première année, 50 % les deux années subséquentes).	SEPTEMBRE 2021	Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation (VRRDCI) et Direction
72. Bilan de l'accès des étudiants et étudiantes autochtones aux bourses internes ou à celles qui supposent une pré-sélection auprès des organismes subventionnaires.	MAI 2021	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) - Études supérieures et postdoctorales (ESP)
73. Mise en œuvre de diverses stratégies pour faciliter la participation des personnes-ressources autochtones aux activités de recherche, entre autres l'allégement des processus administratifs.	MAI 2021	Vice-rectorat à l'administration et aux finances (VRAF)
74. Étude de la faisabilité de mettre en œuvre des mécanismes alternatifs d'embauche au sein des équipes de recherche de personnes autochtones qui ne sont pas étudiantes.	MAI 2022	Direction des ressources humaines (DRH)
75. Prise en compte des caractéristiques et des besoins des membres du personnel enseignant et de recherche autochtones dans le groupe de travail sur l'excellence inclusive, entre autres en ce qui concerne les critères de recrutement et de promotion ainsi que le soutien à la progression en recherche.	MAI 2022	Direction des ressources humaines (DRH)
76. Prise en compte de l'appartenance autochtone dans l'enquête sur l'expérience des étudiantes et des étudiants porteurs de marqueurs ÉDI au sein des équipes de recherche.	SEPTEMBRE 2022	Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation (VRRDCI)

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p>77. Prise en compte des besoins des chercheurs et chercheuses autochtones dans l'ensemble des mesures qui visent le soutien à la progression en recherche et l'accompagnement des groupes visés découlant du plan d'action <i>Diversifier l'excellence</i>.</p>	EN CONTINU	Vice-rectorat à la recherche, à la découverte à la création et à l'innovation (VRRDCI)
<p>78. Soutien accru à la mobilité internationale des étudiants et étudiantes autochtones.</p>	EN CONTINU	Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI)





OBJECTIF 7

Intensifier les partenariats avec les communautés autochtones et y associer davantage les diplômés et diplômées et les donateurs et donatrices.

7.1 Accroître la présence et la visibilité de l'Université de Montréal dans la communauté

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p>79. Mise en valeur des initiatives sur diverses plateformes, entre autres les services favorisant la réussite des étudiants et étudiantes, la présence des langues, des cultures et des enjeux autochtones dans nos programmes de formation ainsi que la recherche menée en partenariat avec les communautés.</p>	EN CONTINU	Bureau des communications et des relations publiques (BCRP) et Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI)
<p>80. Développement d'une stratégie globale de présence de l'Université de Montréal au sein des communautés autochtones axée sur un engagement à long terme, sur le respect et la réciprocité ainsi que sur l'organisation d'activités partenariales.</p>	MAI 2021	Secrétariat général ÉDI-RPP et Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI)

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
81. Incitation des étudiants et étudiantes autochtones à se prévaloir de la reconnaissance de l'engagement communautaire crédité pour des activités contribuant au développement des communautés autochtones.	MAI 2021	Services aux étudiants (SAE) - Action humanitaire et communautaire (AHC)
82. Étude de la faisabilité de mettre en œuvre un programme d'échange de postes entre professionnels et professionnelles de l'Université de Montréal et des milieux autochtones, tel le modèle SWAP développé par le gouvernement fédéral.	MAI 2022	Direction des ressources humaines (DRH)
83. Mise à jour régulière du site <i>Place aux Premiers Peuples</i> pour mettre en valeur les offres de services, les activités spéciales, les recherches et autres événements d'intérêt particulier pour les communautés autochtones.	EN CONTINU	Bureau des communications et des relations publiques (BCRP)

7.2 Contribuer à la réussite éducative des jeunes des communautés autochtones et les inciter à poursuivre des études supérieures

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
84. Soutien aux projets des facultés ou du personnel enseignant visant le développement global, la santé ainsi que la réussite des jeunes autochtones aux ordres antérieurs d'enseignement et réalisés en partenariat avec les communautés et les organismes autochtones.	EN CONTINU	Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation (VRRDCI) et Secrétariat général ÉDI-RPP
85. Réactivation du volet autochtone du projet SEUR auprès des jeunes du secondaire et du collégial, en partenariat avec des communautés et des organisations autochtones.	EN CONTINU	Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI) - SEUR
86. Poursuite du développement des activités du GISA qui répondent aux besoins de soutien des jeunes autochtones préalables à la poursuite d'études universitaires.	EN CONTINU	Faculté de médecine

7.3 Assurer une prise en compte accrue des enjeux autochtones dans les activités qui visent les diplômés et diplômées et les donateurs et donatrices

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p>87. Identification de critères de sélection dans l'attribution des bourses qui valorisent les étudiants et étudiantes aux profils non traditionnels (résilience, engagement dans la communauté) et sensibilisation des donateurs et donatrices à cet effet.</p>	<p>MAI 2021</p>	<p>Vice-rectorat aux relations avec les diplômés et à la philanthropie (VRRDP)</p>
<p>88. Développement de la communication avec les diplômés et diplômées des communautés autochtones et de leur sentiment d'appartenance à l'Université par des moyens variés.</p>	<p>EN CONTINU</p>	<p>Vice-rectorat aux relations avec les diplômés et à la philanthropie (VRRDP)</p>
<p>89. Encouragement d'initiatives philanthropiques soutenant tout particulièrement les étudiants et étudiantes autochtones, entre autres en situation de monoparentalité, ainsi que la recherche sur les enjeux autochtones.</p>	<p>EN CONTINU</p>	<p>Vice-rectorat aux relations avec les diplômés et à la philanthropie (VRRDP)</p>



OBJECTIF

8

Faire en sorte que le plan d'action en matière de relations avec les autochtones ait un impact structurant sur la transformation de l'Université.

8.1 Planter une structure de gouvernance efficace

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
90. Nomination de la Conseillère spéciale et secrétaire générale associée de l'équité, de la diversité et de l'inclusion et des relations avec les Premiers Peuples afin d'assurer la légitimité du dossier.	RÉALISÉ	Conseil de l'Université et Direction
91. Rattachement de cette personne ainsi que des professionnels et professionnelles, comités et groupes de travail dont elle est responsable au Secrétariat général afin d'assurer la pérennité du dossier ainsi que la perception de son horizontalité au sein de la communauté universitaire.	RÉALISÉ	Conseil de l'Université et Direction
92. Maintien d'un poste à temps plein de conseillère ou conseiller principal aux relations avec les Premiers Peuples.	EN CONTINU	Direction

OBJECTIF 8

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p>93. Transformation du comité de rédaction du plan d'action en comité de mise en œuvre et de suivi, avec une constitution sensiblement similaire, soit une personne déléguée par secteur.</p>	RÉALISÉ	Secrétariat général ÉDI-RPP
<p>94. Mise sur pied de deux comités-conseils, constitués respectivement d'experts et d'expertes des questions liées à l'ÉDI et aux Premiers Peuples, ayant pour mandat de conseiller le ou la secrétaire générale associée ÉDI-RPP sur les stratégies les plus efficaces pour assurer la mise en œuvre des plans d'action, l'évolution du contexte et l'identification de nouvelles problématiques, les initiatives ou les partenariats à développer ainsi que les orientations générales en ces matières. Le comité-conseil sur les Premiers Peuples sera coprésidé par une personne autochtone.</p>	RÉALISÉ	Secrétariat général
<p>95. Redéfinition du forum des partenaires en recentrant son mandat sur la mise en œuvre de partenariats relatifs aux diverses mesures des plans d'action et l'identification des problématiques sociales émergentes.</p>	RÉALISÉ	Secrétariat général ÉDI-RPP et Vice-rectorat aux relations avec les diplômés et à la philanthropie (VRRDP)
<p>96. Mise sur pied de groupes de travail ad hoc à mandat fixe articulés autour de thématiques communs à tous les groupes désignés et aux Premiers Peuples, soit en 2021, l'excellence inclusive et la progression en carrière, les personnes en situation de handicap et les données institutionnelles.</p>	RÉALISÉ	Secrétariat général ÉDI-RPP

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

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
97. Actualisation du site web <i>Place aux Premiers Peuples</i> pour en faire un instrument de communication interne et externe efficace.	EN CONTINU	Bureau des communications et des relations publiques (BCRP)
98. Développement d'un plan de communication interne et externe sur le plan d'action <i>Pour l'équité et l'inclusion</i> et sur le plan d'action <i>Place aux Premiers Peuples</i> associant les diverses instances représentées au Conseil d'orientation ainsi que les partenaires de la communauté.	RÉALISÉ	Secrétariat général
99. Organisation d'un événement majeur, présidé par le recteur, mettant en valeur les réussites et les initiatives novatrices dans les grands secteurs d'intervention.	SEPTEMBRE 2021 <i>(selon l'évolution de la pandémie)</i>	Secrétariat général ÉDI-RPP
100. Nomination d'un répondant ou d'une répondante par faculté (ou grand secteur pour la FAS) responsable de coordonner le développement du plan d'action facultaire sur l'équité, la diversité et l'inclusion et sur les relations avec les Premiers Peuples.	RÉALISÉ	Facultés
101. Soutien à l'adaptation des facultés en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et de prise en compte des réalités des Premiers Peuples ainsi qu'au développement de leur plan d'action en ces matières par le biais d'un fonds d'initiatives spécifique.	EN CONTINU	Secrétariat général ÉDI-RPP et Direction
102. Soutien à la réalisation de recherches-action menées par le personnel enseignant ou de recherche en partenariat avec un ou des services de l'Université et contribuant à l'atteinte des objectifs institutionnels en matière de relations avec les Premiers Peuples.	EN CONTINU	Secrétariat général ÉDI-RPP et Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation (VRRDCI)

OBJECTIF 8

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
103. Actualisation du plan de communication interne et externe en fonction de l'évolution de la mise en œuvre du plan d'action et définition des mécanismes de reddition de compte et d'imputabilité face à la communauté universitaire et aux partenaires.	EN CONTINU	Secrétariat général

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

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
104. Développement d'une procédure de suivi de la mise en œuvre du plan d'action.	RÉALISÉ	Secrétariat général ÉDI-RPP
105. Développement de mécanismes d'imputabilité et de rétroaction avec la communauté universitaire et les partenaires.	DÉCEMBRE 2021	Secrétariat général ÉDI-RPP
106. Identification d'une professionnelle ou d'un professionnel pour porter le dossier ÉDI et RPP dans les secteurs où une telle responsabilité n'a pas encore été attribuée.	RÉALISÉ	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) - Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI)
107. Évaluation majeure de la première année d'implantation du plan d'action portant, entre autres, sur les obstacles et les développements imprévus, l'impact des mesures de l'an 1 et la priorisation des mesures 2021-2023.	DÉCEMBRE 2021	Secrétariat général ÉDI-RPP

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
108. Évaluation mineure de la seconde année d'implantation, sous forme de suivi de la mise en œuvre des mesures.	DÉCEMBRE 2022	Secrétariat général ÉDI-RPP
109. Évaluation rétrospective de l'impact des trois années d'implantation, réflexion prospective sur les nouveaux défis et opportunités et développement d'un nouveau plan d'action 2023-2026.	DÉCEMBRE 2023	Secrétariat général ÉDI-RPP
110. Mise en œuvre des mesures prévues au plan d'action et encadrement par l'équipe ÉDI-RPP et l'équipe professionnelle dédiée.	EN CONTINU	Secrétariat général ÉDI-RPP

REMERCIEMENTS

Le plan d'action « Place aux Premiers Peuples » a été réalisé grâce à la précieuse collaboration et à l'engagement de plusieurs personnes que nous tenons à remercier.

Il a été préparé par **Marie Mc Andrew**, Conseillère spéciale du recteur sur l'équité, la diversité et l'inclusion assistée de **Anne Marchand**, Vice-rectrice associée, 2018-2020 (Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation) et de **Caroline Gélinas**, Conseillère principale aux relations avec les Premiers Peuples.

Elles ont pu compter sur la collaboration de :

Caroline Apollon

Direction développement philanthropique

Luc Bernier

Vice-rectorat aux affaires étudiantes
et aux études

Isabelle Boyer

Secrétariat général

Isabelle Brasseur

Service aux étudiants - Accueil et intégration

Sandrine Filiatrault

Faculté de médecine

Anne-Marie Girard

Centre de pédagogie universitaire

Dimitri Girier

Direction des ressources humaines

Julie Graff

Département d'histoire de l'art et d'études
cinématographiques

Ronald Jean-Gilles

Direction du développement durable

Élisabeth Kaine

Université du Québec à Chicoutimi

Andrée Labrie

Secrétariat général ÉDI-RPP

Audrey Lucet

Service de l'admission et du recrutement

Marie-Ève Ouellet

Bureau des communications et des relations
publiques

Pascale Ouellet

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

Guillaume Paré

Bureau de la conduite responsable
en recherche 2018-2019

Annie Pullen Sansfaçon

École de travail social

Samuel Rainville

Services aux étudiants

Andrée-Anne Roy

Secrétariat général

Annie Sabourin

Vice-rectorat aux partenariats communautaires
et internationaux

Olivier St-Laurent

Direction du budget, de l'analyse
et de la planification institutionnelle

Maryève Tassot

Réseau des diplômés et des donateurs
de l'Université de Montréal

Etleva Vocaj

Bureau de valorisation de la langue française
et de la Francophonie

Nous souhaitons aussi souligner l'apport
des membres de la communauté universitaire
qui ont participé aux diverses instances
ou aux consultations ayant permis d'enrichir
le plan d'action.



Université  de Montréal et du monde.