

STRATÉGIE DE SENSIBILISATION

Il importe en tout temps, mais en particulier dans le contexte de transition où l'on se trouve, de bien communiquer les processus rigoureux qui sont suivis, le bilan institutionnel de diversité aux CRC, les cibles exigeantes que l'on doit atteindre, les motivations sous-jacentes, les défis tels qu'ils se présentent, tout en véhiculant un message plus large et inspirant. Car au-delà de l'échange axé sur les CRC, qui a son utilité, il y a l'autre communication : celle qui sensibilise aux enjeux et bénéfices de la diversité et de l'équité, qui défait les mythes et préjugés à l'égard de l'égalité des chances trop souvent encore assimilée à une discrimination à rebours faisant fi de la compétence et du mérite, qui présente des pratiques exemplaires et qui oriente vers les outils disponibles.

La sensibilisation aux enjeux d'équité et de diversité en recherche est un travail de longue haleine et doit se faire sur plusieurs fronts à la fois. La stratégie mise en œuvre à l'UdeM entourant les CRC, et plus généralement la recherche, comprend donc une combinaison en évolution de volets et d'actions.

1. Vice-rectorat à la recherche

À différents niveaux, le vice-rectorat à la recherche correspond régulièrement sur l'état de la situation et les enjeux associés aux CRC, à travers des instances – Comité des vice-doyens à la recherche, Comité de la recherche, Assemblée universitaire, Comité conseil sur la diversité de recherche et Comité de direction – et par l'intermédiaire de moyens divers dont des communiqués largement diffusés.

2. Sites web

Des sites web de l'UdeM se font ou se feront l'écho de l'engagement de l'UdeM envers l'équité et la diversité, et informeront des principes adoptés et des processus établis pour la gestion des CRC.

2.1 Site du Bureau de la recherche

Le site du [Bureau Recherche-Développement-Valorisation](#) (BRDV) regroupe toute l'information relative aux CRC. L'on y retrouve des renseignements généraux, le portrait de l'attribution des chaires, les annonces de chaires disponibles ainsi que l'explicitation des mécanismes et processus que l'UdeM a institués à tous égards. Tant par les annonces de chaires disponibles que par les communiqués de la vice-rectrice, les chercheurs sont dirigés vers ce site qui comporte une rubrique [Équité, diversité et inclusion](#).

2.2 Site sur la diversité en recherche

Un site web, qui sera créé en 2018, deviendra une vitrine de l'initiative de la diversité en recherche (voir la **Deuxième partie** du Plan d'action). Il expliquera la démarche et informera de ses résultats. Mis à jour sur une base continue, il fera référence à des projets et programmes canadiens et internationaux et contiendra une sélection d'articles. Il rendra compte des travaux de recherche de sa communauté sur le sujet de même que des réalisations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

2.3 Site de la Direction des ressources humaines

La Direction des ressources humaines (DRH) dispose d'un [site](#) où elle fait la promotion de la diversité et dresse l'état de la situation pour l'ensemble des employés, information relayée sur d'autres sites dont celui du développement durable.

3. Sensibilisation auprès des services

La dimension de diversité se mêle à tous les aspects de la recherche, du financement des travaux à l'internationalisation en passant par l'appui aux initiatives et la reconnaissance.

Trois équipes sont concernées au premier chef. Le **BRDV** offre des services conseil dès le début des projets, accompagne les chercheurs dans leurs démarches de financement et l'administration des octrois, puis dans la valorisation des résultats de leurs travaux. La **Direction des affaires internationales** dispose d'un programme de financement d'activités internationales et, de façon générale, vise à augmenter les occasions de collaboration internationale dans les activités de recherche. Le **Comité institutionnel des prix et distinctions et ses partenaires facultaires** ont pour mandat de susciter ou proposer des candidatures en vue de l'obtention de prix ou d'autres reconnaissances, ainsi que de piloter le montage des dossiers. Toutes ces équipes, soit dans leur ensemble soit leur direction, ont été sensibilisées à la question de la diversité, et elles le seront en continu.

Des outils de sensibilisation sont en préparation du côté du vice-rectorat à la recherche sur la diversité pour des aspects de la vie académique (p.ex. femmes et prix/distinctions).

4. Sensibilisation auprès de la communauté

Pour porter tous ses fruits, la sensibilisation à la diversité ne saurait se confiner aux professeurs et aux administrateurs de la recherche. La communauté plus vaste, incluant les étudiants (de tous niveaux) et le personnel de soutien, doit également être engagée dans ce mouvement. C'est pour associer toute la communauté universitaire qu'une stratégie a été établie sur le long terme de concert avec le Bureau des communications et des relations publiques. Elle combine des portraits de la diversité en recherche (mais aussi en enseignement), des histoires de succès, des articles et dossiers de fond portant sur les enjeux et défis de la diversité dans différents contextes, ainsi que la mise en lumière d'événements sur le sujet.

Venu enrichir en 2016 le portefeuille des [Prix du recteur](#), remis annuellement, le Prix Diversité « récompense une personne ou une équipe qui, par ses initiatives et ses pratiques, assure la promotion et la valorisation de la diversité sous toutes les formes et de l'inclusion au sein de la communauté universitaire. » Il s'agit aussi d'un vecteur de sensibilisation.

Enfin, le vice-rectorat à la recherche souhaite s'allier autant que possible aux initiatives externes qui sont cohérentes avec ses objectifs de sensibilisation et partagent sa vision et ses valeurs d'égalité des chances, d'équité en emploi et de diversité. Un bel exemple en est son partenariat avec le Gender Summit 11 tenu à Montréal au début de novembre 2017 ou encore sa participation récente au projet SAGA-UNESCO qui en est à ses premières étapes au Québec.

5. Formation sur les biais inconscients

Parlant d'équité et de diversité, une importante partie du travail consiste à reconnaître et à faire reconnaître les biais qui s'immiscent dans les processus d'évaluation, y compris les évaluations informelles au quotidien, mais aussi dans toute l'activité scientifique. Cette réalité, dont personne n'est à l'abri, fait ressortir l'importance d'une formation qui sensibilise aux biais inconscients sous-tendus par les préjugés et les stéréotypes et qui explicite les angles d'un processus d'évaluation pouvant recéler un potentiel discriminatoire basé sur des caractéristiques personnelles, de nature identitaire ou ethnique, ou encore professionnelles (p.ex. un parcours non traditionnel ou non linéaire).

L'UdeM a implanté une formation obligatoire sur les biais inconscients destinée à tous ceux et celles qui participent, à quelque titre, au processus global de sélection des titulaires de CRC. Cette première ligne d'intervenants regroupe l'équipe du vice-rectorat à la recherche, les vice-doyens à la recherche, les membres du Collège d'évaluateurs et les administrateurs de recherche. À leur intention, la formation sera renouvelée annuellement sous une forme ou l'autre. Les membres du Collège, en particulier, sont sensibilisés en outre à la nécessité de reconnaître et de prendre en compte les parcours professionnels non traditionnels et les interruptions de carrière. Cette formation est complétée en séance par une mise en contexte faite par la responsable de la diversité en recherche qui prend part à tous les comités de sélection.

La [formation présentement utilisée](#) est celle mise à la disposition des établissements par le Secrétariat. Conçue à partir d'un module initialement développé par les IRSC, la formation a été élargie de sorte à s'appliquer aux autres grands secteurs de recherche. Avec le temps, la formation sera adaptée et complétée grâce à l'apport d'experts de l'UdeM. Partagée avec la Direction des ressources humaines (DRH), elle sera également diffusée par voie de communiqué auprès des doyens, des vice-doyens aux affaires professorales, des directeurs de centres affiliés – niveau auquel se réalise l'intégration pour certains titulaires et où se décide une part du soutien – ainsi que des directeurs de département qui, comme on l'a vu plus haut, président les comités d'embauche départementaux. Avec cette communication viendra l'invitation expresse à envisager la généralisation d'une telle formation à l'ensemble des contextes d'évaluation des professeurs ou des candidats professeurs.

6. Accompagnement et formation sur la diversité et l'équité

Depuis le dépôt en 2007 du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉEUM) à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), la DRH a mis en place un plan de sensibilisation et de formation.

Diverses formes d'accompagnement sont offertes aux gestionnaires, incluant les doyens et les directeurs de département, pour l'accueil et l'intégration des personnes issues de la diversité : cibles d'emploi transmises aux unités académiques et administratives, contrats d'intégration au travail des employés en situation d'handicap et programme de stages pour les nouveaux arrivants. Des rencontres périodiques sont organisées par la DRH avec les gestionnaires, les professionnels des ressources humaines et les syndicats afin de présenter un bilan des actions en matière d'accès à l'égalité ainsi que les cibles d'embauche. Dans certaines facultés en particulier, les membres des comités de sélection pour l'embauche des professeurs sont aussi rencontrés sur une base régulière.

De plus, des formations annuelles sur la gestion de la diversité et l'accès à l'égalité sont offertes aux cadres et professionnels et des discussions sont en cours pour élargir cette offre à l'ensemble de la communauté, rejoignant ainsi les professeurs. Depuis 2010, une formation sur les accommodements raisonnables est proposée bon an mal an à tous les employés.

Enfin, la question de la diversité sexuelle s'inscrit désormais dans les activités de sensibilisation. Ainsi, la DRH a instauré un service de gestion des demandes de changement d'identité de genre des employés, en plus du soutien et de l'accompagnement des employés et gestionnaires concernés. En 2016, elle organisait une conférence ouverte à tous dans le cadre de la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie.