



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 cercle qui l'accompagne.)

Veuillez 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 50000\$ 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](#).

Chaque année, l'établissement doit 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. Les chiffres inférieurs à cinq (5) en ce qui concerne la représentation des personnes provenant de groupes sous-représentés parmi les chaires de recherche et toutes autres caractéristiques identifiantes doivent être éliminés de vos plans et rapports avant publication. Il s'agit d'une exigence de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

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

Lien menant au rapport d'étape relatif au plan d'action en matière d'EDI et au rapport concernant l'allocation relative à l'EDI :<https://www.hec.ca/recherche/promotion-equite-diversite-inclusion/index.html>

Votre établissement dispose-t-il d'un plan d'action en matière d'EDI aux fins du PCRC?

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 de la personne représentante 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 et minorités de genre, les personnes handicapées, les Autochtones et individus racisés et les personnes 2SLGBTQIA+) 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, 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 (jusqu'à six) et comment celles-ci ont progressé, 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. Si votre institution n'a pas encore préparé ou reçu une évaluation formelle de son plan d'action EDI PCRC (institutions avec moins de 5 chaires), la section A est optionnelle.

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 instaurées 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/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	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.	En cours
Mesure correspondante 2	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.	Terminé
Mesure correspondante 3	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.	En cours
Mesure correspondante 4	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.	Terminé
Mesure correspondante 5	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.	En cours
Mesure correspondante 6	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.	En cours

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. À l'automne 2022, une relance ciblée a été effectuée auprès des membres du corps professoral qui n'avaient pas rempli le questionnaire d'auto-identification. Cette action a permis d'augmenter le taux de participation de 72 % à 85 %. De plus, la Direction des affaires professorales recueille désormais systématiquement les données sur la composition des comités de recrutement et de présélection. Elle demande aussi à chacun des comités si une personne représentante de l'EDI est nommée au sein du comité. Dans le cadre des travaux pour l'établissement de cibles de représentation des groupes désignés, les analyses sur l'historique des embauches et des départs effectuées en 2021 ont été mises à jour (2014 à 2022). Ces analyses ont permis de faire des projections de la représentation des groupes désignés au sein du corps professoral (2022-2032). Ces projections constituent des données essentielles pour l'élaboration des Plans stratégiques de recrutement dans chacun des départements. Des rencontres de suivi du plan d'action ont été réalisées à l'automne 2023 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.

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 : En octobre 2022, le groupe de travail sur les cibles de représentativité s'est réuni pour confirmer les cibles institutionnelles et définir le plan de mise en œuvre. Des leviers pour la mise en œuvre des cibles au sein de chacun des départements ont été proposés par le groupe. Les membres ont convenu de restituer les cibles institutionnelles ainsi que les leviers de mise en œuvre à chacun des départements afin de les intégrer aux plans stratégiques de recrutement (action 1). L'outil sur les réseaux de diffusion pour l'affichage des postes au corps professoral, développé pendant la période précédente, a été revu et mis à jour (action 2). Il a été utilisé par la Direction des affaires professorales pour afficher des postes disponibles à HEC Montréal sur trois nouveaux réseaux spécialisés pour rejoindre les personnes candidates membres des groupes désignés. Pendant la période du présent rapport, le guide sur les meilleures pratiques en matière de recrutement, de sélection et d'accueil en contexte d'EDI ainsi que ses 10 outils pratiques ont été développés (action 4). Ce guide a comme objectif d'accompagner les processus de recrutement et de sélection des membres du corps professoral et propose d'intégrer des pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) dans les différentes étapes de ce processus. Il a été conçu à partir d'une recension des meilleures pratiques dans les universités canadiennes et américaines ainsi que dans les organismes subventionnaires fédéraux. Deux principes directeurs sont considérés lors de la mise en œuvre des pratiques proposées dans ce guide : - L'EDI contribue à l'excellence en enseignement et en recherche. - La considération des principes en EDI est une responsabilité partagée par l'ensemble des membres du corps professoral, et ne devrait pas être portée seulement par les membres des groupes désignés (femmes, minorités visibles, personnes en situation de handicap et autochtones). Le guide contient six sections : 1. La constitution et le fonctionnement du comité de recrutement et de présélection 2. La définition des critères et l'affiche du poste 3. L'analyse et l'évaluation des dossiers de candidatures 4. L'entrevue, séminaire et activités informelles 5. La délibération et la décision 6. L'amélioration continue À l'automne 2022, le guide a fait l'objet d'une vaste consultation auprès des membres du corps professoral de HEC Montréal. Chaque direction de département a remis le guide à ses membres afin qu'ils en prennent connaissance. Les commentaires reçus ont été consignés par les directions de département. Des rencontres individuelles avec les 11 directions de département ont été faites conjointement par la responsable de l'EDI et la directrice adjointe des affaires professorales afin de recueillir l'ensemble des commentaires. Grâce à ce processus de consultation, le guide a été bonifié et la version finale proposée répond aux besoins et aux réalités de l'ensemble des départements. Pour assurer une intégration systémique des pratiques EDI aux processus de recrutement et de sélection des membres du corps professoral, les pratiques EDI doivent être directement intégrées aux autres pratiques qui encadrent le processus. Ainsi, les travaux de fusion entre les différents guides et outils (processus administratif, procédures liées à l'immigration et EDI) ont débuté pendant la période du présent rapport et se poursuivront à l'hiver 2023. Le guide des pratiques de recrutement et sélection développé en 2022 comprend une section complète sur la constitution du comité de recrutement et de présélection (action 3). La formation d'un comité diversifié y est présentée. De plus, la considération des principes d'EDI est abordée à travers ces thématiques : les balises pour le fonctionnement du comité, l'engagement envers le processus, le mécanisme de prise de décision, les échanges sur les biais inconscients. Des ressources d'autoformation sur les biais inconscients sont rendues disponibles. Le Parcours de formation en EDI développé en collaboration avec l'Institut EDI2 de l'Université Laval et la firme Humance a continué d'être offert en 2022 (action 5). Ce sont 30 membres du corps professoral, représentant 10 des 11 départements, qui y ont participé pendant la période du présent rapport. Mentionnons également que le guide des pratiques EDI pour le recrutement et la sélection contient de nombreuses ressources et autoformation sur l'EDI et les biais inconscients. Une formation sur les outils administratifs et sur les procédures d'immigration est également offerte aux membres des comités de recrutement et de sélection par la Direction des affaires professorales. Une partie de cette formation est dédiée à la présentation du guide des pratiques EDI en contexte de recrutement et de sélection. Dans le cadre de l'atelier d'intégration pour les nouveaux membres du corps professoral, une présentation du directeur des relations de l'École des dirigeants des Premières Nations (EDPN) permet de faire connaître cette initiative. Nous avons pu constater un intérêt marqué des membres du corps professoral pour en apprendre plus sur les façons d'intégrer les réalités autochtones dans les projets, la recherche et la pédagogie (action 6). L'EDPN, 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.

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 reliés à l'atteinte des échéanciers prévus. 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 reliés aux actions de formation ont dû être revus.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Le système de gestion des candidatures, implanté en mai 2022, a permis la création de rapports qui visent à mesurer la représentation des membres des groupes désignés à chaque étape du processus de sélection. Des données sur l'efficacité des sources de recrutement pour l'attraction de candidatures issues des groupes désignés sont aussi colligées. Au cours de la prochaine période, un processus structuré d'analyse et de suivi de ces données sera mis en place. Les résultats de ces analyses seront donnés à la Direction des affaires professorales afin de faciliter un accompagnement personnalisé de chacun des départements et la mise en œuvre de stratégies de recrutement adaptées. À l'hiver 2023, l'ensemble des outils qui soutiennent le processus de recrutement et de sélection des membres du corps professoral (processus administratif, procédures liées à l'immigration et pratiques EDI) seront intégrés dans un même guide virtuel, permettant ainsi d'apporter des changements systémiques au processus de recrutement et de sélection. Le parcours de formation Humance sera de nouveau offert à 40 personnes en 2023, dont 20 membres du corps professoral. Parallèlement à l'offre de formation du parcours Humance, des travaux pour développer une nouvelle formation sur l'EDI et les biais inconscients seront menés au cours de la prochaine période. HEC Montréal utilisera les fonds alloués par le Programme des chaires de recherche du Canada (subvention pour des projets axés sur l'EDI) pour développer une nouvelle formation sur les concepts et les enjeux de l'EDI et des outils de mise en pratique (études de cas, mises en situation, etc.). Ce nouveau parcours de formation sera complètement adapté au contexte et aux réalités propres à HEC Montréal. Il permettra aux personnes participantes de mettre en pratique les comportements permettant de créer un milieu équitable, diversifié et inclusif et d'intégrer les nouvelles connaissances sur l'EDI et les biais inconscients dans leur prise de décision au quotidien. Le développement des contenus de ce nouveau parcours de formation débutera à l'automne 2023.

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?

Oui

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.

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal :

30612

Si un montant a été saisi à la question précédente, indiquez à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Création du Guide virtuel sur les pratiques EDI en recrutement et sélection des membres du corps professoral. Formation des personnes qui participent aux processus de recrutement et sélection sur les meilleures pratiques en EDI et sur les biais inconscients.

Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

Veillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif principal :

impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)

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/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	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.	Terminé
Mesure correspondante 2	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.	En cours
Mesure correspondante 3	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.	Terminé
Mesure correspondante 4	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.	Terminé
Mesure correspondante 5	S.O.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 6	S.O.	Pas encore commencé

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. À l'automne 2022, une relance ciblée a été effectuée auprès des membres du corps professoral qui n'avaient pas rempli le questionnaire d'auto-identification. Cette action a permis d'augmenter le taux de participation de 72 % à 85 %. Des rencontres de suivi du plan d'action ont été réalisées à l'automne 2023 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.

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 : L'équipe de la Direction de la recherche et du transfert continue de rencontrer systématiquement chaque nouveau titulaire de CRC (action 8). Les rencontres sont de nature informative (processus budgétaire, reddition de comptes, etc.) et permettent de prendre en considération certains besoins spécifiques soulevés par les titulaires. Des questions spécifiques sur les besoins d'accommodement et les mesures d'adaptation ont été ajoutées à la grille utilisée lors de ces rencontres. Cela permet d'offrir un accompagnement personnalisé et adapté en fonction des différentes réalités. Un questionnaire d'entretien de fin de mandat avec les titulaires a été développé et utilisé à l'automne 2022, à l'occasion d'un renouvellement de CRC (action 9). La prochaine fin de CRC est prévue pour 2024. Le questionnaire sera alors utilisé pour poursuivre la collecte d'informations auprès des titulaires. L'analyse des rapports annuels produits par les titulaires de CRC est réalisée systématiquement chaque année (action 10). 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'est identifié. Les nouveaux membres de la Direction de la recherche et du transfert ont été formés à l'EDI, aux biais inconscients et à l'incidence des congés parentaux (action 11). De plus, la responsable en EDI continue de siéger 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) :

L'équipe de la Direction de la recherche et du transfert, avec le soutien de la responsable de l'EDI, continuera d'offrir à chaque titulaire de CRC un plan d'accompagnement personnalisé (action 8). Lors de la prochaine fin de CRC en 2024, le questionnaire d'entretien de fin de mandat sera utilisé (action 9).

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/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	Action 12 : Faire connaître la Politique sur l'EDI à l'ensemble de la communauté de HEC Montréal. Indicateur : Plan de communication développé.	Terminé
Mesure correspondante 2	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.	Terminé
Mesure correspondante 3	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 %.	En cours
Mesure correspondante 4	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 reliées 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.	Terminé
Mesure correspondante 5	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.	En cours
Mesure correspondante 6	Action 19 : Créer un guide sur l'application des principes EDI dans les projets de recherche à HEC Montréal. Indicateur : Guide élaboré.	Terminé

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. En novembre 2022, la communauté de HEC Montréal, incluant les membres du corps professoral et le personnel de recherche, a participé à une consultation visant à nommer certains besoins ainsi qu'à partager des idées d'actions individuelles et collectives en matière d'EDI. Les données recueillies lors de cette consultation vont notamment alimenter le plan d'action institutionnel en EDI 2024-2027 de HEC Montréal. 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. À l'automne 2022, une relance ciblée a été effectuée auprès des membres du corps professoral qui n'avaient pas rempli le questionnaire d'auto-identification. Cette action a permis d'augmenter le taux de participation de 72 % à 85 %. Des rencontres de suivi du plan d'action ont été réalisées à l'automne 2023 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. Autres mesures adoptées pour remédiées aux obstacles. En plus des 6 mesures présentées ci-dessous, les actions suivantes prévues au plan d'action EDI sont mises en œuvre. 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 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 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.

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 : Le programme de sensibilisation à l'EDI s'est poursuivi en 2022 (action 12). 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 2022, 4 ateliers de sensibilisation ont été offerts aux membres du personnel de HEC Montréal. De plus, à la demande de membres du corps enseignant, l'équipe EDI intervient auprès de la communauté étudiante dans différents cours. L'équipe est notamment intervenue dans les cours de Responsabilité sociale des entreprises et Gestion de la diversité au programme de DES en développement durable, et dans le cours Société, développement durable et organisation du programme de B.A.A. Ces interventions permettent notamment de faire connaître la Politique sur l'EDI à la communauté étudiante. Dans le cadre des ateliers offerts à tous les nouveaux membres du corps professoral, l'EDI continue de faire partie des sujets présentés (action 15). En effet, dès l'atelier 1 qui permet de se familiariser avec divers aspects clés de l'École, la Secrétaire générale et responsable principale de l'EDI présente la mission de l'équipe EDI, le soutien et l'accompagnement offert. Quant à l'atelier 4, il 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. En 2022, il a été offert aux 10 nouveaux membres du corps professoral qui ont participé à toutes les séances de cet atelier. Rappelons que cet atelier 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) Le parcours de formation en EDI a continué d'être offert pendant la période du présent rapport (action 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 personnes participantes. Cette approche personnalisée assure un plus grand engagement dans le processus, mais implique aussi la gestion d'un nombre restreint d'apprenantes et apprenants par cohorte. Depuis le début de la mise en œuvre du plan d'action, 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 30 membres du corps professoral qui ont complété le parcours EDI pour la période visée par ce rapport. Les efforts se sont poursuivis en 2022 pour rendre davantage visible l'apport des membres du corps professoral et des titulaires de chaires issus des groupes désignés ainsi que les recherches reliées à l'EDI (action 17). En effet, 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. De plus, dans le cadre de l'atelier 5 du plan de développement professionnel des membres du corps professoral (gestion de la carrière en recherche), une séance est dédiée aux stratégies de mise en valeur de travaux de recherches. Cette séance aborde les différents façons de diffuser les résultats de recherche au-delà du milieu académique. Finalement, un webinaire ayant pour objectif de faire connaître La Conversation, un média en ligne d'information et d'analyse de l'actualité indépendant, qui publie des articles grand public écrits par les chercheurs et les universitaires, a été offert à l'ensemble des membres du corps professoral. Ce webinaire est animé par la conseillère principale en relation avec les médias. HEC Montréal est un membre fondateur de La Conversation. Le rayonnement est un levier incontournable pour développer la recherche sur les enjeux de l'EDI en gestion (action 18). Tout au long de l'année 2022, des projets et groupes de recherche ont fait l'objet d'un rayonnement important. C'est le cas notamment : - De la Base entrepreneuriale HEC Montréal qui a annoncé à la fin 2021 un premier partenariat de 3 ans avec la société de capital de risque canadienne Black Innovation Capital (BIC) pour soutenir les startups technologiques au Québec fondées par des entrepreneures et entrepreneurs de la communauté noire. Comptant sur leurs valeurs communes en matière d'inclusion, d'impact social et d'innovation, ces deux acteurs uniront leurs forces pour faciliter l'accès au financement en phase de démarrage. - De l'Institut d'entrepreneuriat Banque Nationale de HEC Montréal qui a participé à la mise en œuvre de l'Indice entrepreneurial québécois. Dévoilé en mars 2022, l'Indice 2021 révèle que les femmes et les personnes issues de l'immigration présentent des taux près de 2 fois plus élevés comparativement aux hommes et aux personnes natives parmi les nouveaux entrepreneurs. - 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. - 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. - 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. Au printemps 2022, le Groupe d'études et de recherche en analyse des décisions (GERAD), dirigé par Olivier Bahn - professeur titulaire à HEC Montréal -, s'est doté d'un Comité qui a pour mandat de développer un plan d'action EDI. Un sondage a d'ailleurs été mené auprès de la communauté du GERAD afin de brosser un portrait de la perception des enjeux liés à l'EDI. Ce Comité reçoit l'accompagnement de la responsable EDI de HEC Montréal pour guider ses actions. Le guide sur l'application des principes EDI dans les projets de recherche à HEC Montréal développé en 2021 a été révisé et mis à jour en 2022 (action 19). Rappelons que ce guide 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. À l'automne 2022, une version légèrement raccourcie de cette séance a été créée et sera offerte à l'ensemble des membres du corps professoral en tout début d'année 2023. En 2022, des efforts significatifs ont été menés par la Direction du programme de doctorat, conjointement avec la Direction des affaires professorales, pour faciliter l'accueil d'étudiantes et étudiants en séjour de recherche (action 21). Le processus d'admission a été entièrement revu et amélioré. Pour l'année 2022, HEC Montréal a accueilli 35 personnes étudiantes en séjour de recherche, contre 10 en 2021. Parmi les 45 personnes étudiantes accueillies en 2021 et 2022, 49 % étaient des femmes. En matière de soutien et d'accommodement pour les personnes étudiantes chercheuses, le comité des parents aux études a poursuivi ses actions en 2022. Le comité a notamment finalisé la rédaction d'une directive relative aux parents aux études. Cette directive propose des mesures d'accommodement aux parents aux études afin de leur permettre, avec un minimum d'impact, de continuer leurs études et leurs projets de recherche. Elle sera présentée aux instances pour adoption en 2023. Dans le cadre de la révision des pratiques d'accueil et d'intégration des nouveaux membres du corps professoral (action 22), un sondage a été envoyé à tous les membres du corps professoral embauchés en 2021. Ce sondage vise à obtenir de la rétroaction sur leur expérience d'accueil et d'intégration. À la suite de l'analyse des résultats de ce sondage, les pratiques touchant les communications et le programme d'apprentissage du français ont notamment été améliorées. Par exemple, dès la confirmation d'embauche, une communication est transmise aux nouveaux membres du corps professoral non francophones afin de leur présenter le programme de francisation offert par HEC Montréal. Il est possible de débiter les cours de français avant même d'intégrer le poste de professeure ou professeur à HEC Montréal. De plus, à leur arrivée à HEC Montréal, chaque nouveau membre du corps professoral est rencontré individuellement par une professionnelle de la Direction des affaires professorales afin de leur présenter de façon détaillée le soutien offert au niveau de l'apprentissage du français ainsi que le plan de développement professionnel. En 2022, l'atelier d'intégration pour les nouveaux membres du corps professoral a été offert pour la première fois en traduction simultanée pour toutes les personnes qui le souhaitent. Mentionnons également que des membres de la Direction de la recherche et du transfert continuent de rencontrer chaque nouveau membre du corps professoral afin de leur présenter les services offerts par cette direction ainsi que le soutien personnalisé offert. Des progrès sont à souligner dans le cadre du plan de développement professionnel pour les membres du corps professoral (action 23 et 25). À l'automne 2022, un 5e atelier portant sur la gestion de la carrière en recherche a été mis en place. Cet atelier vise à accompagner les nouveaux membres du corps professoral dans la réalisation de leur plein potentiel en recherche. L'animation des séances est assurée par cinq professeures et professeurs qui représentent différentes trajectoires, profils et domaines. Parmi les sujets abordés pendant les séances, nous soulignons la thématique de la vulgarisation et la diffusion plus diversifiée ou plus large des résultats de recherche. En amont de la mise en place de l'atelier 5, un sondage est distribué aux personnes participantes afin de valider leurs préoccupations et intérêts pour les thématiques abordées pendant l'atelier. Les réponses à ce sondage demeurent anonymes et sont transmises aux responsables de l'animation. En 2022, le comité de sélection des prix institutionnels d'excellence en recherche et en pédagogie a officiellement nommé une personne représentante de l'EDI parmi ses membres (action 24). Cette personne a reçu une formation et veille à l'application des principes de l'EDI dans le processus d'évaluation des candidatures. Pour rendre plus accessible la Politique de gestion des chaires à HEC Montréal (action 27), un processus de communication systématique a été mis en place. Pour chaque nouvel appel de candidatures pour une chaire de recherche (incluant les CRC), un courriel est transmis à l'ensemble des membres du corps professoral. Un lien vers la Politique de gestion des chaires est directement intégré à ce courriel. 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. Un diagnostic sur la progression de carrière des femmes à HEC Montréal, notamment les membres du corps professoral, a été complété en 2022 (actions 29 et 30). Ce diagnostic découle d'un projet de recherche-action sur les enjeux de carrière des femmes co-dirigé par deux professeures du Département de management et par la responsable de l'EDI au Secrétariat général. Une présentation du diagnostic et des pistes de solution qui en découlent sera faite aux membres du Comité de direction de HEC Montréal au tout début 2023. Un changement apporté aux conditions de travail des membres du personnel (incluant le corps professoral) doit également être souligné. En juin 2022, la Direction des ressources humaines a communiqué une modification à l'application des congés de paternité à HEC Montréal : les mêmes conditions et avantages sont offerts à toutes les personnes qui deviennent parents. Les bénéficiaires du congé de paternité sont donc admissibles au paiement de l'indemnité représentant le paiement de la différence entre le montant du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et une proportion de leur salaire hebdomadaire de base, au même titre que les bénéficiaires du congé de maternité.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Pendant la période visée par le rapport, nous avons fait face à différents défis : Le contexte de sortie de pandémie a continué de bouleverser les activités administratives, pédagogiques et de recherche et a eu des impacts importants sur la charge de travail de plusieurs équipes qui sont en soutien à la réalisation du plan. Cela a ralenti l'avancement de certaines actions. Ressources : les ressources humaines disponibles pour mettre en œuvre l'ensemble des actions du plan continuent d'être restreintes, notamment au sein de l'équipe EDI et de la Direction des affaires professorales.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Le déploiement du programme de sensibilisation à l'EDI se poursuit en 2023 (action 12) avec l'animation d'ateliers de sensibilisation auprès des membres du personnel de HEC Montréal. Le parcours de formation Humance sera de nouveau offert aux membres du corps professoral en 2023 (action 16). Parallèlement à l'offre de formation du parcours Humance, des travaux pour développer une nouvelle formation sur l'EDI et les biais inconscients seront menés au cours de la prochaine période (voir détails dans la section traitant de l'objectif 1). En matière d'action de communication et de sensibilisation, un panel ayant pour thématique le rôle des universités dans la carrière des femmes est organisé à HEC Montréal dans le cadre du 90e Congrès de l'Acfas (mai 2023). Cette initiative est organisée par des membres du corps professoral de HEC Montréal et de l'Université de Montréal, appuyés par l'équipe EDI du Secrétariat général de HEC Montréal. Les panélistes sont invitées à échanger autour des leviers pour promouvoir la carrière des étudiantes universitaires et les propulser dans des positions de leaders où elles sont en ce moment sous-représentées. Elles témoignent également de leur parcours professionnel et personnel. 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. En effet, dans le cadre de la séance sur l'EDI en recherche de l'atelier 4 pour l'année 2023, des membres du corps professoral vont offrir des témoignages et des exemples concrets sur l'intégration de l'EDI dans leur groupe et projet de recherche. Un atelier d'introduction sur l'EDI en recherche a été rendu disponible en janvier 2023 pour l'ensemble des membres du corps professoral. Ce sont 27 personnes qui y ont activement participé. Dans le cadre du soutien aux étudiants-chercheurs et aux étudiantes-chercheuses, les actions suivantes seront réalisées au cours de la prochaine période : Faire adopter la directive relative aux étudiantes enceintes et aux nouveaux parents et la faire connaître à l'ensemble de la communauté HEC Montréal. Développer un guide d'accueil pour les nouveaux étudiants et nouvelles étudiantes en séjour de recherche. Les parcours des membres du corps professoral expérimentés peuvent être une source d'inspiration pour les chercheuses et chercheurs membres des groupes désignés (action 27). Ainsi, des occasions de rencontres et de maillages seront déployées afin de faire connaître ces parcours à l'extérieur d'un même département. Le diagnostic sur la progression de carrière des femmes à HEC Montréal, notamment les membres du corps professoral (actions 29 et 30) ainsi que les pistes de solution proposées par l'équipe du projet de recherche-action sur les enjeux de carrière des femmes seront présentés aux membres du Comité de direction de HEC Montréal en avril 2023.

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 -

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 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 professeures 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/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	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 professeures et professeurs qui ont le potentiel d'obtenir une CRC accompagnés.	En cours
Mesure correspondante 2	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.	En cours
Mesure correspondante 3	S.O.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 4	S.O.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 5	S.O.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 6	S.O.	Pas encore commencé

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. À l'automne 2022, une relance ciblée a été effectuée auprès des membres du corps professoral qui n'avaient pas rempli le questionnaire d'auto-identification. Cette action a permis d'augmenter le taux de participation de 72 % à 85 %. Des rencontres de suivi du plan d'action ont été réalisées à l'automne 2023 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.

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 : L'équipe de la Direction de la recherche et du transfert offre un accompagnement personnalisé aux candidatures potentielles à une CRC (action 32). Les prochaines ouvertures de chaires de recherche du Canada sont prévues pour l'année 2024. Même si HEC Montréal atteint les cibles fixées par le PCRC pour 2025, le travail pour rejoindre les membres des groupes désignés qui ont le potentiel d'obtenir une CRC doit se poursuivre en vue de l'atteinte des cibles de 2027. À cet effet, le processus d'accompagnement personnalisé et équitable actuellement en place doit se poursuivre. Des discussions se sont tenues avec les membres de la direction concernant la signature de la déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche (action 33). Ces échanges ont permis de faire connaître plus largement cette démarche auprès des membres de la haute direction. De plus, des réflexions ont pu être entamées sur les obstacles à son application à HEC Montréal et sur les leviers à mettre en place pour faire évoluer les pratiques et processus. Le 9 juin 2022, le groupe de travail sur l'EDI à HEC Montréal a participé à un atelier de réflexion sur l'excellence inclusive animé par deux membres du Réseau interuniversitaire québécois en EDI. Le groupe de travail sur l'EDI, coordonné par la responsable de l'EDI, est notamment composé de : la directrice adjointe aux affaires professorales, la directrice des opérations à la Direction de la recherche et du transfert, le responsable du développement durable, la registraire adjointe et la directrice réussite et bien-être des Services aux étudiants. Cette discussion autour des concepts de l'excellence inclusive a permis d'amorcer une réflexion sur les leviers accessibles à HEC Montréal pour entamer un virage vers l'intégration des principes d'excellence inclusive dans les pratiques et processus. 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 de chaque rencontre du Comité des chaires. Une période est systématiquement réservée à la responsable de l'EDI à chacune des rencontres, afin qu'elle puisse soulever des enjeux liés à l'équité ou à la présence de biais. 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. La création d'un atelier et d'un guide sur l'EDI en recherche, accessible à l'ensemble des membres du corps professoral au tout début 2023, permet d'outiller les candidatures potentielles à une CRC sur l'intégration des principes de l'EDI en recherche. Cet atelier est codéveloppé par les équipes de la recherche et du transfert et par l'équipe EDI du Secrétariat général. Le guide conçu en soutien à l'atelier contient un bottin de ressources pour accompagner les chercheuses et les chercheurs dans leur démarche d'intégration des notions de l'EDI en recherche, et plus spécifiquement dans les demandes de subvention (par exemple : guides du CSRH et du CRSNG, pratiques exemplaires en matière d'EDI en recherche du Fonds Nouvelles frontières en recherche, guide sur la communication inclusive de HEC Montréal).

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) :

Tenir une rencontre de travail en janvier 2024 avec la Direction de la recherche et du transfert afin de définir les balises encadrant la prochaine ouverture de CRC en 2024 (action 32). Poursuivre l'intégration des critères EDI dans le processus de sélection et d'évaluation des chaires (en continu).

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

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.

Progrès de l'action

Mesure correspondante 1	Pas encore commencé
Mesure correspondante 2	Pas encore commencé
Mesure correspondante 3	Pas encore commencé
Mesure correspondante 4	Pas encore commencé
Mesure correspondante 5	Pas encore commencé
Mesure correspondante 6	Pas encore commencé

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

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.

Progrès de l'action

Mesure correspondante 1	Pas encore commencé
Mesure correspondante 2	Pas encore commencé
Mesure correspondante 3	Pas encore commencé
Mesure correspondante 4	Pas encore commencé
Mesure correspondante 5	Pas encore commencé
Mesure correspondante 6	Pas encore commencé

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.

Partie B: Défis et Possibilités

Défis

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les défis de la mise en application du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. 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? (limite de 5100 caractères):

Pour la mise en œuvre de certaines actions du plan, les défis rencontrés pendant la période visée par le rapport sont similaires à ceux vécus pour la dernière période. En effet, l'équipe EDI continue de travailler 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 postpandémie et de pénurie de main-d'œuvre, et l'implication sur des projets de grande envergure et structurants à l'École. De plus, l'implication de 22 professeures 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 peut entraîner des délais plus longs.

Possibilités

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les possibilités ou réussites qui découlent 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. (limite de 5100 caractères):

Malgré les défis rencontrés, HEC Montréal a atteint les cibles de 2025 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). Ainsi, la représentation des femmes est de plus de 40 % pour 6 départements d'enseignement sur 11. Au total, 40,8 % des membres du corps professoral de HEC Montréal sont des femmes. Les minorités visibles représentent 13,3 % des membres du corps professoral et les personnes en situation de handicap 3,1 % (données au 1er novembre 2022). Des efforts soutenus devront être déployés pour que la représentation des membres du corps professoral se rapproche des cibles à atteindre selon le PCRC soit 22 % pour les minorités visibles et 7,5 % pour les personnes en situation de handicap. La participation significative des membres de la Direction des affaires professorales et des Directions de département au développement du guide sur les pratiques EDI en recrutement et sélection constitue une réussite importante. Ce travail de collaboration permet une plus grande appropriation et intégration des principes de l'EDI dans les normes, pratiques et processus en place. Le niveau d'implication des membres de la Direction de la recherche et du transfert est également à souligner. L'animation de l'atelier sur l'EDI en recherche et le développement du guide a bénéficié de l'expérience et de l'expertise de cette équipe sur le milieu de la recherche ainsi que sur les exigences des organismes subventionnaires en matière d'EDI. La structure de gouvernance EDI mise en place à l'automne 2019 continue de favoriser un engagement concret et tangible de plusieurs collaboratrices et collaborateurs. En 2022, 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. En 2022, un comité sur l'accessibilité a été créé afin d'identifier les obstacles et favoriser l'accessibilité Web et physique à HEC Montréal. Nous pouvons également mentionner plusieurs groupes et comités qui ont poursuivi leurs activités : 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.

Partie C: 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 rapporter 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 rapporter les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.
- Si vous n'avez pas reçu une allocation relative à l'EDI durant l'année visée par le rapport, s'il vous plaît laisser cette section vide.

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

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

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 (personnes racisées, Autochtones, personnes en situation d'handicap, femmes, personnes 2SLGBTQIA+) pendant la mise en application du plan d'action (au cours de la période visée par le rapport), notamment comment ont-elles pu 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 informations pour savoir si les mesures mises en œuvre se traduisent par un environnement de recherche plus inclusif aux titulaires de chaires appartenant à des 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 2022, l'équipe EDI en collaboration avec la Direction des affaires professorales a continué de mobiliser le Groupes de travail sur les cibles de représentativité et le Groupe consultatif sur les pratiques de recrutement et sélection. Rappelons que parmi les 22 membres du corps professoral impliqués dans ces deux groupes, 68 % appartiennent au moins à un groupe désigné. 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 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. C'est également en 2022 que deux groupes ressources ont été créés à HEC Montréal : le comité fiercé LGBTQIA+ des membres du personnel et le comité de l'histoire des Noirs, volet membres du personnel. Ce sont 45 membres du personnel administratif et membres du personnel enseignant qui participent activement aux initiatives mises en œuvre par ces comités. Ils ont été fondés « par et pour » des membres des communautés LGBTQ+ et des communautés noires pour mettre en œuvre des initiatives concrètes de sensibilisation à leurs réalités, mais aussi pour créer des espaces sûrs de partage qui permettent de briser l'isolement et offrir du soutien. Le comité d'accessibilité à HEC Montréal, créé en décembre 2022 a également obtenu la participation active de membres de la communauté HEC Montréal qui sont en situation de handicap. En effet, deux étudiants et une employée qui sont en situation de handicap sont des membres permanents du comité. Leur participation permet d'identifier les obstacles à l'accessibilité Web et physique, mais aussi à l'inclusion et à la pleine participation des personnes en situation de handicap à HEC Montréal.

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 dans 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. À cet effet, le premier rapport d'activité EDI 2019-2022 fait état du chemin parcouru depuis l'engagement pris par l'École de faire de l'EDI un objectif prioritaire à l'échelle de l'institution [mettre hyperlien vers le rapport]. Pendant la période visée par le rapport, nous soulignons les actions concrètes suivantes, regroupées dans les 5 axes stratégiques du plan d'action institutionnel en EDI : Engager : - Rédaction d'une Directive relative aux parents aux études Connaître : - Relance ciblée auprès des membres du corps professoral qui n'avaient pas rempli le questionnaire d'auto-identification (augmentation du taux de participation de 72 % à 85 %). - Deuxième édition du recensement de la population étudiante ayant pour objectif d'obtenir le portrait de la diversité de la communauté étudiante. Comprendre : - Consultation publique dans le cadre de la Journée Vivre l'EDI 2022, où les membres de la communauté de HEC Montréal étaient invités à partager leur vision et leurs besoins. - Groupes de discussion et entretiens menés auprès de 47 femmes visant à cerner les enjeux vécus par la communauté féminine. - Présentation des résultats du sondage effectué auprès de la communauté étudiante aux membres du Conseil pédagogique. L'objectif de ce sondage était de 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 : - Poursuite du déploiement du parcours de formation en EDI, qui a été suivi par 340 membres du corps enseignant et du personnel administratif (en date de novembre 2023). - Atelier de sensibilisation à l'EDI offert aux membres du personnel de HEC Montréal. - Atelier EDI dédié à la communauté étudiante du programme de MBA. - Atelier sur la prévention des violences à caractère sexuel et sur la promotion de l'EDI auprès de 400 membres de la communauté étudiante qui participent à l'organisation des activités d'intégration. - 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 : - Déploiement d'une directive et d'un guide pour la communication inclusive à HEC Montréal. - Accompagnement personnalisé auprès de trois services de l'École qui veulent intégrer l'EDI dans leurs pratiques et processus. Le prochain plan d'action institutionnel en EDI 2024-2027 est actuellement en rédaction. À travers ce plan, l'EDI sera amenée à devenir une perspective de plus en plus abordée dans l'enseignement et dans la recherche. Les actions en matière d'EDI devront permettre aux diplômées et diplômés de HEC Montréal d'adopter des comportements équitables et inclusifs et ainsi contribuer à faire des organisations des milieux plus justes et inclusifs.

Hyperlien 1:

https://www.hec.ca/direction_services/secretariat_general/juridique/reglements_politiques/documents/DIR_parents-etudes.pdf

Hyperlien 2:

<https://www.hec.ca/a-propos/equite-diversite-inclusion/communication-inclusive/index.html>

Hyperlien 3:

<https://www.hec.ca/a-propos/equite-diversite-inclusion/index.html>

Hyperlien 4:

https://www.hec.ca/direction_services/secretariat_general/juridique/reglements_politiques/documents/SDG-28651_Rapport-activite-EDI-2019-2022_V4.pdf

Hyperlien 5:

<https://www.hec.ca/evenements/vivre-l-edi-a-hec-montreal.html>

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:

