



Rapport
d'activités

2019- 2022



Équité
Diversité
Inclusion



Table des matières

Mot de Johanne Turbide, secrétaire générale et responsable principale de l'EDI.....	3
---	---

PARTIE 1 : CONTEXTE	4
----------------------------------	----------

PARTIE 2 : PRINCIPALES RÉALISATIONS	9
--	----------

Axe 1 : Engager	10
1.1. Comité permanent EDI.....	10
1.2. Groupe de travail EDI.....	10
1.3. Table étudiante EDI-Santé bien-être (SBE).....	11
Axe 2 : Connaître.....	12
2.1. Recensement étudiant	12
2.2. Recensement pour les membres du personnel.....	14
2.3. Sondage étudiant sur l'inclusion	15
Axe 3 : Comprendre	16
3.1. Entretiens individuels et groupes de discussion	16
3.2. Consultations EDI	18
3.3. Meilleures pratiques EDI.....	18
Axe 4 : Sensibiliser	19
4.1. Site web EDI.....	19
4.2. Activités de sensibilisation et de formation.....	19
4.3. Interventions dans les cours.....	22
Axe 5 : Agir.....	23
5.1. Mécanisme de signalement dans la Politique sur l'EDI et accompagnement	24
5.2. Guide des pratiques EDI pour le recrutement et la sélection des membres du corps professoral	25
5.3. Directive relative aux parents aux études	25
5.4. Événements.....	26
5.5. Comités de travail.....	28
5.6. Rencontres de collaboration avec différents services	30

PARTIE 3 : CONCLUSION – Enjeux et perspectives 2023-2026	31
---	-----------

Annexe A : Liste des personnes impliquées dans la gouvernance EDI.....	35
--	----

Annexe B : Liste des personnes impliquées dans les comités de travail en EDI	36
--	----

Annexe C : Activités organisées dans le cadre du Mois de l'Histoire des Noirs et de la Semaine de la fierté HEC Montréal	38
---	----



Mot de Johanne Turbide, secrétaire générale et responsable principale de l'EDI

Aujourd'hui plus que jamais, HEC Montréal mobilise ses efforts pour se donner les moyens de solidifier une ligne de conduite à la fois rigoureuse et bienveillante pour appliquer et respecter les principes de l'Équité, diversité et inclusion au sein de sa communauté.

Ce premier rapport des activités EDI, que je suis fière de partager avec vous, présente les premiers pas et le chemin parcouru depuis le lancement de notre politique EDI, de même que le bilan des réalisations du plan d'action institutionnel en EDI 2019 – 2022. De plus, il trace à grands traits les prochaines étapes pour renforcer notre vision EDI et promouvoir de nouvelles initiatives mobilisatrices.

Par sa culture axée sur le respect, l'inclusion et la bienveillance, HEC Montréal aspire à participer aux changements sociétaux en formant des leaders responsables qui participent au mieux-être de notre communauté et de la société. Ce changement ne peut s'accomplir sans la participation de chaque membre de la communauté sensibilisée et sensible aux valeurs EDI non seulement dans leurs relations de travail mais dans leur vie quotidienne.

Face aux enjeux liés à l'EDI, il nous est apparu fondamental d'intégrer ce thème dans nos priorités stratégiques. Grâce aux différentes initiatives lancées par notre équipe EDI, nous avons pu compter sur la participation à des discussions, des réflexions ou des débats sur l'EDI de diverses instances de l'École telles que le Conseil d'administration, le Conseil pédagogique et le Comité de direction ainsi que les membres du corps enseignant, les équipes de travail et notre communauté étudiante.

Nous avons pris le temps de rencontrer et d'écouter les personnes des groupes sous-représentés face à leurs enjeux. Nous leur sommes reconnaissants d'avoir partagé leurs expériences et de nous avoir aidés à réaliser de considérables avancées dans le processus de changement qui nous tient tant à cœur.

Certes, HEC Montréal a ouvert la voie à l'intégration progressive et évidente d'une culture innovatrice liée à l'EDI et à l'édification d'un campus plus inclusif et juste. Elle a aussi donné vie à une gamme de mesures et pratiques qui exige l'adhésion et l'implication de tout individu ou groupe, membre de notre communauté. Cependant, il nous faut œuvrer davantage afin d'identifier plus d'outils pour les rendre utiles et accessibles et renforcer un environnement de travail plus diversifié et juste. Nous sommes conscients que de nombreux objectifs restent à être atteints notamment celui lié au projet d'intégrer les concepts et enjeux de l'EDI dans le parcours académique offert à la communauté étudiante. Cette communauté nous inspire et ne craint plus d'exprimer et d'affirmer son identité et ses besoins liés à l'EDI.

Pour la suite, nous maintiendrons ce cap et poursuivrons nos efforts pour développer une culture EDI encore plus forte et stimulante avec le soutien de toute une communauté engagée.

Johanne Turbide
Secrétaire générale
Équité, diversité, inclusion

1

PARTIE 1 :
CONTEXTE

Des leviers pour la mise en place d'une structure permanente en EDI

En 2017, c'est tout le milieu universitaire canadien qui a pris la pleine mesure des enjeux entourant l'EDI et qui a amorcé une transformation pour intégrer l'EDI dans ses différentes sphères d'activités. Le Programme des chaires de recherche du Canada avait alors exigé que chaque établissement réalise un examen de ses pratiques et détermine les obstacles systémiques qui nuisent à l'atteinte des objectifs en matière d'EDI, sans quoi les fonds dédiés aux chaires de recherche pourraient être suspendus. Cette stratégie a nécessairement amené les universités, dont HEC Montréal, à se pencher sur les enjeux de l'EDI.

Les premières réflexions sur l'EDI à HEC Montréal, qui étaient circonscrites aux activités de recherche en réponse aux exigences du Programme des chaires de recherche du Canada, ont permis de réaliser des apprentissages importants. En effet, le processus a mené à l'adoption d'une vision élargie de l'EDI afin de l'intégrer au cœur de la mission de HEC Montréal. La direction de l'École s'est alors engagée dans la mise en place de mesures et d'actions concrètes et l'attribution de ressources, dans le but d'avoir des impacts tangibles et durables en matière d'EDI.

Le Plan d'action en développement durable 2018-2020 a également constitué un levier pour faire de l'EDI un objectif prioritaire à l'échelle de l'institution. L'une des 15 cibles principales de ce plan d'action était effectivement dédiée à la création d'une stratégie en matière d'EDI.

Pour réaliser cette vision et concrétiser son engagement, HEC Montréal s'est vu octroyer au début de 2019 un financement des trois organismes subventionnaires du Canada¹ d'une valeur de 385 000 \$. HEC Montréal fait partie des 15 établissements – dont seulement trois au Québec – à remporter ce concours sur les 51 qui en avaient fait la demande. Cette subvention a permis l'embauche d'une équipe de personnes expertes et dédiées au développement d'une culture inclusive. En plus des exigences du Programme des chaires de

recherche du Canada, des événements fortement médiatisés ont contribué à sensibiliser davantage la population aux enjeux de l'EDI. Par exemple, à la suite du meurtre de George Floyd et de la mort de Joyce Echaquan en 2020, des mouvements sociaux ont propulsé le débat entourant le racisme et la discrimination tout en révélant au monde entier les problématiques des structures systémiques. Ces mouvements ont notamment fait en sorte que les membres de la communauté HEC Montréal s'expriment sur les enjeux de l'EDI et s'attendent à voir des changements concrets dans l'institution.

HEC Montréal confirme son engagement

Le positionnement organisationnel de l'équipe EDI au sein du Secrétariat général de HEC Montréal a donné un élan important au changement culturel, notamment par la portée transversale de ses activités, par son rôle au sein des instances ainsi que dans la gestion des politiques de l'École. L'équipe EDI est constituée de :

- Johanne Turbide, Secrétaire générale et responsable principale de l'EDI
- Lianne Tremblay, responsable de l'EDI (en poste depuis juin 2019)
- Marilou Daudier, conseillère en EDI (en poste de mai 2022 à février 2023)
- Veronica Zuniga-Salas, analyste EDI (en poste de septembre 2020 à janvier 2022)
- Karine Parent, agente EDI (en poste de juin 2020 à janvier 2022)



¹Le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH), le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) et les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC).

Dès septembre 2019, un [plan d'action institutionnel en EDI](#) a été adopté par la direction et les instances de HEC Montréal. Ce plan constitue un cadre de référence afin d'encourager chaque membre de la communauté de HEC Montréal à poser des gestes concrets, visibles et nécessaires à l'avancement de l'EDI. Il est composé de 5 axes² : engager, connaître, comprendre, sensibiliser et agir.

L'engagement de HEC Montréal pour l'EDI se traduit également dans son plan stratégique 2020-2023. En effet, la mise en place de conditions favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion fait partie de l'objectif prioritaire : offrir un campus et des milieux d'études, de travail et de vie bienveillants à la communauté étudiante et à l'ensemble des employés et employées.

Le 29 octobre 2020, le Conseil d'administration de HEC Montréal a adopté la toute première [Politique sur l'EDI](#). Ce texte énonce les principes directeurs et les engagements de l'École, permettant à sa communauté d'évoluer dans un milieu d'étude, de travail et de vie équitable, diversifié et inclusif.

En plus de sa politique et de son plan d'action institutionnel en EDI, HEC Montréal adhère dorénavant aux huit principes de la charte Dimensions³. Cet engagement public signifie que HEC Montréal intègre les principes de la charte dans l'ensemble de ses pratiques et dans sa culture organisationnelle, pour en assurer l'équité et en accroître la diversité et l'inclusion.

Conformément aux exigences et pratiques en matière d'EDI du Programme des chaires de recherche du Canada, HEC Montréal a élaboré un [Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2020-2023](#) intitulé « [Équité, diversité et inclusion : des clés de l'excellence en recherche](#) », qui permet de remédier à la sous-représentation des quatre groupes désignés (femmes, personnes handicapées, autochtones, membres des minorités visibles) dans l'attribution de ses chaires de recherche du Canada. L'élaboration de ce plan d'action a permis à HEC Montréal d'étudier et d'évaluer ses pratiques actuelles en matière de recrutement, de sélection, d'intégration, de rétention et d'avancement des membres de son corps professoral, de cibler les progrès accomplis, les défis à relever ainsi que les opportunités. Pour suivre les progrès réalisés à cet effet, un rapport d'étape annuel peut être consulté sur la page [Promotion de l'EDI en recherche](#) du site Web de HEC Montréal.

DES LEVIERS POUR OFFRIR AUX COMMUNAUTÉS DE HEC MONTRÉAL UN MILIEU ÉQUITABLE, DIVERSIFIÉ ET INCLUSIF

Plan d'action institutionnel en EDI	Septembre 2019
Plan stratégique 2020-2023	Avril 2020
Politique sur l'EDI	Octobre 2020
Plan d'action en EDI pour les chaires de recherche de Canada	Novembre 2020

²Les 5 axes sont décrits dans la partie 3 du présent rapport.

³http://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/EDI-EDI/Dimensions_Dimensions_fra.asp

Une gouvernance EDI pour concrétiser l'engagement

Pour guider et favoriser l'engagement de toutes les parties prenantes à l'application de la Politique sur l'EDI et la réalisation du plan d'action institutionnel en EDI, une structure de gouvernance en EDI a été créée. Elle est composée :

- D'un Comité permanent en EDI dont le mandat est d'assurer l'engagement et la participation de tous les départements et services à la réalisation des actions. Le Comité détermine également les priorités en matière d'EDI et soumet les propositions de changements dans les politiques et pratiques aux instances concernées.
- D'un groupe de travail en EDI dont le mandat est d'assurer la mise en œuvre du plan d'action en EDI.
- D'une Table de concertation étudiante en EDI et Santé Bien-être. Créée en septembre 2020, cette table de concertation vise à faciliter les échanges entre les actrices et les acteurs de changement clé au sein de la communauté étudiante et d'assurer la coordination et l'avancement des initiatives étudiantes en matière d'EDI et de Santé Bien-être.

La liste des personnes ou groupes impliqués dans la gouvernance EDI est présentée à l'annexe A.

Nous avons aussi pu compter sur la contribution de plusieurs personnes qui ont joué un rôle clé dans le processus de changement et de développement innovant d'une culture d'EDI à HEC Montréal. L'équipe EDI collabore de manière transversale et quotidienne avec toutes les directions de l'École afin d'ancrer les principes de l'EDI dans l'ensemble des politiques, des pratiques et des processus.

À ces contributions internes s'ajoute l'ensemble de la communauté de HEC Montréal, qui est régulièrement consultée dans le cadre des projets en EDI : communauté étudiante, membres du personnel et membres du corps enseignant.



Des consultations EDI pour la Politique en mars 2020





HEC Montréal a également bâti des collaborations actives avec des parties prenantes externes. Le [Réseau interuniversitaire québécois pour l'EDI \(RIQEDI\)](#) est un partenaire central pour HEC Montréal et l'équipe EDI participe activement aux différents groupes de travail formés par le Réseau tout en collaborant avec des spécialistes EDI d'autres établissements universitaires au développement d'outils et de guides en matière d'EDI. En 2020, un partenariat entre HEC Montréal, [l'Institut EDI2](#) de l'Université Laval et la firme [Humance](#) ont permis le développement d'un parcours de formation en EDI.

C'est tout un écosystème qui est en place pour soutenir l'équipe EDI dans la réalisation d'actions concrètes pour un changement durable.

2

PARTIE 2 :
**PRINCIPALES
RÉALISATIONS**

HEC Montréal s'est dotée d'un plan d'action comprenant cinq axes stratégiques afin de concrétiser ses engagements.

AXE 1 : ENGAGER

Objectif	Affirmer l'engagement de HEC Montréal en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et créer un sentiment d'engouement au sein de l'ensemble de la communauté.
Résultats significatifs	<ul style="list-style-type: none"> • L'EDI fait partie des objectifs prioritaires du plan stratégique 2020-2023 de HEC Montréal. • Des membres de la direction et du personnel administratif consacrent une partie de leurs tâches aux efforts en matière d'EDI. • Plus de 100 personnes, membres du personnel administratif et enseignant et de la communauté étudiante contribuent activement aux actions.
Engagements	<ul style="list-style-type: none"> • Élargir les comités et groupes de travail afin d'offrir un espace aux perspectives et aux idées de personnes issues de groupes sous-représentés. • Continuer de coordonner les rencontres et les actions des comités et groupes de travail pour mieux faire connaître les enjeux d'EDI.

Pour mettre en œuvre ce plan d'action, trois groupes de travail ont été créés pour apporter une gamme de considérations et de perspectives stratégiques aux situations et enjeux EDI.

1.1. Comité permanent EDI

Le mandat du Comité permanent EDI est d'assurer et renforcer un engagement transversal de l'EDI au sein de différentes unités à l'École, de déterminer les priorités d'actions en EDI, d'approuver les initiatives EDI et de faire le suivi des actions.

Entre septembre 2019 et décembre 2022, le Comité permanent en EDI s'est réuni à 14 reprises. Il a offert des orientations pour la vision d'un campus inclusif, en termes de stratégies EDI pour le développement d'une Politique sur l'EDI, pour la démarche de cueillette de données d'auto-identification, pour le recrutement et la sélection des membres du corps professoral, pour des activités de sensibilisation et de formation, pour l'intégration de l'EDI en recherche, etc.

1.2. Groupe de travail EDI

Le mandat du Groupe de travail EDI est d'assurer la mise en œuvre du plan d'action institutionnel en EDI.

Entre août 2019 et décembre 2022, le groupe de travail s'est réuni à 9 reprises. Le Groupe de travail EDI a engagé une réflexion concertée et partagé des idées pour définir les actions à prendre afin de mettre en œuvre le recensement étudiant annuel, d'établir des ateliers pour le développement de compétences en EDI auprès du corps enseignant et des membres du personnel, de créer un guide pour définir les meilleures pratiques et processus EDI pour les comités de sélection, de pratiques inclusives pour l'identité de genre, etc.

1.3. Table étudiante EDI-Santé bien-être (SBE)

La Table étudiant EDI-SBE a pour mission de réunir les personnes représentant les regroupements étudiants impliqués dans des initiatives d'EDI et de SBE, de faciliter les échanges, de créer une synergie entre les projets et initiatives étudiantes en matière d'EDI et de SBE et d'assurer un soutien institutionnel des projets et initiatives. Les membres de la Table EDI-SBE sont renouvelés à chaque début du trimestre d'automne.

La Table étudiante EDI-SBE se rencontre 3 fois par année et collabore sur différentes initiatives, notamment l'organisation d'événements pour la communauté étudiante. Par exemple : des spectacles d'humour pour aborder la diversité, des rencontres avec des femmes ou personnes issues de la diversité

ethnoculturelle comme sources d'inspiration, le Mois de l'histoire des Noirs, etc. Par ailleurs, la Table EDI-SBE agit comme une courroie de transmission pour communiquer les différentes initiatives en EDI et en SBE à la communauté étudiante.

En plus de ces trois regroupements qui s'attachent à engager la communauté de HEC Montréal à l'EDI et à développer un campus équitable et inclusif, nous soulignons le grand engagement de la part du comité de direction ainsi que du Conseil pédagogique de HEC Montréal. En effet, les membres de ces deux instances ont participé aux échanges menant à la création et à l'adoption de la Politique sur l'EDI, du plan d'action institutionnel en matière d'EDI et du plan d'action EDI pour les Chaires de recherche du Canada.



AXE 2 : CONNAÎTRE

Objectif	Recueillir et analyser des données probantes touchant les groupes désignés.
Résultats significatifs	<p>Mise en œuvre de processus de cueillette de données sur la diversité des membres du personnel et des membres de la communauté étudiante.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une campagne de communication a été déployée en mai 2020 pour inviter tous les membres du personnel à remplir le questionnaire d'auto-identification. • Le questionnaire d'auto-identification est intégré au processus d'accueil et d'intégration des nouveaux membres du personnel. • Un taux de réponse de 83% des membres du personnel au questionnaire d'auto-identification. • Un taux de participation de 17 % lors de la première édition du recensement de la diversité de la communauté étudiante de HEC Montréal. <p>Sondage sur l'inclusion mené auprès de la communauté étudiante à l'automne 2020. Les résultats ont été présentés à la direction de HEC Montréal, permettant ainsi de rendre visibles des enjeux EDI au sein de la communauté étudiante qui n'avaient jamais été dénoncés ou discutés.</p>
Engagements	<ul style="list-style-type: none"> • Augmenter le taux de participation des membres de la communauté étudiante au recensement sur la diversité. • Bonifier les questions du recensement pour les membres du personnel et du corps enseignant afin d'avoir des données plus spécifiques sur l'origine ethnoculturelle, la situation de handicap, etc. • Créer un tableau de bord EDI en croisant les données d'auto-identification aux données de recrutement, de sélection, de mouvements de personnel et de rétention. • Recueillir des données sur le climat et le sentiment d'inclusion auprès de différents groupes à HEC Montréal.

2.1. Recensement étudiant

Le but du recensement étudiant est de collecter des données probantes en vue de mettre en place des conditions adaptées au besoin de la communauté étudiante et ainsi favoriser toujours plus d'équité, de diversité et d'inclusion. L'instigateur de ce projet est Benoit Aubert, professeur titulaire du département des Technologies de l'information. Ses expériences au sein des universités Victoria (Nouvelle-Zélande) et Dalhousie (Nouvelle-Écosse) lui ont permis de constater l'importance d'avoir un portrait clair de

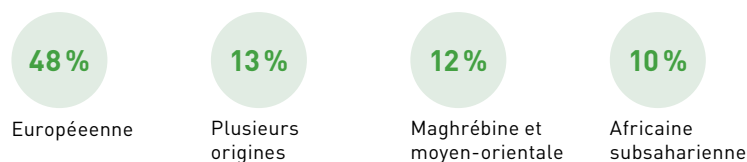
la composition de la population étudiante afin de connaître l'état des lieux sur la diversité et ainsi mettre en place les mesures et processus appropriés. En effet, le manque de données fiables est une barrière à l'établissement de pratiques favorisant l'EDI. À l'université Dalhousie par exemple, un recensement est fait chaque année auprès de la population étudiante et le taux de participation est d'environ 80 %.



La première édition du recensement de la population étudiante à HEC Montréal s'est tenue au printemps 2021. Le taux de participation pour cette première édition a été de 17 %.

RÉSULTATS DU RECENSEMENT 2021

Ascendance



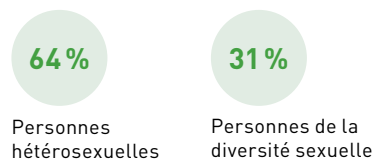
48 % Européenne
 13 % Plusieurs origines
 12 % Maghrébine et moyen-orientale
 10 % Africaine subsaharienne
 6 % Asiatique
 5 % Latino-américaine et sud-américaine
 3 % Caraïbienne
 0,32 % Autochtone
 0,12 % Insulaire du Pacifique
 3 % Préfère ne pas répondre

Responsabilité et milieu de vie



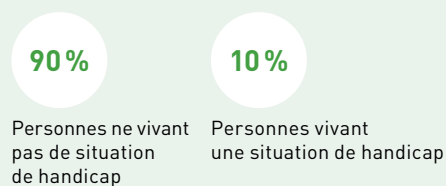
47 % Autonome
 28 % Chez mes parents
 20 % Responsable d'une ou plusieurs personnes avec qui je vis à temps plein
 2 % Responsable d'une ou plusieurs personnes qui vivent avec moi à temps partiel
 1 % Responsable d'une ou plusieurs personnes qui ne vivent pas avec moi
 2 % Préfère ne pas répondre

Orientation sexuelle



64 % Hétérosexuelle
 20 % Gai
 4 % Bisexuelle
 2 % Asexuelle
 1 % Bispirituelle
 1 % Lesbienne
 3 % Autres (Queer, pansexuelle, etc.)
 5 % Préfère ne pas répondre

Situation de handicap



4 % Trouble déficitaire de l'attention
 3 % Trouble de santé mentale
 2 % Troubles d'apprentissage
 1 % Déficience organique
 0,7 % Déficience visuelle
 0,7 % Trouble du spectre de l'autisme
 0,4 % Déficience auditive
 0,4 % Déficience motrice

La deuxième édition du recensement étudiant a été déployée à l'automne 2022. L'analyse des résultats est en cours. Afin d'avoir une connaissance encore plus fine de la représentation de la diversité au sein de la communauté étudiante, l'équipe EDI en collaboration avec différentes personnes collaboratrices internes et externes, a ajouté des questions sur l'identité ethnoculturelle et les réalités socioéconomiques.

Au moment de compléter le recensement, les personnes étudiantes ont pu indiquer si elles aimeraient être contactées pour des initiatives en lien avec leur identité, dont des comités, des groupes de discussion, etc.

HEC MONTRÉAL Recensement étudiant 2022

Tout le monde compte !

Du 21 novembre au 9 décembre, HEC Montréal procède au recensement annuel de sa communauté étudiante.

Remplir le questionnaire ne vous prendra que 5 minutes.
hecmtl.info/recensement2022

The poster features the HEC Montréal logo, the title 'Recensement étudiant 2022', and the slogan 'Tout le monde compte !'. It includes four circular icons: a man's face, a checkmark, a man's face, and a woman's face. Below the icons, it states the survey dates from November 21 to December 9, 2022, and provides the website for the survey. A QR code is located at the bottom right of the poster.

2.2. Recensement pour les membres du personnel

En mai 2020, HEC Montréal a procédé à un recensement de la diversité des membres du personnel et des membres du corps enseignant. Le questionnaire d'auto-identification en ligne a permis de recueillir des informations sur l'identification aux groupes désignés par les lois fédérales et provinciales⁴, mais aussi à d'autres groupes minoritaires, telle la communauté LGBTQ2+. Une campagne de communication a été mise en œuvre afin d'encourager les membres du personnel et du corps enseignant à s'auto-identifier. Ce fut l'occasion pour les personnes questionnées d'indiquer leur intérêt à participer à des initiatives en lien avec leur identité, dont des comités, des groupes de discussion, etc.

Une mise à jour régulière des données sur la diversité est assurée. En effet, un processus a été développé afin que chaque nouveau membre du personnel et du corps enseignant reçoive le questionnaire d'auto-identification environ trois mois après son entrée en fonction. Une campagne de mise à jour pour l'ensemble des membres du personnel et du corps professoral est également prévue aux trois ans. Pour les personnes n'ayant pas répondu ou pour notifier d'un changement de situation ou qui souhaiteraient modifier une réponse, elles seront alors invitées à remplir le questionnaire d'auto-identification.

La démarche de recensement effectuée en mai 2020 visait également à recueillir les données pour répondre aux exigences légales et réglementaires auxquelles HEC Montréal est soumise. Ainsi, en août et septembre 2020, HEC Montréal a complété sa reddition de comptes pour le [Programme d'accès à l'égalité en emploi](#) (provincial) ainsi que le [Programme d'équité en emploi](#) (fédéral).

Le taux de participation au questionnaire d'auto-identification est de 83 %.

⁴Femmes, personnes handicapées, autochtones, minorités visibles et minorités ethniques.

⁵Réalisation du 2^e rapport d'implantation du Programme d'accès à l'égalité en emploi; première évaluation du Programme de contrats fédéraux, et exigences du Programme des chaires de recherche du Canada.

Représentation des membres du personnel enseignant et non enseignant, HEC Montréal

	Femmes	Minorités visibles	Minorités ethniques	Personnes en situation de handicap	Autochtones	Diversité sexuelle et de genre
Membres du corps enseignant	38,5 %	16,0 %	10,5 %	3,6 %	0,4 %	6,2 %
Membres du personnel (excluant les gestionnaires)	69,3 %	23,3 %	6,7 %	5,2 %	0,6 %	8,4 %
Gestionnaires*	44,3 %	11,3 %	4,3 %	7,0 %	0,9 %	5,2 %
Autres**	69,2 %	26,9 %	3,8 %	3,8 %	0,0 %	30,8 %
TOTAL	56,4 %	19,6 %	7,5 %	4,9 %	0,6 %	8,0 %

Source : Questionnaire d'auto-identification, HEC Montréal, 13 décembre 2022.

Le portrait est établi en fonction du **nombre de personnes répondantes au questionnaire d'auto-identification** distribué en mai 2020, et non en fonction du nombre total de membres du personnel enseignant et non enseignant.

*Comprend les gestionnaires administratifs et les gestionnaires pédagogiques.

**La catégorie «Autres» comprend les auxiliaires de recherche et d'enseignement, les stagiaires postdoctoraux, les boursières et boursiers, les correctrices et correcteurs, les étudiants et étudiantes en soutien administratif.

2.3 Sondage étudiant sur l'inclusion

En novembre 2020, un sondage a été effectué auprès de la communauté étudiante, en partenariat avec trois regroupements étudiants. Les membres des regroupements étudiants qui ont participé à cette initiative sont présentés à l'Annexe B. Les objectifs du sondage étaient de recenser les expériences de discrimination vécues à HEC Montréal et de mettre en lumière les enjeux en matière d'EDI à HEC Montréal, afin de contribuer à la mise en place de pratiques inclusives. Une fois les données recueillies, un rapport d'analyse a été produit dans le cadre d'un projet conjoint entre les regroupements étudiants et la Direction du développement durable de HEC Montréal, qui a offert ses ressources et son expertise afin d'analyser les données du sondage de façon approfondie. L'équipe EDI de HEC Montréal sous la direction du Secrétariat général a été sollicitée afin de donner ses commentaires et observations sur le contenu du rapport.

Au printemps 2022, le rapport d'analyse a été présenté aux membres du Conseil pédagogique de HEC Montréal, afin de les sensibiliser sur les perceptions des étudiantes et étudiants en lien avec les enjeux de discrimination. Le Conseil pédagogique de HEC Montréal présidé par le Directeur de HEC Montréal est constitué des directeurs et directrices des programmes d'études et des départements d'enseignement ainsi que de trois personnes représentant l'Assemblée des professeurs. À noter que la Secrétaire générale et responsable principale de l'EDI assiste aux réunions du Conseil pédagogique.



AXE 3 : COMPRENDRE

Objectif	Identifier les occasions d'amélioration des mécanismes en place afin de soutenir les ambitions de HEC Montréal en matière d'EDI.
Résultats significatifs	<ul style="list-style-type: none"> • Deux consultations publiques auprès de l'ensemble des membres des diverses communautés de HEC Montréal (2020 et 2022). • 44 entretiens et groupes de discussion auprès de personnes membres des groupes sous-représentés ou de personnes concernées par les enjeux de l'EDI.
Engagements	Poursuivre sans relâche les efforts en matière d'analyse des processus et des pratiques afin d'identifier de manière plus spécifique les obstacles systémiques pour les membres des groupes sous-représentés. L'analyse des processus et des pratiques touche notamment le recrutement et la sélection, l'accueil et l'intégration, l'avancement, la rétention et les conditions de travail-études-vie personnelle.

3.1. Entretiens individuels et groupes de discussion

Pour se doter d'une meilleure compréhension des pratiques en place, mais également des enjeux vécus par les personnes qui font partie des groupes sous-représentés, l'équipe EDI a mené plusieurs cueillettes d'informations auprès de membres de la communauté de HEC Montréal.

À l'automne 2020, des groupes de discussion ont été organisés dans la foulée de l'adoption de la Politique sur l'EDI. L'objectif était de recueillir des témoignages sur la culture et les pratiques en place en matière d'EDI. Les données recueillies ont permis de développer le [Guide des comportements attendus en matière d'EDI à HEC Montréal](#).



« Dans mon quotidien, j'adopte sans y penser les attitudes qui favorisent le dialogue, le respect ou l'ouverture à l'autre. Mais tout le monde a des préjugés ! Dans mon travail, je dois donc rester vigilante, pour éviter de prendre des décisions teintées par des idées reçues. »

— Sonia Sahabun, coordonnatrice – bourses et aide financière aux études à HEC Montréal

Dans le cadre de la rédaction du Plan d'action EDI pour les Chaires de recherche du Canada 2020-2023, des entretiens individuels avec les 11 directrices et directeurs de département d'enseignement, ainsi qu'avec 13 membres du corps professoral issus des groupes désignés ont été conduits par la conseillère en EDI. Les 13 membres du corps professoral ont accepté de participer à ces entretiens à la suite d'un appel d'intérêt lancé à toutes les personnes faisant partie des groupes désignés qui ont rempli le questionnaire d'auto-identification dédié aux membres du personnel, et qui ont signifié à travers ce questionnaire leur intérêt à participer à différentes cueilletes de données.

Ces rencontres avaient pour objectifs de :

- Répertorier les pratiques spécifiques dans chacun des départements avec un angle EDI;
- Identifier les obstacles systémiques dans les processus de recrutement et de sélection ainsi que dans les processus d'accueil et d'intégration, de conciliation travail-vie personnelle, de rétention et d'accompagnement dans la progression de carrière;
- Saisir les enjeux en matière d'EDI au sein des départements et examiner des pistes d'amélioration;
- Recueillir les données nécessaires pour compléter le diagnostic sur les obstacles systémiques répertoriés et vécus par les membres du corps professoral issus des groupes désignés.

Les données recueillies lors de ces rencontres ont permis d'identifier des obstacles systémiques dans les pratiques de recrutement, de sélection, d'accueil et d'intégration et de progression de carrière des membres du corps professoral. Parmi ces obstacles, mentionnons :

- Les pratiques de recrutement et sélection qui peuvent varier entre les départements, ce qui peut entraîner des enjeux d'équité dans le processus d'embauche.
- Peu d'unités de recherche et de transfert s'intéressent à l'étude des enjeux liés à l'EDI dans le monde de la gestion, ce qui peut représenter un obstacle à la réalisation des projets de recherche intégrant les éléments

et concepts EDI et à l'embauche des membres du corps professoral dont les recherches portent sur ces enjeux.

- Les activités d'accueil et d'intégration (mentorat ou autre forme d'accompagnement) offertes par certains départements nécessitent une prise en compte et une structure réfléchie et plus systématique et méritent d'être communiquées dès l'arrivée des nouveaux membres du corps professoral. Ces démarches doivent être améliorées pour mieux prendre en considération les défis accrus que le processus d'intégration représente pour les personnes allophones et venant de l'étranger. Cela peut devenir un obstacle à la progression de carrière des nouveaux membres du corps professoral et notamment ceux issus des groupes désignés.

Au printemps 2022, une étude visant à réaliser un diagnostic sur le développement de carrière des femmes à HEC Montréal en cernant les enjeux vécus par la communauté féminine a été menée. Pour cette étude, ce sont 47 femmes qui ont été interrogées (membres du personnel et du corps enseignant) lors de groupes de discussion et entrevues individuelles. Cette cueillette de données a permis de faire émerger certains enjeux liés au genre vécus par les employées, les gestionnaires et les professeures au cours de leur carrière. Des pistes de solution ont été identifiées et seront mises en œuvre au cours de la prochaine période.

Des personnes faisant partie de la diversité de genre à HEC Montréal ont également été invitées à participer à un projet d'étude visant à comprendre les besoins et assurer que les solutions proposées par HEC Montréal pour adapter les pratiques et les lieux physiques répondent aux besoins soulevés par les personnes qui s'identifient à la diversité de genre. Ainsi, à l'automne 2022, des entretiens ont été menés auprès des membres de la communauté étudiante et du personnel.

3.2 Consultations EDI

Dans le cadre du processus de rédaction de la Politique sur l'EDI à l'hiver 2020, une vaste consultation des membres de la direction, de la communauté étudiante, du corps enseignant et du personnel a permis de faire émerger une vision commune et de nous assurer que la politique réponde aux besoins de l'ensemble des membres de la communauté.

Finalement, en novembre 2022, les membres de la communauté de HEC Montréal ont pu participer à une consultation visant à partager leur vision et leurs besoins. Les données recueillies lors de cette consultation vont alimenter le plan d'action EDI 2023-2026 de HEC Montréal.

3.3 Meilleures pratiques EDI

HEC Montréal participe activement aux activités du Réseau interuniversitaire québécois pour l'EDI (RIQEDI), un organisme dont la mission est de rassembler les acteurs et les actrices des universités québécoises qui ont le mandat ou l'ambition de promouvoir et d'intégrer les valeurs d'EDI au sein de leurs institutions. Le RIQEDI aspire à ce que ces valeurs soient comprises, intégrées et promues dans toutes les sphères d'opération des universités québécoises. La communauté de pratique permet à ses membres d'apprendre et de collaborer, de partager les bonnes pratiques, de discuter sur les enjeux et de créer des synergies⁶.

En janvier 2020, dans le cadre des rencontres du RIQEDI, HEC Montréal a accueilli environ 60 membres du réseau. En plus d'échanger et de partager de bonnes pratiques en matière d'EDI, les personnes participantes ont pu assister à des présentations sur différents sujets en lien avec les personnes en situation de handicap et les peuples autochtones.

La Direction de la recherche et du transfert est également impliquée dans des comités et groupes interuniversitaires qui abordent les enjeux liés à l'EDI. Entre 2016 et 2019, la directrice de la recherche et du transfert a fait partie du Comité-conseil sur la diversité en recherche mis en place par l'Université de Montréal. Elle est aujourd'hui membre du Groupe de travail en EDI du Bureau de coopération interuniversitaire (BCI).

Un comité de co-développement formé de professionnelles et professionnels en EDI dans les établissements d'enseignement affiliés à HEC Montréal (Université de Montréal et Polytechnique Montréal) a également été créé à l'été 2020. Ce comité se veut une tribune d'échange entre les personnes qui travaillent en EDI au sein des trois établissements, sur les enjeux vécus et les pratiques à privilégier dans la mise en place des stratégies et des actions en EDI. Des partenariats ont également été créés dans le cadre de ce comité afin de générer des synergies dans les projets et objectifs que les trois établissements ont en commun (par exemple : développement de relations avec les communautés autochtones).

⁶ <https://rqedi.com/a-propos-de-nous/#mission>

AXE 4 : SENSIBILISER

Objectif	Conscientiser, mobiliser et habiliter l'ensemble de la communauté en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.
Résultats significatifs	<ul style="list-style-type: none"> • Les pages Web dédiées à l'EDI sur le site hec.ca ont été consultées 12360 fois en 2022. • 475 membres du personnel ont suivi une formation en EDI depuis 2021.
Engagements	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre la diffusion des connaissances en EDI en utilisant différentes stratégies et en proposant de nouvelles thématiques telles que la communication inclusive et la diversité de genre. Les actions de sensibilisation et de formation vont continuer de se faire en collaboration avec les différentes unités afin de créer un réel engagement organisationnel. • Développer des capsules d'autoformation destinées aux nouveaux membres du personnel, permettant ainsi de faire connaître les engagements de HEC Montréal en matière d'EDI ainsi que de sensibiliser aux principaux concepts et enjeux de l'EDI. • Organiser des lieux d'échange et de co-développement pour permettre aux membres de la communauté HEC Montréal qui ont suivi une formation en EDI de concrétiser leurs apprentissages. • Mettre à jour les pages Web dédiées à l'EDI.

4.1. Site web EDI

Afin de faire connaître la vision de l'École en matière d'EDI et d'offrir des ressources et outils aux membres de la communauté HEC Montréal, l'équipe EDI a travaillé en étroite collaboration avec la Direction des communications et des relations gouvernementales pour développer des pages web dédiées à l'EDI. Ces pages incluent des ressources judicieuses et éclairées pour aider les personnes à mieux comprendre ce qu'est l'EDI, à expliquer la démarche de l'École (dont la politique EDI et le plan d'action EDI) et à présenter des outils et pratiques (dont des exemples de comportements à adopter et des liens vers des ressources d'aide et d'information) afin de faciliter une réflexion individuelle et collective sur nos pratiques d'EDI et ainsi opérer un changement durable.

4.2. Activités de sensibilisation et de formation

Les apprentissages et le développement des compétences en matière d'EDI ont été au cœur des activités des trois dernières années. Sachant que les différents groupes qui œuvrent à HEC Montréal ont des réalités qui leur sont propres, l'équipe EDI innove constamment afin d'outiller la communauté HEC.

4.2.1 Parcours de formation EDI

Afin de développer des connaissances de base en EDI, notamment les notions de biais inconscients, de privilèges, de discrimination et de changements individuels à développer, plus de 300 membres du corps enseignant et des membres du personnel ont suivi le parcours virtuel de formation en EDI. Ce parcours a été développé en collaboration avec [L'Institut EDI2](#) de l'Université Laval ainsi que la firme [Humance](#). Il combine le format asynchrone avec 7 cartes de formation incluant des capsules et des textes, et le format synchrone avec 3 rencontres. Les cartes de formations portaient sur les thématiques suivantes : Introduction aux concepts et enjeux; Groupes marginalisés et discriminations; les biais inconscients; le leadership inclusif; l'amorce d'un changement. En complément à ces 7 cartes de formation, les personnes participantes ont été conviées à une rencontre de lancement, une rencontre de mi-parcours et une rencontre de fin de parcours dans le but de pouvoir échanger sur les apprentissages avec des pairs.

« Merci beaucoup, j'ai vraiment apprécié la formation et je pourrai appliquer plusieurs concepts et réflexions dans mon travail. »

« Les 3 rencontres du parcours étaient vraiment très pertinentes. J'ai beaucoup aimé les rencontres en petits groupes, car elles permettaient d'écouter différentes opinions et points de vue, ainsi que des expériences des collègues. »

« J'apprécie les exemples donnés et les trucs pour aider à la mise en place et provoquer des changements de comportements, notamment au niveau des pratiques d'embauche. »

4.2.2 Ateliers pour les membres du corps professoral

Bien que le Parcours de formation en EDI présente des concepts généraux importants en lien avec l'EDI, il importe d'offrir des contenus de formation adaptés à différents groupes de la communauté. Dans cette optique, un atelier sur les enjeux stratégiques en EDI a été intégré au plan de développement professionnel des nouveaux membres du corps professoral en 2021. Les séances qui composent cet atelier ont été développées en collaboration avec la Direction des affaires professorales, la Direction de la recherche et du transfert et de la Direction de l'apprentissage et de l'innovation pédagogique. Les différentes thématiques abordées pendant ces séances sont : concepts et enjeux de base en EDI (parcours de formation EDI), la pédagogie inclusive et l'EDI en recherche. En tout, 20 personnes ont été formées en 2021-2022 et le déploiement de l'atelier se poursuivra auprès des nouveaux membres du corps professoral dans les prochaines années.

Une version courte de l'atelier sur la pédagogie inclusive a été offerte à l'ensemble des membres du corps professoral à l'automne 2022, dans le but de rejoindre un plus large public. Une version courte de la formation sur l'EDI en recherche a également été créée et sera offerte à l'ensemble des membres du corps professoral en 2023.

4.2.3 Ateliers pour les membres du personnel

L'équipe EDI a offert des formations adaptées et sur mesure au personnel de la Bibliothèque, du Registrariat, du Bureau International Europe, de la Direction des infrastructures et du Groupe d'études et de recherche en analyse des décisions (GERAD). Chaque formation sur mesure a été conçue pour aller au-delà des bases conceptuelles de l'EDI en se concentrant sur les besoins et en offrant des exemples concrets adaptés à la réalité de chaque équipe. En 2021 et 2022, 160 personnes ont bénéficié de ces formations adaptées.

Pour les personnes de ces équipes qui s'identifient à des groupes sous-représentés, ces moments d'échange ont permis de faire connaître les obstacles vécus dans leur parcours professionnel, mais également personnel. Le partage de ces obstacles et défis, qui sont souvent invisibles pour les personnes des groupes majoritaires, entraîne une plus grande sensibilité de chaque personne et invite à adopter des comportements plus inclusifs.

« Très enrichissant et essentiel comme atelier »

« C'était très bien d'avoir des exemples rapportés par des collègues, ça permet de mieux comprendre leur point de vue. »

« C'est une bonne initiative, mais je trouve qu'une rencontre de 1 h 30 est vraiment peu par rapport à la complexité du sujet »

4.2.4 Ateliers pour la communauté étudiante du programme de MBA

Le directeur du programme de MBA a constaté l'importance de former la population étudiante à l'EDI. Une formation obligatoire en EDI a été développée pour la communauté étudiante du MBA. Cette formation visait notamment à promouvoir un climat de travail encore plus respectueux et bienveillant entre collègues de classe et développer des compétences en EDI transférables dans les milieux de travail des personnes étudiantes. Pour atteindre ces objectifs, la formation EDI pour le MBA proposait deux séances : une première sur les pratiques individuelles en EDI et une deuxième sur les pratiques collectives en EDI. Les formulaires d'évaluation distribués après la formation révèlent que la majorité des 37 personnes apprenantes sont passées d'un peu de connaissances en EDI à une bonne connaissance en EDI. Ce qui a été le plus apprécié par les personnes participantes est l'espace sécuritaire pour se prononcer, l'engagement, les interactions, les exercices pratiques, le partage d'expériences et l'adaptation au contexte du MBA.

Soulignons également l'initiative d'un groupe d'étudiantes et étudiants de la cohorte 2021-2022 du programme de MBA qui ont réalisé une recension du matériel pédagogique utilisé à travers leur parcours académique. Leur travail a mis en lumière le manque de diversité dans les études de cas, les exemples et les personnes mises de l'avant dans les cours du programme de MBA. Le rapport issu de ce travail a été présenté à la Direction du programme de MBA ainsi qu'aux membres du Conseil pédagogique de HEC Montréal.

4.2.5 Atelier sur la prévention des violences à caractère sexuel et sur la promotion de l'EDI pour les intégrations 2022

À la demande des Services aux étudiants, l'équipe EDI a collaboré avec le [Bureau du respect de la personne](#) pour offrir un atelier de formation sur les violences à caractère sexuel (VACS) et l'EDI afin de favoriser un climat de respect, d'inclusion et de bienveillance au sein de la communauté étudiante dès la rentrée scolaire. Cet atelier présentait entre autres les définitions importantes en EDI, les ressources de l'École, ainsi que des façons concrètes d'intégrer l'EDI dans la planification des activités d'intégration. Cette formation était obligatoire pour les 400 membres de la communauté étudiante qui participent à l'organisation des activités d'intégration, et ce, dans l'ensemble des programmes d'études.

Proportion des membres de la communauté HEC qui ont participé à des activités de formation en EDI entre 2020 et 2022

Public	%
Communauté étudiante	18 % de la communauté étudiante du MBA 100 % des intégrateurs et intégratrices (2022)
Membres du personnel (excluant les gestionnaires)	53 %
Membres du corps professoral	31 %

4.3. Interventions dans les cours

À la demande de membres du corps enseignant, l'équipe EDI peut intervenir dans différents cours. L'équipe est notamment intervenue dans les cours de Responsabilité sociale des entreprises et Gestion de la diversité au programme de DES en développement durable, et dans le cours Société, développement durable et organisation du programme de B.A.A.

Un exemple d'intervention a été la participation de l'équipe EDI comme jury d'un travail d'équipe qui avait pour objectif de proposer une version étudiante du mouvement Ensemble inc. Cet organisme a pour mission « d'accélérer l'employabilité de la diversité

sous toutes ses formes, en rassemblant les ressources en diversité sous un même toit et en fédérant le monde des affaires ». Ensemble inc. se veut un mouvement qui invite tous les membres du milieu des affaires québécois à prendre action en faveur de la diversité et l'équité au sein de leur organisation. Depuis cette participation, l'équipe EDI a développé une belle collaboration avec le mouvement Ensemble inc. et a déposé un projet au ministère de l'Économie et de l'Innovation afin de concrétiser les idées présentées par les équipes de travail dans le cadre de ce cours.

AXE 5 : AGIR

Objectif	Modifier les politiques, les processus et les pratiques de recrutement, de sélection, d'accueil et d'intégration, d'avancement et de rétention des membres du personnel et des étudiants et étudiantes qui pourraient poser obstacle à l'inclusion des groupes désignés.
Résultats significatifs	<ul style="list-style-type: none"> • 6 événements ayant rejoint plus de 1 400 personnes, membres de la communauté de HEC Montréal et public externe. • 5 comités et groupes de travail dédiés à l'adaptation de l'environnement, des pratiques et des processus en place, afin de réduire les obstacles que peuvent vivre les personnes issues des groupes sous-représentés.
Engagements	<ul style="list-style-type: none"> • Attirer un plus grand nombre de personnes participantes aux événements EDI. • Inviter particulièrement les membres des groupes majoritaires à participer aux événements EDI afin de créer un réel dialogue. • Créer un groupe d'intérêt étudiant « diversité », permettant ainsi aux personnes étudiantes de tous les programmes d'études de se réunir pour sensibiliser la communauté HEC Montréal aux multiples réalités, offrir des ressources de soutien et donner de la visibilité aux membres des groupes sous-représentés. • Mettre en place un événement annuel dédié à l'EDI : Le Rendez-vous EDI.



5.1. Mécanisme de signalement dans la Politique sur l'EDI et accompagnement

En plus d'activités de sensibilisation et la collecte de données, l'offre d'un mécanisme pour traiter les signalements en matière d'EDI fait partie de pratiques exemplaires identifiées par le Programme des chaires de recherche du Canada. HEC Montréal s'est munie d'une Politique sur l'EDI incluant non

seulement ses engagements en matière d'EDI, mais aussi d'une démarche pour signaler un geste, une parole ou une situation contraire aux comportements attendus et offrir un accompagnement personnalisé pour les membres du corps enseignant, du personnel et de la communauté étudiante. Cet accompagnement peut prendre différentes formes selon les besoins, dont une offre d'écoute active, de médiation ou de mesures spécifiques.

Nature des demandes traitées par la responsable de l'EDI

Nature des demandes	2020	2021	2022	Total
Conseils/recommandations	2	1	2	5
Intervention	5	9	4	18
Formation/Sensibilisation	1	0	3	4
Signalement d'une situation (sans attente d'intervention)	2	0	1	3
TOTAL	10	10	10	30

Statut des personnes qui font une demande/un signalement et des personnes mises en cause, 2020-2022

	Membres du personnel	Personnes étudiantes	Groupes, tiers, autres	Total
Personnes qui font demande/signalement	43 %	50 %	7 %	100 %
Personnes mises en cause	67 %	33 %	0 %	100 %

L'équipe EDI continuera à offrir ce service important. Cependant, le défi sera d'assurer que les plus de personnes possibles connaissent ce service.

5.2 Guide des pratiques EDI pour le recrutement et la sélection des membres du corps professoral

Les pratiques exemplaires des programmes des Chaires de recherches du Canada identifient le manque de représentation de la diversité au sein des membres du corps professoral comme un enjeu prioritaire en EDI. Ainsi, l'équipe EDI a travaillé en étroite collaboration avec la Direction des affaires professorales pour créer et développer un guide et des outils afin d'accompagner le processus de recrutement et de sélection des membres du corps professoral en proposant des pratiques pour l'intégration des principes de l'EDI dans les différentes étapes de ce processus. Le guide vise également à minimiser les effets des biais inconscients et à prendre en compte les profils sous-représentés ou atypiques dans les processus de recrutement.

Ce guide a été conçu en collaboration avec un comité de 11 membres du corps professoral. Ces 11 personnes, représentant tous les départements d'enseignement, ont été nommées en collaboration avec les directeurs et les directrices de département et devaient avoir siégé sur des comités de recrutement et de sélection afin de pouvoir contribuer à l'identification des obstacles et au partage de bonnes pratiques. Le comité devait également être représentatif du corps professoral et ainsi inclure une proportion de personnes qui font partie des groupes désignés.

Une fois rédigés, le guide et les outils ont fait l'objet d'une consultation auprès de tous les membres du corps professoral à l'automne 2022 permettant ainsi des discussions riches et constructives au sein de chaque département. Certains départements ont commencé à utiliser le guide dans le cadre de leurs processus de recrutement et de sélection.

Parallèlement aux travaux sur les pratiques EDI pour le recrutement et la sélection, un deuxième comité formé aussi de 11 membres du corps professoral a été créé afin de réfléchir à la notion de cibles de représentation des groupes désignés au sein du corps professoral. Coordonné par l'équipe EDI et la Direction des affaires professorales, le comité s'est réuni à 6 reprises entre avril 2021 et octobre 2022. À travers ses travaux, le comité a défini les concepts liés aux cibles de représentation (équité, égalité des chances, diversité, inclusion, cibles), établi des critères permettant de déterminer les cibles et entamé une réflexion quant à la mise en œuvre des cibles.

5.3 Directive relative aux parents aux études

La création d'un comité des parents aux études de HEC Montréal et le diagnostic mené par ce comité a permis de mettre en lumière des lacunes en matière de ressources pour les parents qui étudient à HEC Montréal. Le comité a également relevé le manque de reconnaissance et d'encadrement en matière de congés parentaux et de mesures d'accommodement offertes aux parents aux études. L'équipe EDI et les Services aux étudiants se sont donc mobilisés pour soutenir le comité des parents aux études dans la rédaction d'un projet de Directive pour la mise en œuvre de pratiques favorables à la réussite des parents aux études. Ce texte, qui sera adopté et diffusé à la communauté étudiante en 2023, a pour objectifs :

- De reconnaître, protéger et garantir l'application des droits des parents aux études.
- De soutenir la conciliation famille-études-travail.
- De sensibiliser la communauté universitaire aux réalités des parents aux études.
- De mettre fin à la discrimination tacite vécue par les parents aux études.

5.4 Événements

5.4.1 Mois de l'Histoire des Noirs

En 2019-2020, des membres du personnel et de la communauté étudiante se sont unis pour créer le Comité du Mois de l'Histoire des Noirs et offrir une programmation permettant de mettre en lumière les enjeux auxquels les communautés noires sont confrontées et valoriser les pistes et les actions qui s'offrent à elles. Les membres du Comité du Mois de l'Histoire des Noirs à HEC Montréal sont présentés à l'Annexe B. En 2020, 2021 et 2022, plusieurs activités interactives et créatives ont été offertes aux membres de la communauté HEC Montréal pour reconnaître et honorer le Mois de l'Histoire des Noirs sous forme de panels, conférences, tables rondes (voir l'Annexe B pour une description détaillée des activités). Au cours des trois années et, malgré la pandémie, ces activités ont permis de rejoindre 980 personnes au total, soit des membres de la communauté de HEC Montréal et un public externe.

L'équipe EDI ainsi que la Direction des communications et des relations gouvernementales ont assuré un soutien logistique et organisationnel de qualité afin de garantir le succès de ces trois éditions du Mois de l'Histoire des Noirs à HEC Montréal.



5.4.2 Semaine de la Fierté

En mars 2021 et mars 2022 a eu lieu la Semaine de la Fierté HEC Montréal. Les activités proposées dans le cadre de cet événement ont notamment pour objectifs de rendre visible, normaliser et démystifier les différentes orientations sexuelles et identités de genre à HEC Montréal. Cette initiative est coordonnée par le Comité Diversité HEC, un regroupement de la communauté étudiante, en collaboration avec l'équipe EDI du Secrétariat général et le Direction de la transition durable.

Ces activités étaient ouvertes à l'interne et à l'externe de HEC Montréal et ont rejoint environ 315 personnes.

Les membres du comité organisateur ainsi que les activités proposées sont présentés aux Annexes B et C.



5.4.3 Journée Vivre l'EDI à HEC Montréal



L'équité, la diversité et l'inclusion sont des principes prioritaires pour les universités. Durant la pandémie, les occasions de créer des espaces de rassemblement, de réflexion et de collaboration en EDI entre membres de la communauté étudiante, du corps enseignant et du personnel ont été fortement réduites. L'allègement des conditions sanitaires a favorisé la création d'une journée spécifique à l'EDI en présentiel permettant des échanges plus naturels et authentiques. Pour marquer le coup de cette première édition, les activités suivantes ont été présentées :

- Un panel Partage d'histoires : Diversité en gestion – Trajectoires, enjeux et opportunités, animé par Jean Elsiger, directeur des Services aux étudiants à HEC Montréal. Les panélistes étaient
 - Chris Bergeron, vice-présidente, créativité inclusive chez Cossette
 - Habi Gerba, présidente et designer chez Gazelles
 - Marc-André Laurier Thibault, président-directeur général du mouvement Ensemble inc.
- Une consultation EDI pour les membres du personnel et du corps enseignant
- Une consultation EDI pour les membres de la communauté étudiante
- Un événement de réseautage

Le panel et les consultations EDI furent des grandes sources d'inspiration pour les personnes participantes. Les consultations ont permis à l'équipe EDI de découvrir les besoins et préoccupations ciblés qui touchent particulièrement les membres de la communauté HEC Montréal et d'être à l'écoute de leurs idées et propositions. Ces précieuses informations seront prises en compte lors de la rédaction du prochain plan d'action EDI.

Les personnes participantes ont exprimé leur grande appréciation pour la qualité du panel, sa diversité, la richesse et l'authenticité des panélistes, ainsi que la vulgarisation de l'impact réel de l'EDI sur les organisations. Quant aux consultations, elles ont été appréciées pour les interactions avec des pairs, l'opportunité d'aborder ces sujets dans un espace sécurisé et de favoriser le foisonnement d'idées.



5.5 Comités de travail

5.5.1 Comité sur la communication inclusive

Dans les dernières années, les méthodes de communication ont été réévaluées pour introduire de nouvelles formules favorisant un environnement plus inclusif. Ainsi, différentes stratégies ont été mises en œuvre pour éviter d'utiliser le masculin de manière systématique dans les communications. Pour aider l'ensemble de la communauté à mieux rédiger de manière inclusive, un comité sur la communication inclusive a été constitué et a facilité l'élaboration d'un guide propre à HEC Montréal.

Les travaux de ce comité ont mené à la création de [pages web dédiées à la communication inclusive](#) pour le site web de HEC Montréal. Cette ressource est une riche boîte à outils pour les membres de HEC Montréal. On y retrouve des principes simples à mettre en œuvre, une directive institutionnelle, ainsi que des procédés de rédaction et de communication orale. Ces outils ont été présentés dans le cadre d'une rencontre avec les gestionnaires.

5.5.2 Comité accessibilité et mobilité

Afin d'unir leurs forces, les conseillères – soutien aux étudiants en situation de handicap et l'équipe EDI ont pris l'initiative de fixer des rencontres mensuelles pour échanger sur les besoins des personnes étudiantes en situation de handicap et pour identifier de possibles chantiers de collaboration. Ces différentes discussions ont mené à l'identification d'un besoin prioritaire qui est de codévelopper des actions par, pour et avec des personnes en situation de handicap, les principales concernées. Ainsi, un comité a été créé sur les recommandations du comité de direction de HEC Montréal et du comité permanent en EDI. Le comité accessibilité et mobilité s'est rapidement mis en place et une première rencontre a eu lieu à la fin de 2022. Il a notamment le mandat de développer un plan d'action qui regroupera les obstacles et les actions à poser en matière d'accessibilité physique, Web et documentaire.

5.5.3 Comité de pilotage sur la diversité de genre

Les avancées dans la société et dans les lois permettent une plus grande inclusion de la diversité de genre dans les organisations. Notons que grâce au projet de loi 2 qui vise à modifier le Code civil et réformer le droit de la famille, les personnes non binaires peuvent inscrire leur identité de genre sur les documents de l'État civil. Au-delà de ce changement récent, il faut déployer des actions concrètes et des efforts intentionnels pour arriver à changer des pratiques bien ancrées qui ont souvent exclu ou dévalorisé les personnes de la diversité de genre. Ce comité vise donc à développer des initiatives institutionnelles concrètes en ce sens.

Après quelques rencontres, le comité a mis en place des mesures afin d'adapter l'identification du genre dans les formulaires. Des travaux sont également en cours pour offrir aux membres de la communauté des occasions de sensibilisation et de formation sur les droits et les réalités entourant la diversité de genre.

Les enjeux de diversité de genre dans les systèmes et dans les communications sont encore méconnus par différentes personnes au sein de HEC Montréal. Le comité aura donc pour défi de sensibiliser et d'établir des collaborations avec différentes unités de HEC Montréal afin de favoriser la valorisation et le respect de la diversité de genre de manière transversale dans l'institution.

5.5.4 *Comité de pilotage HEC au féminin*

Le projet HEC au féminin a émergé de la volonté de mettre en œuvre des actions concrètes pour atteindre les objectifs du plan stratégique et du plan d'action EDI lié à la carrière des femmes. L'équipe projet a réalisé une étude-diagnostic, ce qui a permis dans un premier temps d'explorer les principaux enjeux auxquels les femmes font face au cours de leur carrière à HEC Montréal ainsi que les freins et les obstacles rencontrés et dans un deuxième temps d'exposer les leviers favorisant le développement de leur parcours professionnel.

Pour ancrer ce projet de recherche dans la réalité organisationnelle de HEC Montréal, un comité de pilotage a été formé. Les membres de ce comité sont sollicités régulièrement pour participer à la construction du projet et proposer de la rétroaction sur certaines thématiques spécifiques présentées par les membres de l'équipe de recherche et Lisanne Tremblay, conseillère en EDI.

Les personnes qui font partie de ces comités de travail sont présentées à l'Annexe B.

5.5.5 *Groupe LGBTQA+ dédié aux membres du personnel*

À l'initiative de trois membres du personnel, un groupe LGBTQA+ dédié aux membres du personnel a vu le jour à l'automne 2022. Un des objectifs de ce groupe est de mettre en œuvre des initiatives concrètes pour sensibiliser la communauté de HEC Montréal aux réalités des personnes de la diversité sexuelle et de genre. Ce groupe permet également la création d'un espace sécurisé pour partager les ressources disponibles, briser l'isolement et offrir du soutien.

Les membres fondateurs de ce groupe sont présentés à l'Annexe B.

5.6 Rencontres de collaboration avec différents services

L'équipe EDI offre un soutien-conseil aux unités qui veulent intégrer l'EDI dans leurs pratiques et leurs processus. Ainsi, des rencontres avec différents services de l'École ont été organisées afin de collaborer aux réflexions et au développement de solutions concrètes en matière d'EDI. Mentionnons par exemple le service du Campus international qui, à l'issue d'une rencontre de travail, a rédigé la Politique sur la sécurité internationale en incluant un angle EDI et développera une formation sur l'EDI dans le cadre des séjours internationaux. Le Service de gestion de carrière a également fait appel à l'expertise de l'équipe EDI pour animer une activité de co-développement. Il en a résulté des échanges stimulants et révélateurs conduisant à une plus grande uniformité dans la compréhension des enjeux EDI au sein du service. Le partage de d'exemples et de cas concrets a permis de faire émerger des réflexions individuelles et collectives sur l'intégration de l'EDI dans les pratiques et les interventions réalisées par les membres de ce service.

3

PARTIE 3 :
CONCLUSION

Enjeux et perspectives
2023-2026

HEC Montréal est fière des efforts réalisés et des changements amorcés en matière d'EDI.

HEC Montréal est fière des efforts réalisés et des changements amorcés en matière d'EDI. Le travail de collaboration étroite avec les différentes unités traduit un engagement sincère et concret pour mettre en œuvre des initiatives et processus et soutenir les membres de la communauté. De plus, le travail réalisé n'aurait pas été possible sans l'appui de membres du corps professoral et du personnel engagés pour l'EDI.

Grâce à ces collaborations fructueuses et constructives, l'identification des enjeux et des défis propres à HEC Montréal devient plus facile. Le dialogue en continu et les relations de confiance entre l'équipe EDI et les parties prenantes permettent de faire émerger des solutions et des pistes d'amélioration adaptées à ces défis. Malgré tout le chemin parcouru, des efforts restent à faire pour ancrer et valoriser une culture d'EDI et instaurer les bonnes pratiques et mesures afin d'améliorer la présence de groupes sous-représentés dans certaines catégories d'emploi tout en augmentant le sentiment d'inclusion au sein de l'institution.

3.1 Pandémie de Covid-19 : ralentissement des activités EDI

À peine six mois après l'adoption du Plan d'action institutionnel en EDI, l'arrivée de la pandémie de Covid-19 a exigé des efforts considérables de la part de nombreuses personnes pour maintenir les activités d'enseignement et de recherche. Ainsi, la mise en œuvre des initiatives EDI a connu un ralentissement au cours de l'année 2020. Mentionnons, par exemple, les défis de communications et de sensibilisation dans un contexte d'études et de travail à distance. De plus, le travail collaboratif avec plusieurs unités partenaires de l'École a été réduit par la réaffectation de ressources aux efforts permettant de maintenir les opérations pendant les longs mois de confinement.

3.2 Présence des groupes sous-représentés au sein des instances et dans les postes de gestion

Bien que la parité entre les hommes et les femmes soit atteinte au sein de certaines instances de HEC Montréal ainsi que dans les postes de cadres administratifs, les femmes demeurent sous-représentées dans les instances stratégiques telles que le Conseil d'administration (5 femmes sur 14 soit 36 %) et le Conseil pédagogique (8 femmes sur 24 soit 33 %).

L'enjeu de la sous-représentation des membres du groupe minorité visible est également à souligner, que ce soit dans les postes des cadres ou au sein des instances, incluant les comités et groupes de la structure de gouvernance en EDI. Mentionnons qu'entre septembre 2019 et septembre 2022, 17 % des personnes embauchées se sont auto-identifiées au groupe minorité visible. Parmi ces personnes, seulement 5 % occupent des fonctions de gestion. Des efforts considérables restent donc à être faits pour accueillir et inclure les personnes qui font partie des groupes sous-représentés, et ce, au sein de toutes les catégories d'emploi à HEC Montréal.

3.3 L'EDI : une responsabilité partagée

Comme pour toute évolution culturelle, l'intégration des principes de l'EDI dans les politiques, les pratiques et les processus prennent du temps et nécessitent un engagement de chaque membre de la communauté HEC Montréal. Bien que plusieurs changements aient été observés depuis 2019 et que plusieurs activités de formation et sensibilisation aient été réalisées, nous constatons qu'il faudra redoubler d'efforts pour rassembler la communauté HEC autour des concepts et des enjeux de l'EDI. Ce constat est basé sur le faible taux de participation des membres de la communauté de HEC Montréal aux activités de consultation organisées en 2020 et en 2022. En effet, lors de la consultation sur le projet de Politique sur l'EDI en mars 2020, seulement 50 personnes sur un potentiel de 16 000 ont participé à l'exercice. En novembre 2022, seules 80 personnes ont répondu à notre consultation sur le prochain plan d'action en EDI.

3.4 Engagements 2023-2026

À la lumière de ces constats, les prochaines actions en matière d'EDI devront notamment viser l'engagement du plus grand nombre de personnes. Pour ce faire, des initiatives telles que des formations sur les enjeux et concepts de l'EDI, notamment sur les comportements attendus pour favoriser le «vivre ensemble», devront être diffusées auprès de l'ensemble de la population étudiante ainsi qu'aux nouveaux membres du personnel. En complément de ces formations, des forums de discussion seront mis en œuvre afin de permettre les échanges autour des façons concrètes de vivre l'EDI dans les différentes sphères d'activités de HEC Montréal. De plus, pour favoriser l'engagement en matière d'EDI, une stratégie de reconnaissance de l'implication pourra être déployée (prix, compétitions, etc.).

De plus, des changements devront être apportés afin d'impliquer davantage les membres des groupes sous-représentés dans les décisions liées à l'EDI. Par exemple, un élargissement du Comité permanent en EDI ainsi que du Groupe de travail en EDI devra être réalisé afin d'y accueillir des membres plus diversifiés et représentatifs de toutes les communautés de HEC Montréal.

Ces changements sont essentiels afin de permettre une connaissance plus fine des enjeux individuels, collectifs et systémiques vécus par les membres des groupes sous-représentés.

En effet, l'approche «Par et pour», aussi appelée «Rien pour nous sans nous» est une pratique qui permet de créer des innovations sociales plus robustes et durables. Cette façon de faire implique directement les personnes concernées comme expertes de leurs expériences vécues et ayant un savoir important pour résoudre les enjeux qui les concernent. Une optimisation du mécanisme de signalement des situations de discrimination et d'exclusion sera également à prioriser afin qu'il soit plus largement connu.

Les membres de la communauté étudiante sont de plus en plus conscients des enjeux en matière d'EDI et manifestent le désir de s'impliquer pour y répondre. Par exemple, de plus en plus d'initiatives se développent par le biais d'un leadership étudiant, notamment le Comité Diversité, la Table étudiant EDI-Santé bien-être, le volet étudiant du Comité de l'Histoire des Noirs, les projets de recherche de membres de la communauté étudiante qui étudient des questions en lien avec la diversité, etc. Pour fédérer leurs efforts et agir en faveur de toute la communauté étudiante, peu importe le programme d'études, il est prévu de créer un groupe d'intérêt en EDI à l'intérieur de la structure de la vie associative.

Finalement, afin d'ancrer l'EDI dans la mission de l'École, qui vise à former des leaders socialement responsables, l'EDI sera amenée à devenir une perspective abordée dans l'enseignement et dans la recherche. Dans un esprit de cohérence avec le Plan d'action en développement durable, responsabilité sociale et éthique 2022-2025, les actions en matière d'EDI devront permettre aux diplômées et diplômés de HEC Montréal d'adopter des comportements équitables et inclusifs et ainsi contribuer à faire des organisations des milieux plus justes et inclusifs.

ANNEXES

A decorative light blue curved line starts from the left edge of the page and curves downwards and to the right, ending near the bottom right corner.

Annexe A :

Liste des personnes impliquées dans la gouvernance EDI

Membres du Comité permanent EDI

- Caroline Aubé, directrice de la recherche et du transfert
- François Bellavance, directeur des études
- Jean Elsliger, directeur des services aux étudiants
- Isabelle Faucher, directrice des ressources humaines
- Marc-Antoine Hennebert, directeur des affaires professorales
- Johanne Turbide, secrétaire générale et responsable principale EDI

Membres du Groupe de travail EDI

- Geneviève Bergeron, directrice réussite et bien-être à la Direction des services aux étudiants
- Sophie Briand, directrice des opérations à la Direction de la recherche et du transfert
- Jean-Michel Champagne, responsable du développement durable à la Direction du développement durable
- Marie-Hélène Dionne, directrice des relations et des ententes avec les communautés, Secrétariat général
- Leila Hertzog, conseillère - attraction, dotation et acquisition des talents à la Direction des ressources humaines
- Geneviève Gélinas, registraire adjointe au Registrariat
- Geneviève Lutz, directrice adjointe à la Direction des affaires professorales

Regroupements membres de la Table étudiante EDI-Santé bien-être

- AECS
- AEHEC
- AEMBA
- AEPC
- AIDAe
- Comité Art Contexte
- Comité Diversité HEC HEC Zen
- Comité SBE
- Femmes en affaires
- Forum des affaires mondiales
- Humaniterre
- NOVA

Annexe B :

Liste des personnes impliquées dans les comités de travail en EDI

Membres des groupes étudiants qui ont participé au projet de sondage sur l'inclusion

- Camille Bourdeau-Ginchereau (AECS)
- Dimitri Giamos (Comité diversité de l'AECS)
- Caroline Hetu (AECS)
- Chloé Saintesprit (Comité culturel de l'AECS)
- Amélie Saffré (Comité culturel de l'AECS)

Membres du Comité du Mois de l'Histoire des Noirs 2020

- Edwige Lafortune
- Chloé Saintesprit
- Evelyne Yeboua
- Bertin Nyouvop
- Marjorie Lamarre
- Isabelle St-Louis
- Thimoleon Noumedem-guesta
- Eunice Lagoye
- Guy Epassy
- Benjamin Brunot
- Jogra Jean
- Daphné Bélizaire
- Feven Ghebremariam

Membres du Comité du Mois de l'Histoire des Noirs 2021

- Daphné Bélizaire
- Noha Chekirou
- Feven Ghebremariam
- Dimitri Giamos
- Jogra Jean
- Edwige Lafortune
- Marjorie Lamarre
- Yvette-Ingid Mejo-Mobam

- Bertin Nyouvop
- Chloé Saintesprit
- Isabelle St-Louis
- Evelyne Yéboua

Membres du Comité du Mois de l'Histoire des Noirs 2022

- Eglantine-Anne Clervil
- Saoudiatou Ganiou
- Yvette-Ingrid Mejo-Mobam
- Jeneffer Ndahayo
- Redi Mambangula Nsanda
- Fred-Élie Rocher
- Chloé Saintesprit
- Estelle Santerre
- Catherine Tremblay
- Évelyne Yeboua

Membres du Comité organisateur de la Semaine de la Fierté 2021

- Dimitri Giamos
- Nadia Ponce-Morales
- Lisanne Tremblay

Membres du Comité organisateur de la Semaine de la Fierté 2022

- Sabrinah François
- Melissa Letourneau
- Catherine Tremblay
- Lisanne Tremblay
- Lysandre Yale

Membres du Comité sur la communication inclusive

- Marie-Hélène Dionne, directrice des relations et des ententes avec les communautés, Secrétariat général
- Laurent Juvanon, conseiller en rédaction Web, Direction des communications et des relations gouvernementales
- Joanie Mérineau, édimestre et rédactrice Web, Registrariat
- Omar Mzir, attaché de comité, Secrétariat général
- Valérie Patenaude, coordonnatrice – communication française, Centre de formation en langues des affaires
- Tatiana Sanchez Meza, édimestre et rédactrice Web, Registrariat
- Michel Séguin, directeur, Centre de formation en langues des affaires
- Marc Tulin, directeur des communications institutionnelles, Direction des communications et des relations gouvernementales

Membres du Comité accessibilité et mobilité

- Nelson Couture, chargé de projets immobiliers, Direction des infrastructures
- Sophie Lanctôt, conseillère – soutien aux étudiants en situation de handicap, Services aux étudiants
- Catherine Léger, conseillère – soutien aux étudiants en situation de handicap, Services aux étudiants
- Sara Perez-Lauzon, professeure adjointe, Département de gestion des ressources humaines
- Haïssam Téné Fongang, étudiant
- Samuel Turpin-Villeneuve, étudiant
- Lianne Tremblay, responsable EDI, Secrétariat général

Membres du Comité de pilotage sur la diversité de genre

- Geneviève Bergeron, directrice réussite et bien-être, Services aux étudiants
- Lyne Boivin, directrice et partenaire d'affaires TI – progiciels de gestion (ERP), Direction des technologies de l'information
- Geneviève Gélinas, registraire adjointe, Registrariat
- Leila Hertzog, conseillère attraction, dotation et acquisition des talents, Direction des ressources humaines
- Geneviève Lutz, directrice adjointe, Direction des affaires professorales
- Philippe Monet, directeur partenaire d'affaires TI – EPREE, Direction des technologies de l'information
- Lianne Tremblay, responsable EDI, Secrétariat général

Membres du Comité de pilotage HEC au féminin

- Hélène Boudreault, directrice – planification de la main-d'œuvre, développement et expérience employé, Direction des ressources humaines
- Anne Bourhis, professeure titulaire, Département de gestion des ressources humaines et directrice pédagogique, Service des compétitions universitaires
- Camille Carcel, assistante de recherche
- Pénélope Codello, professeure agrégée, Département de management et directrice, Direction des programmes de certificat, Direction des diplômes d'études supérieures
- Piero Greco, directeur, Direction des finances
- Yvette Lapa Dessap, chargée de cours en analytique d'affaires
- Virginie Lefebvre, registraire, Registrariat
- Chantale Mailhot, professeure titulaire, Département de management
- Lianne Tremblay, responsable EDI, Secrétariat général

Annexe C :

Activités organisées dans le cadre du Mois de l'Histoire des Noirs et de la Semaine de la fierté HEC Montréal

Mois de l'Histoire des Noirs

Édition 2020

La première édition en février 2020 présentait un panel *Regards sur la communauté noire : impacts sociaux économiques, enjeux et projections*, suivi d'un échange avec le public et d'un cocktail réseautage.

Les panélistes étaient :

- Bernard Bizimana, directeur, Bibliothèque de HEC Montréal
- Marjorie Michel, cheffe de cabinet, Conseil de Trésor du gouvernement du Canada
- Dorothy Rhau, présidente, Audace au Féminin et présidente directrice générale, Salon de la femme noire
- Indira Moudi, directrice générale, Viandes Louis Lafrance et Fils

Édition 2021

La deuxième édition en février 2021 présentait trois activités ouvertes à l'interne et à l'externe de HEC Montréal dans un format virtuel. Les activités incluaient les 3 panels suivants :

- Le panel L'entrepreneuriat au féminin : défier les obstacles du racisme systémique animé par Déborah Cherenfant. Les panélistes étaient : Mariam Coulibaly (Startup), Muriel Koucoi (Simkha Biocosmétique) et Nolie Imprévert (Directrice RH).
- Le panel Discrimination à l'embauche : ce que nous disent les recherches sur le testing de cv ? animé par Marilou Daudier. Les panélistes étaient : Jean-Philippe Beauregard (EDDI), Paul Eid (UQAM), Myrlande Pierre (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) et Manon Poirier (Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec).

- Le panel Pour une gestion culturelle diversifiée : valoriser les cultures afro-caribéennes animé par Yvette Lapa Dessap. Les panélistes étaient : Vanessa Kanga (Hangaa Music), Marianne Baldé (auteure et Directrice de création) et Briguel Mambu Dos Santos (24chronosports).

Édition 2022

Les activités offertes dans le cadre de la troisième édition en 2022 incluaient :

- La conférence sur l'accessibilité à la gouvernance animée par Yvette Lapa Dessap. Les panélistes étaient Frantz Saintelémy (Chancelier, Université de Montréal), Céline Morellon (PDG de Leaders de Valeur Groupe conseils inc.) et Oumar Diallo (Directeur, Fintech et Innovation, AMF).
- La table ronde : Femmes en affaires animée par Cyrille Ekwalla. Les panélistes étaient Christelle François (VP opérations, FACE Coalition), Lise Birikundavyi (Managing Partner, BKR Capital) et Isabelle Adjahi (VP, Lion Electric).

Ces deux activités ont été organisées en collaboration avec le Black Student Club et le comité Femmes en affaires de HEC Montréal.

Semaine de la Fierté

Édition 2021

Les activités présentées étaient les 3 webinaires suivants :

- La conférence LGBTQ+101 : L'inclusion en milieu de travail présenté par Olivia Baker
- Le panel Conversations en EDI : Les réalités trans avec Marie Isabelle Gendron, Alicia Kazobinka et Marc-André Blanc
- La conférence Les enjeux courants dans la communauté LGBTQ+ offerte par Martin Blais, titulaire de la Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres.

Édition 2022

La deuxième édition en 2022 présentait les activités suivantes :

- La conférence LGBTQ+101 : L'inclusion en milieu de travail présenté par Olivia Baker
- Le salon virtuel des ressources LGBTQ+ animé par Mélissa Letourneau et Catherine Tremblay
- Le panel : L'inclusion LGBTQ+ en milieu de travail animé par Mélissa Letourneau. Les panélistes étaient Nicolas Wegel, Thao-Anne Le, Victor Sullivan et Stephan Tripoul.