

Faculté de pharmacie

Université   
de Montréal  
et du monde.



2022 – 2026

| Plan d'action de la Faculté de pharmacie pour l'avancement de ses relations avec les Premiers Peuples, et pour l'équité, la diversité et l'inclusion

# 1

## Mot du doyen

Le visage de notre faculté a beaucoup changé au cours des années. Il suffit de se promener dans les corridors du pavillon Jean-Coutu ou d'assister à un cours pour le constater. Nous vivons chaque jour la diversité. Notre faculté est ainsi le reflet de la société québécoise moderne, en plus d'accueillir des étudiantes et étudiants venus de partout dans le monde enrichir notre réalité.

Mais c'est d'abord ici, sur les territoires ancestraux des peuples autochtones du Québec, que nous devons ouvrir notre communauté et nos enseignements aux réalités vécues par leurs membres. Les efforts de vérité et de réconciliation touchent aussi les domaines liés à la pharmacie, et la faculté se doit de former des professionnels respectueux et versés à ces réalités, mais aussi de s'ouvrir aux membres des Premiers Peuples.

Nous comprenons que nos futurs pharmaciennes et pharmaciens et expertes et experts du médicament seront plus habiles à servir tous les membres de la population québécoise s'ils sont sensibilisés au cours de leurs études

aux enjeux et spécificités des individus qui les entourent.

Nous souhaitons mettre davantage de l'avant notre diversité actuelle, mais aussi la bonifier en nous ouvrant encore plus vers les membres des communautés sous-représentées. D'une part parce qu'elle est source d'enrichissement, mais aussi pour indiquer à toutes et tous que nous reconnaissons à quel point chacun est partie intégrante de notre collectivité.

Nous avons à cœur d'agir pour améliorer notre approche afin de jouer un rôle encore plus important quant à ces enjeux fondamentaux que sont les relations avec les Premiers Peuples, et l'équité, la diversité et l'inclusion. Vous trouverez dans ce plan les nombreuses mesures que nous mettrons en place au cours des prochaines années pour poursuivre notre évolution en tant que faculté qui accueille, rassemble et nous permet de grandir ensemble.

Simon de Denus

# I

## Préambule

Plusieurs des valeurs de la Faculté de pharmacie, piliers de sa raison d'être et de son fonctionnement, sont en lien étroit avec les enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion. L'engagement au sein de la société, l'entraide et la solidarité et la bienveillance auprès des étudiants, étudiantes, collègues, collaborateurs et collaboratrices n'en sont que quelques exemples. Engagée depuis sa fondation à assurer un leadership en formation et en recherche sur le médicament et les soins pharmaceutiques en plus d'être un moteur de changement dans ces domaines, la Faculté de pharmacie poursuit son engagement envers le progrès aux côtés de l'Université de Montréal, par son positionnement face aux changements sociétaux majeurs pour le bien de la population que ses futurs diplômés et diplômées vont servir.

La Faculté de pharmacie veut ainsi encourager la diversité au sein de sa communauté, car elle reconnaît que la pluralité des expériences et des perspectives de chacun de ses membres enrichit son environnement, favorise la créativité et l'innovation et élève les professions pour lesquelles elle forme la relève, autant en pratique pharmaceutique qu'en sciences pharmaceutiques et qu'en développement du médicament. Cette relève issue de divers horizons est ensuite en mesure de mieux répondre aux besoins de la population québécoise tout autant diversifiée qu'elle dessert.

La Faculté tient également à célébrer cette diversité en créant un sentiment d'appartenance et en offrant des opportunités à tous ses

membres de développer leur plein potentiel. Elle reconnaît que des efforts sont nécessaires pour surmonter les obstacles à l'accès aux études en pharmacie, pour favoriser la participation de tous ses membres à la vie facultaire, et pour promouvoir une culture qui valorise la diversité et l'équité.

Par ce plan d'action, la Faculté de pharmacie vise à s'assurer que chacun de ses membres ait une chance égale de réussir, indépendamment de son contexte de départ.

Parce que les futurs pharmaciens, pharmaciennes et spécialistes du médicament doivent œuvrer pour le bien de toute la population sans aucune discrimination, il est important pour la Faculté de pharmacie de rappeler également son engagement envers les peuples autochtones. En toute continuité du plan d'action de l'Université de Montréal « Place aux Premiers Peuples », la Faculté de pharmacie veut exprimer son respect pour l'histoire, la culture, la langue et les traditions propres à chaque communauté autochtone de notre pays. Reconnaissant qu'un long chemin reste à faire en vue de la réconciliation avec les communautés autochtones, la Faculté souhaite travailler à établir des bases solides dans ses relations avec les Premiers Peuples, former des professionnels de la santé respectueux de leur héritage et leurs réalités et les accueillir au sein de notre communauté facultaire.

# Terminologie utilisée dans ce plan d'action

## Communauté facultaire

ensemble de la communauté étudiante, des membres du personnel administratif, du personnel de recherche et du personnel enseignant. Ce dernier groupe inclut les professeurs et professeures, les chargés et chargées de cours, les conférenciers et conférencières, les cliniciens et cliniciennes associés (CA), ainsi que les tuteurs et tutrices.

## Diversité

Reconnaissance et valorisation des différences entre les personnes, notamment leur identité, leur origine géographique, culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur genre, leur orientation sexuelle, leurs limitations physiques ou intellectuelles ou encore leur discipline.

## Équité

Traitement juste et impartial, sans distinction de caractéristiques individuelles ou sociales telles que l'âge, le sexe, l'identité de genre, l'origine géographique, culturelle ou religieuse, les limitations physiques visibles ou non visibles. Cette volonté implique de reconnaître les inégalités et obstacles qui empêchent certains groupes de bénéficier des mêmes opportunités que d'autres.

## Inclusion

Création d'un environnement respectueux de la diversité de tous les membres de la communauté facultaire afin que ceux-ci se sentent valorisés, respectés et intégrés.

## Premiers Peuples

Ou peuples autochtones, ils incluent les membres des Premières Nations, les Inuit et les Métis. Au Québec, les Premières Nations comprennent notamment les Abénakis, les Anishnabek (Algonquins), les Atikamekw Nehirowisiw, les Eeyou (Cris), les Hurons-Wendat, les Innus, les Malécites, les Mi'gmaq, les Mohawks et les Naskapis.

# I

## Sommaire

|  |    |
|--|----|
| <b>Améliorer nos relations avec les Premiers Peuples et former des professionnels de la santé respectueux de leurs réalités</b>                                    | 6  |
| <b>Créer un environnement propice à l'accueil et à l'épanouissement des membres des diverses communautés</b>   | 7  |
| I. Favoriser la diversité et l'équité dans l'accès aux études à la Faculté de pharmacie  | 7  |
| II. Soutenir la réussite des étudiants et étudiantes en toute inclusivité et sans discrimination   | 8  |
| III. Former la relève à œuvrer dans des contextes de diversités multiples  | 9  |
| IV. Promouvoir une vie facultaire équitable et inclusive   | 10 |
| <b>Ressources et bibliographie</b>   | 11 |
| <b>Annexe 1</b><br>Corrélation de nos actions facultaires avec les plans d'action institutionnels de l'Université de Montréal et échéancier prévu de mise en œuvre | 12 |
| <b>Annexe 2</b><br>Étapes et acteurs de la conception du plan d'action   | 17 |

# Améliorer nos relations avec les Premiers Peuples et former des professionnels de la santé respectueux de leurs réalités

## *Favoriser l'accès des membres des communautés autochtones aux études en pharmacie et sciences pharmaceutiques*

1.<sup>1</sup> Participer au projet de modernisation des admissions (PIMA) pour favoriser l'accès aux études en pharmacie et en sciences pharmaceutiques de jeunes issus des communautés autochtones et évaluer la faisabilité de places réservées dans les programmes facultaires, en collaboration avec les autres facultés en santé.

## *Former la relève aux réalités autochtones dans les domaines pharmaceutiques*

2. Développer une collaboration interfacultaire pour proposer des cours sur les réalités autochtones, ou inviter des conférenciers spécialisés dans le domaine. (FEP, SCFI, Med);
  - a. Obtenir le plan de cours sur la santé des populations autochtones de la Faculté des Sciences infirmières et étudier une synergie avec nos programmes;
  - b. Étudier la faisabilité pour les étudiants du Pharm. D de suivre la formation de la FEP sur les réalités des peuples autochtones;
3. Mettre à disposition et diffuser des ressources sur l'autochtonisation et la décolonisation dans les programmes d'étude en santé et la pratique pharmaceutique;
4. Encourager tout le personnel facultaire à suivre la formation sur les relations avec les Premiers Peuples offerte par l'Université.



## *Contribuer à l'accès à l'emploi de membres issus des peuples autochtones à la Faculté de pharmacie*

5. Collaborer avec la DRH pour diffuser les offres d'emplois à certains organismes en employabilité afin de rejoindre des candidats issus des communautés autochtones et encourager leur embauche.

---

<sup>1</sup> Dans ce plan d'action, la numérotation a pour seul but d'identifier les actions et ne détermine ni une priorité ni une chronologie. Les échéanciers de chaque action se trouvent dans le plan de mise en œuvre en Annexe 2.

# Créer un environnement propice à l'accueil et à l'épanouissement des membres des diverses communautés

## I. Favoriser la diversité et l'équité dans l'accès aux études à la Faculté de pharmacie

*Recueillir des données pour permettre d'établir un état des lieux de l'accès aux études en pharmacie et en sciences pharmaceutiques*

1. En collaboration avec le Bureau d'évaluation et d'amélioration continue (BEAC) facultaire, le Registraire et la Direction du budget, de l'analyse et de la planification institutionnelle (BAPI), développer une stratégie pour recueillir des données des marqueurs EDI de la communauté étudiante facultaire par programmes et comparer les données des candidats non admis et celles des admis pour évaluer la présence de groupes sous-représentés;

2. Après analyse des données recueillies, mener une réflexion pour identifier les causes de sous-représentation de certains groupes lors du recrutement étudiant au 1<sup>er</sup> cycle et aux cycles supérieurs.

*Mettre en place des actions concrètes pour favoriser l'accès aux études en pharmacie et en sciences pharmaceutiques par les groupes sous-représentés*

3. Poursuivre la collaboration avec la Faculté de médecine pour évaluer les barrières à l'accès aux études en santé par les membres des communautés noires;

4. Promouvoir les études en pharmacie et l'accès aux études universitaires aux jeunes issus des communautés sous-représentées de Montréal;



a. En collaboration avec l'Association des étudiants et étudiantes en pharmacie (AÉPUM), mettre en place un stage STOP chaque année afin de pérenniser la collaboration de la Faculté au projet Cap Campus;

b. Favoriser la reconnaissance des étudiants engagés dans ces activités et inciter les membres du personnel enseignant à y participer pour « servir de modèles ».

*S'assurer que les critères d'admission permettent des admissions plus inclusives*

5. Collaborer au Programme institutionnel de modernisation de l'admission pour favoriser une admission inclusive (au 1<sup>er</sup> cycle) en ajoutant des critères non-cognitifs, tels que des questionnaires de motivation, des lettres de recommandation, des cotes planchers...

6. Évaluer la possibilité de permettre l'admission à la MPA de profils atypiques.

# Créer un environnement propice à l'accueil et à l'épanouissement des membres des diverses communautés

## II. Soutenir la réussite des étudiants et étudiantes en toute inclusivité et sans discrimination

*Favoriser la réussite au-delà du premier cycle des étudiants issus de la diversité et leur intégration dans la vie professionnelle*

1. Développer une stratégie pour analyser les données agglomérées sur plusieurs années sur les raisons de l'échec des étudiants, tous programmes confondus, en respectant les contraintes d'anonymat afin de déterminer si des ressources spécifiques de soutien sont à mettre en place par la Faculté ou si l'offre de services doit être optimisée;
2. Encourager les personnes issues de la diversité dans la voie de la recherche ainsi que de l'entrepreneuriat, du leadership, de l'acquisition et la gestion d'une pharmacie;
  - a. Promouvoir l'existence des formations en gestion aux étudiants au Pharm. D. pour favoriser un accès équitable;
  - b. Développer un cours portant sur différentes opportunités de carrière présentant des modèles issus de plusieurs communautés.

*Adapter nos services de soutien à la réussite pour répondre aux besoins de l'ensemble de la communauté étudiante et particulièrement ceux des étudiants issus de la diversité*

3. Pérenniser et promouvoir l'offre de service du Bureau d'aide aux étudiants et étudiantes de la Faculté de pharmacie (BAEP) et la promouvoir auprès des étudiantes et étudiants porteurs de diversités;
4. Accroître l'aide en services sociaux et financière à la communauté étudiante en difficulté grâce aux fonds philanthropiques dédiés au bien-être étudiant.





# Créer un environnement propice à l'accueil et à l'épanouissement des membres des diverses communautés

## III. Former la relève à œuvrer dans des contextes de diversités multiples

*Comprendre l'insertion des enjeux EDI dans les programmes et les bonifier en tenant compte des critères d'agrément*

1. Sonder le personnel enseignant sur le contenu EDI de leurs cours et connaître les enjeux EDI dans l'illustration des cas cliniques, dans la construction des savoirs et modalités pédagogiques;
2. Favoriser les échanges entre le personnel enseignant de la Faculté sur l'intégration des aspects EDI dans les cours au moyen d'espaces de discussion dédiés des rencontres de programmes, des ateliers spéciaux ou des retraites en enseignement;
3. Créer un groupe de travail pour effectuer un balisage des demandes d'accommodement (accommodements religieux, assouplissements pour étudiants-sportifs, soutien aux étudiants en situation de handicap) dans les différents programmes de la Faculté et élaborer un guide pratique uniformisé à l'intention du personnel administratif des programmes (CGE/TGDE, TCTB, coordonnatrices).

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

4. Offrir et encourager tous les CA à suivre toute formation EDI et RPP créée par l'Université, au même titre que la formation du Bureau du respect de la personne sur les violences à caractère sexuel;
5. Organiser des ateliers de sensibilisation à la diversité et l'inclusion en recherche lors des retraites de la recherche;
6. Soutenir et valoriser l'engagement des chercheurs à prendre en compte les diversités dans leurs travaux de recherche (publiciser les formations du comité éthique du BRDV, organismes subventionnaires, ...).

# Créer un environnement propice à l'accueil et à l'épanouissement des membres des diverses communautés

## IV. Promouvoir une vie facultaire équitable et inclusive

### *Mieux connaître la représentation des diversités dans la communauté facultaire*

1. Encourager le personnel à répondre au questionnaire d'identification, notamment les membres de catégories d'emploi étant actuellement peu représentées dans les données disponibles.

### *Renforcer l'inclusion et l'équité pour l'ensemble du personnel facultaire*

2. Participer au Programme d'accès équitable à l'emploi (PAÉE) de la DRH pour tous les corps d'emploi confondus, en nommant un répondant ou une répondante facultaire;
3. Collaborer avec la Direction des ressources humaines pour intégrer l'EDI dans toutes les étapes du processus de dotation (affichage inclusif et épicène, comité de sélection paritaire...);
4. Encourager l'ensemble du personnel à suivre la formation sur les biais inconscients offerte par la Direction des ressources humaines, notamment les membres du comité de sélection des professeurs et professeures et les gestionnaires (cadres administratifs).

### *Assurer le respect et le reflet des diversités dans l'ensemble des activités facultaires*

5. Proposer des formations ou ateliers portant sur les thématiques EDI dans le cadre d'activités facultaires à tous les membres du personnel, administratif ou enseignant;
6. Revoir le processus d'attribution des prix et bourses d'excellence pour mieux refléter la diversité de la communauté étudiante facultaire;
7. Créer un comité consultatif en EDI pour apporter conseil et soutien à la direction de la Faculté lors de situations abordant la liberté d'expression, la discrimination et l'équité au sein de la communauté facultaire.

## Ressources et bibliographie

Gouvernement du Québec (2023). Profil des nations autochtones du Québec – Site internet. <https://www.quebec.ca/gouvernement/portrait-quebec/premieres-nations-inuits/profil-des-nations>

Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada (2022). Peuples et communautés autochtones – Site internet. <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fr/1100100013785/1529102490303>

Université de Montréal (2020). Place aux Premiers Peuples Plan d'action 2020-2023. [https://www.umontreal.ca/public/www/images/autochtones/UdeM\\_PlanDAction\\_PremiersPeuples\\_final.pdf](https://www.umontreal.ca/public/www/images/autochtones/UdeM_PlanDAction_PremiersPeuples_final.pdf)

Nassif-Gouin, C., Picard, P., Levesque, C., Boivin, M. et Blain, S. (2021). Mieux comprendre la distinction entre les principes d'équité-diversité-inclusion et les approches de décolonisation-réconciliation-autochtonisation au Québec. *Revue Possibles*, 45(1), 140-150. <https://revuepossibles.ojs.umontreal.ca/index.php/revuepossibles/article/view/392>

Réseau québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RQÉDI) (2022). EDI #101 – Site internet. <https://rqedi.com>

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Gouvernement du Québec (2023). Programmes d'accès à l'égalité en emploi – Site internet. <https://www.cdpdj.qc.ca/fr/nos-services/activites-et-services/en-savoir-plus-sur-les-programmes-dacces-legalite-en-emploi>

Université de Montréal (2020). Pour l'équité et l'inclusion, Plan 2020-2023. [https://www.umontreal.ca/public/www/images/diversite/documents/UdeM\\_PlanDAction\\_EDL\\_final.pdf](https://www.umontreal.ca/public/www/images/diversite/documents/UdeM_PlanDAction_EDL_final.pdf)

Mc Andrew M, Université de Montréal (2020). Diagnostic sur l'équité, la diversité et l'inclusion à l'Université de Montréal. [https://www.umontreal.ca/public/www/images/diversite/documents/EDI-Diagnostic\\_avril\\_2020.pdf](https://www.umontreal.ca/public/www/images/diversite/documents/EDI-Diagnostic_avril_2020.pdf)

Université de Montréal (2020). Énoncé de vision sur l'équité, la diversité et l'inclusion. [https://www.umontreal.ca/public/www/documents/Enonce\\_de\\_vision\\_EDI\\_2019.pdf](https://www.umontreal.ca/public/www/documents/Enonce_de_vision_EDI_2019.pdf)

# Corrélation de nos actions facultaires avec les plans d'action institutionnels de l'Université de Montréal et échéancier prévu de mise en œuvre

## ANNEXE 1

| Objectifs facultaires   | Objectifs du plan d'action Place aux Premiers Peuples de l'Université de Montréal   | Échéancier prévu                 |
|---|---|----------------------------------|
| Améliorer nos relations avec les Premiers Peuples et former des professionnels de la santé respectueux de leurs réalités  |   |                                  |
| <p><b>1</b> Participer au projet de modernisation des admissions (PIMA) pour favoriser l'accès aux études en pharmacie de jeunes issus des communautés autochtones et étudier la faisabilité de places réservées dans nos programmes facultaires en collaboration avec les autres facultés en santé</p> | <p><b>1.3</b> Accroître la présence des autochtones parmi les candidats et les candidates et contrer divers obstacles limitant leur admission</p> | Automne 2026                     |
| <p><b>2</b> Développer une collaboration interfacultaire pour proposer des cours sur les réalités autochtones, ou inviter des conférenciers spécialisés dans le domaine. (FEP, SCFI, Med)</p>   | <p><b>3.1</b> Étendre la préoccupation relative au traitement des réalités autochtones à tous les programmes en tenant compte de leur créneau</p> | Automne 2024                     |
| <p><b>3</b> Mettre à disposition et diffuser des ressources sur l'autochtonisation et la décolonisation dans les programmes d'étude en santé et la pratique pharmaceutique</p>  | <p><b>3.2</b> Assurer la pertinence et la profondeur des enseignements en classe</p>  | Hiver 2024                       |
| <p><b>4</b> Encourager tout le personnel facultaire à suivre la formation sur les relations avec les Premiers Peuples à offerte par l'Université</p>  | <p><b>5.3</b> Contrer les comportements discriminatoires ou vexatoires et promouvoir le vivre ensemble dans une institution pluraliste</p>        | Été 2023                         |
| <p><b>5</b> Collaborer avec la DRH pour diffuser les offres d'emplois à certains organismes en employabilité afin de rejoindre des candidats issus des communautés autochtones et encourager leur embauche</p>  | <p><b>4.2</b> Accroître la présence des personnes autochtones dans tous les corps d'emploi</p>  | En continu depuis l'Automne 2022 |

# Corrélation de nos actions facultaires avec les plans d'action institutionnels de l'Université de Montréal et échéancier prévu de mise en œuvre

## ANNEXE 1

| Objectifs facultaires   | Objectifs du plan d'action Pour l'équité et l'inclusion de l'Université de Montréal   | Échéancier prévu                 |
|---|---|----------------------------------|
| <b>I. Favoriser la diversité et l'équité dans l'accès aux études en pharmacie</b>   |   |                                  |
| <b>I.1</b> En collaboration avec le BEAC facultaire, le Registraire et le BAPI, développer une stratégie pour recueillir des données des marqueurs EDI de la communauté étudiante facultaire, par programmes et comparer les données des candidats non admis et celles des admis pour évaluer la présence de groupes sous-représentés | <b>1.1</b> Mieux connaître la population étudiante qui fréquente déjà l'Université de Montréal  | Hiver 2024                       |
| <b>I.2</b> Après analyse des données recueillies, mener une réflexion pour identifier les causes de sous-représentation de certains groupes lors du recrutement étudiant au 1 <sup>er</sup> cycle et cycles supérieurs  | <b>1.2</b> Identifier les causes diversifiées de la sous-représentation de certains groupes   | Été 2026                         |
| <b>I.3</b> Poursuivre la collaboration avec la faculté de médecine pour étudier les barrières à l'accès aux études en santé par les membres des communautés noires  | <b>1.3</b> Accroître la présence des groupes sous-représentés parmi les candidats et les candidates et contrer divers obstacles limitant leur admission | En continu depuis l'Automne 2022 |
| <b>I.4</b> Promouvoir les études supérieures en pharmacie et l'accès aux études aux jeunes issus des différentes communautés de Montréal  | <b>7.2</b> Contribuer à la réussite éducative des jeunes appartenant à des groupes vulnérables et les inciter à poursuivre des études supérieures       | Été 2024                         |
| <b>I.5</b> Collaborer au Programme institutionnel de modernisation de l'admission pour favoriser une admission inclusive (au 1 <sup>er</sup> cycle) en ajoutant des critères non-cognitifs, tels que des questionnaires de motivation, des lettres de recommandation, des cotes planchers...  | <b>1.3</b> Accroître la présence des groupes sous-représentés parmi les candidats et les candidates et contrer divers obstacles limitant leur admission | Automne 2024                     |
| <b>I.6</b> Évaluer la possibilité de permettre l'admission à la MPA de profils atypiques (étudiants-parents, diplômé(e)s du programme du QeP...) de motivation, des lettres de recommandation, des cotes planchers...   | <b>1.3</b> Accroître la présence des groupes sous-représentés parmi les candidats et les candidates et contrer divers obstacles limitant leur admission | Automne 2024                     |

# Corrélation de nos actions facultaires avec les plans d'action institutionnels de l'Université de Montréal et échéancier prévu de mise en œuvre

## ANNEXE 1

| Objectifs facultaires  | Objectifs du plan d'action Pour l'équité et l'inclusion de l'Université de Montréal  | Échéancier prévu                    |
|--|--|-------------------------------------|
| <p><b>II. Soutenir la réussite des étudiants et étudiantes en toute inclusivité</b></p>  |  |                                     |
| <p><b>II.1</b> Développer une stratégie pour analyser les données agglomérées sur plusieurs années sur les raisons de l'échec des étudiants, tous programmes confondus, en respectant les contraintes d'anonymat afin de déterminer si des ressources spécifiques de soutien sont à mettre en place par la Faculté ou si l'offre de services doit être optimisée</p> | <p><b>2.1</b> Mieux connaître la population étudiante qui fréquente déjà l'Université de Montréal</p>  | <p>Été 2026</p>                     |
| <p><b>II.2</b> Encourager les personnes issues de la diversité dans la voie de la recherche ainsi que de l'entrepreneuriat, du leadership, de l'acquisition et la gestion d'une pharmacie</p>  | <p><b>2.2</b> Identifier les causes diversifiées de la sous-représentation de certains groupes</p>   | <p>Été 2023</p>                     |
| <p><b>II.3</b> Pérenniser et promouvoir l'offre de services du Bureau d'aide aux étudiants et étudiantes de la Faculté de pharmacie (BAEP) et le promouvoir auprès des étudiantes et étudiants porteurs de diversités</p>  | <p><b>2.2</b> Accroître la présence des groupes sous-représentés parmi les candidats et les candidates et contrer divers obstacles limitant leur admission</p> | <p>En continu depuis l'Été 2022</p> |
| <p><b>II.4</b> Accroître et promouvoir l'aide en services sociaux et financière à la communauté étudiante en difficulté grâce aux fonds philanthropiques dédiés au bien-être étudiant</p>  | <p><b>2.2</b> Contribuer à la réussite éducative des jeunes appartenant à des groupes vulnérables et les inciter à poursuivre des études supérieures</p>       | <p>Automne 2023</p>                 |

# Corrélation de nos actions facultaires avec les plans d'action institutionnels de l'Université de Montréal et échéancier prévu de mise en œuvre

## ANNEXE 1

| Objectifs facultaires  | Objectifs du plan d'action Pour l'équité et l'inclusion de l'Université de Montréal  | Échéancier prévu    |
|--|--|---------------------|
| <p><b>III.</b> Former les professionnels et les chercheurs de demain à œuvrer dans des contextes de diversités multiples</p>   |  |                     |
| <p><b>III.1</b> Sonder les enseignant(e)s sur le contenu EDI de leurs cours et connaître les enjeux EDI dans l'illustration des cas cliniques, dans la construction des savoirs et modalités pédagogiques</p>  | <p><b>2.3</b> Soutenir la prise en compte des diversités dans la relation pédagogique et dans les activités en classe</p> <p><b>3.2</b> Assurer la pertinence et la profondeur des enseignements relatifs aux diversités en classe</p>                                       | <p>Hiver 2023</p>   |
| <p><b>III.2</b> Favoriser les échanges entre le personnel enseignant de la Faculté sur l'intégration des aspects EDI dans les cours, au moyen d'espaces de discussion dédiés des rencontres de programmes, des ateliers spéciaux, ou des retraites en enseignement</p> | <p><b>3.1</b> Étendre la préoccupation relative au traitement des diversités à tous les marqueurs et à tous les programmes en tenant compte de leur créneau</p> <p><b>3.2</b> Assurer la pertinence et la profondeur des enseignements relatifs aux diversités en classe</p> | <p>Été 2024</p>     |
| <p><b>III.3</b> Créer un groupe de travail pour effectuer un balisage des demandes d'accommodement dans les différents programmes de la Faculté et élaborer un guide pratique uniformisé à destination du personnel administratif des programmes.</p>                  | <p><b>3.1</b> Étendre la préoccupation relative au traitement des diversités à tous les marqueurs et à tous les programmes en tenant compte de leur créneau</p>  | <p>Été 2023</p>     |
| <p><b>III.4</b> Offrir et encourager tous les CA à suivre toute formation EDI et RPP créée par l'Université, au même titre que la formation sur les violences à caractère sexuel</p>   | <p><b>3.2</b> Assurer la pertinence et la profondeur des enseignements relatifs aux diversités en classe</p>   | <p>Automne 2023</p> |
| <p><b>III.5</b> Organiser des ateliers de sensibilisation à la diversité et l'inclusion en recherche lors des retraites de la recherche</p>  | <p><b>6.1</b> Valoriser l'expertise et la mobilisation des connaissances en ÉDI et soutenir la prise en compte des diversités en recherche</p>   | <p>Été 2023</p>     |
| <p><b>III.6</b> Soutenir et valoriser l'engagement des chercheurs à prendre en compte les diversités dans leurs travaux de recherche</p>   | <p><b>6.1</b> Valoriser l'expertise et la mobilisation des connaissances en ÉDI et soutenir la prise en compte des diversités en recherche</p>   | <p>Été 2024</p>     |

# Corrélation de nos actions facultaires avec les plans d'action institutionnels de l'Université de Montréal et échéancier prévu de mise en œuvre

## ANNEXE 1

| Objectifs facultaires   | Objectifs du plan d'action Pour l'équité et l'inclusion de l'Université de Montréal  | Échéancier prévu |
|---|--|------------------|
| IV. Promouvoir une vie facultaire équitable et inclusive  |  |                  |
| <b>IV.1</b> Encourager le personnel à répondre au questionnaire d'identification, notamment les catégories de personnel étant peu représentées dans les données disponibles   | <b>4.1</b> Mieux connaître le profil du personnel appartenant aux groupes visés ou vivant d'autres situations d'exclusion  | Hiver 2023       |
| <b>IV.2</b> Participer au Programme d'accès équitable à l'emploi (PAÉE) de la DRH, pour tous les corps d'emploi confondus, en nommant un répondant ou une répondante facultaire   | <b>4.2</b> Accroître la présence des personnes appartenant aux groupes visés ou vivant d'autres dynamiques d'exclusion dans tous les corps d'emploi  | Été 2024         |
| <b>IV.3</b> Collaborer avec la Direction des ressources humaines pour intégrer l'EDI dans toutes les étapes du processus de dotation  | <b>4.2</b> Accroître la présence des personnes appartenant aux groupes visés ou vivant d'autres dynamiques d'exclusion dans tous les corps d'emploi  |                  |
| <b>IV.4</b> Encourager l'ensemble du personnel à suivre la formation sur les biais inconscients offerte par la Direction des ressources humaines, notamment les membres du comité de sélection des professeurs et professeures      | <b>4.3</b> Identifier et contrer les obstacles à une progression équitable en emploi chez les groupes visés  | Été 2023         |
| <b>IV.5</b> Proposer des formations ou ateliers portant sur les thématiques EDI dans le cadre d'activités facultaires à tous les membres du personnel, administratif ou enseignant  | <b>4.3</b> Identifier et contrer les obstacles à une progression équitable en emploi chez les groupes visés  | Automne 2023     |
| <b>IV.6</b> Revoir le processus d'attribution des prix et bourses d'excellence pour mieux refléter la diversité de la communauté étudiante facultaire   | <b>5.2</b> S'assurer que les diversités sont reflétées et respectées dans l'ensemble des activités quotidiennes sur le campus  | Été 2023         |
| <b>IV.7</b> Créer un comité consultatif en EDI pour apporter conseil et soutien à la direction de la Faculté lors de situations abordant la liberté d'expression, la discrimination et l'équité au sein de la communauté facultaire | <b>4.3</b> Identifier et contrer les obstacles à une progression équitable en emploi chez les groupes visés<br><br><b>5.3</b> Contrer les comportements discriminatoires ou vexatoires et promouvoir le vivre ensemble dans une institution pluraliste | Été 2024         |



# Étapes et acteurs de la conception du plan d'action

## ANNEXE 2

Un groupe de travail dédié à l'EDI et RPP a été créé en vue d'élaborer un plan d'action en janvier 2021, présidé par Nathalie Letarte, vice-doyenne aux études en pharmacie et à la vie étudiante et représentante de la doyenne de la faculté Lyne Lalonde et coordonné par Sandrine Charmoille, adjointe à la doyenne et répondante EDI pour la Faculté de pharmacie.

À la suite d'un appel à volontaires à l'ensemble de la communauté facultaire, ce groupe de travail a été constitué de :

### Membres représentant le corps professoral

Marie-France Beauchesne  
(janvier 2021 – mars 2023)  
Lucie Blais (mars 2023 – )  
Pierre-Marie David  
Marc Perreault  
Gaëlle Roullin  
Marie-Claude Vanier

### Membres représentant le personnel de soutien administratif

Marie-Ève Simoncelli  
Joannah Valma

### Membres représentant la communauté étudiante

Meriem Khatem (janvier 2021 – mai 2021)  
Manel Nedjari (mai 2021 – novembre 2022)  
Marwa Aoui (novembre 2022 – )

Ce groupe de travail s'est réuni à douze reprises entre le 22 février 2021 et le 15 mars 2023. Sept sous-groupes ont été créés dans le but que chacun étudie les différentes mesures des

plans d'action institutionnels qui incombaient aux facultés de l'Université de Montréal. Ces sous-groupes ont ensuite élaboré et proposé des actions répondant à la fois aux enjeux propres à la Faculté de pharmacie et aux actions demandées par l'Université. Pour cela, les membres des sous-groupes ont pu s'appuyer sur le conseil de divers services de l'Université de Montréal, tels que la Direction des ressources humaines ou l'équipe du Secrétariat général associé à l'EDI et aux Relations avec les Premiers Peuples.

Les travaux des sous-groupes ont ensuite été mis en commun et étudiés par le groupe de travail. Une première consultation du Comité de direction de la Faculté de pharmacie eut lieu en mai 2022. À la suite des suggestions proposées, une deuxième consultation fut effectuée le 20 octobre 2022. Cette deuxième consultation a permis la validation par le Comité de direction du plan d'action proposé et de dessiner l'échéancier de sa mise en œuvre.

Le plan d'action fut ensuite finalisé en collaboration avec les conseillers en Équité, Diversité et Inclusion et en relation avec les peuples autochtones du Vice-rectorat à la Planification et la communication institutionnels.

Sa version finale a été présentée en Assemblée facultaire le 12 avril 2023.

Le Conseil de faculté a entériné son adoption le 19 avril 2023 par la résolution CFPHM-0592-6.