
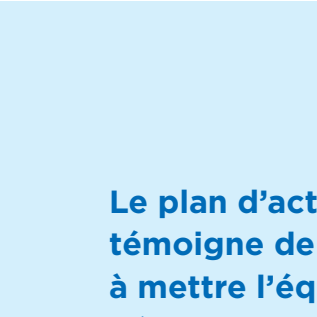


**Pour l'équité  
et l'inclusion**  
**Plan d'action  
2020-2023**

A photograph of a man in a white shirt pointing at a whiteboard in a meeting. He is looking towards a woman whose back is to the camera. The scene is brightly lit, likely from a window. A blue semi-transparent box is overlaid on the bottom right of the image, containing text.

**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 *Pour l'équité et l'inclusion 2020-2023* témoigne de l'engagement de l'Université de Montréal à mettre l'équité, la diversité et l'inclusion au cœur de son développement à travers chacune de ses missions. Il est le résultat d'une vaste mobilisation de notre communauté autour des enjeux soulevés par les diversités multiples qui l'enrichissent.**

**Dans un premier temps, un énoncé de vision sur l'équité, la diversité et l'inclusion a permis de préciser les engagements de l'Université en la matière. Un diagnostic a ensuite été réalisé et nous a permis d'identifier des pistes d'action à prioriser dans les prochaines années.**

**En réalisant les objectifs de ce plan ambitieux, l'Université compte favoriser l'égalité des chances dans toutes ses activités et offrir à sa communauté un milieu de vie inclusif et représentatif de l'ensemble de la société. Nous espérons qu'il agira comme vecteur de l'épanouissement de ses membres et de notre collectivité tout entière.**

**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

# Structure du plan d'action

<b>OBJECTIF</b> <b>1</b>	<b>Identifier et contrer les obstacles à un accès équitable à l'enseignement supérieur affectant les étudiants et étudiantes appartenant à des groupes sous-représentés à l'Université ou dans certaines disciplines</b>	<b>4</b>
	1.1 Mieux connaître la population étudiante qui fréquente déjà l'Université de Montréal	4
	1.2 Identifier les causes diversifiées de la sous-représentation de certains groupes	5
	1.3 Accroître la présence des groupes sous-représentés parmi les candidats et les candidates et contrer divers obstacles limitant leur admission	6
<b>OBJECTIF</b> <b>2</b>	<b>Soutenir la rétention et la réussite des étudiants et étudiantes présentant des facteurs de vulnérabilité sur le plan académique, personnel ou social</b>	<b>8</b>
	2.1 Mieux connaître le profil de réussite académique et l'expérience aux études des groupes vulnérables ou sous-représentés	8
	2.2 Intensifier l'adaptation des services qui soutiennent la réussite aux besoins des étudiantes et étudiants porteurs de diversités	9
	2.3 Soutenir la prise en compte des diversités dans la relation pédagogique et dans les activités en classe	11
<b>OBJECTIF</b> <b>3</b>	<b>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</b>	<b>14</b>
	3.1 Étendre la préoccupation relative au traitement des diversités à tous les marqueurs et à tous les programmes en tenant compte de leur créneau	14
	3.2 Assurer la pertinence et la profondeur des enseignements relatifs aux diversités en classe	15
<b>OBJECTIF</b> <b>4</b>	<b>Faire de l'Université un milieu de travail inclusif et représentatif des diversités de la communauté dans laquelle elle est implantée</b>	<b>17</b>
	4.1 Mieux connaître le profil du personnel appartenant aux groupes visés ou vivant d'autres situations d'exclusion	17
	4.2 Accroître la présence des personnes appartenant aux groupes visés ou vivant d'autres dynamiques d'exclusion dans tous les corps d'emploi	18
	4.3 Identifier et contrer les obstacles à une progression équitable en emploi chez les groupes visés	21

**OBJECTIF****5****Faire de l'Université un milieu de vie inclusif, exempt de discrimination et représentatif des diversités de sa communauté** **23**

- 5.1 Accroître la représentation et la prise en compte des préoccupations des groupes porteurs de diversités dans les instances décisionnelles et consultatives 23
- 5.2 S'assurer que les diversités sont reflétées et respectées dans l'ensemble des activités quotidiennes sur le campus 24
- 5.3 Contrer les comportements discriminatoires ou vexatoires et promouvoir le vivre ensemble dans une institution pluraliste 27

**OBJECTIF****6****Diversifier l'excellence et promouvoir l'équité et l'inclusion en recherche** **30**

- 6.1 Valoriser l'expertise et la mobilisation des connaissances en ÉDI et soutenir la prise en compte des diversités en recherche 30
- 6.2 Identifier et contrer les obstacles à une progression équitable en recherche pour les groupes visés ou d'autres groupes vivant des dynamiques d'exclusion 32

**OBJECTIF****7****Intensifier les partenariats avec les groupes vulnérables ou sous-représentés à l'Université et y associer davantage les diplômés et diplômées et les donateurs et donatrices** **35**

- 7.1 Accroître la présence et la visibilité de l'Université de Montréal dans la communauté, tout particulièrement auprès des groupes porteurs de diversités 35
- 7.2 Contribuer à la réussite éducative des jeunes appartenant à des groupes vulnérables et les inciter à poursuivre des études supérieures 37
- 7.3 Assurer une prise en compte accrue des enjeux liés à l'ÉDI dans les activités qui visent les diplômés et diplômées et les donateurs et donatrices 38

**OBJECTIF****8****Faire en sorte que le plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion ait un impact structurant sur la transformation de l'Université** **40**

- 8.1 Implanter une structure de gouvernance efficiente 40
- 8.2 Soutenir la mobilisation de l'ensemble de la communauté universitaire 42
- 8.3 Assurer un suivi étroit et une évaluation rigoureuse du plan d'action 43



**OBJECTIF**  
**1**

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

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

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
1. Bonification du tableau de bord public présentant les indicateurs-clés de l'Université par l'ajout des principaux marqueurs de diversité au sein de la population étudiante.	RÉALISÉ	Direction du budget, de l'analyse et de la planification institutionnelle (BAPI)
2. Réalisation d'un portrait de l'intersectionnalité des diversités au sein de la population étudiante afin d'identifier les groupes pour lesquels le cumul de divers marqueurs pourrait constituer un facteur de risque.	MAI 2021	Secrétariat général ÉDI-RPP
3. Ajout au questionnaire d'admission de questions sur le lieu de naissance et sur la scolarité des parents, d'un troisième choix pour le sexe ainsi que de la possibilité d'identifier plus d'une langue d'usage.	SEPTEMBRE 2022	Service d'admission et du recrutement (SAR) et Bureau du registraire

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p><b>4.</b> Mise sur pied d'un groupe de travail qui se penchera sur la pertinence et sur la faisabilité de développer la cueillette d'autres données lors de l'admission ou de l'inscription, ou en cours de cheminement, entre autres l'appartenance à une minorité sexuelle, l'appartenance à une minorité visible, le statut d'étudiant parent et la situation de handicap et qui étudiera les divers enjeux liés à l'identification des étudiants et étudiantes autochtones.</p>	MAI 2022	Service d'admission et du recrutement (SAR) et Bureau du registraire
<p><b>5.</b> Approfondissement des données spécifiques aux diverses facultés afin de compléter ou de nuancer le portrait et de susciter une discussion sur la sous-représentation de certains groupes et de proposer des mesures pour y remédier.</p>	MAI 2022	Facultés

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

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p><b>6.</b> Mise en œuvre de stratégies visant à augmenter la présence des hommes de façon générale et dans certains programmes où leur présence serait un atout dans l'exercice futur de la profession (sciences de l'éducation, sciences infirmières, etc.) et poursuite de l'encouragement des femmes à fréquenter davantage les secteurs où elles sont sous-représentées.</p>	EN CONTINU	Facultés
<p><b>7.</b> Analyse spécifique selon divers marqueurs ÉDI des résultats de l'enquête auprès des étudiants et étudiantes ne s'étant pas inscrits à l'Université de Montréal après une offre, menée dans le cadre du Comité sur le maintien des effectifs.</p>	MAI 2021	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE)- Affaires étudiantes

## OBJECTIF 1

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<b>8.</b> Obtention de données sur la présence et la diplomation des clientèles ÉDI 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 étudiés à plus long terme.	AOÛT 2022	Service d'admission et du recrutement (SAR)

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

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<b>9.</b> Intégration de la préoccupation relative aux marqueurs liés à l'ÉDI dans la révision du test de français actuellement en cours, en analysant, entre autres, son impact sur l'admission des étudiants et étudiantes appartenant à des groupes sous-représentés à l'Université.	DÉCEMBRE 2021	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE)
<b>10.</b> Création d'une table regroupant l'ensemble des services et des facultés qui interviennent dans le recrutement étudiant ou qui peuvent le faciliter afin de développer un plan concerté d'augmentation de la présence des groupes sous-représentés, assorti d'objectifs précis d'augmentation des demandes et des inscriptions pour l'ensemble de l'Université et par faculté.	MAI 2022	Service d'admission et du recrutement (SAR)
<b>11.</b> Réalisation d'un bilan des bourses disponibles au 1 <sup>er</sup> cycle à l'échelle de l'Université ainsi que de leur accessibilité pour les étudiants et étudiantes des groupes sous-représentés.	MAI 2022	Services aux étudiants (SAE)



MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<b>12.</b> Modulation des recherches sur l'impact de la cote R sur la réussite, selon les programmes, en distinguant les divers groupes porteurs de diversités.	DÉCEMBRE 2021	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE)
<b>13.</b> Développement des services de francisation destinés aux étudiants et étudiantes qui ne maîtrisent pas suffisamment le français avant leur entrée à l'Université et soutien à l'accès par les candidats et candidates à l'aide financière à la francisation disponible auprès de sources diverses.	MAI 2021	Bureau de valorisation de la langue française et de la Francophonie (BVLFF)
<b>14.</b> Approfondissement de la réflexion menée dans diverses facultés sur la mesure dans laquelle le processus de sélection des candidats et candidates est inclusif, expérimentation de pistes complémentaires à cet égard et évaluation de leur impact sur les clientèles sous-représentées.	MAI 2022	Facultés
<b>15.</b> Identification de pistes d'action novatrices pour améliorer le soutien financier aux étudiants et étudiantes qui portent des marqueurs ÉDI, entre autres par une meilleure orientation des donateurs et donatrices et par l'inclusion de critères inspirés du concept d'excellence inclusive.	EN CONTINU	Services aux étudiants (SAE)
<b>16.</b> Identification et prise en compte des besoins des étudiants et étudiantes non francophones dans les services de soutien à la maîtrise du français qui sont 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 présentant des facteurs de vulnérabilité sur le plan académique, personnel ou social.**

**2.1 Mieux connaître le profil de réussite académique et l'expérience aux études des groupes vulnérables ou sous-représentés**

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<b>17.</b> Réalisation d'un bilan de la réussite des étudiants et étudiantes actuellement identifiés comme étant en situation de handicap selon les facultés, les cycles d'études et la nature du handicap et bonification, quand des données approfondies sur cette population seront disponibles.	MAI 2022	Centre étudiant de soutien à la réussite (CESAR)
<b>18.</b> Approfondissement par les facultés du profil de réussite de leurs étudiants et étudiantes selon divers marqueurs ÉDI, afin de nuancer et d'approfondir certains constats, d'identifier les causes des problèmes que vivent certains groupes et d'explorer des pistes d'action novatrices pour y répondre.	MAI 2022	Facultés

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<b>19.</b> Développement d'une plateforme permettant de rendre accessibles aux facultés et aux services concernés diverses données de sondages et d'études sur la réussite et l'expérience étudiantes menés à l'Université.	MAI 2022	Direction du budget, de l'analyse et de la planification institutionnelle (BAPI)

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

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<b>20.</b> Examen des plaintes des étudiants et étudiantes en situation de handicap et identification des obstacles qui pourraient être corrigés à court terme.	EN CONTINU	Services aux étudiants (SAE) - Centre étudiant de soutien à la réussite (CESAR)
<b>21.</b> Représentations auprès du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur afin que les règles relatives à la reconnaissance du statut d'étudiant à temps plein soient plus inclusives et tiennent davantage compte des situations particulières.	DÉCEMBRE 2021	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) - Affaires étudiantes
<b>22.</b> Adoption d'une politique-cadre sur les étudiants ou les étudiantes parents, incluant, entre autres, un bilan et une mise à jour régulière de leur présence, l'extension des services qui leur sont offerts ainsi que la reconnaissance de ce statut et de ses incidences sur l'adaptation de certaines normes ou exigences académiques.	DÉCEMBRE 2021	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) - Affaires étudiantes

## OBJECTIF 2

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p><b>23.</b> Mise sur pied d'un groupe de travail institutionnel ayant pour mandat de se pencher sur la situation des étudiants et étudiantes et du personnel en situation de handicap sur le campus et de suggérer des pistes d'action novatrices pour répondre aux problèmes identifiés.</p>	MAI 2022	Secrétariat général ÉDI-RPP
<p><b>24.</b> Réalisation d'un bilan des données déjà disponibles sur la fréquentation des services par les étudiantes et étudiants porteurs de diversités via leur matricule et d'autres cueillettes d'information dans divers services, entre autres le genre, le statut légal, l'âge, le pays de naissance et la langue maternelle.</p>	<p>MAI 2023  <i>(Mesure et échéancier à confirmer suite à l'évaluation de la première année d'implantation du plan d'action : voir mesure 171)</i></p>	Services aux étudiants (SAE)
<p><b>25.</b> Mise à jour des services offerts centralement et dans les facultés aux étudiantes et étudiants internationaux en ciblant, entre autres, leur adéquation aux problématiques affectant particulièrement certains sous-groupes sur le plan de la réussite.</p>	MAI 2022	Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI)
<p><b>26.</b> Évaluation de la faisabilité d'étendre l'accès aux services et aux activités du Bureau des étudiants internationaux aux étudiants et étudiantes qui détiennent leur résidence permanente ou qui sont d'immigration récente.</p>	MAI 2022	Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI)
<p><b>27.</b> Identification des avenues souhaitables pour la collecte de l'information sur la fréquentation des services par les étudiants et étudiantes en situation de handicap, parents ou appartenant à une minorité sexuelle, en tenant compte des enjeux éthiques et de l'obligation de confidentialité que soulèvent certains marqueurs, selon la nature des services.</p>	<p>MAI 2023  <i>(Mesure et échéancier à confirmer suite à l'évaluation de la première année d'implantation du plan d'action : voir mesure 171)</i></p>	Services aux étudiants (SAE)

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<b>28.</b> Sensibilisation de l'ensemble des intervenants et intervenantes des services et des facultés à la réalité des étudiants et étudiantes qui ont des besoins particuliers (entre autres, en situation de handicap, internationaux, immigrantes ou immigrants récents ou allophones, parents ou appartenant à une minorité ethnique, visible ou sexuelle).	EN CONTINU	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) – Affaires étudiantes
<b>29.</b> Prise en compte accrue des besoins particuliers dans les actions qui visent la réussite dans les études, l'intégration à la vie sur le campus et la santé mentale.	EN CONTINU	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) et Services aux étudiants (SAE)
<b>30.</b> Soutien accru à la mobilité internationale des étudiantes et étudiants porteurs de diversités appartenant à des groupes sous-représentés dans les initiatives visant cet objectif.	EN CONTINU	Direction des affaires internationales (DAI)

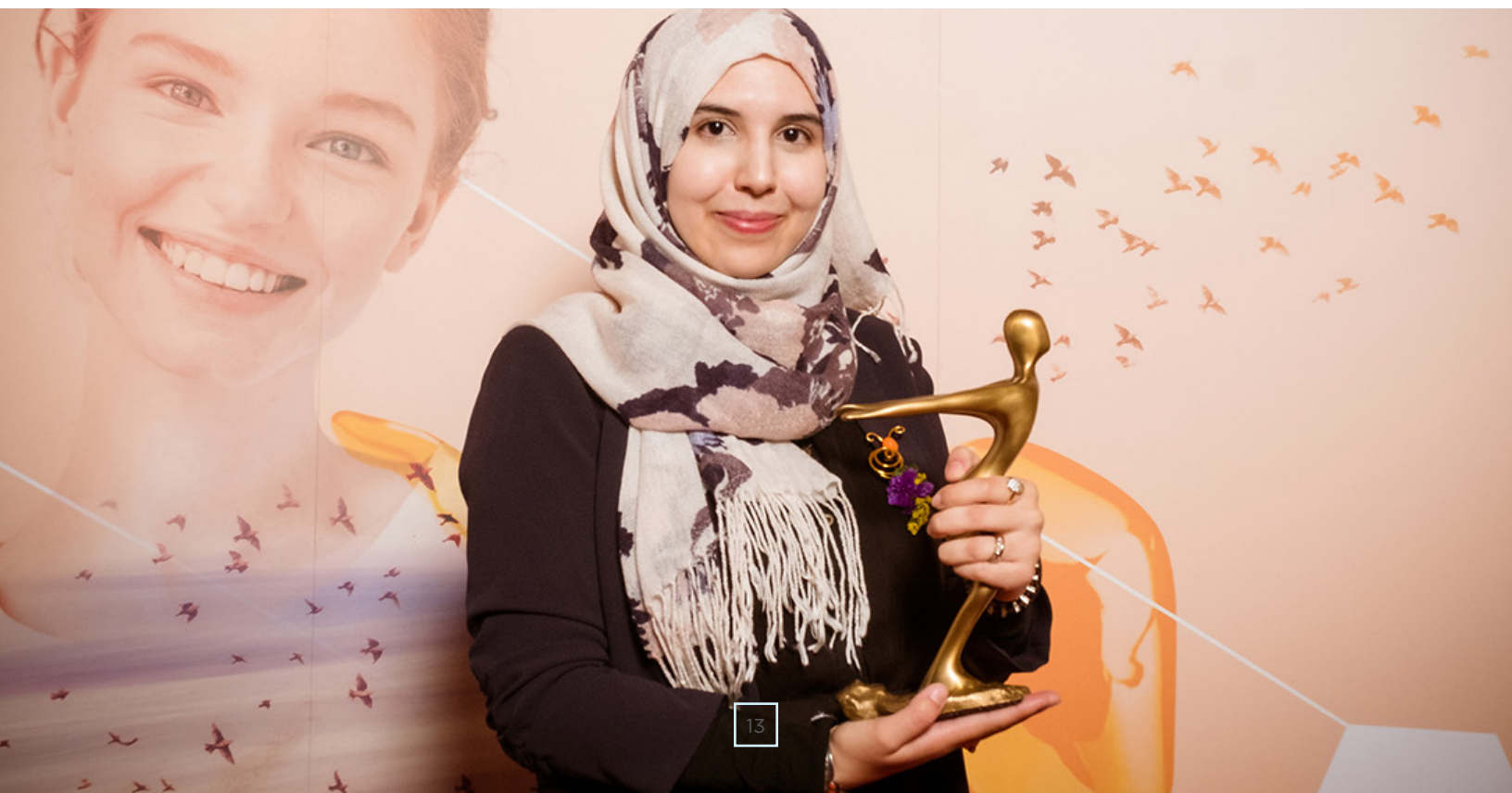
### 2.3 Soutenir la prise en compte des diversités dans la relation pédagogique et dans les activités en classe

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<b>31.</b> Production de capsules de sensibilisation sur la pédagogie inclusive à l'intention du personnel enseignant et des étudiants et étudiantes.	MAI 2022	Centre pédagogique universitaire (CPU)
<b>32.</b> Étude de diverses stratégies pour accroître la participation aux formations sur la pédagogie inclusive.	MAI 2022	Centre pédagogique universitaire (CPU)

## OBJECTIF 2

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p><b>33.</b> Évaluation de la pertinence de déterminer certains cours où la formation en ÉDI pourrait faire partie des exigences de qualification des chargés et chargées de cours et de développer une formation qualifiante en cette matière.</p>	MAI 2022	Direction des ressources humaines (DRH)
<p><b>34.</b> Création d'un parcours de formation dédié à la pédagogie pour l'inclusion et la réussite et d'un micromodule de formation à intégrer à StudiUM.</p>	<p>MAI 2022  <i>(Mesure et échéancier à confirmer suite à l'évaluation de la première année d'implantation du plan d'action : voir mesure 171)</i></p>	Centre pédagogique universitaire (CPU)
<p><b>35.</b> Organisation d'États généraux regroupant des représentants et représentantes des services et de chaque faculté sur la prise en compte des diversités des étudiants et étudiantes dans la relation pédagogique et dans les activités en classe, afin de dégager une stratégie de transformation institutionnelle à cet égard.</p>	<p>MAI 2022  <i>(Mesure et échéancier à confirmer suite à l'évaluation de la première année d'implantation du plan d'action : voir mesure 171)</i></p>	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE)
<p><b>36.</b> Présentation des données relatives à la présence des clientèles ÉDI au sein des effectifs étudiants et des principes et des objectifs de l'Université en matière d'équité, de diversité et d'inclusion lors des séances d'accueil et d'intégration des nouveaux membres du personnel enseignant, organisées par les services ou par les facultés.</p>	EN CONTINU	Direction des ressources humaines (DRH)
<p><b>37.</b> Sensibilisation du personnel enseignant à l'importance d'inclure au moins deux types d'évaluation dans les plans de cours-cadre ou individuels.</p>	EN CONTINU	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) - Études
<p><b>38.</b> Encouragement des chargés et chargées de cours à se prévaloir des mécanismes de soutien à la formation professionnelle et au perfectionnement prévus à la convention collective afin d'accroître leur participation aux formations en ÉDI.</p>	EN CONTINU	Direction des ressources humaines (DRH)/ Facultés

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<b>39.</b> Coanimation d'ateliers avec des membres du personnel enseignant, des étudiants et étudiantes des cycles supérieurs et d'autres spécialistes des questions de la diversité et de l'inclusion présents dans la communauté UdeM.	EN CONTINU	Centre pédagogique universitaire (CPU)
<b>40.</b> Mise en valeur accrue dans les communications internes et externes des travaux et des projets pédagogiques de membres du personnel enseignant et d'étudiants et étudiantes qui favorisent l'équité et l'inclusion en milieu universitaire.	EN CONTINU	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) - Bureau des communications et des relations publiques (BCRP)
<b>41.</b> Sensibilisation du personnel des bibliothèques aux enjeux liés à l'ÉDI et aux besoins des clientèles émergentes.	EN CONTINU	Direction des Bibliothèques





**OBJECTIF**  
**3**

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

**3.1 Étendre la préoccupation relative au traitement des diversités à tous les marqueurs et à tous les programmes en tenant compte de leur créneau**

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p><b>42.</b> Sensibilisation des responsables de programmes à l'importance d'intégrer des approches inclusives et des éléments liés au traitement des diversités lors de l'évaluation périodique, de la révision et de la création des programmes, en tenant compte de leur créneau.</p>	JANVIER 2021	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) - Études
<p><b>43.</b> Intégration d'un marqueur ÉDI dans le répertoire des cours disponibles sur le site web.</p>	MAI 2022	Bureau du registraire



MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<b>44.</b> Approfondissement par les facultés du bilan de leurs cours touchant à l'ÉDI, entre autres, la mesure dans laquelle tous les programmes comportent au moins des activités de sensibilisation à cet égard, l'arrimage entre le contenu des programmes soumis à un agrément et les exigences en matière d'ÉDI ainsi que les marqueurs dont la présence devrait être renforcée dans l'ensemble de leurs cours, dans certains programmes ou au sein de certains départements.	MAI 2022	Facultés
<b>45.</b> Création de cours PLU sur divers marqueurs de la diversité, entre autres d'un cours PLU sur les relations interculturelles offert à tous les cycles et obligatoire pour les étudiants et étudiantes participants à des échanges internationaux.	EN CONTINU	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) et Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI)

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

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<b>46.</b> Développement et partage sur StudiUM de capsules sur les approches à privilégier dans le traitement des diversités et de matériel pédagogique en ÉDI destiné aux membres du personnel enseignant ainsi qu'aux étudiants et étudiantes.	MAI 2022	Centre pédagogique universitaire (CPU)
<b>47.</b> Préparation d'un guide sur les pratiques pédagogiques à privilégier dans une université inclusive, dans le respect des lignes directrices institutionnelles sur la liberté d'expression et sur la liberté académique.	MAI 2022	Secrétariat général ÉDI-RPP

## OBJECTIF 3

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p><b>48.</b> Soutien à la création de réseaux de formateurs et de formatrices en ÉDI permettant aux membres du personnel enseignant de facultés et de disciplines diverses d'échanger sur le contenu de leurs cours et sur leurs pratiques pédagogiques.</p>	<p>MAI 2022 <i>(Mesure et échéancier à confirmer suite à l'évaluation de la première année d'implantation du plan d'action : voir mesure 171)</i></p>	<p>Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) – Études</p>
<p><b>49.</b> Soutien à la concertation pédagogique entre les membres du personnel enseignant qui donnent les mêmes cours en ÉDI et avec les responsables de stage.</p>	<p>EN CONTINU</p>	<p>Facultés</p>
<p><b>50.</b> Soutien à des projets conjoints de traitement des diversités dans certains cours par des membres du personnel enseignant de disciplines différentes, ainsi que ceux qui favorisent la participation de personnes ressources appartenant aux groupes sous-représentés.</p>	<p>EN CONTINU</p>	<p>Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE)</p>
<p><b>51.</b> Intégration de la préoccupation relative à l'ÉDI dans la mise en valeur des collections.</p>	<p>EN CONTINU</p>	<p>Direction des Bibliothèques</p>



**OBJECTIF**  
**4**

**Faire de l'Université un milieu de travail inclusif et représentatif des diversités de la communauté dans laquelle elle est implantée.**

**4.1 Mieux connaître le profil du personnel appartenant aux groupes visés ou vivant d'autres situations d'exclusion**

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<b>52.</b> Révision du questionnaire d'auto-identification pour clarifier certaines définitions et mieux justifier l'importance d'y répondre, le rendre accessible en ligne sur Synchro afin de faciliter les suivis, les relances auprès des membres du personnel et l'implication des cadres, et intensifier la sensibilisation à l'importance de le remplir.	RÉALISÉ	Direction des ressources humaines (DRH)
<b>53.</b> Évaluation de la pertinence d'inclure d'autres éléments au questionnaire d'auto-identification, entre autres l'appartenance à la communauté LGBTQ+ et le statut parental et celui de proche aidant en harmonisant les définitions retenues avec celles qui seront mises de l'avant pour la collecte des données étudiantes.	MAI 2022	Direction des ressources humaines (DRH)

## OBJECTIF 4

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p><b>54.</b> Vigie des départs à la retraite et de leur impact sur la représentation des groupes visés et identification de pistes pour en minimiser les conséquences sur nos objectifs en matière d'ÉDI.</p>	MAI 2022	Direction des ressources humaines (DRH)
<p><b>55.</b> Réalisation d'une étude sur le profil des membres du personnel selon les catégories d'âge et identification des besoins spécifiques qui pourraient en découler en matière de gestion des ressources humaines.</p>	<p>MAI 2023  <i>(Mesure et échéancier à confirmer suite à l'évaluation de la première année d'implantation du plan d'action : voir mesure 171)</i></p>	Direction des ressources humaines (DRH)

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

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p><b>56.</b> Mise en valeur accrue du rôle de l'Université comme employeur sur le site web et mise à jour de son image sur le site Carrières en mettant, entre autres, l'accent sur le profil diversifié des membres de son personnel.</p>	DÉCEMBRE 2020	Direction des ressources humaines (DRH)
<p><b>57.</b> Prise en compte des objectifs du PAÉE en matière de recrutement des groupes visés dans tous les corps d'emploi, dans le cadre du plan stratégique sur la francisation en préparation.</p>	MAI 2021	Bureau de valorisation de la langue française et de la Francophonie (BVLFF)
<p><b>58.</b> Partage avec les facultés et les services des données relatives à la représentation des groupes visés au sein de leur personnel.</p>	RÉALISÉ	Direction des ressources humaines (DRH)

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<b>59.</b> Nomination d'une personne responsable du dossier du PAÉE dans chaque unité, pour tous les corps d'emploi confondus.	RÉALISÉ	Facultés
<b>60.</b> Suivi systématique des comités de sélection des professeurs et des professeures afin de s'assurer qu'ils remplissent systématiquement le formulaire <i>Accès à l'égalité</i> où ils doivent justifier l'exclusion de personnes appartenant à l'un des cinq groupes visés dans la liste restreinte de candidatures.	MAI 2021	Direction des ressources humaines (DRH)
<b>61.</b> Offre de formation sur les biais inconscients sous différentes formes pour en assurer une diffusion aussi large que possible auprès des cadres et des professeurs et professeures.	MAI 2022	Direction des ressources humaines (DRH)
<b>62.</b> Pour les embauches où les facultés jouissent d'une large autonomie, mise en place d'une démarche afin de les responsabiliser face aux objectifs du PAÉE, d'identifier avec elles les causes et les moyens de combler les écarts existants et de soutenir leur réflexion sur le concept d'excellence et sur la variété des profils qui peut lui être associée.	MAI 2022	Direction des ressources humaines (DRH) et Facultés
<b>63.</b> Réalisation d'une étude sur la composition des candidatures des divers groupes cibles selon le corps d'emploi afin de valider dans quelle mesure la sous-représentation constatée relève d'une faible demande de ces personnes ou, au contraire, d'un rejet plus important que nous ferions de certains groupes.	MAI 2021	Direction des ressources humaines (DRH)
<b>64.</b> Lutte contre les biais éventuels qui pourraient affecter les personnes appartenant aux groupes visés lors des mouvements ou de la promotion du personnel et mise en œuvre de mesures de soutien en lien avec les facultés et les services pour encourager ces personnes à postuler à des postes dans les corps d'emploi où les objectifs de représentation des groupes auxquels elles appartiennent ne sont pas atteints.	MAI 2023 <i>(Mesure et échéancier à confirmer suite à l'évaluation de la première année d'implantation du plan d'action : voir mesure 171)</i>	Direction des ressources humaines (DRH)

## OBJECTIF 4

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p><b>65.</b> Après avoir significativement augmenté leur taux de complétion du questionnaire, évaluation de l'étendue et des causes de la sous-représentation des groupes visés chez les chargés et chargées de cours en simple emploi, entre autres l'existence de processus de discrimination systémique lors de l'embauche ou de la cessation d'emploi, lors du choix des candidats et candidates pour les cours mis à la réserve ainsi que lors de la définition des exigences de qualification.</p>	EN CONTINU	Direction des ressources humaines (DRH)
<p><b>66.</b> Sensibilisation des nouveaux membres du personnel enseignant aux objectifs du PAÉE et, le cas échéant, à leur rôle dans la sélection de leurs futurs collègues et en tant que gestionnaires d'équipe de recherche.</p>	EN CONTINU	Direction des ressources humaines (DRH)
<p><b>67.</b> Développement significatif du recrutement des femmes dans certains secteurs et des autres groupes visés dans tous les corps d'emploi, en diversifiant les partenariats avec les organismes actifs auprès des personnes issues de ces groupes et en mettant à profit les réseaux des facultés à cet égard.</p>	EN CONTINU	Direction des ressources humaines (DRH)
<p><b>68.</b> Production régulière et automatisation de tableaux de bord sur les indicateurs ÉDI qui assureront le suivi de l'atteinte des objectifs du plan d'action, une diffusion élargie et régulière auprès de l'ensemble des unités et des services concernés ainsi que l'identification des mesures à mettre en place pour combler les écarts.</p>	EN CONTINU	Direction des ressources humaines (DRH)
<p><b>69.</b> Information systématique des membres des comités de sélection des professeurs et professeures sur les objectifs de l'Université et de leur unité en matière d'accès à l'emploi et formation par la personne-ressource affectée à ce dossier à la Direction des ressources humaines sur les biais inconscients.</p>	EN CONTINU	Direction des ressources humaines (DRH)

### 4.3 Identifier et contrer les obstacles à une progression équitable en emploi chez les groupes visés

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p><b>70.</b> Intégration d'une question sur les habiletés de gestion des diversités dans le questionnaire-type d'entrevue des candidats et candidates à des postes de cadre.</p>	RÉALISÉ	Direction des ressources humaines (DRH)
<p><b>71.</b> Étude de la faisabilité d'inclure l'engagement en matière d'EDI dans les critères de promotion des professeurs et professeures et d'autres membres du personnel où une telle mesure serait appropriée.</p>	MAI 2021	Vice-rectorat aux ressources humaines et aux affaires professorales (VRRHP)
<p><b>72.</b> Poursuite des analyses sur la progression en carrière des professeurs et professeures et des autres membres du personnel appartenant aux groupes visés, au fur et à mesure où les données d'auto-identification seront plus fiables, et identification de leurs incidences sur les indicateurs qui pourraient être développés et sur les actions à mettre en œuvre ou à intensifier.</p>	MAI 2022	Direction des ressources humaines (DRH)
<p><b>73.</b> Partage des données sur la progression en carrière avec les facultés afin qu'elles analysent leur profil spécifique, qu'elles amorcent une réflexion sur les causes des différences constatées, entre autres celles qui relèvent des processus internes, et qu'elles trouvent des pistes de solution.</p>	MAI 2022	Direction des ressources humaines (DRH)

## OBJECTIF 4

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p><b>74.</b> Documentation de l'expérience de travail des membres du personnel appartenant à des groupes visés ou susceptibles de vivre des situations d'exclusion ainsi que des obstacles auxquels ils et elles pourraient faire face, par des approches méthodologiques appropriées.</p>	MAI 2022	Direction des ressources humaines (DRH)
<p><b>75.</b> Réalisation, par des approches méthodologiques appropriées, d'un diagnostic sur le niveau de mobilisation et d'engagement de l'ensemble des membres du personnel afin d'évaluer si des écarts significatifs existent entre les groupes visés et les groupes de comparaison.</p>	<p>MAI 2023  <i>(Mesure et échéancier à confirmer suite à l'évaluation de la première année d'implantation du plan d'action : voir mesure 171)</i></p>	Direction des ressources humaines (DRH)
<p><b>76.</b> Mise en œuvre d'approches diversifiées de soutien à la progression en carrière destinées spécifiquement aux groupes visés, par exemple le mentorat et le jumelage inter-linguistique, ainsi que de mesures permettant de faire tomber les barrières et de contrer les biais systémiques qui affecteraient ces groupes.</p>	EN CONTINU	Direction des ressources humaines (DRH)
<p><b>77.</b> Évaluation de la faisabilité de mener une étude sur les biais qui pourraient marquer les processus décisionnels en matière de promotion des personnes appartenant aux groupes visés.</p>	<p>MAI 2023  <i>(Mesure et échéancier à confirmer suite à l'évaluation de la première année d'implantation du plan d'action : voir mesure 171)</i></p>	Direction des ressources humaines (DRH)
<p><b>78.</b> Redéfinition de l'approche de formation des cadres à la gestion de la diversité pour, d'une part, mieux intégrer les enjeux liés aux diversités dans les formations obligatoires ou les plus populaires et, d'autre part, faciliter l'accès à des contenus sur ces enjeux dans des outils moins lourds.</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 diversités de sa communauté.**

**5.1 Accroître la représentation et la prise en compte des préoccupations des groupes porteurs de diversités dans les instances décisionnelles et consultatives**

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p><b>79.</b> Diffusion des données préliminaires sur la représentation des groupes visés dans les instances décisionnelles et consultatives et dans les instances concernées et amorce d'une discussion sur les stratégies à mettre en œuvre dans ce domaine.</p>	MAI 2021	Secrétariat général
<p><b>80.</b> Adoption d'objectifs clairs, avec un échéancier précis, d'atteinte de la zone paritaire pour les femmes et d'augmentation significative de la représentation des personnes appartenant aux autres groupes visés dans toutes les instances.</p>	MAI 2021	Secrétariat général
<p><b>81.</b> Soutien spécifique aux efforts de regroupement en cours chez les étudiants et étudiantes en situation de handicap</p>	RÉALISÉ	Services aux étudiants (SAE) - SAHC

## OBJECTIF 5

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p><b>82.</b> Identification, de concert avec la FAÉCUM et l'AGEEFEP, des besoins des étudiantes et étudiants canadiens issus de la diversité en matière de regroupement.</p>	<p>MAI 2022 <i>(Mesure et échéancier à confirmer suite à l'évaluation de la première année d'implantation du plan d'action : voir mesure 171)</i></p>	<p>Services aux étudiants (SAE) – Action humanitaire et communautaire (AHC)</p>
<p><b>83.</b> Définition de mécanismes de consultation des regroupements étudiants en lien avec l'ÉDI sur les enjeux qui concernent les membres qu'ils représentent, dans le respect du statut juridique et réglementaire des associations étudiantes.</p>	<p>MAI 2022 <i>(Mesure et échéancier à confirmer suite à l'évaluation de la première année d'implantation du plan d'action : voir mesure 171)</i></p>	<p>Secrétariat général</p>
<p><b>84.</b> Augmentation du soutien aux regroupements étudiants en termes d'encadrement, de ressources et de visibilité.</p>	<p>EN CONTINU</p>	<p>Services aux étudiants (SAE) – Action humanitaire et communautaire (AHC)</p>
<p><b>85.</b> Partage avec nos partenaires des analyses respectives sur les obstacles qui expliquent la sous-représentation de certains groupes aux diverses instances et des pratiques gagnantes dans ce domaine.</p>	<p>EN CONTINU</p>	<p>Secrétariat général ÉDI-RPP</p>

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

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p><b>86.</b> Mise en œuvre du projet <i>Prénom choisi</i> permettant aux étudiants et étudiantes ainsi qu'aux membres du personnel de choisir un prénom usuel différent de leur prénom légal dans l'ensemble des systèmes de communication et d'information de l'Université.</p>	<p>RÉALISÉ</p>	<p>Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE)</p>

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<b>87.</b> Abolition des frais associés au changement de nom légal pour les personnes qui ont fait cette démarche.	RÉALISÉ	Bureau du registraire
<b>88.</b> Bilan de la présence des femmes et des divers marqueurs de la diversité dans la dénomination des bâtiments et des salles de cours et, le cas échéant, augmentation de leur représentativité.	MAI 2021	Secrétariat général
<b>89.</b> Formation de l'ensemble du personnel à l'utilisation du langage épïcène à partir du guide préparé par le Bureau de la valorisation de la langue française.	MAI 2021	Vice-rectorat aux ressources humaines et aux affaires professorales (VRRHP)
<b>90.</b> Intégration d'éléments relatifs à l'ÉDI dans le code de conduite des entreprises qui fournissent des services à l'Université.	JANVIER 2022	Vice-rectorat à l'administration et aux finances (VRAF)
<b>91.</b> Préparation et diffusion d'une carte de la localisation des toilettes non genrées dans l'ensemble de nos campus et intensification de l'offre au MIL et au Campus Laval.	MAI 2022	Vice-rectorat à l'administration et aux finances (VRAF)
<b>92.</b> Définition de lignes directrices en cas de controverse autour des dénominations actuelles des bâtiments, des équipes sportives ou autres.	SEPTEMBRE 2021	Secrétariat général
<b>93.</b> Étude de diverses stratégies afin de répondre aux besoins des étudiants et étudiantes parents en matière de logement et d'adaptation des locaux (salles d'allaitement, tables à langer) en fonction de l'évolution prévisible de la clientèle.	MAI 2022 <i>(Mesure et échéancier à confirmer suite à l'évaluation de la première année d'implantation du plan d'action : voir mesure 171)</i>	Vice-rectorat à l'administration et aux finances (VRAF)

## OBJECTIF 5

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
94. Définition d'une position commune dans l'ensemble des systèmes de collecte de données en ce qui concerne la question relative au genre non binaire.	SEPTEMBRE 2022	Bureau du registraire
95. Bilan de l'appartenance à divers groupes porteurs de diversités des personnes qui fréquentent les activités formelles du CEPSUM et les activités culturelles et développement d'activités visant à rejoindre certaines clientèles sous-représentées.	MAI 2023 <i>(Mesure et échéancier à confirmer suite à l'évaluation de la première année d'implantation du plan d'action : voir mesure 171)</i>	Services aux étudiants (SAE) – Service des activités culturelles (SAC) et CEPSUM
96. Poursuite de la diversification des menus des services alimentaires tout en maintenant l'offre à un coût accessible.	EN CONTINU	Local-Local
97. Poursuite des efforts de représentation non stéréotypée des groupes porteurs de diversités dans l'affichage, dans les différentes activités de visibilité ainsi que dans les communications institutionnelles.	EN CONTINU	Bureau des communications et des relations publiques (BCRP)
98. Intensification des efforts pour assurer une accessibilité et une mobilité maximale pour les étudiants et étudiantes ainsi que pour les membres du personnel en situation de handicap dans tous les campus.	EN CONTINU	Direction des immeubles
99. Poursuite de l'adaptation de nos services informatiques et de nos sites web aux besoins des étudiantes et des étudiants non-voyants.	EN CONTINU	Technologie et information (TI) et Centre étudiant de soutien à la réussite (CESAR)
100. Mise en valeur des engagements de l'Université en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans le plan stratégique sur les partenariats communautaires et internationaux 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 Contrer les comportements discriminatoires ou vexatoires et promouvoir le vivre ensemble dans une institution pluraliste

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<b>101.</b> Révision des statistiques annuelles du BIMH présentées à la communauté universitaire, afin de distinguer la nature du comportement rapporté du motif de la plainte, de mieux cerner l'étendue des plaintes qui ont une composante discriminatoire et de mieux refléter l'ensemble des marqueurs ÉDI.	MAI 2022	Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH)
<b>102.</b> Énoncé de lignes directrices institutionnelles sur la liberté d'expression et sur la liberté académique dans une université inclusive.	DÉCEMBRE 2021	Secrétariat général-DAJ
<b>103.</b> Approfondissement de la nature et du traitement des plaintes adressées à l'Ombudsman par les étudiantes et les étudiants internationaux ou ayant un statut de résident permanent et évaluation de la pertinence de recueillir des données sur l'appartenance à d'autres groupes susceptibles de vivre des situations d'exclusion.	OCTOBRE 2021	Bureau de l'Ombudsman
<b>104.</b> Poursuite de la mise en œuvre du plan d'action de lutte contre les violences à caractère sexuel.	MAI 2021	Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH)
<b>105.</b> Établissement d'une procédure et de normes communes pour le traitement des demandes d'accommodement pour des motifs religieux et identification de divers aménagements institutionnels susceptibles de limiter l'examen des demandes au cas par cas.	DÉCEMBRE 2021	Secrétariat général
<b>106.</b> Production d'un guide sur l'organisation sur le campus d'activités inclusives et responsables dans le respect des lignes directrices institutionnelles sur la liberté d'expression et la liberté académique.	MAI 2022	Secrétariat général ÉDI-RPP

## OBJECTIF 5

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<b>107.</b> Évaluation de la pertinence et de la faisabilité de rendre disponible un espace permettant aux étudiants et étudiantes LGBTQ2+ de partager et d'échanger.	MAI 2021	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE)
<b>108.</b> Étude sur l'étendue et la nature des incivilités et comportements vexatoires vécus par les étudiants et les étudiantes ainsi que par les membres du personnel porteurs de divers marqueurs de diversité et préparation d'instruments de sensibilisation de la communauté universitaire à cet égard.	MAI 2022 <i>(Mesure et échéancier à confirmer suite à l'évaluation de la première année d'implantation du plan d'action : voir mesure 171)</i>	Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH)
<b>109.</b> Production d'un guide pour les gestionnaires sur les principes devant baliser la recherche d'un accommodement raisonnable lorsque celui-ci touche la mission de formation de l'Université et les pratiques gagnantes à cet égard.	MAI 2022 <i>(Mesure et échéancier à confirmer suite à l'évaluation de la première année d'implantation du plan d'action : voir mesure 171)</i>	Secrétariat général ÉDI-RPP
<b>110.</b> Identification, dans chaque faculté, des exigences spécifiques de divers programmes qui devraient constituer des balises en matière de contrainte excessive, quel que soit le motif invoqué.	MAI 2022 <i>(Mesure et échéancier à confirmer suite à l'évaluation de la première année d'implantation du plan d'action : voir mesure 171)</i>	Facultés
<b>111.</b> Développement d'interventions préventives ou curatives contre le harcèlement basé sur le sexisme, le racisme, l'islamophobie, l'antisémitisme, l'homophobie et le capacitisme et toutes autres formes de préjugés face à divers marqueurs de la diversité.	MAI 2023 <i>(Mesure et échéancier à confirmer suite à l'évaluation de la première année d'implantation du plan d'action : voir mesure 171)</i>	Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH)
<b>112.</b> Offre de formations continues sur les enjeux liés aux diversités pour le personnel des services de sécurité sur le campus axées sur des études de cas et sur le partage des bonnes pratiques.	EN CONTINU	Vice-rectorat à l'administration et aux finances (VRAF)

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p><b>113.</b> Intensification des activités de promotion du vivre ensemble sur le campus.</p>	EN CONTINU	Services aux étudiants (SAE) - Action humanitaire et communautaire (AHC)
<p><b>114.</b> Prise en compte des divers marqueurs ÉDI dans toutes les célébrations et les semaines/journées thématiques sur le campus.</p>	EN CONTINU	Services aux étudiants (SAE) - Action humanitaire et communautaire (AHC)- Bureau des communications et des relations publiques (BCRP)





**OBJECTIF**  
**6**

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

**6.1 Valoriser l'expertise et la mobilisation des connaissances en ÉDI et soutenir la prise en compte des diversités en recherche**

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p><b>115.</b> Réalisation d'une recension critique des écrits sur les concepts 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	Rectorat-ÉDI-RPP
<p><b>116.</b> Création sur le site de la recherche d'un onglet ou d'un mot-clic ÉDI regroupant et mettant en lumière l'expertise de nos chercheurs et chercheuses dans ce domaine.</p>	DÉCEMBRE 2020	Bureau Recherche-Développement-Valorisation (BRDV)



MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<b>117.</b> Réalisation d'un bilan des mémoires et des thèses en lien avec l'ÉDI menés ces dix dernières années.	MAI 2021	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) - Études supérieures et postdoctorales (ESP)
<b>118.</b> Préparation d'un guide sur les principes et les meilleures pratiques en matière de prise en compte des diversités dans les travaux et d'analyse différenciée de leur incidence selon le sexe ou d'autres marqueurs, assorti d'exemples et d'études de cas.	MAI 2021	Vice-rectorat à la recherche, à la découverte et à la création et à l'innovation (VRRDCI)
<b>119.</b> Planification et lancement d'une série de documents de travail ( <i>Working Papers Series</i> ) en accès libre sur les thèmes liés à l'ÉDI, permettant la publication, la diffusion et la préservation de résultats des travaux en cours de nos chercheurs et chercheuses, et visant à stimuler les échanges et à rehausser la visibilité à l'interne et à l'externe des recherches menées à l'UdeM.	SEPTEMBRE 2021	Vice-rectorat à la recherche, à la découverte et à la création et à l'innovation (VRRDCI)
<b>120.</b> Création d'un centre d'excellence pluridisciplinaire majeur sur les questions liées à l'équité, à la diversité et à l'inclusion favorisant l'identification des enjeux communs à tous les marqueurs de diversité, le partage des pratiques gagnantes en matière d'équité et d'inclusion ainsi que l'analyse des obstacles spécifiques rencontrés par les personnes et par les groupes, selon leur appartenance à l'un ou l'autre des marqueurs.	MAI 2022	Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation (VRRDCI)
<b>121.</b> Mise en valeur, sur le site de la recherche et dans divers médias de communication de l'Université, des projets les plus novateurs dans les domaines ÉDI et RPP en ce qui concerne les partenariats avec les groupes visés et la mobilisation des connaissances dans différentes sphères de la société.	EN CONTINU	Bureau Recherche-Développement-Valorisation (BRDV)

## OBJECTIF 6

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p><b>122.</b> Intensification du soutien à la mobilisation des connaissances en ÉDI et à l'utilisation d'approches non traditionnelles par les chercheurs et chercheuses, entre autres, par la mise en place de règles et de pratiques facilitantes à cet égard et par l'accroissement des ressources, des expertises ponctuelles et des formations dédiées à cet objectif.</p>	EN CONTINU	Bureau Recherche-Développement-Valorisation (BRDV)
<p><b>123.</b> Mise en valeur de l'expertise de l'UdeM en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans les projets internationaux de développement et de coopération.</p>	EN CONTINU	Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI)

### 6.2 Identifier et contrer les obstacles à une progression équitable en recherche pour les groupes visés ou d'autres groupes vivant des dynamiques d'exclusion

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p><b>124.</b> Étude de l'expérience de travail des titulaires de chaires de recherche du Canada appartenant aux groupes visés afin d'établir les obstacles spécifiques que ces personnes peuvent rencontrer en matière d'accès aux ressources, d'intégration professionnelle et de conciliation entre le travail et la vie personnelle.</p>	JUIN 2021	Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation (VRRDCI)
<p><b>125.</b> Diffusion des résultats relatifs au hiatus existant entre les femmes et les hommes en matière de rayonnement et de reconnaissance par les pairs et développement d'une réflexion sur les moyens de contrer l'effet des biais qui relèvent spécifiquement de l'institution.</p>	MAI 2021	Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation (VRRDCI)

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p><b>126.</b> Intégration, dans le guide décrit à la mesure 118 d'une section sur les pratiques qui favorisent le recrutement de collaboratrices et de collaborateurs et d'étudiantes et d'étudiants diversifiés et leur intégration pleine et entière au sein des activités de recherche et de rayonnement.</p>	MAI 2021	Vice-rectorat à la recherche, à la découverte à la création et à l'innovation (VRRDCI)
<p><b>127.</b> Bilan de l'accès des étudiants et étudiantes appartenant aux groupes visés ou à des groupes vivant des situations d'exclusion aux bourses internes ou à celles qui supposent une présélection auprès des organismes subventionnaires.</p>	MAI 2022	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) - Études supérieures et postdoctorales (ESP)
<p><b>128.</b> Réalisation d'une enquête et d'une analyse sur l'expérience des étudiantes et étudiants porteurs de marqueurs ÉDI au sein des équipes de recherche.</p>	SEPTEMBRE 2022	Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation (VRRDCI)
<p><b>129.</b> Mise sur pied d'un groupe de travail institutionnel sur le concept d'excellence inclusive et identification de pistes d'action pour l'évaluation et pour la promotion en carrière des chercheurs et chercheuses et pour la représentation auprès des organismes de financement de la recherche.</p>	MAI 2022	Secrétariat général ÉDI-RPP
<p><b>130.</b> Étude du profil de rayonnement et de reconnaissance par les pairs des chercheurs et chercheuses appartenant à une minorité visible ou ethnique, entre autres en ce qui concerne les publications savantes et leur impact, l'internationalisation et l'obtention des subventions.</p>	<p>MAI 2022  <i>(Mesure et échéancier à confirmer suite à l'évaluation de la première année d'implantation du plan d'action : voir mesure 171)</i></p>	Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation (VRRDCI)

## OBJECTIF 6

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p><b>131.</b> Poursuite de la mise en œuvre du plan d'action <i>Diversifier l'excellence</i> en ce qui a trait au recrutement et au soutien des titulaires des chaires de recherche du Canada et, plus largement, à l'ensemble des activités du milieu de la recherche.</p>	EN CONTINU	Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation (VRRDCI)
<p><b>132.</b> Consolidation de l'accompagnement des chercheurs et chercheuses qui appartiennent aux groupes visés ou qui viennent d'entrer en fonction, entre autres, par le mentorat, afin de soutenir la pratique des stratégies gagnantes sur le plan du développement de la carrière.</p>	EN CONTINU	Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation (VRRDCI)
<p><b>133.</b> Intensification des mesures visant à encourager les femmes à s'engager dans une carrière de recherche en science et exploration d'avenues novatrices pour augmenter la présence des groupes sous-représentés dans les programmes de recherche des cycles supérieurs.</p>	EN CONTINU	Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation (VRRDCI)





**OBJECTIF**  
**7**

**Intensifier les partenariats avec les groupes vulnérables ou sous-représentés à l'Université 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, tout particulièrement auprès des groupes porteurs de diversités**

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p><b>134.</b> Développement d'une information centralisée sur les partenariats mis en œuvre par les services et les facultés, accessible sous un onglet unique et facilement visible sur le site web.</p>	RÉALISÉ	Bureau des communications et des relations publiques (BCRP)
<p><b>135.</b> Réalisation d'un bilan annuel de l'engagement étudiant à partir du relevé et des projets qui répondent à des enjeux liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion en distinguant les marqueurs et les domaines d'intervention.</p>	MAI 2022	Services aux étudiants (SAE) – Action humanitaire et communautaire (AHC)

## OBJECTIF 7

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p><b>136.</b> Étude sur la composition des clientèles qui bénéficient des principaux services à la collectivité, entre autres la mesure dans laquelle ceux-ci rejoignent divers groupes porteurs de marqueurs de diversités.</p>	MAI 2022	Secrétariat général ÉDI-RPP
<p><b>137.</b> Développement d'une stratégie institutionnelle de présence de l'Université de Montréal dans les quartiers où elle est implantée et dans la collectivité élargie mettant de l'avant, entre autres, l'engagement à long terme, l'ouverture et le partage d'informations et la réciprocité dans la résolution de problèmes communs en matière d'équité et d'inclusion.</p>	MAI 2022	Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI)
<p><b>138.</b> Mise en valeur de l'apport de l'Université de Montréal à divers projets menés en partenariat, entre autres, par le biais d'approches non traditionnelles.</p>	EN CONTINU	Bureau des communications et des relations publiques (BCRP)
<p><b>139.</b> Diversification des 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.</p>	EN CONTINU	Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI) et Secrétariat général ÉDI-RPP



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

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p><b>140.</b> Développement des liens avec le réseau collégial en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, entre autres par le partage des informations relatives à la présence et au cheminement de divers groupes porteurs de diversités aux deux ordres d'enseignement et par l'intensification de projets communs favorisant leur réussite.</p>	EN CONTINU	Service d'admission et du recrutement (SAR) et Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) – Affaires étudiantes
<p><b>141.</b> Prise en compte des résultats de l'évaluation du projet SEUR afin, entre autres, de cibler les volets sur lesquels devraient se concentrer les actions pour maximiser son impact sur la poursuite des études supérieures par les groupes sous-représentés à l'Université de Montréal.</p>	MAI 2022	Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI) - SEUR
<p><b>142.</b> Soutien aux projets des facultés visant le développement et la réussite des jeunes des communautés sous-représentées à l'Université, menés en partenariat avec les communautés ou les organismes de ces groupes.</p>	EN CONTINU	Secrétariat général ÉDI-RPP
<p><b>143.</b> Évaluation de la faisabilité de mettre en œuvre des initiatives similaires à l'Extension (ou d'annexes de l'Extension) dans d'autres quartiers multiethniques à Montréal, entre autres ceux qui desservent une population noire défavorisée.</p>	MAI 2023 <i>(Mesure et échéancier à confirmer suite à l'évaluation de la première année d'implantation du plan d'action : voir mesure 171)</i>	Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI) et Facultés

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

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<b>144.</b> Réalisation d'un bilan de la représentation des divers marqueurs de diversité dans les personnes et les thématiques couvertes dans la revue des diplômés et dans les portraits de diplômés et de diplômées mis en valeur sur le site web ou dans les activités de visibilité.	MAI 2021	Vice-rectorat aux relations avec les diplômés et à la philanthropie (VRRDP)
<b>145.</b> Adoption de cibles en matière philanthropique pour qu'à moyen terme la vocation des bourses et des fonds reflètent les diversités de la communauté montréalaise, québécoise et canadienne.	MAI 2021	Vice-rectorat aux relations avec les diplômés et à la philanthropie (VRRDP)
<b>146.</b> Identification de critères de sélection qui, en plus de l'excellence, valorisent les caractéristiques des étudiants et étudiantes à profils non traditionnels (résilience, engagement dans la communauté) et sensibilisation des donateurs et donatrices à cet effet.	EN CONTINU	Vice-rectorat aux relations avec les diplômés et à la philanthropie (VRRDP)
<b>147.</b> Intégration d'éléments relatifs à l'ÉDI dans le code de conduite de l'Université sur les partenariats communautaires et internationaux.	MAI 2021	Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI)
<b>148.</b> Production d'un document à l'intention des personnes qui conseillent les donateurs et donatrices, présentant un portrait de la présence de divers groupes porteurs de diversités dans nos effectifs étudiants et identifiant les priorités institutionnelles en cette matière.	MAI 2021	Vice-rectorat aux relations avec les diplômés et à la philanthropie (VRRDP)



MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<b>149.</b> Poursuite de la constitution de la base de données sur les diplômés et diplômées permettant de distinguer par des mots-clés les personnes engagées en matière d'ÉDI.	EN CONTINU	Vice-rectorat aux relations avec les diplômés et à la philanthropie (VRRDP)
<b>150.</b> Prise en compte accrue des diversités dans les initiatives impliquant des diplômés et des diplômées dans le soutien à la réussite et au bien-être étudiant, telles que le <i>Kind mail</i> et le mentorat.	EN CONTINU	Vice-rectorat aux relations avec les diplômés et à la philanthropie (VRRDP)
<b>151.</b> Développement de partenariats significatifs avec les organismes où œuvrent nos diplômés et diplômées et donateurs et donatrices dans la poursuite de nos objectifs communs en matière d'ÉDI.	EN CONTINU	Vice-rectorat aux relations avec les diplômés et à la philanthropie (VRRDP)
<b>152.</b> Soutien au développement d'initiatives philanthropiques visant spécifiquement les étudiants et étudiantes en situation de monoparentalité ainsi que la recherche sur les questions liées au genre, à l'identité et à l'expression de genre.	EN CONTINU	Vice-rectorat aux relations avec les diplômés et à la philanthropie (VRRDP)
<b>153.</b> Mise en valeur de la composition diversifiée de nos donateurs et donatrices en ce qui a trait à tous les marqueurs de diversité ainsi que de l'impact de leur engagement auprès des personnes ou des groupes vulnérables.	EN CONTINU	Vice-rectorat aux relations avec les diplômés et à la philanthropie (VRRDP)



**OBJECTIF**  
**8**

**Faire en sorte que le plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion ait un impact structurant sur la transformation de l'Université.**

**8.1 Implanter une structure de gouvernance efficiente**

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<p><b>154.</b> 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.</p>	RÉALISÉ	Conseil de l'Université et Direction
<p><b>155.</b> 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.</p>	RÉALISÉ	Conseil de l'Université et Direction

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<b>156.</b> Ouverture d'un poste à temps plein d'une conseillère ou d'un conseiller principal en ÉDI, responsable de superviser le plan d'action en ÉDI, qui travaillera en étroite collaboration avec la conseillère principale aux relations autochtones.	RÉALISÉ	Secrétariat général ÉDI-RPP
<b>157.</b> 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.	RÉALISÉ	Secrétariat général ÉDI-RPP
<b>158.</b> 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.	RÉALISÉ	Secrétariat général
<b>159.</b> Redéfinition du forum des partenaires en recentrant son mandat sur la mise en œuvre de partenariats relatifs aux diverses mesures du plan d'action et l'identification des problématiques sociales émergentes.	DÉCEMBRE 2020	Secrétariat général ÉDI-RPP et Vice-rectorat aux relations avec les diplômés et à la philanthropie (VRRDP)
<b>160.</b> Mise sur pied de groupes de travail ad hoc à mandat fixe articulés autour de thématiques touchant spécifiquement certains groupes porteurs de diversités ou certains secteurs d'intervention, soit en 2021, l'excellence inclusive et la progression en carrière, les personnes en situation de handicap et les données institutionnelles.	RÉALISÉ	Secrétariat général ÉDI-RPP

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

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<b>161.</b> Actualisation du <i>site web ÉDI</i> pour en faire un instrument de communication interne et externe efficace.	RÉALISÉ	Bureau des communications et des relations publiques (BCRP)
<b>162.</b> 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
<b>163.</b> 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
<b>164.</b> 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
<b>165.</b> 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
<b>166.</b> 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 d'équité, de diversité et d'inclusion.	EN CONTINU	Secrétariat général ÉDI-RPP et Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation (VRRDCI)

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<b>167.</b> 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
<b>168.</b> Développement d'une procédure de suivi de la mise en œuvre du plan d'action.	RÉALISÉ	Secrétariat général ÉDI-RPP
<b>169.</b> Développement de mécanismes d'imputabilité et de rétroaction avec la communauté universitaire et les partenaires.	DÉCEMBRE 2021	Secrétariat général ÉDI-RPP
<b>170.</b> Identification d'une professionnelle ou d'un professionnel pour porter le dossier ÉDI dans les secteurs où une telle responsabilité n'a pas encore été attribuée.	RÉALISÉ	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (VRAEE) et Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux (VRPCI)
<b>171.</b> 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

## OBJECTIF 8

MESURES	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLES
<b>172.</b> 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
<b>173.</b> 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
<b>174.</b> 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 « Pour l'équité et l'inclusion » a été réalisé grâce à la collaboration et à l'engagement de plusieurs personnes que nous tenons à remercier :

**Marie Mc Andrew**, conseillère spéciale du recteur sur l'équité, la diversité et l'inclusion qui a préparé le plan d'action avec la collaboration des personnes suivantes :

**Caroline Apollon**

Direction développement philanthropique

**Rachida Azdouz**

Vice-rectorat aux partenariats communautaires et internationaux

**Isabelle Brasseur**

Services aux étudiants - Accueil et intégration

**Isabelle Boyer**

Secrétariat général

**Jean-François Gaudreault-Desbiens**

Vice-rectorat à la planification et aux communications stratégiques

**Anne-Marie Girard**

Centre de pédagogie universitaire

**Dimitri Girier**

Direction des ressources humaines

**Ronald Jean-Gilles**

Direction du développement durable

**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

**Christine Paré**

Secrétariat général ÉDI-RPP

**Diane H. Raymond**

Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études

**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.**

