



ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

RELATIONS AVEC LES PREMIERS PEUPLES

PLAN D'ACTION FACULTAIRE 2022-2025

Faculté de musique

Université 
de Montréal
et du monde.

Table des matières

Préambule : De l'égalité formelle à l'égalité réelle	2
Les principes directeurs qui ont guidé le plan d'action.....	3
Objectif principal et axes du plan d'action	4
Axe 1 : Un milieu de vie inclusif, exempt de discrimination et représentatif des diversités de sa communauté facultaire.....	5
Axe 2 : Des instances, un milieu de travail, des activités d'enseignement et de recherche représentatifs de la diversité	7
Axe 3 : Un cursus d'enseignement et de recherche de la Faculté valorisant la représentation des groupes minorisés dans la construction des savoirs musicaux.....	9
Axe 4 : La rétention et la réussite des étudiant·es présentant des facteurs de vulnérabilité sur le plan académique, personnel et social en raison d'un handicap ou de leur appartenance à des groupes vulnérables et/ou minorisés	12
Axe 5 : Un vecteur de promotion de toutes les diversités dans les milieux académiques et musical.....	15
Remerciements.....	16

Plan d'action en matière d'Équité, diversité, inclusion (EDI) et Relations avec les Premiers Peuples (RPP) de la Faculté de musique

2022-2025

Préambule : De l'égalité formelle à l'égalité réelle

Afin de faire de la Faculté de musique de l'Université de Montréal un modèle de représentation des diversités caractéristiques de la société québécoise et du milieu musical international, ce plan d'action tient compte de plusieurs facteurs documentés dont l'entendement commun, la compréhension et l'acceptation générale sont nécessaires à sa compréhension et à sa mise en application. De ce fait,

1. La diversité, y compris la parité, doit être considérée comme la norme qui marque toutes les institutions plutôt que l'exception.
2. La diversité inclut toutes les personnes s'identifiant à un groupe subissant différentes formes de discrimination, soit par leur identité sexuelle ou leur expression de genre, leur orientation sexuelle, leur condition physique et psychologique, leur appartenance ethnique et religieuse. La Faculté de musique doit tenir compte de l'évolution constante des marqueurs définissant la diversité afin d'assurer une perspective véritablement inclusive dans l'ensemble de ses activités.
3. Étant donné qu'une même personne peut appartenir à plusieurs groupes minoritaires, il est essentiel d'aborder la diversité dans ses multiples dimensions et dans son caractère intersectionnel.
4. L'atteinte d'une égalité effective justifie un traitement différencié visant à promouvoir l'égalité en termes d'accessibilité et de représentativité.

Malgré les avancées appréciables réalisées au fil des ans, certaines inégalités persistent. Par exemple, les femmes demeurent sous-représentées dans le milieu académique et se heurtent au plafond de verre, tant dans les études que dans la carrière; il en est de même pour les personnes issues des communautés. En ce sens, l'expression « à compétence égale » fait abstraction d'un nombre d'obstacles plus grand pour certains groupes vivant des dynamiques d'exclusion dans l'obtention d'un poste ou d'une récompense.

L'insuffisance actuelle des processus d'équité et d'inclusion, révélés par une récente prise de conscience à l'échelle globale, exige une réponse accrue de la part des universités. Cela implique notamment une contribution active à la réparation des injustices historiques à l'égard des Premiers Peuples mise de l'avant par la Commission de vérité et de réconciliation. Cette même réponse doit également prendre acte de la présence croissante, dans le corps enseignant, le personnel de soutien académique et la communauté étudiante, de personnes issues de groupes vulnérables et marginalisés sur le plan ethnique.

En ce sens, une prise de conscience des avantages historiques accordés à certains groupes dominants, ainsi que des biais inconscients qui y sont associés, pourra également contribuer à la remise en question de modèles qui génèrent des iniquités et des dynamiques d'exclusion.

Les principes directeurs qui ont guidé le plan d'action

- L'analyse commandée par les instances de l'Université de Montréal et qui a démontré l'insuffisance de la représentativité, de l'implication et de la réussite des personnes vulnérables ou issues de la diversité à la Faculté de musique.
- La volonté de la direction et de toute la communauté facultaire d'œuvrer pour l'inclusion à tous les niveaux facultaires.
- La volonté d'établir un consensus et de solliciter l'ensemble de la communauté facultaire autour du plan d'action.
- La volonté d'établir les premières étapes d'un processus qui sera à surveiller et à développer au fil du temps.

Objectif principal et axes du plan d'action

Le présent plan d'action vise à faire de la Faculté de musique de l'Université de Montréal un lieu de représentation des diversités caractéristiques de la société québécoise et du milieu musical international. Il se décline en cinq axes, sous-tendus par plusieurs objectifs et actions pour chacun :

1. **Le milieu de vie** qui se doit d'être inclusif, exempt de discrimination et représentatif des diversités de sa communauté.
2. **Les instances décisionnelles** au sein desquelles on doit veiller à la parité et à la représentativité des diversités.
3. **Le cursus d'enseignement et les activités de recherche** qui doivent valoriser la représentation des groupes minorisés dans la construction des savoirs musicaux.
4. **La réussite étudiante** qui repose sur l'inclusion, la rétention et la réussite des étudiantes et étudiants présentant des facteurs de vulnérabilité sur le plan académique, personnel ou social, que ce soit en raison d'un handicap ou de leur appartenance à des groupes vulnérables et/ou minorisés.
5. **La communication** qui doit faire la promotion de toutes les diversités dans les milieux académique et musical, et dont la Faculté doit être le vecteur.

Plusieurs actions seront mises en œuvre pour chacun de ces objectifs et des responsables seront en charge de veiller à l'application de ces dernières.

Ce plan d'action sera actualisé et bonifié au fil du temps.

Axe 1 : Un milieu de vie inclusif, exempt de discrimination et représentatif des diversités de sa communauté facultaire			
Objectifs	Actions	Responsables	Calendrier
Objectif 1 Assurer aux membres de l'équipe administrative, du corps enseignant et de la communauté étudiante une formation adéquate sur les enjeux EDI et RPP			
	Action 1 Informer les membres de la communauté facultaire des dispositions en matière d'EDI et de RPP conformément au Secrétariat général de l'UdeM	Répondant·e EDI + VD à la vie facultaire	<i>En continu</i>
	Action 2 En sus et au besoin, la Faculté de musique mettra sur pied ses propres sources d'informations et de formation en complément de ce qui se fait à l'échelle de l'UdeM, en concordance avec sa réalité et ses enjeux spécifiques	Conseillers·ères à la réussite étudiante (CRE) + Répondant·e EDI	<i>Dès septembre 2022</i>
	Action 3 Réviser régulièrement les services de soutien et de la formation offerts par la Faculté de musique à la communauté afin de s'assurer de leur pertinence et de leur actualité	Répondant·e EDI + VD à la vie facultaire	<i>En continu</i>

Axe 1 (suite)			
Objectifs	Actions	Responsables	Calendrier
Objectif 2 Mettre en place des mécanismes ouverts, bienveillants, anonymes et efficaces de dénonciation des iniquités en matière d'EDI et de RPP			
	Action 1 S'appuyer sur les services offerts à l'UdeM pour gérer et intervenir dans tous les enjeux d'iniquité en matière d'EDI et de RPP, et veiller aux principes établis au niveau facultaire	Équipe de direction facultaire + Bureau du respect de la personne + Secrétariat général de l'UdeM	<i>En continu</i>
	Action 2 Se servir des services facultaires mis en place au sein du Bureau de la réussite étudiante	PAMUM (Programme Pairs-aidants) de la Faculté de musique) + Répondant·e EDI + CRE + Secrétaire de Faculté et/ou doyen·ne	<i>En continu</i>

Axe 2 : Des instances, un milieu de travail, des activités d'enseignement et de recherche représentatifs de la diversité

Objectifs	Actions	Responsables	Calendrier
Objectif 1 Mettre en place des stratégies nécessaires pour que le corps professoral et l'équipe administrative de la Faculté de musique soient paritaires et représentatifs de la diversité			
	Action 1 S'assurer de la représentativité des personnes issues de la diversité et de la diversité des profils dans les instances constituées au sein de la Faculté pour divers travaux (admissions, recrutement étudiant et professoral, comité des études, conseil de faculté, jurys...)	Équipe de direction facultaire	<i>En continu</i>
	Action 2 Rappeler aux divers comités constitués au sein de la faculté, notamment pour les processus d'embauche, les priorités du plan universitaire EDI et RPP	Équipe de direction facultaire + Direction administrative	<i>En continu</i>
	Action 3 Diffuser les offres d'emploi à l'extérieur des canaux traditionnels	Communications + Direction administrative	<i>En continu</i>
	Action 4 Organiser la tâche des personnes sursollicitées en raison de leur appartenance à un groupe issu de la diversité et veiller à l'équilibre nécessaire des différentes instances en ce sens	Équipe de direction facultaire + Direction administrative	<i>En continu</i>

Axe 2 (suite)			
Objectifs	Actions	Responsables	Calendrier
Objectif 2 S'assurer de la représentativité des personnes issues de la diversité dans les instances décisionnelles au niveau académique et scientifique (comité des bourses, comités d'admission, comités de sélection et comité scientifique, etc.)			
	Action 1 S'assurer de la représentativité de la diversité des profils, des approches et des pratiques dans la sélection des candidatures pour des postes, la sélection des projets ou des diverses réalisations artistiques au sein de la saison musicale facultaire	Responsabilité des comités et des membres de chacune des instances facultaires, conformément aux engagements facultaires en termes d'EDI et de RPP	<i>En continu</i>
	Action 2 Aménager en ce sens la tâche des personnes sollicitées	Équipe de direction facultaire + Direction administrative	<i>En continu</i>

Axe 3 : Un cursus d'enseignement et de recherche de la Faculté valorisant la représentation des groupes minorisés dans la construction des savoirs musicaux

Objectifs	Actions	Responsables	Calendrier
Objectif 1 Promouvoir, dans les cours théoriques (histoire de la musique, littérature des instruments, esthétique musicale, etc.), l'élargissement du spectre des connaissances pour aborder aussi bien le canon que différentes perspectives des groupes minoritaires			
	Action 1 Sensibiliser et promouvoir la diversité dans les approches, les concepts et les réalisations artistiques et théoriques dans les enseignements	Communications	<i>En continu</i>
	Action 2 Outiller les membres du corps enseignant pour leur permettre d'intégrer, dans la mesure du possible, des perspectives minoritaires aux cours existants	Équipe de direction facultaire + CRE + Répondant-e EDI	<i>Automne 2022</i>
	Action 3 Embaucher des auxiliaires de recherche dont le mandat sera de soutenir les membres du corps enseignant dans l'actualisation de leurs plans de cours	Direction administrative + Corps professoral	<i>Automne 2022</i>
	Action 4 Tenir compte des enjeux EDI et RPP dans la conception des nouveaux cours et des nouveaux programmes	Équipe de direction facultaire + Corps professoral + CRE + Répondant-e EDI	<i>Printemps 2022</i>
	Action 5 Colliger les informations sur les sujets de recherche des étudiantes et étudiants et en faire la promotion	CRE + VD aux cycles supérieurs et à la recherche + Communications	<i>Automne 2022</i>

Axe 3 (suite)			
Objectifs	Actions	Responsables	Calendrier
Objectif 2 À l'instar du répertoire canadien imposé dans le cadre des études en interprétation, favoriser dans les programmes d'études l'inclusion d'œuvres de compositrices et compositeurs de la diversité			
	Action 1 Mobiliser les ressources de la bibliothèque de musique et faire en sorte qu'un travail collaboratif s'instaure avec les conseillers·es à la réussite étudiante	Répondant·e EDI	<i>Dès l'automne 2022</i>
	Action 2 Constituer un comité dont le mandat sera de constituer un répertoire	CRE + Répondant·e EDI	<i>Hiver 2023</i>
	Action 3 Rendre accessible un répertoire de pièces instrumentales et vocales composées par des compositrices et compositeurs de la diversité, et bonifier la banque de données avec le temps	CRE + Répondant·e EDI	<i>Printemps 2023</i>
	Action 4 Solliciter la création d'œuvres par des compositrices et compositeurs issu·es de la diversité	VD responsable de la saison musicale + VD académiques + VD à la recherche	<i>Dès l'automne 2022</i>

Axe 3 (suite)			
Objectifs	Actions	Responsables	Calendrier
Objectif 3 Faire en sorte que les activités de recherche menées à la Faculté favorisent l'inclusion des perspectives minoritaires et l'atteinte de l'égalité entre les genres			
	Action 1 Diffuser et soutenir les initiatives du Secrétariat général associé en EDI et RPP en matière de soutien à la recherche inclusive		Dès l'automne 2022
	Action 2 Faire connaître les lignes directrices promues par la Faculté de musique en matière de représentation de la diversité des savoirs minorisés auprès des différents laboratoires de recherche et regroupements stratégiques qui y logent	Communications + OICRM + Corps professoral au sein des équipes de recherche	Dès l'hiver 2022
	Action 3 Faire en sorte que les différentes équipes de recherche, tout comme les chercheuses et chercheurs, reçoivent l'information et tiennent compte des recommandations en termes d'EDI et RPP	Responsables des équipes de recherche + Chercheuses et chercheurs + Répondant·e EDI	Dès l'automne 2022

Axe 4 : La rétention et la réussite des étudiant-es présentant des facteurs de vulnérabilité sur le plan académique, personnel et social en raison d'un handicap ou de leur appartenance à des groupes vulnérables et/ou minorisés

Objectifs	Actions	Responsables	Calendrier
Objectif 1 Faire en sorte que les processus d'admission à la Faculté de musique tiennent compte de la diversité des parcours des candidat-es			
	Action 1 Favoriser l'intégration de PIMA à la Faculté de musique	VD académiques + Équipe académique + CRE	<i>En continu</i>
	Action 2 Monitorer les processus d'admission et de distribution des bourses ainsi que les résultats	CRE + Équipe de direction facultaire + Répondant-e EDI	<i>Dès le printemps 2022</i>
	Action 3 Favoriser la présence de lettre dans les dossiers d'admission/concours de bourses permettant de spécifier les conditions défavorables qui auraient eu une incidence sur le parcours et expliquant éventuellement le caractère atypique du dossier de l'étudiant-e	Équipe de direction facultaire + CRE	<i>Dès septembre 2022</i>
	Action 4 Faire en sorte que les jurys d'évaluation s'appuient sur des critères d'excellence inclusive pour évaluer la performance des étudiant-es	Équipe de direction facultaire + CRE + Communications	<i>Dès septembre 2022</i>
	Action 5 Faire la promotion de l'autodéclaration obligatoire – conditions particulières complémentaires dans un formulaire (ce document est confidentiel réservé à la personne responsable du programme)	CRE + Communications + Corps professoral	<i>Dès septembre 2022</i>

Axe 4 (suite)			
Objectifs	Actions	Responsables	Calendrier
Objectif 1 (suite) Faire en sorte que les processus d'admission à la Faculté de musique tiennent compte de la diversité des parcours des candidat·es			
	Action 6 Promouvoir l'évaluation pondérée en fonction des situations de vie des étudiant·es		<i>En continu</i>
	Action 7 Encourager les donatrices et donateurs à créer des programmes de bourses pour soutenir les groupes historiquement marginalisés dans certains champs de la pratique et de la recherche musicales (femmes en jazz, en composition et création sonore, étudiant·es issu·es des Premiers Peuples)	Philanthropie + Équipe de direction facultaire	<i>En continu</i>
	Action 8 Développer le portrait de personnes diplômées issues de la diversité afin de promouvoir leur réussite	Relations avec les diplômés + Communications	<i>En continu</i>

Axe 4 (suite)			
Objectifs	Actions	Responsables	Calendrier
Objectif 2 Collaborer avec les partenaires œuvrant auprès des musiciennes et musiciens en formation			
	Action 1 S'appuyer sur l'aide du vice-rectorat à l'international et aux partenariats communautaires	Équipe de direction facultaire + Répondant-e EDI + VD au développement social des projets facultaires + VD aux relations internationales	<i>En continu</i>
	Action 2 Développer le volet social de la Faculté de musique	Équipe de direction facultaire + École des jeunes + Répondant-e EDI + Philanthropie	<i>En continu</i>
	Action 3 Faire la promotion du mandat facultaire à l'égard de la formation des jeunes issus de la diversité	Communications + Répondant-e EDI	<i>En continu</i>
	Action 4 Inclure les personnes diplômées et les donatrices et donateurs	Équipe de direction facultaire+ Répondant-e EDI + Relations avec les diplômés + Philanthropie	<i>En continu</i>

Axe 5 : Un vecteur de promotion de toutes les diversités dans les milieux académiques et musical			
Objectifs	Actions	Responsables	Calendrier
Objectif 1 Soutenir la diversité dans les communications internes et externes et dans la société en général (portraits de membres de la communauté facultaire, de personnes diplômées, et donatrices et donateurs sur les plateformes numériques de la Faculté)			
	Action 1 Mettre de l'avant, dans les activités publiques de la Faculté, la parité et la représentation des diversités	Communications	<i>En continu</i>
	Action 2 S'assurer que les mécanismes de sélection des organismes en résidence facultaires favorisent des ensembles paritaires et représentatifs de la diversité	Équipe de direction facultaire	<i>Dès l'automne 2022</i>
	Action 3 Faire en sorte qu'il y ait une plus grande diversité des profils des personnes appelées à participer aux manifestations scientifiques et artistiques	Comités responsables de l'organisation de ces manifestations + Répondant-e EDI	<i>En continu</i>
	Action 4 S'assurer de la diversité des invité-es, quels que soient leurs statuts (dans les colloques, les cours de maître, etc.)	VD à la vie facultaire + VD responsable de la saison musicale	<i>Dès l'automne 2022</i>
	Action 5 Monitorer les actions et les résultats en termes d'EDI et RPP en termes de représentativité	Répondant-e EDI + VD à la vie facultaire + Communications	<i>En continu</i>

Axe 5 (suite)			
Objectifs	Actions	Responsables	Calendrier
Objectif 2 Développer et entretenir des partenariats avec des organisations qui favorisent la communication interculturelle et la représentation des diversités en musique			
	Action 1 Développer des stratégies pour prioriser les partenariats qui favorisent la diversité	Équipe de direction facultaire + Communications + Philanthropie	Dès l'hiver 2022
	Action 2 Faire un suivi des résultats	Répondant-e EDI	En continu

Remerciements

La Faculté de musique de l'Université de Montréal remercie les membres du comité EDI/RPP qui ont rendu l'élaboration de ce plan d'action possible : Marie-Hélène Benoit-Otis (professeure), Jean-Claude Bernier (répondant facultaire et chef, communications et relations publiques), Catherine Harrison-Boisvert (doctorante et membre du conseil facultaire), Matilde Legault (doctorante), Mathieu Lussier (vice-doyen à la vie facultaire) et Cécile Muhire (étudiante à la maîtrise).

La Faculté tient également à remercier les membres du corps professoral responsables de programmes pour leur contribution significative.