GRANDESCUNT AUCTA LABORE
IN DOMINO CONFIDO
DIVERSITY
INCLUSION
danji

PLAN STRATÉGIQUE EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION 2020-2025[1] DE L'UNIVERSITÉ McGILL

EN COUVERTURE

La couverture du Plan a été créée par Olivia Ma, étudiante en droit à l'Université McGill, artiste, poète et membre du Collectif des femmes racisées de McGill. Olivia Ma écrit sous le pseudonyme *Danji*. L'œuvre d'art qu'elle a réalisée pour le Plan stratégique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2020 de l'Université McGill est accompagnée du poème suivant :

You dream big and so do I,
Dreams so far and wide,
We don't know how or where to go.
But they dream too and theirs comes true
So why not me, and why not you.
So, my friend, give me a hand,
Help me, as I help you.
Perhaps, one day,
we'll look back and just laugh.
Knowing that all you needed
was me
And all I needed
was you.
-- Danji

RECONNAISSANCE DES TERRES ANCESTRALES

L'Université McGill est située sur un territoire qui a longtemps servi de lieu de rencontre et d'échange autochtone, notamment pour les Haudenosaunee et les Anishinabeg. L'Université honore, reconnaît et respecte ces nations, qu'elle considère comme les gardiens traditionnels des terres et des eaux où elle se trouve aujourd'hui.

[1] Le présent Plan stratégique en matière d'EDI a été élaboré par l'équipe Équité du Bureau du vice-principal exécutif et vice-principal aux études. Nous remercions sincèrement les nombreux étudiants et membres du corps enseignant et du personnel de l'Université qui ont consacré temps et énergie pour nous faire part de leurs impressions, leurs idées et leurs commentaires sur les précédentes versions de ce plan durant l'année universitaire 2019-2020.

VISION

L'Université McGill est un établissement d'enseignement supérieur et de recherche de calibre mondial. Elle est consciente que la convergence et la collaboration de personnes aux identités, aux expériences et aux idées diverses sont nécessaires à l'excellence en enseignement et en recherche. Il est tout aussi important pour l'Université d'offrir un milieu d'apprentissage et de travail respectueux et inclusif afin de repérer et de combattre les obstacles historiques et systémiques à la participation pleine et entière à la vie universitaire et de favoriser la découverte, l'avancement et l'accomplissement – des bienfaits qui rejaillissent auprès de McGill et de la société en général. L'Université s'engage à inscrire ces valeurs au cœur de sa mission d'enseignement. Cet engagement se traduit par l'énoncé de mission et les principes de McGill :

> *MISSION*
> *L'Université McGill a pour mission d'enrichir le savoir et de favoriser sa création et sa transmission en offrant la meilleure formation possible, en effectuant de la recherche et des travaux savants jugés excellents selon les normes internationales les plus rigoureuses, et en étant au service de la société.*

> *PRINCIPES*
> *Dans le cadre de sa mission académique, l'Université McGill souscrit aux principes de liberté universitaire, d'intégrité, de responsabilité, d'égalité et d'ouverture.*

Tous les membres de la communauté universitaire – qu'ils soient étudiants, enseignants ou employés de soutien – sont unis par cet énoncé de mission et ces principes. Même si nous avons de nombreux points en commun, il est crucial que nous reconnaissions les différences quant aux avantages, aux privilèges et aux possibilités à notre portée. Ces différences peuvent influer sur notre capacité à accéder à tout ce que l'Université McGill a à offrir et à y déployer notre potentiel.

À l'heure actuelle, les universités canadiennes sont appelées à reconnaître et combattre les forces historiques et contemporaines qui causent des inégalités sociales dans les milieux postsecondaires. Bon nombre de ces forces trouvent leur origine dans des idéologies et des pratiques telles que le colonialisme, l'esclavage et le patriarcat. Même si ces idéologies et ces pratiques ne reflètent plus les valeurs de l'Université, leurs effets néfastes persistent. Par conséquent, notre engagement institutionnel à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) doit viser à contrecarrer les effets persistants des injustices commises par le passé, lesquelles continuent de compromettre l'égalité d'accès à la communauté mcgilloise et des chances de réussite dans cette communauté. Notre engagement à l'égard de l'EDI doit également reconnaître que l'excellence naît de l'association de personnes et de groupes aux expériences, aux identités et aux idées diverses.

L'objectif du présent Plan stratégique en matière d'EDI de McGill est la réalisation de cet engagement par la définition d'objectifs précis, et des mesures nécessaires à leur atteinte, pour les cinq prochaines années. Durant cette période, McGill intégrera l'EDI aux principales sphères dont elle est formée en s'appuyant sur plusieurs documents stratégiques de l'Université rédigés à la demande de sa principale et de son vice-principal exécutif au cours des dix dernières années (Annexe A).

Inspiré par le caractère transversal et l'importance de l'EDI à l'Université, ce Plan stratégique aligne ses objectifs sur les cinq priorités que la principale et vice-chancelière de McGill, la professeure Suzanne Fortier, a déterminées pour notre communauté universitaire :

1. L'engagement de McGill
2. Exploiter notre plein potentiel de recherche
3. Rehausser nos partenariats communautaires
4. Un milieu de travail sain
5. Transformer notre campus

Le Plan stratégique en matière d'EDI est donc organisé selon les cinq thèmes correspondants :

1. Expérience étudiante
2. Recherche et connaissances
3. Actions communautaires
4. Personnel
5. Création d'espaces

Pour chacun des thèmes, le Plan établit les objectifs, les mesures et les méthodes de vérification. Ainsi, il fait référence aux priorités, aux plans et aux rapports existants de McGill qui intègrent les objectifs d'EDI, et il s'appuie sur ceux-ci. Durant la période de mise en exécution du Plan (2020-2025), l'Université s'engage à rendre compte régulièrement de ses progrès relatifs aux mesures décrites dans les présentes et à donner la possibilité aux membres de sa communauté de formuler des commentaires, sous diverses formes, quant au travail fait à McGill en matière d'EDI.

Avant de prendre connaissance des objectifs précis du Plan et des mesures d'évaluation des progrès, il est nécessaire de bien comprendre les termes clés.

CADRE CONCEPTUEL

Si, au cours des dernières années, les mots « équité », « diversité » et « inclusion » sont de plus en plus employés, leur sens n'est cependant pas toujours clair. En nous entendant sur la signification de ces termes, nous faciliterons la tenue de conversations fructueuses sur l'EDI, alors que nous mettons à exécution ce Plan stratégique. Les définitions qui suivent sont celles actuellement utilisées à McGill. Nous sommes conscients que ces termes peuvent revêtir un autre sens dans d'autres communautés et contextes, et que leur définition peut évoluer au fil du temps.

ÉQUITÉ

Contrairement à la notion d'égalité, l'équité ne consiste pas à accorder le même traitement à tous. Elle repose sur la justice dans les processus et les résultats. Pour obtenir des résultats équitables, il faut souvent avoir recours à un traitement différencié et à une redistribution des ressources afin que toutes les personnes et communautés soient sur un pied d'égalité. Il faut donc reconnaître et aplanir les obstacles pour que tous puissent s'épanouir dans notre milieu universitaire.

DIVERSITÉ

La diversité fait référence à la présence de différences au sein d'un groupe de personnes. Dans les discussions sur l'équité sociale, la diversité vise les différences relatives, notamment, à la race, à l'appartenance à un groupe autochtone, à la classe sociale, à l'identité ou à l'expression sexuelle, à la sexualité, à l'invalidité, à l'origine ethnique et à la religion. Une réflexion sur la diversité liée à l'accès et à l'équité repose sur une connaissance et une compréhension des expériences historiques et contemporaines d'oppression et d'exclusion.

La diversité doit être perçue comme un concept d'union et non de division. Elle doit nous pousser à apprécier les différences et les interdépendances, ainsi qu'à reconnaître et à combattre la discrimination systémique et institutionnalisée.

INCLUSION

L'inclusion évoque la notion d'appartenance, le fait de se sentir bienvenu et valorisé, ainsi que le sentiment de citoyenneté. Ce terme fait également allusion à la capacité d'accéder à un établissement, à un programme ou à un environnement, et de s'y épanouir. Pour favoriser l'inclusion, il faut savoir reconnaître, aplanir et éliminer les obstacles à la participation causés par des désavantages sociaux ou une situation d'oppression. Cette prise de conscience peut entraîner la réorganisation d'un établissement, d'un programme ou d'un environnement.

Les concepts d'équité, de diversité et d'inclusion vont au-delà de la rhétorique; ils sont au cœur de la mission et de la vision universitaires de McGill. Comme en font foi les documents de planification, les études et les rapports énumérés à l'Annexe A au cours des dix dernières années, l'Université McGill a accompli des progrès constants dans la création d'une culture universitaire qui favorise le respect de la diversité et l'inclusion équitable de tous les membres de la communauté. Cela dit, nous pouvons faire mieux. Il reste encore beaucoup de travail à faire, comme l'indiquent nos données et les opinions exprimées par la communauté mcgilloise. Grâce à ce Plan stratégique, nous souhaitons conjuguer nos efforts et réaliser des objectifs précis en matière d'EDI d'ici cinq ans. De plus, le Plan vise à faire de l'équité, de la diversité et de l'inclusion des éléments fondamentaux dans tous les domaines et toutes les pratiques de l'Université.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

EXPÉRIENCE ÉTUDIANTE

L'engagement de McGill repose sur la reconnaissance de la diversité qui existe au sein de son effectif étudiant; une diversité qui découle de son caractère international et dynamique et de la ville cosmopolite où elle est située. Cet engagement se traduit par le renforcement et la célébration de la diversité étudiante, par l'offre d'un soutien équitable et de l'égalité des chances et par la promotion d'une expérience d'apprentissage respectueuse et inclusive pour tous les étudiants. Au-delà de cet engagement, différentes initiatives peuvent aider les étudiants issus de groupes sociaux sous-représentés à accéder à McGill, tout en veillant à ce que la vie étudiante et l'apprentissage y soient caractérisés par l'ouverture et l'acceptation.

Afin d'aider à la réalisation de ces aspirations, le Plan stratégique en matière d'EDI vise les objectifs suivants :

1. ***Augmenter la représentativité de l'effectif étudiant***

   Mesures à prendre :

   - Recueillir et analyser des données démographiques sur les étudiants et produire des rapports à cet égard, tout en assurant la confidentialité la plus stricte des renseignements personnels, dans le but de comprendre la composition de l'effectif étudiant. Utiliser ces données pour adapter le Plan de gestion stratégique du recrutement dans le but de corriger la sous-représentation dans les secteurs ciblés.
   - Viser l'objectif du nombre d'inscriptions d'étudiants autochtones fixé dans le Plan stratégique académique, soit de 1 000 étudiants à l'échelle de l'Université.
   - En s'appuyant sur les travaux de recherche menés sur les liens historiques de McGill avec l'esclavage et le colonialisme (voir le point 5 sous « Recherche et connaissances » ci-après), élaborer un plan d'action et s'engager à le réaliser afin de remplir l'engagement de l'Université à l'égard des étudiants noirs, en particulier ceux de l'Amérique du Nord, en mettant l'accent sur le recrutement, la fidélisation et la réussite, notamment par l'entremise :
     - de l'augmentation d'actions communautaires au sein des communautés noires dans le but d'améliorer le recrutement d'étudiants; et
     - d'une attention accordée aux besoins particuliers des étudiants noirs en matière de services d'orientation et de soutien.[2]

   Les progrès accomplis seront consignés dans le rapport annuel sur le recrutement et la gestion stratégique du recrutement qui est présenté au Sénat. La responsabilité incombe au premier vice-principal exécutif adjoint (Études et vie étudiante) et à la vice-principale exécutive adjointe (Équité et politiques académiques).

2. ***Favoriser le bien-être, la réussite et le soutien des étudiants, surtout de ceux issus de groupes sous-représentés***

   Mesures à prendre :

[2] Cet objectif et mesure s'inspire du rapport final du Groupe de travail sur les principes régissant la commémoration et les changements de nom (p. 17) et du rapport final intitulé *Comprendre la diversité et la discrimination* (p. 13).

- À partir de données démographiques, recueillir et analyser des renseignements sur la fidélisation des étudiants, le taux de diplomation et la durée des études. Élaborer et mettre en œuvre des plans pour aplanir les différences de résultats décelées par l'analyse des données, dans le but de repérer et de réduire les obstacles à la réussite et au bien-être des étudiants.
- Bâtir un sondage et un cycle de sondages qui serviront à mesurer le bien-être, les expériences et les perspectives des étudiants relativement au respect et à l'inclusion. Au besoin, élaborer des plans pour corriger les lacunes décelées dans le cadre de cet exercice, en portant une attention spéciale aux populations étudiantes qui pourraient être particulièrement susceptibles de vivre de l'aliénation, de l'isolement ou du harcèlement (par exemple, les étudiants en situation de handicap, racisés, internationaux et LGBTQ2I+).
- Renforcer les capacités du personnel affecté au bien-être des étudiants afin qu'il puisse répondre aux préoccupations et aux besoins de ceux qui se considèrent comme membres de groupes sous-représentés, et accroître la représentativité de ce personnel.
- Atteindre l'objectif de bonification de l'aide financière offerte aux étudiants fixé dans le Plan stratégique académique, soit 30 % du revenu net tiré des droits de scolarité.
- Favoriser les occasions où les étudiants de groupes sous-représentés peuvent se réunir lors d'activités sociales ou de réseautage.
- Réviser les politiques de l'Université qui régissent les aménagements pour les étudiants en situation de handicap et les étudiants qui célèbrent certaines fêtes religieuses afin de veiller, dans la mesure du possible, à ce que les évaluations universitaires soient équitables.
- Sur le campus, offrir plus d'options alimentaires qui reflètent l'engagement de l'Université à l'égard du développement durable, tout en respectant la diversité de son effectif étudiant et les restrictions alimentaires de nature religieuse de certains membres de sa communauté.

Les progrès accomplis seront consignés dans le rapport annuel du Comité sur les services aux étudiants présenté au Sénat et dans le rapport annuel sur les bourses et l'aide financière aux étudiants présenté au Sénat. La responsabilité incombe au premier vice-principal exécutif adjoint (Études et vie étudiante) et à la vice-principale exécutive adjointe (Équité et politiques académiques).

3. *Sensibiliser les étudiants à la discrimination et à l'oppression, et à leurs effets*

Mesures à prendre :

- Concevoir des modules de formation sur l'équité offerts sous diverses formes (par exemple, en personne, en ligne ou en balado) et qui s'inspirent, s'il y a lieu, de programmes existants des Services étudiants et des Services de soutien pédagogique.

Les progrès accomplis seront consignés dans le rapport annuel du Comité sur les études et la vie étudiante qui est présenté au Sénat. La responsabilité incombe au premier vice-principal exécutif adjoint (Études et vie étudiante).

4. *Donner aux enseignants et aux Services aux étudiants les moyens d'offrir une vie étudiante et un environnement d'études respectueux, accessibles et accueillants*

Mesures à prendre :

- Concevoir et offrir des modules, de concert avec des associations et des groupes étudiants, sur des sujets tels que l'équité, les préjugés implicites, la sécurité culturelle, l'accessibilité et la conception universelle afin de soutenir les enseignants et les membres du personnel de première ligne des Services aux étudiants. Procéder régulièrement à des évaluations afin de valider l'efficacité de ces formations.
- Élaborer des formations et des dispositifs de soutien à l'intention des enseignants, en particulier pour ceux qui abordent des sujets difficiles et délicats en classe, sur la façon de trouver le juste milieu entre nos engagements à l'égard de la liberté d'expression, de la liberté universitaire, du respect et de l'inclusion. Procéder régulièrement à des évaluations afin de valider l'efficacité de ces mesures.
- Aider les membres du personnel et du corps enseignant à devenir des « premiers intervenants » efficaces pour les étudiants qui révèlent, par exemple, être aux prises avec des problèmes de santé mentale, ou subir de la violence sexuelle ou de la discrimination.
- Promouvoir l'adoption de la conception universelle des méthodes d'apprentissage quant aux structures de programmes, au matériel de cours, aux approches pédagogiques et aux évaluations universitaires afin de réduire la demande et le besoin d'aménagements et d'améliorer l'expérience universitaire de tous les étudiants.

Les progrès accomplis seront consignés dans le rapport annuel qui est présenté au Sénat et au Comité mixte du Sénat et du Conseil des gouverneurs sur l'équité. La responsabilité incombe au premier vice-principal exécutif adjoint (Études et vie étudiante) et à la vice-principale exécutive adjointe (Équité et politiques académiques).

5. ***S'assurer que les politiques de l'Université établissent des canaux rapides, efficaces et confidentiels pour régler les préoccupations et les plaintes en matière d'EDI***

Mesures à prendre :

- Analyser les taux de signalement en vertu de la :
  - *Politique sur le harcèlement et la discrimination interdite par la loi*; et
  - *Politique contre la violence sexuelle*.

- Obtenir et analyser les commentaires de diverses sources sur l'expérience de signalement afin de comprendre comment la communauté universitaire perçoit les processus et les ressources de signalement, notamment :
  - le conseiller principal (Équité et inclusion);
  - le Bureau d'intervention, de prévention et d'éducation en matière de violence sexuelle;
  - le protecteur;
  - le doyen à la vie étudiante et le doyen aux études supérieures et postdoctorales;
  - les associations étudiantes;
  - l'enquêteuse spéciale (Violence sexuelle).

- Faire connaître, par l'entremise de plusieurs plateformes de communication, les ressources et les canaux pertinents de l'Université à l'égard du signalement.

Les progrès accomplis seront consignés dans le rapport annuel sur la *Politique sur le harcèlement et la discrimination interdite par la loi* qui est présenté au Sénat et dans le rapport annuel sur la *Politique contre la violence sexuelle* qui est présenté au Sénat. La responsabilité incombe à la vice-principale exécutive adjointe (Équité et politiques académiques).

RECHERCHE ET CONNAISSANCES

Les chercheurs de l'Université McGill sont des chefs de file et des innovateurs de renommée mondiale dans leurs disciplines respectives. La recherche est importante pour l'Université, autant pour la valeur intrinsèque de l'avancement des connaissances que pour les retombées bénéfiques de son application dans une variété de contextes. Dans cette optique, les partenariats locaux et mondiaux noués avec des acteurs des secteurs privé, public et communautaire sont en phase avec la priorité d'exploiter le plein potentiel de recherche de McGill. L'importance de ces partenariats est expliquée plus en détail à la section du thème 3 (Actions communautaires) du présent Plan.

Le Plan de recherche stratégique de McGill précise les engagements et les aspirations en lien avec l'EDI et reconnaît que le potentiel pour la découverte et les travaux révolutionnaires est accru lorsque les chercheurs bénéficient d'une autonomie dans un milieu inclusif caractérisé par la pluralité des expériences, des identités et des idéologies. L'égalité des chances en recherche, notamment en ce qui concerne le financement, les prix, les bourses, le mentorat et la formation aux cycles supérieurs et au niveau postdoctoral, favorise l'excellence.

En raison de l'importance de l'EDI dans ce domaine prioritaire, l'Université McGill créera un nouveau poste, soit celui de conseiller principal en matière d'équité en recherche. Ce cadre supérieur aura la responsabilité d'orienter et de soutenir la mise en œuvre des initiatives d'EDI de McGill dans les domaines de la recherche et de l'innovation. Il devra également réaliser l'objectif plus global du maintien de l'excellence dans un environnement mondial de recherche de plus en plus concurrentiel et exigeant. Les objectifs précis en matière d'EDI de McGill en lien avec la recherche sont les suivants :

1. ***Continuer de valoriser les diverses idéologies et méthodologies de recherche, notamment la recherche ancrée dans la communauté, la recherche axée sur le territoire[3] et la recherche-action participative[4]***

   Mesures à prendre :

   - Former les dirigeants universitaires et les chercheurs sur l'EDI en lien avec les activités de recherche.
   - Veiller à ce que les dirigeants universitaires et les chercheurs comprennent l'incidence des travaux de recherche non traditionnels (par exemple, la recherche ancrée dans la communauté, la recherche axée sur le territoire et la recherche-action participative) sur le temps et les autres ressources.
   - Vérifier la liste des candidats pour les prix et les bourses de recherche afin de s'assurer que les nominations comportent une juste représentation de chercheurs dont le travail est clairement lié à l'EDI.

---

[3] Les pratiques « axées sur le territoire » permettent aux personnes et aux communautés autochtones de renouer avec leur territoire, leur identité et leur culture et tiennent compte « des besoins, des valeurs, des enseignements et des cultures des communautés et des nations autochtones ». Ces pratiques appellent à la création d'emplois – que ce soit en enseignement ou en recherche – dans les communautés autochtones, « avec les aînés, les parents et les gardiens du savoir qui peuvent transmettre les connaissances et la culture ». Voir HANSEN, John. « Cree Elders' Perspectives on Land-Based Education: A Case Study », *Brock Education Journal*, vol. 28, nº 1, 2018, p. 74. Voir aussi REDVERS, Jennifer. « Land-based Practice for Indigenous Health and Wellness in the Northwest Territories, Yukon, and Nunavut », novembre 2016, <http://www.ichr.ca/wp-content/uploads/2016/12/Land-based-Research-Summary_2016.pdf>.

[4] La « recherche-action participative » vise à faire participer les « sujets » d'une étude à la conception, à la réalisation et à l'analyse d'un projet afin que la planification et l'exécution du travail soient démocratiques et que celui-ci produise des résultats concrets qui profiteront aux populations en question. Voir LAWSON, Hal A., et collab. (dir.), *Participatory Action Research*, Oxford University Press, 2015.

- Honorer les engagements indiqués dans le Plan d'action en matière d'EDI pour les chaires de recherche du Canada de McGill.
- Présenter la diversité des activités de recherche par l'entremise de canaux mcgillois (par exemple, page d'accueil du site Web, bulletin *Quoi de neuf* et journal *Reporter*).

Les progrès accomplis seront consignés dans :

- le rapport annuel sur la recherche et l'innovation qui est présenté au Sénat;
- le rapport annuel que l'Université McGill soumet au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements (SPIIE);
- le rapport annuel du Plan d'action en matière d'EDI pour les chaires de recherche du Canada.

La responsabilité incombe à la vice-principale (Recherche et innovation) et à la vice-principale exécutive adjointe (Équité et politiques académiques).

2. *Viser une représentation équitable des personnes issues de groupes sous-représentés parmi les titulaires de chaires et les boursiers*

Mesures à prendre :

- Vérifier la liste des candidats pour les prix et les bourses de recherche afin de s'assurer que les nominations représentent de manière équitable les chercheurs des groupes sous-représentés.
- Dépasser les objectifs relatifs aux chaires de recherche du Canada fixés pour McGill par le SPIIE.
- Déterminer, en fonction de notre portrait démographique, une représentation équitable dans nos programmes de bourses internes (James McGill, William Dawson) et nos chaires fondées, et s'employer à l'atteinte de ces objectifs.
- Mettre en œuvre des mesures pour favoriser la candidature de membres de groupes sous-représentés, lorsqu'il y a équivalence, dans les processus de nomination et de sélection.
- Assurer la diversité au sein des membres des comités et des groupes de nomination et de sélection.
- Offrir une formation sur l'EDI à tous les membres des comités et des groupes de nomination et de sélection dans le but d'augmenter la diversité des bassins des candidats pour les bourses de recherche.

Les progrès accomplis seront consignés dans :

- le rapport sur l'équité en matière d'emploi qui est présenté au Sénat tous les deux ans;
- le rapport annuel que l'Université McGill soumet au SPIIE;
- le Plan d'action en matière d'EDI pour les chaires de recherche du Canada.

La responsabilité incombe à la vice-principale exécutive adjointe (Équité et politiques académiques).

3. *Créer et maintenir des environnements de recherche équitables, accessibles et inclusifs*

Mesures à prendre :

- Mettre au point et communiquer des pratiques exemplaires d'EDI pour les chercheurs, qui sont liées, par exemple, à la formation, au mentorat, à l'environnement de recherche, à l'accessibilité et aux aménagements.

- Aider les chercheurs à intégrer de solides plans d'EDI dans les programmes de recherche et de formation. Évaluer régulièrement les plans afin d'en valider l'efficacité.

Les progrès accomplis seront consignés sur le site Web du Service de l'équité de McGill (www.mcgill.ca/equity), où les pratiques exemplaires seront communiquées. La responsabilité incombe à la vice-principale exécutive adjointe (Équité et politiques académiques).

4. ***S'assurer que les recherches menées sous la direction d'Autochtones ou en partenariat avec eux profitent aux peuples et aux communautés autochtones, et les respectent***

Mesures à prendre :

- Élaborer et mettre en œuvre des procédures conformément aux principes PCAP (propriété, contrôle, accès et possession), qui sont présentés dans le rapport du Groupe de travail du vice-principal exécutif sur les études et l'éducation autochtones.
- Créer des possibilités de soutien pour les stratégies et les initiatives de recherche sous la direction d'Autochtones.

Les progrès accomplis seront consignés dans le rapport annuel sur la recherche et l'innovation qui est présenté au Sénat. La responsabilité incombe à la vice-principale (Recherche et innovation), à la vice-principale exécutive adjointe (Équité et politiques académiques) et au conseiller spécial en initiatives autochtones.

5. ***Diriger des initiatives de recherche pour mieux comprendre les liens de l'Université avec l'esclavage et le colonialisme, et redresser équitablement les torts qu'ils ont causés***

Mesures à prendre :

- Financer des recherches et du soutien effectués par des experts qualifiés sur les liens historiques de McGill, tant directs qu'indirects, avec la traite transatlantique des esclaves et le colonialisme, et ses conséquences sur les collectivités autochtones.
- Utiliser les résultats de ces recherches pour reconnaître publiquement les liens de McGill avec l'esclavage et le colonialisme, et redresser les torts qu'ils ont causés, notamment grâce à des initiatives qui favoriseront la présence et la réussite des étudiants et des enseignants noirs et autochtones à McGill.

Les progrès accomplis seront consignés par divers moyens, notamment par la publication des travaux de recherche soutenus par l'Université mentionnés aux présentes et du rapport annuel du Comité mixte du Sénat et du Conseil des gouverneurs sur l'équité.

ACTIONS COMMUNAUTAIRES

L'enseignement et la recherche à l'Université McGill bénéficient d'une multitude de partenariats avec des communautés de Montréal, du Québec, du Canada et du monde entier. Les objectifs d'EDI de l'Université sont renforcés par les actions et les interactions avec ces communautés et les collaborations avec diverses organisations des secteurs public, privé et communautaire. C'est notamment grâce à l'engagement communautaire que nous sommes en mesure d'offrir à nos étudiants d'importantes possibilités d'apprentissage expérientiel. Cet engagement est également essentiel à la réalisation de recherches et à l'innovation qui sont au service de la société et qui font progresser les connaissances liées aux grands enjeux de notre époque. Enfin, nos partenariats et nos actions communautaires témoignent de la volonté de l'Université McGill

d'accueillir tous les étudiants et les membres du personnel actuels et potentiels, sans égard au groupe social auquel ils appartiennent ou à leur identité sociale.

1. ***Élaborer des moyens de communication efficaces pour faire connaître les défis, les initiatives et les célébrations en lien avec l'EDI à McGill***

   Mesures à prendre :

   - Bâtir et tenir à jour un site Web sur l'EDI à McGill.
   - Publier régulièrement des articles sur l'EDI dans le bulletin *Quoi de neuf* et le journal *Reporter*.
   - S'employer à assurer l'accès à toutes les communications et à tous les espaces virtuels de McGill.
   - Communiquer avec les médias externes pour les inviter à promouvoir les initiatives d'EDI.
   - Souligner, d'une façon qui interpelle toutes les facultés et les unités de l'Université, les dates reconnues internationalement qui sont particulièrement pertinentes pour les groupes en quête d'équité. Par exemple, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars), la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie (17 mai) et la Journée internationale des personnes handicapées (3 décembre).

   Les progrès accomplis seront consignés au moyen de communications publiques et régulières sur le travail en matière d'EDI à McGill. La responsabilité incombe à la vice-principale exécutive adjointe (Équité et politiques académiques) et au vice-principal (Communications et relations externes).

2. ***Créer des possibilités de mentorat, de réseautage et d'avancement pour les étudiants et les membres du personnel des groupes sous-représentés***

   Mesures à prendre :

   - Créer un réseau de mentorat par les diplômés pour tous les étudiants qui reconnaît les expériences, les besoins et les intérêts des étudiants des groupes sous-représentés, et en tient compte.
   - Créer des occasions pour les étudiants et les membres du personnel des groupes sous-représentés de se réunir, de faire part de leurs expériences et d'explorer les perspectives de carrière.

   Les progrès accomplis seront consignés dans le rapport annuel qui est présenté au Sénat et au Comité mixte du Sénat et du Conseil des gouverneurs sur l'équité. La responsabilité incombe à la vice-principale exécutive adjointe (Équité et politiques académiques), en collaboration avec l'unité Avancement universitaire et le premier vice-principal exécutif adjoint (Études et vie étudiante).

3. ***Approfondir les collaborations avec les communautés en lien avec les commémorations et les célébrations de l'Université***

   Mesures à prendre :

   - Établir des partenariats et des commandites conjointes et créer des occasions de représentation et de participation de diverses communautés lors d'événements comme le Mois de l'histoire des Noirs, les Semaines de sensibilisation aux cultures autochtones et le Mois de l'histoire queer.

- Évaluer la réussite des collaborations en consultant les partenaires communautaires et les acteurs clés sur le campus, par exemple les conseillers en équité, les étudiants commissaires à l'équité et le Comité mixte du Sénat et du Conseil des gouverneurs sur l'équité.
- Tisser des liens avec les communautés locales à l'extérieur de l'Université en menant des actions communautaires, en braquant les projecteurs sur l'expertise et les connaissances des membres lors des événements mcgillois et en encourageant les fournisseurs locaux et communautaires.

Les progrès accomplis seront consignés dans le rapport annuel qui est présenté au Sénat et au Comité mixte du Sénat et du Conseil des gouverneurs sur l'équité. La responsabilité incombe à la vice-principale exécutive adjointe (Équité et politiques académiques), en collaboration avec le vice-principal (Communications et relations externes).

4. *Approfondir la collaboration avec les communautés en lien avec l'élaboration des programmes universitaires*

Mesures à prendre :

- Consulter les communautés locales, particulièrement celles ayant un accès limité aux établissements d'enseignement supérieur, afin de déceler les besoins locaux en ce qui concerne la création du savoir et le renforcement des capacités.
- Continuer de travailler à la conception et à l'offre de programmes universitaires qui concordent avec la mission et les priorités de McGill et qui serviront ces communautés par l'entremise du renforcement des capacités locales, de la transmission du savoir et de l'acquisition de compétences.

Les progrès accomplis seront consignés dans le rapport annuel du Comité sur les politiques académiques qui est présenté au Sénat.

PERSONNEL

Le renforcement des capacités de tous les membres du personnel est au cœur des priorités de l'Université McGill. L'engagement de l'Université – qui se traduit par la stratégie Mon milieu de travail sain – vise l'établissement d'un environnement de travail où les membres du personnel « collaborent à l'utilisation d'un processus d'amélioration continue afin de préserver et de promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être du personnel et la durabilité du milieu de travail ». En outre, la *Politique sur l'équité en matière d'emploi* de McGill prévoit l'élaboration et l'application de pratiques équitables dans l'embauche, la promotion et la fidélisation des membres du personnel. Ainsi, l'Université s'engage à prendre des mesures proactives quant à ses efforts d'embauche en lien avec tous les groupes de membres du personnel.

Qui plus est, tous les membres de la communauté mcgilloise ont droit à un milieu de travail et d'apprentissage sain, sécuritaire et inclusif. En vertu de la *Politique sur le harcèlement et la discrimination interdite par la loi* et de la *Politique contre la violence sexuelle* de l'Université, nous avons tous le droit d'étudier et de travailler dans des environnements exempts de harcèlement, de violence sexuelle et de discrimination basée sur des motifs interdits.

Même si ces engagements concernent le personnel de l'Université, les conditions de travail saines, respectueuses et inclusives amélioreront également l'environnement d'apprentissage des

étudiants, car ces derniers interagissent activement avec notre personnel et sont souvent eux-mêmes à l'emploi de l'Université.

Afin d'aider à la réalisation de ces aspirations, le Plan stratégique en matière d'EDI fixe les objectifs suivants :

1. ***Augmenter la représentativité du personnel***

   Mesures à prendre :

   - Continuer de recueillir, d'observer et d'analyser les données du Sondage sur l'équité en matière d'emploi de McGill tout en assurant la confidentialité des renseignements personnels.
   - Prendre des mesures correctives pour rectifier la sous-représentation.
   - Former, grâce à divers outils, les doyens, les titulaires de chaires, le corps enseignant et le personnel administratif et de soutien aux principes, aux politiques et aux pratiques d'équité en matière d'emploi. Évaluer régulièrement ces activités de formation afin de s'assurer de leur efficacité.

   Les progrès accomplis seront consignés dans le rapport sur l'équité en matière d'emploi qui est présenté au Sénat tous les deux ans. La responsabilité incombe à la vice-principale exécutive adjointe (Équité et politiques académiques) qui consultera les Ressources humaines.

2. ***Améliorer les ressources de soutien offertes aux membres du personnel en situation de handicap, et faire connaître ces ressources***

   Mesures à prendre :

   - Élaborer et tenir à jour un guide des ressources afin d'écarter les obstacles et d'augmenter la satisfaction et la fidélisation des membres du personnel en situation de handicap.
   - Créer un poste spécialement affecté à la promotion de l'accessibilité pour tous les membres du personnel.

   Les progrès accomplis seront consignés dans le rapport sur l'équité en matière d'emploi qui est présenté au Sénat tous les deux ans. La responsabilité incombe à la vice-principale exécutive adjointe (Équité et politiques académiques) qui consultera les Ressources humaines.

3. ***Combler les lacunes en matière d'EDI au sein des membres du corps enseignant titulaires d'un poste menant à la permanence au moyen de stratégies de recrutement, de fidélisation et de promotion audacieuses***

   Mesures à prendre :

   - Dépasser l'objectif énoncé dans le Plan stratégique académique, soit une représentation de 20 % des groupes suivants désignés dans la loi fédérale : Autochtones, personnes racisées ou personnes en situation de handicap.
   - Prendre des mesures pour promouvoir le recrutement, l'embauche et la fidélisation des professeurs provenant de groupes particulièrement sous-représentés parmi le personnel enseignant candidat à la permanence (Autochtones, Noirs et personnes en situation de handicap).
   - Dépasser l'objectif énoncé dans le Plan stratégique académique, soit compter 25 % de femmes occupant un poste de professeur titulaire d'ici 2022.

- Viser l'atteinte de l'objectif fixé par le Groupe de travail du vice-principal exécutif sur les études et l'éducation autochtones, soit l'embauche de 35 professeurs autochtones en 15 ans.
- Sachant qu'il est important pour bon nombre d'étudiants de se reconnaître dans les enseignants et les superviseurs mcgillois, comparer les populations enseignante et étudiante, lorsque les données démographiques sur les étudiants seront obtenues.
- Créer un réseau de mentorat pour les jeunes professeurs.
- Faire en sorte que les enseignants appartenant à des groupes sous-représentés puissent se réunir à l'occasion d'activités sociales ou de réseautage, comme lors d'une cérémonie d'accueil des nouveaux professeurs autochtones.
- Envisager la tenue de forums sur le leadership à l'intention des femmes et des membres de groupes sous-représentés, à l'issue desquels les participants seront mieux outillés pour assumer des postes de haut niveau à McGill.

Les progrès accomplis seront consignés dans le rapport sur l'équité en matière d'emploi qui est présenté au Sénat tous les deux ans. La responsabilité incombe à la vice-principale exécutive adjointe (Équité et politiques académiques).

4. ***Reconnaître les divers types de cellules familiales dans les politiques et les procédures de l'Université***

Mesures à prendre :

- Réviser, dans une optique d'EDI, les politiques suivantes de l'Université :
  - Règlement relatif aux congés de maternité, aux congés parentaux et aux congés parentaux prolongés du personnel enseignant
  - Politique sur les congés parentaux pour le personnel non enseignant et non syndiqué
  - Dépenses admissibles qui sont assumées par l'Université pour les soins aux personnes à charge

Les progrès accomplis seront consignés dans un rapport sur la révision de ces politiques et les corrections jugées appropriées, qui est présenté au Sénat.

5. ***S'assurer que les politiques de l'Université établissent des canaux rapides, efficaces et confidentiels pour régler les préoccupations et les plaintes en matière d'EDI***

Mesures à prendre :

- Analyser les taux de signalement en vertu de la :
  - *Politique sur le harcèlement et la discrimination interdite par la loi*; et
  - *Politique contre la violence sexuelle*.

- Obtenir et analyser les commentaires de diverses sources sur l'expérience de signalement afin de comprendre la façon dont la communauté universitaire perçoit les processus et les ressources de signalement, notamment :
  - le conseiller principal (Équité et inclusion);
  - le Bureau d'intervention, de prévention et d'éducation en matière de violence sexuelle;
  - les conseillers des Ressources humaines;
  - les associations et les syndicats d'employés;
  - l'enquêteuse spéciale (Violence sexuelle).

- Faire connaître, par l'entremise de plusieurs plateformes de communication, les ressources et les canaux pertinents de l'Université à l'égard du signalement.

Les progrès accomplis seront consignés dans le rapport annuel sur la *Politique sur le harcèlement et la discrimination interdite par la loi* qui est présenté au Sénat et dans le rapport annuel sur la *Politique contre la violence sexuelle* qui est présenté au Sénat. La responsabilité incombe à la vice-principale exécutive adjointe (Équité et politiques académiques) et aux Ressources humaines.

6. ***Favoriser un environnement de travail respectueux, accessible et inclusif***

Mesures à prendre :

- Concevoir et offrir des modules sur l'équité, la sécurité culturelle, l'accessibilité et la conception universelle pour le personnel. Évaluer l'efficacité de cette formation à la lumière des commentaires des participants, des conseillers des Ressources humaines et des responsables de l'enseignement.
- Élaborer un sondage et un cycle de sondages qui serviront à mesurer l'expérience et l'évaluation du personnel en ce qui concerne le respect et l'inclusion en milieu de travail. Au besoin, élaborer des plans pour corriger les lacunes décelées dans le cadre de cet exercice.

Les progrès accomplis seront consignés dans le rapport annuel qui est présenté au Sénat et au Comité mixte du Sénat et du Conseil des gouverneurs sur l'équité. La responsabilité incombe à la vice-principale exécutive adjointe (Équité et politiques académiques), en collaboration avec les Ressources humaines.

CRÉATION D'ESPACES

Les espaces physiques conçus soigneusement sont essentiels à accomplissement de la mission universitaire de McGill. De même, l'Université ne peut remplir ses engagements à l'égard de l'EDI sans s'interroger sur l'accessibilité et la diversité sur ses campus. Plus précisément, elle risque d'aliéner ceux qui ne se reconnaissent pas dans ses espaces physiques, notamment dans leur conception ou leur aménagement, ou dans l'iconographie ou les appellations qui les désignent.

Le rapport final du Groupe de travail sur les principes régissant la commémoration et les changements de nom du vice-principal exécutif traite de ces thèmes en détail. L'espace est également l'un des cinq thèmes abordés dans le rapport final du Groupe de travail de la principale sur le respect et l'inclusion dans la vie de campus. Des recommandations clés sur l'espace sont aussi présentées dans le rapport final du Groupe de travail du vice-principal exécutif sur les études et l'éducation autochtones. Dans chacun de ces documents sont formulées des recommandations qui doivent orienter les décisions relatives à l'espace physique, notamment celles qui seront prises alors que l'Université travaille à la mise en œuvre de son Plan directeur. À partir de ces recommandations, le présent Plan stratégique fixe les objectifs d'EDI suivants :

1. ***Faire en sorte que l'iconographie, l'affichage, les cérémonies et les dénominations sur le campus reflètent les diverses identités présentes au sein des communautés passées et présentes de McGill***

Mesures à prendre :

- S'efforcer de représenter les diverses identités lorsque de nouvelles occasions de dénomination se présentent.

- Représenter les diverses identités lorsque de nouvelles œuvres d'art sont commandées et exposées à l'Université, particulièrement durant et après les célébrations du Bicentenaire de McGill.

Les progrès accomplis seront consignés dans le rapport annuel qui est présenté au Sénat et au Comité mixte du Sénat et du Conseil des gouverneurs sur l'équité. La responsabilité incombe à la vice-principale exécutive adjointe (Équité et politiques académiques), en collaboration avec l'unité Avancement universitaire et la Collection d'arts visuels.

2. *Améliorer l'accessibilité des immeubles, des voies et des autres espaces physiques*

Mesures à prendre :

- Concevoir, publier et tenir à jour une carte du réseau accessible interactif qui permet à toutes les personnes de s'orienter, et ce, sans égard à leur mobilité.
- Augmenter l'activité de projet du Groupe de travail sur les projets d'immobilisations relatifs à l'accessibilité universelle.
- Veiller à être conforme avec les codes et les règlements du bâtiment qui visent l'amélioration de l'accessibilité.
- Augmenter le nombre d'entrées accessibles dans les immeubles des campus (comme il est indiqué dans le Plan directeur des campus).
- Établir des normes d'accessibilité pour les installations construites.

Les progrès accomplis seront consignés dans le rapport annuel sur le développement matériel qui est présenté au Sénat. La responsabilité incombe à la vice-principale exécutive adjointe (Équité et politiques académiques) et au Bureau de la planification et du développement des campus.

3. *Aménager des espaces réservés aux besoins spirituels, sociaux et de bien-être des membres de la communauté mcgilloise*

Mesures à prendre :

- Aménager un espace contemplatif, non confessionnel et accessible pour la méditation individuelle ou de groupe, les services de counseling, les besoins spirituels et d'autres activités qui favorisent le bien-être mental et émotionnel.
- Déterminer si les espaces existants répondent aux besoins actuels en consultant le Pôle bien-être étudiant, le Bureau de la vie religieuse et spirituelle de McGill, les conseillers en équité et les associations étudiantes.

Les progrès accomplis seront consignés dans le rapport annuel qui est présenté au Sénat et au Comité mixte du Sénat et du Conseil des gouverneurs sur l'équité. La responsabilité incombe à la vice-principale exécutive adjointe (Équité et politiques académiques) et au premier vice-principal exécutif adjoint (Études et vie étudiante).

4. *Augmenter la présence des Autochtones dans les espaces publics, ainsi que la disponibilité des espaces culturels et de vie pour les étudiants, les enseignants et les employés autochtones*

Mesures à prendre :

- Faire progresser les objectifs généraux, les orientations et les principes liés à la représentation des Autochtones qui font partie du Plan directeur approuvé par le Conseil.

- Définir une stratégie globale des espaces pour tous les besoins des Autochtones, notamment en ce qui a trait aux fonctions universitaires, communautaires, d'études et culturelles.

Les progrès accomplis seront consignés dans les comptes-rendus sur le Plan directeur faits au Sénat et au Conseil des gouverneurs. La responsabilité incombe au Bureau de la planification et du développement des campus et au conseiller spécial en initiatives autochtones.

CONCLUSION

Le présent Plan stratégique sert d'assise pour l'avancement des initiatives d'EDI déjà en cours à McGill et représente un tremplin pour de nouvelles occasions qui aideront la communauté universitaire à mieux comprendre l'EDI et en renforceront l'engagement à cet égard au cours des cinq prochaines années. Le présent Plan définit l'EDI comme une responsabilité partagée par différents bureaux et acteurs de l'Université, signalant ainsi la centralité de l'EDI à l'Université. De fait, bien que le Plan présente l'EDI comme une responsabilité qui incombe principalement à la vice-principale exécutive adjointe (Équité et politiques académiques), il désigne plusieurs unités responsables des résultats en matière d'EDI. Ainsi, le Plan établit des objectifs et des mesures clairs, et détermine en toute transparence à qui incombe la responsabilité des résultats et quels moyens seront utilisés pour communiquer l'information sur les progrès accomplis par l'Université à cet égard. Enfin, le Plan stratégique en matière d'EDI de McGill s'inscrit dans les cinq priorités déterminées par la principale et vice-chancelière de McGill, la professeure Suzanne Fortier. Par conséquent, il guidera les décisions que nous prendrons à propos des activités principales de l'Université, et il servira à améliorer nos engagements et nos résultats en matière d'EDI tout en favorisant l'excellence dans la réalisation de notre mission universitaire.

ANNEXE A – Rapports de l'Université présentant les engagements en matière d'EDI (en ordre chronologique)

- 2005 Politique sur le harcèlement et la discrimination interdite par la loi
- 2005 Politiques visant les droits des étudiants handicapés
- 2007 Politique sur l'équité en matière d'emploi
- 2008 Plan directeur d'aménagement de l'Université McGill : principes de planification et de conception
- 2011 Rapport final du Groupe d'étude de la principale sur la diversité, l'excellence et l'engagement communautaire
- 2016 Rapport du Groupe de travail ad hoc sur la discrimination systémique
- 2016 Politique contre la violence sexuelle
- 2017 Rapport du Groupe de travail du vice-principal exécutif sur les études et l'éducation autochtones
- 2017 Plan stratégique académique 2017-2022
- 2018 Rapport final du Groupe de travail de la principale sur le respect et l'inclusion dans la vie de campus
- 2018 Rapport du Groupe de travail sur les principes régissant la commémoration et les changements de nom
- 2019 Plan de recherche stratégique de McGill
- 2019 Plan directeur
- 2019 Plan d'action de McGill en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour les chaires de recherche du Canada