



TABLE DES MATIÈRES

Vous pouvez remplir les sections une par une en sélectionnant chaque fois celle qui vous intéresse à partir de la table des matières. À la fin de chacune des sections, vous serez redirigé à la table des matières où vous pourrez sélectionner une autre section à remplir ou à relire. Vous pouvez aussi remplir le rapport au complet, sans revenir à la table des matières entre les différentes sections, en sélectionnant l'option « Remplir le rapport au complet ».

Soumettre et quitter

Remarque importante

(Une fois que vous aurez lu l'énoncé ci-dessous, cliquez sur le bouton radio qui l'accompagne.)

Veillez noter que l'information que vous saisissez dans votre rapport n'est enregistrée qu'une fois que vous cliquez sur le bouton « Enregistrer et poursuivre » au bas de la page. Si vous utilisez les boutons de navigation du navigateur ou le bouton « Continuer plus tard » au bas de la page, l'information saisie dans la page **ne sera pas enregistrée**. Si, après avoir cliqué sur « Enregistrer et poursuivre », vous obtenez le message « Il y a des erreurs sur cette page » en rouge vers le haut de la page, c'est qu'au moins un des champs n'a pas été rempli. En pareille situation, les mots « La réponse est incomplète » figureront en rouge en dessous du champ vide.

Il est obligatoire de faire rapport sur 1) le plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement aux fins du Programme des chaires de recherche du Canada et 2) l'allocation de 50 000 \$ relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

Votre établissement doit soumettre le rapport avant la date limite précisée par le programme, et le rapport doit porter sur la période indiquée par le programme.

Tout établissement doit afficher la plus récente version de son plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans ses [pages Web portant sur la reddition de comptes à la population](#). Les chiffres inférieurs à cinq (5) en ce qui concerne la représentation des personnes provenant de groupes sous-représentés parmi les chaires de recherche doivent être éliminés de vos rapports avant publication. Il s'agit d'une exigence de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

Chaque année, l'établissement doit également afficher publiquement un exemplaire du présent rapport dans ses pages Web portant sur la reddition de comptes à la population dans les sept jours ouvrables suivant la date limite de soumission du rapport au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements. Le Secrétariat examinera le rapport annuel et le transmettra au comité d'examen externe en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Les membres de ce comité se réunissent tous les deux ou trois ans pour évaluer les progrès réalisés par rapport à l'amélioration de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein de l'établissement et pour fournir un contexte pour les versions ultérieures du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Il faut remplir toutes les sections du formulaire (sauf indication contraire).

Coordonnées

Veillez remplir les champs ci-dessous.

Nom de l'établissement :

HEC Montréal

Nom de la personne-ressource :

Lisanne Tremblay

Titre du poste :

Responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion

Adresse électronique de l'établissement :

lisanne.tremblay@hec.ca

Numéro de téléphone de l'établissement :

5143401219

Votre établissement dispose-t-il d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion aux fins du Programme des chaires de recherche du Canada?

Oui

PARTIE A – Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion – Rapport sur les analyses des objectifs principaux, les obstacles systémiques, les objectifs et les indicateurs

Date du plan d'action le plus récent (p. ex. la dernière révision du plan public) :

11/30/2020

Cote accordée au plan d'action au cours de l'examen le plus récent :

Satisfait aux exigences

Nom du représentant de niveau de vice-président responsable d'assurer la mise en application du plan :

Johanne Turbide

Pour la préparation de leur plan d'action, les établissements devaient réaliser ce qui suit : 1) un examen des pratiques d'embauche, 2) un examen comparatif et 3) une analyse du contexte (voir les exigences du programme [ici](#)). Ces examens ont été exigés pour cerner les obstacles systémiques ou les défis particuliers auxquels font face les personnes appartenant aux groupes sous-représentés (p. ex. les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et minorités racisées et les personnes LGBTQ2+) au sein de leurs établissements respectifs. Les établissements devaient ensuite prendre des mesures et se fixer des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) clés pour y remédier.

Indiquez ce que sont les objectifs principaux de votre établissement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (pas plus de six), tels qu'ils sont décrits dans la version la plus récente de votre plan d'action (soit celui approuvé par le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements ou celui qui fait actuellement l'objet d'un examen de la part du Secrétariat), ainsi que les obstacles systémiques/défis auxquels ces objectifs sont censés remédier. Veuillez noter que les objectifs doivent être SMART et doivent comprendre une stratégie de mesure. Dressez la liste des mesures et des indicateurs correspondants (tels qu'ils sont décrits dans le plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de votre établissement) pour chacun des objectifs, puis indiquez : a) les progrès réalisés pendant la période visée par le rapport, b) les mesures prises, c) les données recueillies et d) les indicateurs qui ont servi à évaluer les résultats et les impacts des mesures. Veuillez noter que les indicateurs peuvent être quantitatifs et qualitatifs et doivent être spécifiques. Décrivez les prochaines étapes et utilisez la zone contextuelle réservée à l'information supplémentaire pour fournir d'autres détails (p. ex. un changement d'orientation, les obstacles, les leçons retenues, etc.) pour chacun des objectifs.

Objectif principal 1

Décrivez brièvement l'objectif principal 1 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Élargir le bassin de professeures et de professeurs qui représentent pleinement l'excellence et la diversité.

Obstacles systémiques -

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

L'analyse du processus de recrutement et de sélection des membres du corps professoral a permis d'identifier quatre obstacles systémiques possibles à l'embauche des membres des groupes désignés, à savoir : 1) les pratiques de recrutement et sélection instaurés varient entre les départements, ce qui peut entraîner l'émergence des biais inconscients dans le processus d'embauche de certains départements. 2) La sensibilisation aux enjeux en EDI et aux biais inconscients n'est pas homogène parmi les membres du corps professoral; ce manque de formation peut réduire la maîtrise des biais inconscients lors du processus de sélection. 3) La constitution des comités de recrutement et de sélection diversifiés n'est pas uniforme, les membres des groupes désignés ne sont pas nécessairement représentés dans ces comités. 4) Les stratégies de diffusion des postes et d'attraction de candidates et de candidats ne facilitent pas le recrutement des membres des groupes désignés, cette diffusion est faite actuellement dans les réseaux traditionnels qui peuvent être moins consultés par les membres des groupes désignés. Ces obstacles ont été identifiés en menant une analyse croisée de la cartographie du processus de recrutement et sélection avec les données recueillies lors des entrevues menées en 2020 auprès des 11 directions de départements d'enseignement et de 22 membres du corps professoral issus des groupes désignés. Les rencontres avec les membres du groupe consultatif sur les pratiques EDI en recrutement et sélection, formé en mai 2021 et composé de 11 membres du corps professoral représentant tous les départements d'enseignement, ont permis d'identifier de façon plus détaillée les obstacles. Les principaux constats qui découlent des discussions avec le groupe consultatif sont : • Il n'existe pas de processus pour nommer une personne représentante de l'EDI dans les comités de recrutement et de sélection, dont le rôle serait de veiller à ce que les principes liés à l'EDI soient considérés tout au long du processus de recrutement et de sélection. • Il n'y a pas de grille d'évaluation disponible pour les comités de recrutement et de sélection. • Il y a un manque de balises entourant les dynamiques de pouvoir et les situations d'apparence ou de conflits d'intérêts dans les processus de recrutement et sélection. • Il n'existe pas de groupe de réflexion ou d'espace de discussion où les membres des comités de recrutement et de sélection des différents départements peuvent partager leurs pratiques et échanger sur les défis.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Pour surmonter ces obstacles, HEC Montréal s'est engagée dans son plan d'action à mettre en œuvre les actions suivantes durant la période 2020-2023 : Action 1 : Intégrer systématiquement les enjeux EDI dans les plans stratégiques de recrutement de chaque département. Indicateur de mesure : 100 % des plans stratégiques de recrutement tiennent compte de l'EDI. Action 2 : Joindre les membres des groupes désignés en diversifiant les sources et les réseaux de diffusion des offres d'emploi pour les postes au sein du corps professoral. Indicateur de mesure : Postes diffusés dans au moins quatre nouvelles sources de recrutement qui joignent les quatre groupes désignés. Action 3 : Systématiser la création de comités de recrutement et de sélection diversifiés et sensibilisés aux enjeux de l'EDI. Indicateur de mesure : Tous les comités ont au moins un membre issu des groupes désignés. 100 % des membres des comités sont sensibilisés à l'EDI. Action 4 : Développer un guide sur les meilleures pratiques en matière de recrutement, de sélection, d'accueil, d'intégration et de rétention en contexte d'EDI, spécifique à HEC Montréal. Indicateur de mesure : Guide présenté à tous les membres du corps professoral. Action 5 : Former toutes les personnes prenant part aux processus de recrutement et de sélection des membres du corps professoral à l'EDI et aux biais inconscients. Indicateur de mesure : 100 % des personnes prenant part au processus de recrutement et de sélection sont formées. Action 6 : Mener une étude approfondie afin d'identifier les obstacles systémiques existants à HEC Montréal lors du processus de recrutement des membres des peuples autochtones. Indicateur de mesure : Étude réalisée et leviers identifiés. Action 7 : Soumettre la Politique linguistique et la Politique de rémunération de HEC Montréal à l'examen du Comité EDI. Indicateur de mesure : Politiques discutées lors d'une rencontre du Comité EDI.

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative :

Pour la période ciblée par le présent rapport, HEC Montréal a continué de recueillir les données d'auto-identification aux groupes désignés par les lois fédérales et provinciales, mais aussi à d'autres groupes minoritaires, telle la communauté LGBTQ2+. Chaque nouveau membre du personnel et du corps professoral reçoit le questionnaire d'auto-identification environ trois mois après son entrée en fonction. Le taux de participation des membres du corps professoral est de 72 %. Dans le cadre des travaux pour l'établissement de cibles de représentation des groupes désignés, des analyses sur l'historique des embauches et des départs ont été effectuées (2014 à 2021). Ces analyses ont permis de faire des projections de la représentation des groupes désignés au sein du corps professoral (2021-2031). Ces projections constituent des données essentielles pour les travaux d'analyse de représentation des groupes désignés par département ainsi que les consultations auprès des départements à effectuer en 2022, menant à l'élaboration du plan de mise en œuvre des cibles. Des rencontres de suivi du plan d'action ont été réalisées au printemps 2022 avec les principales directions responsables de la mise en œuvre du plan, soit la Direction de la recherche et du transfert et la Direction des affaires professorales. Ces rencontres ont permis de constater l'avancement ou la conclusion de la mise en œuvre des actions du plan. Le présent rapport fait état de ces constats.

Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

Pendant la période visée par le rapport, nous avons fait des progrès importants sur les actions décrites précédemment, à savoir : Le groupe de travail sur les cibles de représentativité (action 1) : à la fin de l'année 2020, nous avons débuté la mise en place d'un groupe de travail au sein du corps professoral composé de 11 personnes représentant chacun des départements d'enseignement. Le mandat de ce groupe de travail est de proposer des cibles de représentativité des membres de groupes désignés au sein du corps professoral. Les résultats de ces travaux auront un impact direct dans les plans stratégiques de recrutement de chaque département, ainsi que dans les processus et les pratiques de recrutement et sélection des membres du corps professoral. En 2021, le groupe de travail s'est réuni à 5 reprises. Les livrables suivants ont été complétés : o Présentation du contexte de la démarche, du mandat et du plan de travail o Définition des concepts et du langage commun : équité et égalité des chances, diversité, inclusion, cibles o Établissement des critères pour déterminer les cibles o Définition des cibles institutionnelles Le processus de sensibilisation des directions des départements d'enseignement au cours de l'année 2021 (action 1 et 3) : sur les 11 directeurs et directrices de département, 10 ont participé activement au parcours de formation en EDI offert par HEC Montréal. Des détails sur ce parcours de formation en EDI sont présentés dans la section des résultats obtenus pour l'objectif 3. De plus, en mars 2021, des rencontres individuelles avec les 11 directions de département ont été organisées. Les rencontres étaient menées conjointement par la responsable de l'EDI et la directrice adjointe de la Direction des affaires professorales. Ces rencontres avaient pour objectif de mobiliser les directions de département autour des deux démarches entourant les pratiques de recrutement et de sélection des membres du corps professoral, soit l'établissement des cibles de représentations ainsi que la création du guide des pratiques EDI en recrutement et sélection. Finalement, en décembre 2021, dans le cadre d'une rencontre rassemblant toutes les directions de département, l'équipe EDI a animé une discussion sur les enjeux et les leviers pour l'EDI au sein du corps professoral. L'outil permettant de diversifier les sources et les réseaux de diffusion des offres d'emploi pour les postes au sein du corps professoral (action 2) : un outil sur les réseaux de diffusion pour l'affichage des postes au corps professoral a été développé et partagé à l'équipe de la Direction des affaires professorales. Cette équipe est responsable de soutenir les départements à l'étape de l'affichage des postes à pourvoir. Il est prévu que l'outil soit intégré au Guide des pratiques EDI pour le recrutement et la sélection, qui sera rendu disponible en 2022 aux directions des départements, aux membres des comités de recrutement et de sélection ainsi qu'à l'ensemble des membres du corps professoral. Le guide sur les meilleures pratiques en matière de recrutement, de sélection, d'accueil, d'intégration et de rétention en contexte d'EDI (action 4) : le processus d'élaboration du guide s'est poursuivi en 2021. Le groupe consultatif formé de 11 membres du corps professoral provenant de tous les départements s'est réuni à trois reprises en 2021. Lors de la première rencontre, les membres du groupe ont été sensibilisés aux concepts clés de l'EDI, aux engagements de HEC Montréal pour l'EDI ainsi qu'aux biais inconscients. Pendant les 2e et 3e rencontres, les membres du groupe ont donné leurs commentaires sur les pratiques EDI proposées pour le recrutement et la sélection. Chaque étape du processus de recrutement et de sélection à HEC Montréal a été examinée sous l'angle de l'EDI. L'équipe EDI et la Direction des affaires professorales ont ensuite travaillé conjointement à la rédaction du guide et des outils. Les 10 outils qui sont inclus au guide sont : 1. Les biais inconscients dans le processus de recrutement et de sélection 2. Réseau de diffusion pour l'affichage des postes au corps professoral 3. Éléments à considérer dans la définition des critères d'évaluation et exemples de grilles d'évaluation 4. Éléments à considérer lors de l'évaluation des lettres de recommandation 5. Exemples de guides d'entrevue 6. Exemples de questions interdites par la législation des droits de la personne 7. Éléments à considérer pour les entrevues virtuelles 8. Ressources pour la mise en place des mesures d'adaptation 9. Éléments à considérer entourant les activités informelles 10. Éléments à considérer pour réduire les risques d'apparence ou de conflits d'intérêts Le processus de sensibilisation à l'EDI pour les comités de recrutement et sélection des membres du corps professoral (action 3) : depuis l'automne 2020, l'équipe de la Direction des affaires professorales a inclus une section dédiée à l'EDI dans la formation offerte aux membres de comités de recrutement et sélection. De plus, la stratégie de déploiement du Guide des pratiques EDI pour le recrutement et la sélection (action 4) prévoit des activités de formation et un accompagnement particulier pour les comités de recrutement et sélection. HEC Montréal a d'ailleurs reçu la subvention pour des projets axés sur l'EDI du PCRC (mars 2022 à mars 2023) pour développer des capsules de formation sur les pratiques EDI pour le recrutement et la sélection des membres du corps professoral. Le parcours de formation en EDI (action 5) : HEC Montréal, en collaboration avec l'Institut EDI2 de l'Université Laval et la firme Humance, a développé un parcours de formation en EDI dont les objectifs sont de s'approprier les concepts clés de l'EDI et en comprendre les enjeux, ainsi que de repérer l'expression des biais inconscients, d'explorer la posture des personnes alliées et d'encourager des relations inclusives. Ce parcours de formation, d'une durée de 7 heures répartie sur 7 semaines, inclut des activités d'apprentissage en ligne, des rencontres d'échange et un suivi personnalisé des activités auprès de l'ensemble des personnes participantes. Cette approche personnalisée assure un plus grand engagement dans le processus, mais limite aussi le nombre de personnes inscrites dans chaque cohorte. Pour la période visée par le présent rapport, ce sont 51 membres du corps professoral (sur un total de 260) qui ont complété le parcours EDI. Parmi ces 51 personnes, 90% de l'ensemble des directeurs et directrices de département et de programme ont suivi le parcours de formation. Le directeur de HEC Montréal ainsi que la totalité des membres du Comité de direction ont également complété le parcours en 2021. Au-delà de la formation en EDI, environ 25 membres du corps professoral qui participent aux processus de recrutement et de sélection sont activement impliqués dans comités et groupes de travail sur des enjeux de l'EDI. Groupe de réflexion autochtone à HEC Montréal (action 6) : le Secrétariat général de HEC Montréal a entamé une démarche visant à former un groupe de réflexion autochtone. La directrice des relations et des ententes avec les communautés est responsable de coordonner cette démarche. Le groupe de réflexion aura notamment pour mandat d'identifier les obstacles systémiques et les leviers pour l'accueil et l'inclusion des membres des communautés autochtones à HEC Montréal. Parmi les progrès réalisés pour le groupe désigné des personnes autochtones, mentionnons l'implication de 17 membres de notre corps enseignant (professeurs, maîtres d'enseignement et chargés de cours) dans les programmes de formation de l'École des dirigeants des Premières Nations. Cette initiative, lancée en novembre 2021, vise à offrir des formations de courte durée développées selon les besoins des membres des Premières Nations et à leur image, pour renforcer les habiletés de leurs leaders. Il s'agit d'un projet « pour et par les Premières Nations » qui a été initié par Manon Jeannotte (Mi'gma) et Ken Rock (Innu) et qui est propulsé par HEC Montréal. Soumettre la Politique linguistique et la Politique de rémunération de HEC Montréal à l'examen du Comité EDI (action 7) : un examen de la Politique linguistique et de la Politique de rémunération a été effectué par l'équipe EDI en avril 2021. Bien que ces politiques puissent avoir des impacts sur l'attraction des candidates et candidats issus des groupes désignés, l'examen réalisé n'a pas permis de conclure à la nécessité d'y apporter des changements. Au printemps 2021, le Comité EDI a adopté la recommandation de l'équipe EDI d'examiner les pratiques et procédures qui soutiennent la mise en œuvre de ces politiques. Ces pratiques et procédures sont régulièrement discutées avec la Direction des affaires professorales afin de tenir compte des besoins des membres des groupes désignés.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

En ce qui concerne l'établissement des cibles de représentativité et le guide de recrutement et sélection, l'équipe EDI de HEC Montréal a choisi de mener un travail collaboratif avec les membres du corps professoral. Cette stratégie vise à atteindre des résultats mieux adaptés aux processus et à la réalité de l'organisation, mais aussi à faciliter l'adhésion aux pratiques proposées des membres du corps professoral. Cependant, cette stratégie entraîne aussi des défis, notamment liés à l'atteinte des échéanciers prévus. Ainsi, la mise en place du groupe de travail sur les cibles de représentativité et du groupe consultatif sur les pratiques de recrutement et sélection s'est étalée sur plusieurs semaines à l'hiver 2021. Les rencontres des deux groupes ont finalement débuté au printemps 2021. En ce qui concerne le Parcours en EDI, nous avons constaté un défi quant à la capacité de mettre en œuvre des cohortes nombreuses. Étant donné le caractère personnalisé de cette formation, il est difficile pour l'équipe en place de former plus de 60 personnes par cohorte. Pour cette raison, certains échéanciers liés aux actions de formation ont dû être revus.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

En mai 2022, un nouveau système de gestion des candidatures a été implanté à HEC Montréal. Ce système, plus performant que le système auparavant en place, permettra de créer des rapports pour mesurer la représentation des membres des groupes désignés à chaque étape du processus de sélection (action 2). De plus, des données sur l'efficacité des sources de recrutement pour l'attraction de candidatures issues des groupes désignés seront colligées. Un rapport d'analyse sera produit en mai 2023 (un an après l'implantation du nouveau système). Groupe de travail sur les cibles de représentativité (action 1) : Les prochaines étapes concernant la définition des cibles de représentativité sont : o la définition des cibles par département; o des entretiens avec les représentants de chacun des 11 départements afin d'échanger autour des cibles par département ainsi que des moyens et leviers de mise en œuvre de cibles; o l'élaboration d'un plan de mise en œuvre; o le dépôt et la validation auprès des instances des propositions élaborées par le groupe de travail. Ces étapes sont prévues entre juin 2022 et mai 2023. Guide sur les meilleures pratiques en matière de recrutement, de sélection, d'accueil, d'intégration et de rétention en contexte d'EDI (actions 2, 3 et 4) : Le guide sur les pratiques EDI pour le recrutement et la sélection a été rédigé et soumis aux membres du groupe consultatif afin de recueillir leurs commentaires. Le guide a également été soumis à la secrétaire générale de HEC Montréal ainsi qu'au directeur des affaires professorales. En avril 2021, les directeurs et directrices de département ont eu l'opportunité d'en prendre connaissance et de le commenter. La version finale sera disponible en juillet 2022. À l'automne 2022, l'ensemble des outils qui soutiennent le processus de recrutement et de sélection des membres du corps professoral (le système informatique de gestion des candidatures, les outils administratifs et les pratiques EDI) seront intégrés dans un même guide virtuel, permettant ainsi d'apporter des changements systémiques au processus de recrutement et de sélection. Sensibilisation et formation à l'EDI pour les membres du corps professoral (action 5) : en 2022, ce sont environ 40 membres du corps professoral qui suivront le parcours de formation en EDI, portant le total à 104 personnes pour 2021 et 2022. Groupe de réflexion autochtone (action 6) : dans le cadre de la démarche de création d'un groupe de réflexion autochtone, une série de consultations seront menées au printemps et à l'été 2022 par la Directrice des relations et des ententes avec les communautés et par la Responsable de l'EDI de HEC Montréal. Ces consultations se feront avec des personnes autochtones et allochtones, de la communauté de HEC Montréal et de l'externe. Elles visent notamment à comprendre les besoins et réalités des membres des communautés autochtones. Les constats qui seront dégagés de ces consultations serviront « d'intrants » aux réflexions et actions du futur groupe. Soumettre la Politique linguistique et la Politique de rémunération de HEC Montréal à l'examen du Comité EDI (action 7) : des ajustements aux pratiques et procédures qui soutiennent la mise en œuvre de ces politiques seront apportés lorsque nécessaire afin d'assurer un traitement équitable pour toutes et tous, notamment pour les membres des groupes désignés.

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

Non

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Avez-vous d'autres objectifs principaux à ajouter?

Oui

Objectif principal 2

Décrivez brièvement l'objectif principal 2 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Offrir un soutien équitable aux titulaires de CRC.

Obstacles systémiques -

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

L'examen comparatif du soutien accordé aux titulaires de CRC, l'évaluation du soutien accordé aux membres du corps professoral et l'analyse des rapports annuels produits par le titulaire de CRC ont permis d'identifier les trois obstacles systémiques suivants : 1) L'absence pendant une période de plusieurs mois dus aux congés parentaux nuit à l'avancement dans la carrière de certains membres du corps professoral. Les impacts sur la productivité et les cycles de recherche de ces congés se font souvent sentir pendant trois à quatre ans après le congé. Les parcours de carrière des femmes sont donc affectés par des périodes de pause pendant et après la grossesse. Ces périodes correspondent souvent à des moments charnières dans la carrière des membres du corps professoral. 2) Certains titulaires de CRC, notamment les chaires de niveau deux, éprouvent des difficultés lors de leurs parcours, qui pourraient être surmontées plus facilement avec un accompagnement structuré. 3) Le manque de formation en EDI des équipes responsables d'offrir du soutien aux titulaires de CRC et aux membres du corps professoral, ainsi que des membres du comité responsable de l'octroi des professorships de recherche, peut favoriser l'émergence des biais inconscients dans ces processus et constituer ainsi un obstacle pour certains membres des groupes désignés. Ces obstacles ont été identifiés à travers le groupe de discussion mené par la Direction de la recherche et du transfert et la Responsable de l'EDI auprès des professeures et professeurs titulaires de CRC à l'été 2019. Ensuite, les données issues de cette démarche ont été comparées avec les résultats de l'analyse des politiques et de pratiques mises en place pour la gestion des chaires et de l'examen des rapports annuels des titulaires de CRC.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Pour surmonter ces obstacles, HEC Montréal s'est engagée dans son plan d'action à mettre en œuvre les actions suivantes dans la période 2020-2023 : Action 8 : Mettre en place un processus formel d'accompagnement des nouveaux titulaires de CRC. Indicateur de mesure : 100 % des nouveaux titulaires de CRC sont rencontrés et ont un plan d'accompagnement. Action 9 : Procéder à la collecte d'informations lors d'une fin de CRC (entrevue de fin de mandat), analyser les résultats et mettre en place des actions pour contrer les obstacles soulevés afin de favoriser l'équité et l'inclusion. Indicateur de mesure : 100 % des titulaires de CRC dont le mandat se termine sont rencontrés. Action 10 : Systématiser l'analyse des rapports annuels produits par les titulaires de CRC afin d'identifier de potentiels écarts entre le soutien accordé aux titulaires de CRC qui ne s'identifient pas à un groupe désigné et celui accordé aux titulaires de CRC qui déclarent appartenir à un groupe désigné. Indicateur de mesure : Rapports analysés annuellement. Action 11 : Former les membres de la direction de la recherche et du transfert et du comité responsable du choix des professeures et professeurs titulaires d'un professorship à l'EDI, aux biais inconscients et à l'incidence des congés parentaux. Indicateurs de mesure : 100 % des personnes formées.

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative :

L'équipe EDI de HEC Montréal a recueilli des données qualitatives auprès des membres du corps professoral. Deux méthodologies de collecte des données ont été mises en œuvre entre les années 2019 et 2020, à savoir : 1) groupe de discussion avec les titulaires de CRC (6 membres du corps professoral), 2) entrevues avec des membres du corps professoral issues des groupes désignés (22 personnes interviewées). Les données issues de ces démarches ont été colligées et analysées et ont servi à identifier les obstacles systémiques et les défis particuliers auxquels font face les membres des groupes désignés et définir les actions du plan EDI 2020-2023. Pour la période ciblée par le présent rapport, HEC Montréal a continué de recueillir auprès du corps professoral (car nombre restreint de CRC à l'École) les données d'auto-identification aux groupes désignés par les lois fédérales et provinciales, mais aussi à d'autres groupes minoritaires, telle la communauté LGBTQ2+. Chaque nouveau membre du personnel et du corps professoral reçoit le questionnaire d'auto-identification environ trois mois après son entrée en fonction. Le taux de participation des membres du corps professoral est de 72 %. Des rencontres de suivi du plan d'action ont été réalisées au printemps 2022 avec les principales directions responsables de la mise en œuvre du plan, soit la Direction de la recherche et du transfert et la Direction des affaires professorales. Ces rencontres ont permis de constater l'avancement ou la conclusion de la mise en œuvre des actions du plan. Le présent rapport fait état de ces constats.

Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

Pendant la période visée par le rapport, nous avons fait des progrès importants sur les actions décrites précédemment, à savoir : Mettre en place un processus formel d'accompagnement des nouveaux titulaires de CRC (action 8) : l'équipe de la Direction de la recherche et du transfert rencontre systématiquement chaque nouveau titulaire de CRC. Les rencontres sont principalement de nature informative (processus budgétaire, reddition de comptes, etc.), et permettent de prendre en considération certains besoins spécifiques soulevés par les titulaires. Un processus de révision du déroulement de ces rencontres a été entamé et des questions spécifiques sur les besoins, mesures d'adaptation et accommodements seront ajoutées. Cela permettra d'offrir un accompagnement adapté en fonction des différentes réalités. Procéder à la collecte d'informations lors d'une fin de CRC (action 9) : un questionnaire d'entretien de fin de mandat avec les titulaires a été développé et sera testé à l'automne 2022, à l'occasion d'un renouvellement de CRC. La prochaine fin de CRC est prévue pour 2024. Le questionnaire sera alors utilisé pour débiter la collecte d'informations auprès des titulaires. Systématiser l'analyse des rapports annuels produits par les titulaires de CRC (action 10) : l'analyse des rapports est réalisée systématiquement chaque année. Aucun écart entre le soutien accordé aux titulaires de CRC qui ne s'identifient pas à un groupe désigné et celui accordé aux titulaires qui déclarent appartenir à un groupe désigné n'a pu être identifié en 2020-2021. Le processus d'analyse sera raffiné en 2022. Former les membres de la Direction de la recherche et du transfert et les membres du comité responsable du choix des professeures et professeurs titulaires d'un professorship (action 11) : 100% des membres de la Direction de la recherche et du transfert et du comité responsable du choix des titulaires d'un professorship ont complété le parcours de formation EDI en 2021. De plus, la conseillère en EDI siège au Comité des chaires depuis l'automne 2019 en tant que membre non délibérative. Cela permet au Comité d'avoir une meilleure considération des enjeux en EDI tout au long du processus de sélection des candidates et des candidats au poste de titulaire de CRC.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Étant donné la taille de l'École, le nombre des CRC à HEC Montréal est assez restreint par rapport aux plus grands établissements universitaires (1 CRC de niveau 1 et 7 CRC de niveau 2). Cela a comme conséquence que les données qui peuvent être recueillies dans les différentes analyses sont assez restreintes. La diffusion des données et la généralisation des résultats concernant les membres des groupes désignés et les obstacles systémiques restent encore un défi à relever. Afin de relever ce défi, dans plusieurs cas nous avons élargi nos analyses et notre cueillette des données auprès de l'ensemble des membres du corps professoral issues de groupes désignés, étant titulaires ou non d'une CRC.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Mise en place d'un processus formel d'accompagnement des nouveaux titulaires de CRC (action 8) : le déroulement des rencontres menées par la direction de la recherche et du transfert avec chaque nouveau titulaire de CRC sera bonifié à l'été 2022, pour inclure des questions spécifiques sur les besoins, mesures d'adaptation et accommodements. À partir de l'automne 2022, chaque nouveau titulaire pourra ainsi bénéficier d'un plan d'accompagnement personnalisé. La collecte d'informations lors d'une fin de CRC (action 9) : utiliser le questionnaire d'entretien de fin de mandat lors de la prochaine fin de CRC en 2024. Dans le cadre de la rédaction du prochain rapport annuel de HEC Montréal au PCRC (action 10), la Direction de la recherche et du transfert, responsable de la rédaction du rapport, travaillera conjointement avec l'équipe EDI de HEC Montréal pour intégrer explicitement des réalisations concrètes en matière d'EDI : portrait de la diversité dans les équipes de recherche, actions mises en place pour l'instauration d'un climat de travail bienveillant et un environnement inclusif, façons dont l'EDI est intégré dans les projets de recherche, efforts de diversification des canaux de diffusion des résultats de recherche, etc.

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

Non

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Objectif principal 3

Décrivez brièvement l'objectif principal 3 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Implanter l'EDI dans la culture organisationnelle de HEC Montréal, dans les activités de recherche et dans l'ensemble des processus d'accueil, d'intégration et de progression de carrière du corps professoral.

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

Les données recueillies lors des entretiens menés en 2020 auprès des 11 directions de département et de 22 membres du corps professoral issues des groupes désignés ont été utilisées lors de l'analyse de l'environnement de travail dans lequel évoluent les titulaires des CRC, ainsi que l'ensemble des membres du corps professoral. Lors de cette analyse, il a été possible d'identifier les obstacles systémiques suivants : 1) les membres du corps professoral rencontrés ne considèrent pas l'engagement de HEC Montréal envers l'EDI comme étant fort ou ne perçoivent pas un changement important en la matière. Bien qu'il ne semble pas y avoir une résistance à l'intégration des principes EDI dans la culture organisationnelle de HEC Montréal, les principes en EDI ne font pas partie des enjeux qui préoccupent la majorité des membres du corps professoral. Cela est un obstacle à la mise en œuvre de certaines actions favorisant l'EDI. 2) Peu d'unités de recherche et de transfert s'intéressent à l'étude des enjeux liés à l'EDI en gestion, ce qui peut être un obstacle à la réalisation des projets de recherche intégrant les éléments EDI et à l'embauche des membres du corps professoral dont les recherches portent sur ces enjeux. 3) Les activités d'accueil et le processus d'intégration (mentorat ou autre forme d'accompagnement) offerts par certains départements semblent peu structurés et ne sont pas toujours communiqués à l'arrivée des nouveaux membres du corps professoral à HEC Montréal. De plus, ces démarches prennent peu souvent en considération les défis accrus que le processus d'intégration représente pour les professeures et professeurs allophones et étrangers. Cela peut devenir un obstacle à la progression de carrière des nouveaux membres du corps professoral et notamment ceux issus des groupes désignés. 4) La charge de travail des nouveaux membres du corps professoral est considérable et conjuguer cette charge de travail avec la vie familiale et personnelle peut devenir un obstacle à la progression de carrière. 5) La situation de handicap peut constituer un obstacle à la participation aux activités professionnelles et sociales au sein des départements. 6) Mis à part les femmes, peu de membres issus des groupes désignés participent à des instances, telles que le Conseil de la recherche, le Conseil pédagogique, le Comité des chaires ou le Comité de direction (9 % du total des membres de ces instances. Si on inclut les femmes, la représentation des groupes désignés à ces instances est de 40 %). Cela peut devenir un obstacle à la considération des enjeux EDI au sein de ces instances et à la mise en œuvre de certaines actions du plan.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Pour surmonter ces obstacles, HEC Montréal s'est engagée dans son plan d'action à mettre en œuvre les actions suivantes dans la période 2020-2023 : Action 12 : Faire connaître la Politique sur l'EDI à l'ensemble de la communauté de HEC Montréal. Indicateur : Plan de communication développé. Action 13 : Mettre régulièrement à jour la page « Promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion en recherche » du site Web de HEC Montréal selon les exigences du PCRC. Indicateur : Mise à jour de la page complétée. Action 14 : Bonifier la section EDI sur le site Web de HEC Montréal afin de communiquer de façon transparente à l'ensemble de la communauté l'engagement, la démarche, les actions et les ressources en matière d'EDI. Indicateur : Site Web bonifié. Action 15 : Rencontrer tous les nouveaux membres du corps professoral lors des ateliers visant l'intégration afin de les sensibiliser à l'EDI à HEC Montréal. Indicateur : 100 % des nouveaux membres du corps professoral rencontrés. Action 16 : Offrir un parcours de formation sur l'EDI et les biais inconscients à tous les membres du corps professoral, aux cadres et aux équipes qui soutiennent les processus d'accueil, d'intégration et de progression de carrière. Indicateur : Taux de participation au parcours de 100 %. Action 17 : Réviser le plan de communication institutionnel en EDI et inclure des actions spécifiques pour rendre davantage visibles les apports des membres du corps professoral et des titulaires de chaires issus des groupes désignés ainsi que les recherches liées à l'EDI sur le site Web de HEC Montréal et dans ses médias sociaux. Indicateur : Plan de communication institutionnel révisé avec des actions de visibilité spécifiques en EDI. Action 18 : Mener une étude sur les leviers pouvant être mis en place à HEC Montréal afin de développer la recherche sur les enjeux de l'EDI en gestion. Indicateur : Analyse réalisée et occasions identifiées. Action 19 : Créer un guide sur l'application des principes EDI dans les projets de recherche à HEC Montréal. Indicateur : Guide élaboré. Action 20 : Analyser l'offre de bourses pour les étudiantes et les étudiants de doctorat et la bonifier au besoin en créant des bourses spécifiques pour les membres des groupes désignés. Indicateur : Analyse réalisée et présentée aux instances décisionnelles (Comité de direction et Conseil pédagogique). Action 21 : Identifier et mettre en place des solutions pour faciliter le séjour d'étudiantes et étudiants visiteurs issus de groupes désignés. Indicateur : Guide d'intégration des étudiantes et étudiants postdoctoraux et visiteurs réalisé et communiqué à tous les membres du corps professoral. Action 22 : Réviser, améliorer et mieux structurer le processus et les outils en matière d'accueil et d'intégration, y compris les bonnes pratiques en matière d'EDI, et déployer ceux-ci au sein des départements. Indicateur : Processus et outils développés et déployés dans les départements. Action 23 : Mettre en place un programme d'accompagnement formel qui répond aux besoins en matière de développement de la carrière professorale. Indicateur : 100 % des professeures et professeurs nouvellement recrutés participent au programme d'accompagnement. Action 24 : Analyser la nature et les critères des prix institutionnels d'excellence. Indicateur : Les prix et leurs critères révisés et modifiés afin de réduire les obstacles systémiques des membres des groupes désignés. Action 25 : Soutenir, par un plan de développement professionnel, l'ensemble du corps professoral (adjoints, agrégés) dans la création de leur dossier de promotion à l'agrégation ou à la titularisation, le cas échéant. Indicateur : 100 % des professeures et professeurs devant soumettre un dossier pour l'agrégation reçoivent du soutien; 100 % des professeures et professeurs agrégés qui en font la demande reçoivent du soutien pour leur dossier de titularisation. Action 26 : Former toutes les personnes prenant part aux processus de promotion à l'EDI et aux biais inconscients. Indicateur : 100 % des personnes prenant part au processus de promotion ont suivi le parcours de formation. Action 27 : Créer un outil de communication pour rendre plus accessible la Politique de gestion des chaires à HEC Montréal, en présentant le parcours interne et les critères d'obtention des chaires de recherche. Indicateur : Outil développé et envoyé à 100 % des professeures et professeurs. Action 28 : Définir des indicateurs sur la progression de carrière et sur les activités de recherche des membres du corps professoral en fonction de l'appartenance ou non aux quatre groupes désignés et faire un suivi annuel. Indicateur : Rapport annuel de l'évolution de ces indicateurs. Action 29 : Effectuer une cueillette des données auprès des membres du corps professoral (dont des personnes issues des groupes désignés) afin de préciser les besoins en matière de conciliation travail et vie personnelle. Indicateur : Sondage auprès de 100 % des membres du corps professoral et taux de réponse de 40 % ou plus. Action 30 : Développer un plan d'implantation des nouvelles mesures en matière de conciliation travail-vie personnelle identifiées lors de l'analyse des données recueillies. Indicateur : Plan élaboré.

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative :

Nous avons recueilli des données qualitatives auprès des membres du corps professoral. Trois méthodologies de collecte des données ont été mises en œuvre entre les années 2019 et 2020, à savoir : 1) groupe de discussion avec les titulaires de CRC (6 membres du corps professoral), 2) entrevues avec les directions des départements (11 personnes interviewées), 3) entrevues avec des membres du corps professoral issues des groupes désignés (22 personnes interviewées). Les données issues de ces démarches ont été colligées et analysées et ont servi à : 1. L'identification des obstacles systémiques et des défis particuliers auxquels font face les membres des groupes désignés à HEC Montréal. 2. La validation des actions incluses dans les premières versions du plan. 3. La définition des nouvelles actions ajoutées à la version du plan de 2020. Pour la période ciblée par le présent rapport, HEC Montréal a continué de recueillir les données d'auto-identification aux groupes désignés par les lois fédérales et provinciales, mais aussi à d'autres groupes minoritaires, telle la communauté LGBTQ2+. Chaque nouveau membre du personnel et du corps professoral reçoit le questionnaire d'auto-identification environ trois mois après son entrée en fonction. Le taux de participation des membres du corps professoral est de 72 %. Des rencontres de suivi du plan d'action ont été réalisées au printemps 2022 avec les principales directions responsables de la mise en œuvre du plan, soit la Direction de la recherche et du transfert et la Direction des affaires professorales. Ces rencontres ont permis de constater l'avancement ou la conclusion de la mise en œuvre des actions du plan. Le présent rapport fait état de ces constats.

Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

Pendant la période visée par le rapport, nous avons fait des progrès importants sur les actions décrites précédemment :

Politique sur l'EDI (action 12) : dans le cadre de la mise en œuvre de la Politique sur l'EDI, un guide des comportements attendus en matière d'EDI a été rendu disponible à l'ensemble de la communauté de HEC Montréal. Ce court guide en format Web intitulé « L'EDI au quotidien : des comportements simples à adopter » est accessible sur le site Internet de HEC Montréal et présente différentes façons d'incarner les engagements de HEC en matière d'EDI. Il inclut des témoignages de membres de notre communauté. De plus, un programme de sensibilisation à l'EDI a débuté à l'hiver 2021. Les objectifs de ce programme sont de faire connaître la Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion aux membres du personnel de HEC Montréal et d'outiller ces personnes sur les bonnes pratiques en matière d'EDI et les meilleurs comportements à adopter. En 2021, 17 ateliers de sensibilisation ont été offerts aux membres du personnel de HEC Montréal. Mise à jour de la page « Promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion en recherche » et bonification de la section EDI du site Web de HEC Montréal (action 13 et 14) : en 2021, la section EDI du site Web de HEC Montréal a été légèrement bonifiée. Des ressources ont été ajoutées et certaines initiatives ont été présentées : guide sur les comportements attendus, recensement étudiant afin d'établir le portrait de la diversité de notre communauté étudiante. En juin 2021, la page « Promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion en recherche » a été mise à jour afin de faciliter la navigation et de retrouver plus facilement l'information pertinente. Ateliers d'intégration pour les nouveaux membres du corps professoral (action 15) : depuis l'automne 2021, le plan de développement professionnel des nouveaux membres du corps professoral inclut un atelier sur les enjeux stratégiques en EDI. Cet atelier a pour objectif de comprendre les concepts reliés à l'EDI et d'être en mesure de les intégrer dans l'enseignement et la recherche. L'atelier est offert systématiquement à tous les nouveaux membres du corps professoral. Il contient trois activités, conçues et animées de manière collaborative par les membres des équipes suivantes : Direction des affaires professorales, Direction de la recherche et du transfert, équipe EDI, Direction de l'apprentissage et de l'innovation pédagogique.

1. Parcours de formation en EDI (7 heures réparties sur 7 semaines)
2. Séances sur la pédagogie inclusive (trois séances de 3 heures)
3. Séance sur l'EDI en recherche (une séance de 3 heures)

En 2021, les 18 nouveaux membres du corps professoral ont participé à toutes les séances de cet atelier. Parcours de formation en EDI (actions 16 et 26) : HEC Montréal en collaboration avec l'Institut EDI2 de l'Université Laval et la firme Humance a développé un parcours de formation en EDI dont les objectifs sont de s'approprier les concepts clés de l'EDI et en comprendre les enjeux, repérer l'expression de ses biais inconscients, explorer la posture d'allié(e) et encourager des relations inclusives. Ce parcours de formation inclut un suivi personnalisé des activités auprès des participants. Cette approche personnalisée assure un plus grand engagement de la part des participants dans le processus, mais implique aussi la gestion d'un nombre restreint des participants par cohorte. En 2021, tous les cadres et membres du personnel qui soutiennent l'accueil, l'intégration et la progression de carrière pour les membres du corps professoral ont complété le parcours de formation. Ce sont également 51 membres du corps professoral qui ont complété le parcours EDI pour la période visée par ce rapport. Parmi les personnes qui prennent part au processus de promotion des membres du corps professoral, 90 % ont suivi le parcours de formation en EDI. Actualisation du plan de communication institutionnel (action 17) : en 2021, une rencontre de sensibilisation a été organisée avec le comité de gestion de la Direction des communications et des relations gouvernementales. Cette rencontre visait à adapter les objectifs de communication institutionnelle pour y inclure des actions concrètes permettant de hausser la visibilité des apports des membres du corps professoral et des titulaires de chaires qui font partie des groupes désignés ainsi que des recherches reliées à l'EDI. Ainsi, des articles publiés dans différents médias permettent de faire rayonner des chercheuses et chercheurs que la direction de la recherche et du transfert a choisi de mettre de l'avant et qui font partie des groupes désignés. Par exemple : o Les travaux de recherches des titulaires de CRC Wietske Van Osh et Ann-Frances Cameron étaient présentés dans un cahier spécial de La Presse intitulé « Repenser le rôle des technologies au travail ». o La titulaire de CRC Yossiri Adulyasak a également partagé ses travaux de recherche dans un cahier spécial de La Presse intitulé « Bien gérer les opérations en contexte d'incertitude ». o Les projets de recherches de 7 membres du corps professoral qui font partie des groupes désignés ont rayonné dans le cadre de la série spéciale de La Presse Lumière sur les chercheurs de HEC Montréal. o Un article du quotidien Le Devoir a mis en vedette les travaux de recherche de Golnoosh Farnadi, titulaire d'une Chaire en intelligence artificielle Canada-CIFAR. Pour encourager les membres des groupes désignés à mettre de l'avant leurs apports, la directrice de la Direction des communications et des relations gouvernementales présente aux nouveaux membres du corps professoral les outils de communication et de rayonnement disponibles, ainsi que les services offerts par son équipe. Leviers pour développer la recherche sur les enjeux de l'EDI en gestion (action 18) : Le plan stratégique de la recherche et du transfert 2021-2023 à HEC Montréal est un levier incontournable pour intégrer l'EDI dans les activités de recherche et de transfert. Les quatre grandes priorités du plan visent à prioriser les activités de recherche pour lesquelles HEC Montréal a le potentiel de se démarquer, et qui répondent aux enjeux de la société. L'une des quatre priorités du plan touche directement l'EDI soit la Responsabilité sociale, développement durable et éthique des affaires. Cette catégorie d'enjeux regroupe diverses thématiques de recherche concernant notamment l'environnement, l'économie circulaire, la transition énergétique, la finance verte, la justice sociale, la diversité, l'équité et l'inclusion, le vieillissement de la population, l'impact social des entreprises et l'éthique des affaires. De plus, l'objectif 5 du plan stratégique de la recherche et du transfert vise à favoriser la réussite de toutes et de tous en créant un environnement équitable basé sur des valeurs d'ouverture et de respect. Ces priorités et objectifs ont émergé de consultations auprès des membres du corps professoral de HEC Montréal, menées en janvier 2021. Avant d'être publié, le plan stratégique 2021-2023 a été validé et approuvé par les membres du Conseil de la recherche de HEC Montréal. Le rayonnement et la communication font aussi partie des leviers pour développer la recherche sur les enjeux de l'EDI en gestion. Ainsi, en novembre 2021, la Direction de la recherche et du transfert a organisé une conférence sur la recherche en EDI à laquelle ont participé deux chercheurs et une chercheuse qui s'intéressent aux enjeux de l'EDI : Sébastien Arcand, Claude Francoeur et Caroline Lambert. Près d'une centaine de personnes ont assisté à cette conférence. Aussi, tout au long de l'année 2021, des projets et groupes de recherche ont fait l'objet d'un rayonnement important. C'est le cas notamment : o Du programme entrePrism qui vise à accompagner des entrepreneurs issus des communautés culturelles dans le démarrage de nouvelles entreprises et dans la croissance des activités d'entreprises existantes. Il vise également à développer de nouveaux outils à partir de travaux de recherche portant sur l'entrepreneuriat comme dispositif d'intégration des nouveaux arrivants. Pour favoriser la poursuite du financement de ce programme, des discussions entre la direction de HEC Montréal ainsi que des personnes représentantes de différents paliers gouvernementaux ont eu lieu en 2021. o Du parcours Rémi-Marcoux, un programme d'accompagnement de 6 mois qui a pour mission de développer des entrepreneurs engagés, curieux et créatifs, éthiques, avec une vision internationale et intégrés dans un réseau d'affaires. o De l'Espace leadership féminin du groupe de recherche « Pôle sport » dont la mission est de contribuer à l'accélération des changements des cultures organisationnelles afin de favoriser l'avancement des femmes dans des postes décisionnels et atteindre l'équité entre les sexes dans le milieu sportif. Guide sur l'application des principes EDI dans les projets de recherche à HEC Montréal (action 19) : le guide a été développé en 2021. Il contient deux sections : 1. Pourquoi l'EDI en recherche ? o Historique : adoption des Chartes des droits et des Lois sur l'équité en matière d'emploi, le Programme des chaires de recherche du Canada o Objectifs EDI des organismes subventionnaires o Avantages et défis potentiels de la diversité o Conditions propices à mettre en place pour profiter des avantages de la diversité 2. Pistes d'actions concrètes pour intégrer l'EDI en recherche : o En amont de la demande de subvention o L'EDI et les personnes qui effectuent la recherche o L'EDI et le projet de recherche o Quelques pièges à éviter Le guide est notamment utilisé lors de la séance sur l'EDI en recherche avec les nouveaux membres du corps professoral qui suivent l'atelier sur les enjeux stratégiques en EDI. À travers cette séance, des exercices de mise en pratique sont proposés afin d'intégrer les principes en EDI dans les demandes de subvention des chercheurs et des chercheuses. Analyse des bourses destinées aux étudiantes et étudiants de doctorat (action 20) : pour répondre à l'objectif de bonifier l'offre de bourses, l'équipe EDI a établi en 2021 des collaborations plus étroites avec la Fondation HEC Montréal. De plus, un projet de sondage permettant d'identifier les obstacles potentiels à un accès équitable aux bourses a été développé en 2021 et sera administré à la communauté étudiante de HEC Montréal en 2022. En 2021, un comité d'étudiants-parents a été créé. Ce comité a déjà plusieurs réalisations à son actif : création d'un groupe Facebook pour le partage des ressources, organisation d'activités familiales, halte-garderie, retraite d'étude et de rédaction, etc. Avec le soutien des Services aux étudiants ainsi que par l'équipe EDI de HEC Montréal, le comité a amorcé des travaux pour le développement d'une bourse dédiée aux étudiants-parents ainsi que la rédaction d'une directive relative aux étudiantes enceintes et aux nouveaux parents. Guide d'intégration des étudiantes et étudiants postdoctoraux et visiteurs (action 21) : un état des lieux de la situation des étudiants visiteurs a été réalisé en

2021. Des discussions avec la Direction du programme de doctorat, responsable de développer ce guide, ont été entreprises et la rédaction doit débuter en 2022. Processus et outils pour l'accueil et l'intégration et programme d'accompagnement formel (actions 22 et 23) : dans le but d'uniformiser et de bonifier les pratiques d'accueil et d'intégration, des rencontres systématiques sont organisées avec chaque directeur et directrice de département afin de leur rappeler l'importance d'offrir un accompagnement personnalisé pour chaque nouveau membre du corps professoral. Un accompagnement est également offert par la Direction des affaires professorales pour structurer les démarches d'accompagnement. De plus, des membres de la Direction de la recherche et du transfert rencontrent chaque nouveau membre du corps professoral afin de leur présenter les services offerts par cette direction ainsi que le soutien personnalisé dédié à chaque professeure et professeur. L'équipe de la Direction des affaires professorales rencontre aussi chaque nouveau membre du corps professoral afin de faire connaître leurs services ainsi que leur soutien. Lors de ces rencontres, une attention particulière est apportée aux personnes issues des groupes désignés. Le plan de développement professionnel pour les membres du corps professoral a fait l'objet d'une refonte en 2021. Ce plan qui se déroule pendant les cinq premières années en poste pour tous les membres du corps professoral au rang d'adjoint comprend des ateliers d'intégration, de pédagogie, de rédaction scientifique, d'EDI et de gestion de la carrière en recherche. Dans le cadre de cet exercice de refonte, les contenus des séances d'intégration ont été révisés, bonifiés et traduits. De plus, une traduction simultanée est offerte lors des différentes présentations des deux premiers ateliers, soit d'intégration et de pédagogie. Dans le cas des nouvelles embauches au rang d'agrégé, le plan de développement comprend l'atelier d'intégration et EDI, ainsi qu'un autre atelier (pédagogie ou recherche), si nécessaire. Pour les nouvelles embauches au rang de titulaire, les ateliers d'intégration et d'EDI sont offerts. Les nouveaux membres du corps professoral qui doivent parfaire leur maîtrise du français bénéficient également d'un plan de développement personnalisé qui peut comprendre des cours privés ou des cours de conversation en petit groupe. Ces cours de conversation permettent notamment pour les nouveaux membres du corps professoral d'augmenter leur réseau de contacts au sein des différents départements. Révision des prix et de leurs critères (action 24) : en 2021, une cueillette d'informations a été effectuée auprès de la direction de HEC Montréal afin de broser un portrait complet des prix offerts ainsi que de leurs critères. Plan de développement professionnel (action 25) : les cinq ateliers offerts dans le cadre du plan de développement des membres du corps professoral permettent un accompagnement et un développement professionnel en recherche et en enseignement. Les séances et activités proposées permettent de soutenir tous les professeurs et toutes les professeures adjointes et agrégées dans la constitution de leur dossier de promotion. Un outil appelé Portfolio d'enseignement a également été déployé pour faciliter la préparation du dossier de promotion à l'agrégation, pour le volet de l'enseignement. De plus, à travers leur programme de francisation, certains membres du corps professoral, dont une proportion importante de membres des groupes désignés, sont soutenus dans la rédaction et la présentation de leur dossier de promotion. Outil de communication pour rendre plus accessible la Politique de gestion des chaires à HEC Montréal (action 27) : le processus d'appel de candidatures pour les chaires de recherche à HEC Montréal (incluant les CRC) qui découle de la Politique de gestion des chaires a été structuré. En plus d'être publiés sur le site Web de HEC Montréal, les appels de candidatures sont envoyés systématiquement par courriel à tous les membres du corps professoral. Chaque personne, notamment les membres des groupes désignés, est donc informée des exigences et des critères entourant la sélection des titulaires de chaires de recherche. Indicateurs sur la progression de carrière et sur les activités de recherche des membres du corps professoral en fonction de l'appartenance ou non aux quatre groupes désignés (action 28) : l'équipe EDI du Secrétariat général et l'équipe de la recherche institutionnelle à la Direction des affaires professorales ont collaboré en 2021 pour élaborer les définitions de chaque indicateur à suivre. Un tableau de bord est actuellement en développement afin de pouvoir suivre les indicateurs. Mesures de conciliation travail-vie personnelle (actions 29 et 30) : un projet de recherche-action sur les enjeux de carrière des femmes est actuellement mené à HEC Montréal. Le projet est dirigé conjointement par deux professeures du Département de management et par la responsable de l'EDI au Secrétariat général. L'étude vise à établir un diagnostic sur la progression de carrière des femmes, notamment les membres du corps professoral. Pour établir le diagnostic, trois groupes de discussion avec des membres du corps professoral ont été créés. Suite à ce diagnostic, un plan d'action sera développé et mis en œuvre dans le but d'offrir des solutions qui répondent aux enjeux de carrière des femmes. Pour cela, différents sous-projets seront menés à moyen et long terme pour implanter de nouvelles pratiques, de nouveaux réseaux ou de nouvelles activités qui participeront à développer une culture plus inclusive au sein de l'École.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Pendant la période visée par le rapport, nous avons fait face à différents défis : L'analyse des bourses offertes et la mise en place des solutions pour faciliter le séjour des étudiants visiteurs demandent un travail de collaboration avec les directions responsables de ces démarches. Cependant, le contexte de pandémie a continué de bouleverser les activités pédagogiques et d'avoir un impact considérable sur la charge de travail des équipes qui sont en soutien direct aux étudiants. Cela a ralenti l'avancement de certaines actions. En ce qui concerne le parcours de formation EDI, la mise en œuvre de cohortes nombreuses demeure un défi. Étant donné le caractère personnalisé de cette formation, il est difficile pour l'équipe en place de former plus de 40 personnes à chaque cohorte. Pour cette raison, certains échéanciers reliés aux actions de formation ont dû être revus. Ressources : les ressources humaines disponibles pour mettre en œuvre l'ensemble des actions du plan continuent d'être restreintes, notamment au sein de la Direction des affaires professorales.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Rencontres de sensibilisation à l'EDI et promotion de la Politique en EDI (action 12) : le déploiement du programme de sensibilisation à l'EDI se poursuit en 2022 avec l'animation d'ateliers de sensibilisation auprès des membres du personnel de HEC Montréal. De plus, l'équipe EDI travaille actuellement à la préparation d'une Semaine de l'EDI à HEC Montréal. Cet événement, qui s'adressera à l'ensemble de la communauté de HEC Montréal, offrira des occasions de formation et d'échanges sur des thématiques variées entourant l'EDI et le vivre ensemble. Parcours de formation EDI (action 16) : poursuivre le déploiement du parcours auprès des membres du corps professoral. Le parcours est offert à l'été et l'automne 2022. De nouvelles cohortes seront offertes en 2023. Le guide sur l'EDI en recherche développé en 2021 (action 19) continuera d'évoluer en fonction des orientations données par les organismes subventionnaires. Il sera également bonifié avec des exemples concrets et réels de bonnes pratiques EDI mises en place par les chercheurs et les chercheuses à HEC Montréal. De plus, l'atelier sur l'EDI en recherche, qui est actuellement offerts aux nouveaux membres du corps professoral dans le cadre du plan de développement professionnel, sera disponible en 2024 pour l'ensemble des membres du corps professoral. Dans le cadre du soutien aux étudiants-chercheurs et aux étudiantes-chercheuses, les actions suivantes seront réalisées en 2022 : o Poursuivre les efforts pour bonifier l'offre de bourses aux étudiantes et étudiants de doctorat, en collaboration avec la Fondation HEC Montréal. o Administrer le sondage, analyser les résultats et élaborer un plan d'action pour minimiser les obstacles à l'accès aux bourses pour les membres des groupes désignés. o Faire adopter la directive relative aux étudiantes enceintes et aux nouveaux parents et la faire connaître à l'ensemble de la communauté HEC Montréal. Dans le cadre de la révision des pratiques d'accueil et d'intégration des nouveaux membres du corps professoral (action 22) et le programme d'accompagnement pour le développement de la carrière (action 23), un sondage sera envoyé à tous les membres du corps professoral qui ont été embauchés en 2021. Ce sondage, qui sera administré à l'été 2022, vise à obtenir de la rétroaction sur leur expérience d'accueil et d'intégration. L'analyse des résultats de ce sondage se fera en collaboration avec la responsable de l'EDI à HEC Montréal, et ce, afin d'identifier les pratiques qui permettront de réduire les obstacles vécus par les membres des groupes désignés. Révision des prix et de leurs critères (action 24) : la révision des processus d'évaluation et des critères est prévue pour l'été 2022. Une grille d'évaluation sera développée pour minimiser les biais lors de l'évaluation des candidatures. Des recommandations seront également formulées à la direction de HEC Montréal pour intégrer les principes de la Déclaration de San Francisco dans l'évaluation des candidatures à des prix institutionnels. Un nouvel atelier sur « la gestion de la carrière en recherche » sera offert à l'automne 2022 dans le cadre du plan de développement professionnel des membres du corps professoral. Cet atelier abordera cinq thématiques différentes qui seront présentées par cinq membres du corps professoral (dont deux qui font partie des groupes désignés) afin de partager leurs expertises et expériences aux membres du corps professoral en début de carrière. Outil de promotion de la Politique de gestion des chaires (action 27) : lors de la publication par courriel des prochains appels de candidatures pour des chaires de recherche à l'ensemble des membres du corps professoral, des informations sur la Politique de gestion des chaires seront systématiquement intégrées, notamment les critères de sélection des titulaires. Mesures de conciliation travail-vie personnelle (actions 29 et 30) : en mai et juin 2022, les données recueillies dans le cadre du projet de recherche-action sur les enjeux de carrière des femmes à HEC Montréal sont analysées. Une rencontre avec le comité organisationnel est prévue en juillet 2022 afin de présenter les premiers résultats et commencer à élaborer le plan d'action.

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

Non

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Objectif principal 4

Décrivez brièvement l'objectif principal 4 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Intégrer les principes d'EDI dans les politiques, processus et pratiques en matière de sélection, d'évaluation et de renouvellement des titulaires de CRC.

Obstacles systémiques -

Veuillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

L'analyse des processus de gestion des Chaires de recherche du Canada à HEC Montréal a permis d'identifier la présence éventuelle des obstacles systémiques suivants : 1) malgré les rencontres de sensibilisation aux enjeux de l'EDI et aux biais inconscients menés auprès des membres du Comité des chaires, ces personnes n'ont pas encore reçu une formation complète sur l'impact des biais inconscients dans la prise de décision en contexte de sélection. Cette situation peut entraîner une plus grande émergence des biais lors du processus de sélection de chaires. 2) À HEC Montréal, il n'y a pas un processus systématique d'accompagnement prévu pour les membres du corps professoral à fort potentiel afin de les aider à faire une meilleure auto-évaluation de leur dossier et les encourager à poser leur candidature à un poste de titulaire de CRC. Cela peut nuire à l'intérêt des personnes issues des groupes désignés à présenter une candidature. 3) Les critères d'évaluation utilisés actuellement pour la sélection, l'évaluation et le renouvellement (critères traditionnels basés sur les résultats de recherche) pourraient potentiellement pénaliser certains membres des groupes désignés dont les parcours non linéaires peuvent avoir des impacts sur la productivité en recherche. Ces obstacles ont été principalement identifiés à travers les groupes de discussion menés avec les professeurs et professeurs titulaires de CRC à l'été 2019. Ensuite, ces données ont été comparées avec les résultats de l'analyse de la documentation concernant le processus de gestion des CRC (par exemple : le recrutement et la sélection, l'évaluation et le renouvellement des titulaires de CRC) et de la Politique de gestion des chaires.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Pour surmonter ces obstacles, HEC Montréal s'est engagée dans son plan d'action à mettre en œuvre les actions suivantes dans la période 2020-2023 : Action 31 : Former tous les membres du Comité des chaires à l'EDI et aux biais inconscients. Indicateur : 100 % des membres du Comité des chaires formés. Action 32 : Identifier (en lien avec les cibles de diversité pour les titulaires de CRC et à partir de critères précis) les membres du corps professoral qui ont le potentiel d'obtenir une CRC et les accompagner dans l'auto-évaluation et la création de leur dossier de candidature. Indicateur : 100 % des professeurs et professeurs qui ont le potentiel d'obtenir une CRC accompagnés. Action 33 : Réaliser une analyse détaillée des critères de sélection, d'évaluation et de renouvellement des titulaires de CRC afin de nous assurer de prendre en compte l'incidence des parcours non linéaires. Indicateur : Rapport d'analyse produit.

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative :

L'équipe EDI de HEC Montréal a recueilli des données qualitatives auprès des membres du corps professoral. Deux méthodologies de collecte des données ont été mises en œuvre entre les années 2019 et 2020, à savoir : 1) groupe de discussion avec les titulaires de CRC (6 membres du corps professoral), 2) entrevues avec des membres du corps professoral issus des groupes désignés (22 personnes interviewées). Les données issues de ces démarches ont été colligées et analysées et ont servi à identifier les obstacles systémiques et les défis particuliers auxquels font face les membres des groupes désignés et définir les actions du plan EDI 2020-2023. Pour la période ciblée par le présent rapport, HEC Montréal a continué de recueillir auprès du corps professoral (car nombre restreint de CRC à l'École) les données d'auto-identification d'auto-identification aux groupes désignés par les lois fédérales et provinciales, mais aussi à d'autres groupes minoritaires, telle la communauté LGBTQ2+. Chaque nouveau membre du personnel et du corps professoral reçoit le questionnaire d'auto-identification environ trois mois après son entrée en fonction. Le taux de participation des membres du corps professoral est de 72 %. Des rencontres de suivi du plan d'action ont été réalisées au printemps 2022 avec les principales directions responsables de la mise en œuvre du plan, soit la Direction de la recherche et du transfert et la Direction des affaires professorales. Ces rencontres ont permis de constater l'avancement ou la conclusion de la mise en œuvre des actions du plan. Le présent rapport fait état de ces constats.

Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

Pendant la période visée par le rapport, nous avons fait des progrès importants sur les actions décrites précédemment : Formation en EDI des membres du comité des chaires (action 31) : En 2021, 100 % des membres du comité des chaires ont complété le parcours de formation en EDI. Le parcours a été développé en collaboration par l'Institut EDI2 de l'Université Laval, la firme Humance et HEC Montréal. Les objectifs sont de s'approprier les concepts clés de l'EDI et en comprendre les enjeux, ainsi que de repérer l'expression des biais inconscients, d'explorer la posture des personnes alliées et d'encourager des relations inclusives. Ce parcours de formation, d'une durée de 7 heures réparties sur 7 semaines, inclut des activités d'apprentissage en ligne, des rencontres d'échange et un suivi personnalisé des activités auprès de l'ensemble des personnes participantes. L'analyse des critères de sélection, d'évaluation et de renouvellement des titulaires des CRC (action 33) se poursuit notamment avec l'observation participante de la responsable de l'EDI à HEC Montréal au sein des rencontres du Comité des chaires. De plus, grâce à la démarche de rétroaction systématique auprès des candidates et candidats qui ont soumis un dossier pour l'obtention d'une chaire, nous avons pu recueillir des données concernant le processus. Au niveau des critères de sélection, l'EDI fait partie des exigences de tous les appels de candidatures pour des chaires de recherche. Les personnes candidates doivent démontrer leur engagement à intégrer l'EDI dans leur équipe et leur projet de recherche.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Nous n'avons pas encore rencontré de défis concernant la mise en œuvre des actions reliées à cet objectif.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Identification et accompagnement des membres du corps professoral qui ont le potentiel d'obtenir une CRC (action 32) : les prochaines ouvertures de chaires de recherche du Canada sont prévues pour l'année 2024. Le processus d'identification et l'accompagnement des candidatures potentielles vont donc débuter en 2023. Une rencontre de travail pour définir les balises pour ces processus a été réalisée en avril 2022 avec la directrice des opérations de la Direction de la recherche et du transfert. D'ici la fin 2022, la liste des critères pour l'identification des candidatures potentielles sera réévaluée et les critères seront bien définis. Des listes spécifiques de candidatures potentielles qui font partie des groupes désignés seront établies et le processus d'accompagnement sera personnalisé. La grille de sélection et d'évaluation sera révisée pour inclure des critères liés à l'EDI (action 33) telle que démontrer un leadership inclusif, avoir réalisé des actions concrètes pour intégrer l'EDI dans la composition de l'équipe de recherche et dans la programmation de recherche. À l'été 2022, des discussions autour de la notion de l'excellence inclusive sont prévues à HEC Montréal. o Dans la foulée du lancement des nouvelles lignes directrices sur l'évaluation des contributions à la recherche, à la formation et au mentorat du CRSNG, les membres pédagogiques du Comité de direction de HEC Montréal se réuniront pour réfléchir à la notion de l'excellence universitaire et à l'évolution des processus en place à HEC Montréal. o Le Groupe de travail en EDI de HEC Montréal participe à un atelier sur l'excellence inclusive. Cet atelier sera animé par des membres du comité sur l'excellence inclusive du Réseau interuniversitaire québécois en EDI.

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

Non

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Objectif principal 5

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Objectif principal 6

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Défis et possibilités

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les défis et les possibilités ou réussites découlant de la mise en application du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ainsi que les pratiques exemplaires découvertes à ce jour. Si la pandémie de COVID-19 a eu un impact sur la mise en application du plan d'action de l'établissement, veuillez indiquer comment ci-dessous. Comment l'établissement s'y est-il pris ou s'y prendra-t-il pour relever ces défis et tirer parti de ces possibilités? (limite de 5 100 caractères) :

Défis rencontrés : Pour la mise en œuvre de certaines actions du plan, l'équipe EDI travaille de manière collaborative avec plusieurs unités partenaires de l'École. En plus de ces collaborations pour la mise en œuvre du plan d'action EDI, ces différentes équipes doivent jongler avec la réponse aux besoins opérationnels, qui se sont complexifiés en contexte de pandémie, et l'implication sur des projets de grande envergure et structurants à l'École. De plus, l'implication de 22 professeurs et professeurs des différents départements d'enseignement permet d'une part de se doter d'une compréhension commune des obstacles et de coconstruire les solutions, et d'autre part d'assurer l'adhésion de l'ensemble des départements dans la mise en œuvre de nouvelles pratiques EDI. Cette façon de travailler nécessite cependant une grande coordination entre plusieurs personnes et entraîne ainsi des délais plus longs, surtout dans le contexte de la pandémie. Depuis mars 2020, début de la pandémie, des efforts constants d'adaptation aux changements ont dû être déployés et se sont poursuivis en 2021. Ces efforts se sont traduits par la réalisation de tâches supplémentaires pour les cadres, les membres du corps professoral, ainsi que les membres du personnel. Ainsi, au printemps et à l'été 2020, plusieurs personnes ont été réaffectées afin d'appuyer certaines unités dont les membres étaient sursollicités (conception pédagogique, directions administratives des programmes, services aux étudiants). Ce contexte a généré un ralentissement de la mise en œuvre des actions EDI au cours l'année 2021. Réussites : Malgré les défis rencontrés, HEC Montréal a déjà atteint les cibles de 2022 pour la représentativité des groupes désignés pour les titulaires de CRC. De plus, entre les périodes 2018-2019 et 2020-2021, on peut observer une augmentation de la représentativité des groupes désignés dans les nouvelles embauches au sein du corps professoral, particulièrement pour les femmes (59 % en 2020-2021 sont des femmes comparativement à 35 % en 2018-2019). En novembre 2020, le Comité EDI a donné le mandat à un groupe de travail composé de l'équipe EDI du Secrétariat général, de la Direction des affaires professorales et de 11 professeurs et professeurs, de travailler sur un projet de cibles en matière de diversité des membres du corps professoral, afin d'augmenter la représentation des membres des groupes désignés. Le groupe de travail élabore actuellement une proposition de cibles de représentativité des groupes désignés au sein du corps professoral, avec un plan de mise en œuvre et des échéanciers. Sur un autre plan, le niveau d'implication des membres de la Direction des affaires professorales et de la Direction de la recherche et du transfert dans la mise en œuvre du plan d'action EDI constitue une réussite importante. En effet, le travail de collaboration et l'intégration des pratiques EDI à même les politiques, normes, pratiques et processus actuellement en place permettent des changements organisationnels systémiques. De plus, la structure de gouvernance EDI mise en place à l'automne 2019 favorise un engagement concret et tangible de plusieurs collaboratrices et collaborateurs. En 2021, le Comité EDI s'est réuni à 4 reprises, afin de guider la mise en œuvre de la stratégie globale d'EDI à HEC Montréal. Plusieurs groupes de travail et comités ont également été formés et regroupent des personnes de différentes unités. Les travaux de ces groupes visent principalement à faire évoluer les pratiques et à éliminer les obstacles systémiques pour les groupes désignés. Nous pouvons mentionner : le groupe de travail sur les cibles de représentation des membres du corps professoral, le groupe consultatif sur les pratiques de recrutement et de sélection du corps professoral, le comité HEC au féminin, le comité pour la communication inclusive, le comité sur la diversité de genres, le comité pour la prévention du harcèlement et des incivilités, le comité pour la prévention des violences à caractère sexuel.

Rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion non mentionnés à la partie A

Instructions :

- Établissements disposant d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion : utilisez cette section pour faire rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion qui ne sont pas mentionnés à la section A.
- Établissements ne disposant pas d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion : utilisez cette section pour faire rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

Objectifs associés à la demande d'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion de l'établissement

Tableau C1. Veuillez fournir de l'information sur les objectifs associés à la demande d'allocation de votre établissement, y compris sur le financement et les échéanciers, pour la période visée par le rapport.

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 1

Objectifs supplémentaires (s'il y a lieu)

Tableau C1. Veuillez fournir de l'information sur les objectifs associés à la demande d'allocation de votre établissement, y compris sur le financement et les échéanciers, pour la période visée par le rapport.

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 2

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 3

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 4

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 5

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 6

Partie D – Obtention de la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés

Décrivez comment l'établissement a obtenu la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés (minorités racisées, Autochtones, personnes handicapées, femmes, personnes LGBTQ2+) pendant la mise en application du plan d'action (au cours de la période visée par le rapport), notamment comment il les a fait participer à la détermination et à la mise en œuvre de modifications et d'ajustements, le cas échéant. Par exemple, comment a-t-on recueilli des observations quant à la capacité des mesures adoptées de créer un milieu de recherche plus inclusif pour les titulaires de chaire de groupes sous-représentés? Comment a-t-on tenu compte de l'intersectionnalité pendant la conception et la mise en application du plan (le cas échéant)? A-t-on constaté de nouvelles lacunes? Comment continuera-t-on à obtenir la participation active de personnes de groupes sous-représentés? (limite de 10 200 caractères)

Pendant l'année 2021, l'équipe EDI en collaboration avec la Direction des affaires professorales a créé deux groupes de membres du corps professoral pour collaborer dans les deux démarches entreprises afin d'augmenter la représentativité des membres des groupes désignés au sein du corps professoral de HEC Montréal. Ces deux groupes sont : le Groupe de travail sur les cibles de représentativité et le Groupe consultatif sur les pratiques de recrutement et sélection. Parmi les 22 membres du corps professoral impliqués dans ces deux groupes, 68 % appartiennent au moins à un groupe désigné. Chaque groupe est formé par des membres représentant chaque département d'enseignement. L'objectif de cette démarche est d'obtenir la participation active des membres du corps professoral, spécialement des membres des groupes désignés, dans le processus de définition et de mise en œuvre de cibles de représentativité et des pratiques de recrutement et sélection visant la diversification du corps professoral de HEC Montréal. En participant au processus, les membres du corps professoral en comprennent les objectifs et les bénéfices, permettant ainsi une plus grande adhésion lors de la mise en œuvre. Ils deviennent également des vecteurs de changement auprès de leurs pairs. Le projet de recherche-action sur les enjeux de carrière des femmes (HEC au féminin) a également mobilisé des femmes, que ce soit dans l'implication au sein du comité organisationnel ou dans la participation aux trois groupes de discussion dédiés aux membres du corps professoral. Une attention particulière à l'intersectionnalité a été considérée dans le cadre de la constitution du comité organisationnel.

PARTIE E – Efforts en vue d'éliminer les obstacles systémiques de manière plus générale au sein de l'établissement

Décrivez brièvement les initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en cours à l'établissement (de portée plus large que celles qui sont reliées au Programme des chaires de recherche du Canada) qui sont susceptibles d'éliminer les obstacles systémiques et de favoriser un milieu de recherche équitable, diversifié et inclusif. Par exemple, y a-t-il des initiatives en cours qui soulignent l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion pour l'excellence en recherche? Offre-t-on d'autres formations au corps professoral en général? Y a-t-il des initiatives qui ont pour but d'améliorer le climat sur le campus? Veuillez fournir des hyperliens, le cas échéant, en utilisant les cases prévues à cet effet ci-dessous (les URL doivent inclure https://). Notez que la collecte de ces données auprès des établissements est une exigence de l'Addenda de 2019 à l'entente de règlement de 2006 conclue avec le Programme des chaires de recherche du Canada relativement à une plainte pour violation des droits de la personne ratifiée en 2006. Les données mettent en contexte les efforts déployés par l'établissement en vue d'éliminer les obstacles qui nuisent à l'équité, à la diversité et à l'inclusion au sein du Programme des chaires de recherche du Canada. (limite de 4 080 caractères)

En plus des actions présentées dans les sections précédentes, HEC Montréal poursuit le déploiement de son plan d'action institutionnel en matière d'EDI. Les actions réalisées peuvent être regroupées en 5 axes : Engager : Adoption de la Politique sur l'EDI par le Conseil d'administration de HEC Montréal (octobre 2020). Animation d'une Table étudiante sur l'EDI, la santé et le bien-être dont l'objectif est de réunir les personnes impliquées au sein de la communauté étudiante pour créer une synergie et pour assurer la coordination et l'avancement des projets et initiatives étudiantes en matière d'EDI et de Santé-Bien-être à HEC Montréal. Inscription de l'ensemble des membres du Comité de direction, du Conseil pédagogique et des gestionnaires au parcours virtuel de formation en EDI. Connaître : Recensement des membres du personnel et du corps professoral, incluant la mise en place d'un processus permettant de transmettre le questionnaire d'auto-identification aux personnes nouvellement embauchées (mai 2020 et en continu). Première édition du recensement de la population étudiante ayant pour objectif d'obtenir le portrait de la diversité de la communauté étudiante. Les résultats permettront d'optimiser les pratiques et les processus en place, pour un milieu de vie et d'étude équitable et inclusif (mars 2021). La deuxième édition du recensement est prévue à l'automne 2022. Comprendre : Groupes de discussion avec des membres de la communauté visant à partager des exemples concrets de comportements, gestes ou paroles à encourager ou à éviter en matière d'EDI (septembre 2020). Sondage effectué auprès de la communauté étudiante en partenariat avec trois regroupements étudiants. Les objectifs du sondage sont de : o recenser les expériences de discrimination vécues à HEC Montréal ; o mettre en lumière les enjeux en matière d'EDI à HEC Montréal afin de contribuer à la mise en place de pratiques inclusives dans notre École. Sensibiliser : Déploiement du parcours de formation en EDI auprès de personnes représentant chaque service de l'École. En novembre 2022, ce seront un peu plus de 300 membres du personnel enseignant et non enseignant qui auront suivi le parcours. Ateliers de sensibilisation à l'EDI offerts aux membres du personnel de HEC Montréal. Ces ateliers visent à : o Présenter les engagements de HEC Montréal et sa Politique sur l'EDI. o Reconnaître quelques concepts clés en EDI : l'équité, la diversité, l'inclusion, les biais inconscients, les micro-agressions. o Outiller sur les bonnes pratiques en matière d'EDI et les comportements à adopter pour faire de HEC Montréal un milieu encore plus inclusif. Différentes activités de sensibilisation offertes à l'ensemble de la communauté de HEC Montréal : conférences et panel dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs, de la Semaine du bien-être, de la Semaine de la fierté, de la Journée internationale du droit des femmes. Agir : Mise en place d'un mécanisme de soutien et de signalement pour les membres de la communauté de HEC Montréal qui font face à des situations, des gestes ou des paroles qui sont contraires aux comportements attendus dans le Politique sur l'EDI. Développement d'une directive et d'un guide pour la communication inclusive à HEC Montréal.

**Avant de soumettre votre rapport, assurez vous que vos réponses soient complètes.
Une fois votre rapport soumis, vous ne serez pas en mesure de le modifier.**

Cette information sera transmise au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements dès que vous cliquerez sur « Soumettre ». Vous recevrez par la suite un courriel de confirmation contenant une copie de votre formulaire rempli en format HTML.

Administré conjointement par:

