

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 ».

Coordonnées 

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.

L'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 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 :

Conseillère en équité, diversité et 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'équité, de diversité et d'inclusion et au rapport concernant l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion :<https://ca1se.voxco.com/SE/?st=jeuW6suXm8k3Ct0XM1n9bz3j3Dx9FJ0rg4C5RmQ5nD8%3D>

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

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 groupes sous-représentés (p. ex. les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les minorités racisées au sein de leurs établissements respectifs; les établissements devaient ensuite se fixer des objectifs et des mesures SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) 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 -

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 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 d'embauche. 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 de 11 directions de départements d'enseignement et de 22 membres du corps professoral issus des groupes désignés.

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 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 :

Nous avons 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) entretiens avec les directions des départements (11 personnes interviewées) et 2) entretiens 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 : 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. Par ailleurs, en mai 2020, HEC Montréal a procédé à un recensement quantitatif de la diversité des membres du personnel et des membres du corps professoral. Tous les membres du corps professoral, ainsi que les membres des équipes de recherche faisaient également partie de la population visée par ce recensement. Le questionnaire d'auto-identification en ligne a permis de recueillir des informations sur l'identification aux groupes désignés par les lois fédérales et provinciales, mais aussi à d'autres groupes minoritaires, telle la communauté LGBTQ2+. Le questionnaire développé est simple et clair et il contient des informations sur les objectifs liés à la cueillette de renseignements, la confidentialité des données ainsi que la façon dont les données seront utilisées. Le taux de participation a atteint le 75 % de l'ensemble des membres du personnel et du corps professoral, et il a atteint 72 % pour le corps professoral uniquement (rangs adjoints, agrégés, titulaires). De plus, une mise à jour en continu des données sur la diversité est prévue. En effet, un processus a été développé afin que chaque nouveau membre du personnel et du corps professoral reçoive le questionnaire d'auto-identification environ trois mois après son entrée en fonction. Une campagne de mise à jour pour l'ensemble des membres du personnel et du corps professoral est également prévue aux trois ans. Les personnes qui n'avaient pas répondu, dont la situation a changé ou qui souhaitent modifier une réponse, seront alors invitées à remplir le questionnaire d'auto-identification. Précisons aussi que, pour les prochains appels de candidatures pour un poste de titulaire de CRC, les candidates et candidats qui n'ont pas rempli le questionnaire d'auto-identification en ligne seront invités à le faire, ce qui permettra de recueillir les données de déclaration volontaire et ainsi de répondre aux exigences relatives au recrutement et à la mise en candidature des titulaires de CRC. Des rencontres de suivi du plan d'action ont été réalisées au printemps 2021 avec les principales directions responsables de la mise en œuvre du plan, dont la Direction de la recherche et du transfert, la Direction des affaires professionnelles et la Direction des communications et des relations gouvernementales. 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. Finalement, plusieurs démarches de collecte de données (quantitatives et qualitatives) auprès des membres du corps professoral sont prévues au cours de l'année 2022, dont l'objectif sera de mesurer l'avancement de la mise en œuvre du plan d'action et de recueillir des informations détaillées concernant les résultats des actions réalisées. Les données issues de ces démarches nous permettront d'évaluer les résultats des actions entreprises, et d'apporter les améliorations nécessaires.

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 des représentants de chacun de 11 départements d'enseignement. Le mandat de ce groupe de travail est de déterminer des cibles de représentativité des membres de groupes désignés au sein du corps professoral. Les résultats de ce travail auront un impact direct dans les plans stratégiques de recrutement de chaque département et dans les pratiques et les processus de recrutement et sélection des membres du corps professoral. - Le processus de sensibilisation des directions des départements d'enseignement au cours de l'année 2020 (action 1 et 3) : Lors des rencontres mensuelles des directions des départements, la Direction d'affaires professionnelles a présenté et expliqué les éléments EDI à prendre en compte dans les plans stratégiques de recrutement de chaque département. Plus spécifiquement, les départements [redacted] ont été sensibilisés aux enjeux de la représentativité des femmes. Des stratégies de recrutement ciblées ont alors été mises en œuvre. Au département [redacted], ces stratégies ont fait en sorte qu'entre janvier 2017 et décembre 2020, les femmes représentaient 40% des embauches. En [redacted], la direction du département a dédié des nouveaux postes à des femmes. - Le guide sur les meilleures pratiques en matière de recrutement, de sélection, d'accueil, d'intégration et de rétention en contexte d'EDI (actions 2 et 4) : le processus d'élaboration du guide a débuté en septembre 2020. En décembre 2020, deux livrables sur quatre étaient déposés. Ces livrables incluent une analyse des pratiques existantes et une analyse comparative de pratiques EDI pour le recrutement des membres du corps professoral mises en œuvre dans une dizaine d'universités en Amérique du Nord (États-Unis et Canada). Une première liste de pratiques EDI à considérer dans le guide de HEC Montréal (livrable 2) a été aussi proposée à la Direction des affaires professionnelles et validées par celle-ci. De plus, un groupe consultatif formé de 11 professeures et professeurs provenant des différents départements, ayant participé à des processus de recrutement et sélection, a été créé afin de réviser et formuler des conseils concernant les pratiques EDI proposées pour le guide. Ces pratiques incluent des outils pour diversifier les sources et les réseaux de diffusion des offres d'emploi pour les postes au sein du corps professoral et des outils pour diversifier la composition des comités de recrutement et sélection. - 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 professionnelles a inclus une section dédiée à l'EDI dans la formation offerte aux membres de comités de recrutement et sélection. - Le « Parcours EDI » (action 5) : HEC Montréal, en collaboration avec l'Institut EDI2 de l'Université Laval et la firme Humance, a développé un Parcours virtuel de formation en EDI dont les buts sont de permettre aux participants de s'approprier les concepts clés de l'EDI et de 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 inclut un suivi personnalisé des activités auprès de l'ensemble des participants. Cette approche personnalisée assure un plus grand engagement de la part des participantes et participants dans le processus, mais demande aussi une gestion restreinte des personnes par cohorte. Le projet pilote de ce parcours a débuté en novembre 2020 avec 38 personnes participantes, dont 15 membres du corps professoral. Trois cohortes par année d'environ 60 personnes par cohorte sont prévues d'ici la fin de l'année 2022. En 2021, ce sont 45 membres du corps professoral qui compléteront le Parcours EDI.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

En ce qui concerne l'établissement des cibles de représentativité et la révision et validation du 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 reliés aux actions de formation ont dû être revus.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

- Groupe de travail sur les cibles de représentativité (action 1) : La prochaine étape concernant la définition des cibles de représentativité sera le dépôt et validation de la proposition élaborée par le groupe de travail. Cette étape est prévue pour la fin de l'année 2021. - Guide sur les meilleures pratiques en matière de recrutement, de sélection, d'accueil, d'intégration et de rétention en contexte d'EDI (actions 2 et 4) : Le guide sur les pratiques de recrutement et sélection en contexte d'EDI est en processus d'élaboration par l'équipe EDI et de révision par le groupe consultatif. Il devrait être finalisé à l'automne 2021. Le volet « accueil, intégration et rétention » de ce guide sera développé à partir de l'automne 2021. - Sensibilisation et formation à l'EDI pour les membres du corps professoral (action 5) : À partir de l'automne 2021, un nouveau module de formation en EDI sera ajouté au processus d'accueil et d'intégration des nouveaux membres du corps professoral. De plus, le Parcours EDI continuera à s'offrir pendant les années 2021 à 2022. - Étude sur les obstacles systémiques dans le processus de recrutement des membres des peuples autochtones (action 6) : Cette étude sera le levier pour mettre en place des actions spécifiques pour le recrutement des personnes autochtones au sein du corps professoral. La réalisation de cette étude est prévue à l'hiver 2022. - Soumettre la Politique linguistique et la Politique de rémunération de HEC Montréal à l'examen du Comité EDI (action 7) : La Politique linguistique et la Politique de rémunération de HEC Montréal ont été soumises à l'examen du Comité EDI au printemps 2021. Lors de cet examen, le comité a identifié quelques pratiques reliées à la mise en œuvre de ces politiques qui pourraient être révisées. Des analyses sur ces pratiques sont prévues à l'été et l'automne 2021.

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 :

30000

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

Créer le Guide sur les meilleures pratiques en matière de recrutement, sélection, accueil et intégration et rétention des membres du corps professoral et des titulaires de chaire, spécifique à HEC Montréal.

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)

Indiquez dans le tableau ci-dessous les contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement

Contributions en espèces et en nature fournie par l'établissement (s'il y a lieu) :

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	6000	nature
2	0	0

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 avec les 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 DRT 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 de maternité. Indicateurs de mesure : 100 % des personnes formées.

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

Nous avons 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 : 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. Par ailleurs, en mai 2020, HEC Montréal a procédé à un recensement quantitatif de la diversité des membres du personnel et des membres du corps professoral. Tous les membres du corps professoral, ainsi que les membres des équipes de recherche faisaient également partie de la population visée par ce recensement. Le questionnaire d'auto-identification en ligne a permis de recueillir des informations sur l'identification aux groupes désignés par les lois fédérales et provinciales, mais aussi à d'autres groupes minoritaires, telle la communauté LGBTQ2+. Le questionnaire développé est simple et clair et il contient des informations sur les objectifs liés à la cueillette de renseignements, la confidentialité des données ainsi que la façon dont les données seront utilisées. Le taux de participation a atteint le 75 % de l'ensemble des membres du personnel et du corps professoral, et il a atteint 72 % pour le corps professoral uniquement (rangs adjoints, agrégés, titulaires). De plus, une mise à jour en continu des données sur la diversité est prévue. En effet, un processus a été développé afin que chaque nouveau membre du personnel et du corps professoral reçoive le questionnaire d'auto-identification environ trois mois après son entrée en fonction. Une campagne de mise à jour pour l'ensemble des membres du personnel et du corps professoral est également prévue aux trois ans. Les personnes qui n'avaient pas répondu, dont la situation a changé ou qui souhaitent modifier une réponse, seront alors invitées à remplir le questionnaire d'auto-identification. Précisons aussi que, pour les prochains appels de candidatures pour un poste de titulaire de CRC, les candidates et candidats qui n'ont pas rempli le questionnaire d'auto-identification en ligne seront invités à le faire, ce qui permettra de recueillir les données de déclaration volontaire et ainsi de répondre aux exigences relatives au recrutement et à la mise en candidature des titulaires de CRC. Des rencontres de suivi du plan d'action ont été réalisées au printemps 2021 avec les principales directions responsables de la mise en œuvre du plan, dont la Direction de la recherche et du transfert, la Direction des affaires professionnelles et la Direction des communications et des relations gouvernementales. 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. Finalement, plusieurs démarches de collecte des données (quantitatives et qualitatives) auprès des membres du corps professoral sont prévues au cours de l'année 2022, dont l'objectif sera de mesurer l'avancement de la mise en œuvre du plan d'action et de recueillir des informations détaillées concernant les résultats des actions réalisées. Les données issues de ces démarches nous permettront d'évaluer les résultats des actions entreprises, et d'apporter les améliorations nécessaires.

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 : - Systématiser l'analyse des rapports annuels produits par les titulaires de CRC (action 10) : une première analyse a été menée à l'automne 2020. - Former les membres de la DRT et de membres du comité responsable du choix des professeures et professeurs titulaires d'un professorship (action 11) : le « Parcours EDI » a été développé au cours de l'année 2020 et la cohorte pilote a suivi la formation à la fin de l'automne 2020 et le début de l'hiver 2021. Plusieurs membres de la DRT et du comité ont déjà suivi cette formation. 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 un processus formel d'accompagnement des nouveaux titulaires de CRC (action 8) : Le processus de rencontre systématique des nouveaux titulaires des CRC afin d'identifier leurs besoins de soutien, débutera à l'automne 2021. Une fois ces données recueillies et analysées, un plan formel d'accompagnement sera proposé aux nouveaux titulaires de CRC au cours de l'année 2022. - La collecte d'informations lors d'une fin de CRC (action 9) : la grille pour réaliser ces entretiens sera développée au cours de l'été 2021. Le premier entretien après le départ d'un titulaire de CRC sera réalisé à l'automne 2021. - Parcours EDI (action 11) : ce parcours de formation sera offert à tous les membres de la Direction de la recherche et du transfert (DRT) et aux membres des comités responsables des choix des professeures et professeurs titulaires des professorship. L'ensemble de ces personnes devraient être formées avant la fin de l'année 2021. - L'analyse des rapports annuels produits par les titulaires de CRC va être poursuivie à l'automne 2021. Une grille spécifique sera développée afin de pouvoir comparer les résultats au cours des prochaines années.

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 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 différences culturelles et les défis accrus que le processus d'intégration représente pour les professeurs 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 conjugué 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) Mise 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 (8 % du total des membres de ces instances). 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 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. 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 professeurs 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 professeurs et professeurs devant soumettre un dossier pour l'agrégation reçoivent du soutien; 100 % des professeurs 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 professeurs 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. Par ailleurs, en mai 2020, HEC Montréal a procédé à un recensement quantitatif de la diversité des membres du personnel et des membres du corps professoral. Tous les membres du corps professoral, ainsi que les membres des équipes de recherche faisaient également partie de la population visée par ce recensement. Le questionnaire d'auto-identification en ligne a permis de recueillir des informations sur l'identification aux groupes désignés par les lois fédérales et provinciales, mais aussi à d'autres groupes minoritaires, telle la communauté LGBTQ2+. Le questionnaire développé est simple et clair et il contient des informations sur les objectifs liés à la cueillette de renseignements, la confidentialité des données ainsi que la façon dont les données seront utilisées. Le taux de participation a atteint le 75 % de l'ensemble des membres du personnel et du corps professoral, et il a atteint 72 % pour le corps professoral uniquement (rangs adjoints, agrégés, titulaires). De plus, une mise à jour en continu des données sur la diversité est prévue. En effet, un processus a été développé afin que chaque nouveau membre du personnel et du corps professoral reçoive le questionnaire d'auto-identification environ trois mois après son entrée en fonction. Une campagne de mise à jour pour l'ensemble des membres du personnel et du corps professoral est également prévue aux trois ans. Les personnes qui n'avaient pas répondu, dont la situation a changé ou qui souhaitent modifier une réponse, seront alors invitées à remplir le questionnaire d'auto-identification. Précisons aussi que, pour les prochains appels de candidatures pour un poste de titulaire de CRC, les candidates et candidats qui n'ont pas rempli le questionnaire d'auto-identification en ligne seront invités à le faire, ce qui permettra de recueillir les données de déclaration volontaire et ainsi de répondre aux exigences relatives au recrutement et à la mise en candidature des titulaires de CRC. Des rencontres de suivi du plan d'action ont été réalisées au printemps 2021 avec les principales directions responsables de la mise en œuvre du plan, dont la Direction de la recherche et du transfert, la Direction des affaires professorales et la Direction des communications et des relations gouvernementales. 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. Finalement, plusieurs démarches de collecte des données (quantitatives et qualitatives) auprès des membres du corps professoral sont prévues au cours de l'année 2022, dont l'objectif sera de mesurer l'avancement de la mise en œuvre du plan d'action et de recueillir des informations détaillées concernant les résultats des actions réalisées. Les données issues de ces démarches nous permettront d'évaluer les résultats des actions entreprises, et d'apporter les améliorations nécessaires.

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

Pendant la période visée par le rapport, nous avons fait de progrès importants sur les actions décrites précédemment : - Politique EDI (action 12) : Au cours de l'année 2020, HEC Montréal a développé sa Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans le but d'offrir aux membres de sa communauté un milieu d'études, de travail et de vie sain, respectueux et sécuritaire qui valorise la diversité, l'équité et l'inclusion. Cette politique a été adoptée par le Conseil d'administration de HEC Montréal le 29 octobre 2020. Le texte définitif de cette politique a été établi à la suite d'une consultation à laquelle ont pu participer les membres de la communauté HEC Montréal. Un plan de communication a été développé et mis en œuvre à l'automne 2020, afin de faire connaître la Politique en EDI au sein de la communauté 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) : Selon l'échéancier, à l'automne 2020, la section EDI sur le site Web de HEC Montréal a été bonifiée et améliorée considérablement. Dans sa nouvelle version, ce site informe sur les engagements et le portrait de HEC Montréal, sur les ressources disponibles et la Politique en EDI, il renvoie directement à la section spécifique sur l'EDI en recherche, entre autres. Cette page est constamment révisée et actualisée par l'équipe en EDI et la Direction des communications et des relations gouvernementales afin de répondre aux exigences du programme de CRC. - Ateliers d'intégration pour les nouveaux membres du corps professoral (action 15) : Dès l'automne 2020, une section de l'atelier d'intégration pour les nouveaux membres du corps professoral a été dédiée à la sensibilisation à l'EDI, ainsi qu'à promouvoir le rôle de la conseillère en EDI. Il a été aussi décidé qu'à partir de l'automne 2021 la Direction des affaires professorales en collaboration avec l'équipe en EDI du Secrétariat général, offriront un nouvel atelier spécifique sur l'EDI, dans le cadre du processus d'intégration des nouveaux membres du corps professoral. - Parcours EDI (action 16) : HEC Montréal en collaboration avec l'Institut EDI2 de l'Université Laval et la firme Humance a développé un Parcours virtuel de formation en EDI dont les buts 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 de participants par cohorte. Le projet pilote de ce parcours a débuté à l'automne 2020 avec 38 participants, dont 15 membres du corps professoral et 11 cadres. Ce groupe de participants représente les différentes fonctions et directions de l'École, incluant des membres du personnel qui soutiennent les processus d'accueil, d'intégration et de progression de carrière. - Analyse des bourses destinées aux étudiantes et étudiants de doctorat (action 20) : L'analyse de bourses offertes a débuté à la fin de l'automne 2020 et devra poursuivre en 2021.

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 actuel a eu 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 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 à chaque cohorte. Pour cette raison, certains échéanciers reliés aux actions de formation ont dû être revus. - Équipe EDI : Les ressources humaines disponibles pour mettre en œuvre l'ensemble d'action du plan étaient restreintes. En juin 2019, HEC Montréal a engagé une conseillère en EDI pour assurer le suivi du plan d'action. Cependant, la charge du travail était encore considérable pour une seule personne. Pour cette raison, et étant donné les subventions reçues des organismes subventionnaires fédéraux et du programme de Chaires de recherche du Canada, HEC Montréal a été en mesure d'engager deux nouvelles ressources en 2020, à savoir une Agente de coordination et traitement de l'information en juin 2021 et une Analyse en EDI en septembre 2020. L'équipe de trois personnes a permis d'avancer considérablement dans la mise en œuvre du plan d'action. Cependant, il reste encore du travail à rattraper, principalement en ce qui concerne la réalisation de certaines démarches de cueillette et analyses des données prévues pour les années 2020 et 2021 (notamment les actions 18, 19 et 20). Les échéanciers des actions concernés ont été revus selon le travail à rattraper et les capacités de travail de la nouvelle équipe.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

- Rencontres de sensibilisation à l'EDI et de promotion de la Politique en EDI (action 12) : 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 dans le futur. Ces séances seront offertes tout au long des années 2021 et 2022. - Parcours EDI (action 16) : ce parcours de formation sera offert à tous les membres des équipes qui soutiennent les processus d'accueil, d'intégration et de progression de carrière des membres du corps professoral. L'ensemble de ces personnes devraient être formées avant la fin de l'année 2022. - Plan de communication en processus de révision (action 17) : Un plan de communication institutionnelle en EDI est en processus d'élaboration depuis l'hiver 2021. L'objectif est de finir l'élaboration du plan au cours de l'année 2021 pour débiter la mise en œuvre pendant l'année 2022. - Étude sur les leviers de EDI en recherche (action 18) : Cette étude sera menée à l'automne 2021. - Guide EDI en recherche (action 19) : Les travaux pour le développement de ce guide ont commencé à l'automne 2020 et se poursuivent avec la collaboration des membres de la Direction de la Recherche et du Transfert. Ce guide devrait être conclu à l'automne 2021. - Soutien aux étudiants-chercheurs : une analyse de l'offre de bourses destinées aux étudiants de doctorat (action 20) sera menée à l'été 2021 et présentée aux instances à l'automne 2021. L'analyse des solutions pour faciliter le séjour d'étudiants visiteurs (action 21) a débuté à l'hiver 2021. Il est prévu que l'élaboration d'une guide d'intégration d'étudiantes et étudiants postdoctoraux soit conclue à la fin de l'année 2021. En ce qui concerne les étudiants visiteurs, les mécanismes pour faciliter leur séjour sont encore en étude. - 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) seront réalisés au cours de l'année 2022. - La mise en œuvre des actions visant l'optimisation des mécanismes d'accompagnement des membres du corps professoral dans leur progression de carrière (actions 24 à 28), ainsi que l'identification des besoins en matière de conciliation travail-vie personnelle, du développement professionnel (action 29) et le plan d'implantation de nouvelles mesures en matière de conciliation travail-vie personnelle (action 30) débiteront à l'automne 2021 et se poursuivront au cours de l'année 2022.

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 :

20000

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

Développer un guide sur l'application des principes EDI dans les projets de recherche à HEC Montréal

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

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 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 professeures 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 :

Nous avons recueilli des données qualitatives auprès des membres du corps professoral, à travers un groupe de discussion avec les titulaires de CRC (6 membres du corps professoral). Les données issues de cette démarche 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. Par ailleurs, en mai 2020, HEC Montréal a procédé à un recensement quantitatif de la diversité des membres du personnel et des membres du corps professoral. Tous les membres du corps professoral, ainsi que les membres des équipes de recherche faisaient également partie de la population visée par ce recensement. Le questionnaire d'auto-identification en ligne a permis de recueillir des informations sur l'identification aux groupes désignés par les lois fédérales et provinciales, mais aussi à d'autres groupes minoritaires, telle la communauté LGBTQ2+. Le questionnaire développé est simple et clair et il contient des informations sur les objectifs liés à la cueillette de renseignements, la confidentialité des données ainsi que la façon dont les données seront utilisées. Le taux de participation a atteint le 75 % de l'ensemble des membres du personnel et du corps professoral, et il a atteint 72 % pour le corps professoral uniquement (rangs adjoints, agrégés, titulaires). De plus, une mise à jour en continu des données sur la diversité est prévue. En effet, un processus a été développé afin que chaque nouveau membre du personnel et du corps professoral reçoive le questionnaire d'auto-identification environ trois mois après son entrée en fonction. Une campagne de mise à jour pour l'ensemble des membres du personnel et du corps professoral est également prévue aux trois ans. Les personnes qui n'avaient pas répondu, dont la situation a changé ou qui souhaitent modifier une réponse, seront alors invitées à remplir le questionnaire d'auto-identification. Précisons aussi que, pour les prochains appels de candidatures pour un poste de titulaire de CRC, les candidates et candidats qui n'ont pas rempli le questionnaire d'auto-identification en ligne seront invités à le faire, ce qui permettra de recueillir les données de déclaration volontaire et ainsi de répondre aux exigences relatives au recrutement et à la mise en candidature des titulaires de CRC. Des rencontres de suivi du plan d'action ont été réalisées au printemps 2021 avec les principales directions responsables de la mise en œuvre du plan, dont la Direction de la recherche et du transfert, la Direction des affaires professorales et la Direction des communications et des relations gouvernementales. 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. Finalement, plusieurs démarches de collecte des données (quantitatives et qualitatives) auprès des membres du corps professoral sont prévues au cours de l'année 2022, dont l'objectif sera de mesurer l'avancement de la mise en œuvre du plan d'action et de recueillir des informations détaillées concernant les résultats des actions réalisées. Les données issues de ces démarches nous permettront d'évaluer les résultats des actions entreprises, et d'apporter les améliorations nécessaires.

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) : Le Parcours EDI permettra aux participants de : 1) s'approprier les concepts clés de l'EDI et en comprendre les enjeux, 2) repérer l'expression de ses biais inconscients, 3) explorer la posture d'allié(e) et 4) encourager des relations inclusives. Pendant l'automne 2020, 60 % des membres du comité des chaires a commencé le Parcours EDI. - L'analyse détaillée des critères de sélection, d'évaluation et de renouvellement des titulaires de CRC (action 33) : cette analyse a débuté en 2020, des modifications ont été apportées aux critères afin d'inclure les demandes des subventions et non seulement l'octroi des subventions, d'inclure aussi les activités de transfert en plus des activités de recherche et de prendre en compte l'incidence que ces congés (par exemple les congés de maternité ou les congés d'invalidité) peuvent avoir sur le dossier de réalisations.

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) :

- Il est prévu que l'ensemble des membres du Comité des chaires aura suivi le Parcours EDI avant la fin de l'année 2021 (action 31). - Le processus d'identification et d'accompagnement des membres du corps professoral qui ont le potentiel d'obtenir une CRC (action 32) débutera au cours de l'année 2022. - L'analyse des critères de sélection, d'évaluation et de renouvellement des titulaires de CRC (action 33) a débuté avec l'observation participante de la conseillère en EDI 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. Finalement, la grille de sélection et évaluation (notamment sur les critères de productivité en recherche) sera révisée par les membres de la Direction de la Recherche et du Transfert au cours de l'automne 2021.

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 : Une partie importante de la période décembre 2018 à décembre 2020 a été consacrée à la création d'une équipe dédiée à l'EDI à HEC Montréal. En effet, les trois personnes actuellement en poste ont été intégrées graduellement entre juin 2019 et septembre 2020. Des efforts significatifs ont été consacrés au recrutement, à l'embauche, à l'accueil et à l'intégration des membres de l'équipe EDI. L'École peut désormais compter sur une équipe compétente, et dédiée à la mise en application de son plan en matière d'EDI pour le PCRC, de sa Politique sur l'EDI ainsi que de son plan institutionnel en EDI. La réalisation de nombreuses actions de consultation a également eu des impacts sur le rythme de mise en application du plan. Ces consultations étaient essentielles pour : - avoir une compréhension détaillée des enjeux qui touchent l'EDI à HEC Montréal et ainsi être en mesure d'identifier les obstacles systémiques spécifiques à notre institution, concernant le recrutement, la sélection, l'accueil, l'intégration et la rétention des membres des groupes désignés ; - assurer l'adhésion de chacune des parties prenantes dans la mise en œuvre du plan d'action. De plus, pour la mise en œuvre de certaines actions du plan, l'équipe EDI travaille de manière collaborative avec plusieurs membres du corps professoral. L'implication de 22 professeurs et professeuses 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 des 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. Ces changements ont notamment touché les modes d'enseignement (cours à distance) ainsi que le travail à distance. 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 certains départements dont les membres étaient sursollicités (conception pédagogique, directions administratives des programmes, services aux étudiants). Ce contexte a créé un ralentissement de la mise en œuvre des actions EDI au cours de la période 2020-2021. Réussites : Malgré les défis rencontrés, HEC Montréal a atteint les cibles 2019 de 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 professeures et professeurs, d'établir des cibles en matière de diversité des membres du corps professoral, afin d'augmenter la représentation des membres des groupes désignés. Le groupe de travail devra élaborer une proposition de cibles de représentativité des groupes désignés au sein du corps professoral, avec un plan de mise en œuvre et des échéanciers. HEC Montréal a également établi en 2020 des partenariats stratégiques permettant de propulser ses actions en matière d'EDI. En juillet 2020, HEC Montréal s'est associée à l'Institut EDI2 de l'Université Laval pour développer et offrir un parcours virtuel de formation en EDI. En juin 2020, HEC Montréal s'est également engagée auprès de Indigenous Works à participer à l'élaboration de la 2020 Charter to Advance Indigenous Innovation, Economic Transformation & Well-being. Ce partenariat permettra de créer des opportunités pour sensibiliser les membres du corps professoral aux possibilités de recherche et d'innovation en collaboration avec les peuples autochtones. D'un point de vue des succès à l'échelle institutionnelle, mentionnons l'adoption de la Politique sur l'EDI par le Conseil d'administration en octobre 2020. Un vaste plan de communication a été déployé à l'automne 2020 afin de faire connaître la Politique à l'ensemble de la communauté de HEC Montréal. Pour relever les défis et tirer parti des possibilités, HEC Montréal a réalisé en 2019 des changements organisationnels significatifs. D'abord, l'engagement de HEC Montréal envers l'EDI s'est traduit, en mars 2019, par l'obtention d'un financement des trois organismes subventionnaires du Canada afin de mettre en œuvre une stratégie de renforcement de ses capacités en matière d'EDI. Ensuite, reconnaissant la nature stratégique des changements à implanter, une équipe EDI a été créée au sein du Secrétariat général. La portée de son mandat touche l'ensemble de la communauté de HEC Montréal. L'une des membres de l'équipe EDI occupe un poste permanent (conseillère), démontrant ainsi la volonté de HEC Montréal d'ancrer de manière pérenne les initiatives EDI dans sa culture organisationnelle. Le mandat des deux autres ressources a été renouvelé pour une période d'un an (mai 2020 à mai 2021), renforçant ainsi la capacité de mise en œuvre du plan d'action. La structure de gouvernance EDI mise en place à l'automne 2019 favorise un engagement concret et tangible de plusieurs collaboratrices et collaborateurs. Depuis août 2019, le Comité EDI s'est réuni à 7 reprises, afin de guider la mise en œuvre de la stratégie globale d'EDI à HEC Montréal.

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

Indiquez l'objectif ou les objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) auxquels le financement a été consacré :

Créer le Guide sur les meilleures pratiques en matière de recrutement, sélection, accueil et intégration et rétention des membres du corps professoral et des titulaires de chaire, spécifique à HEC Montréal.

Indicateur(s) : décrivez les indicateurs, tels qu'ils sont présentés dans la demande d'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, et la manière dont ils sont calculés.

Effectuer un court sondage auprès des membres du corps professoral sur l'utilisation et la pertinence du guide pour mesurer : - Le nombre de directeurs/directrices de département et de membres du corps professoral qui ont consulté et utilisé le guide. - L'indice de satisfaction - Les pistes d'amélioration L'indicateur n'a pas pu être mesuré puisque l'échéancier de création du guide a été revu. La mesure de l'indicateur sera réalisée à l'hiver 2022.

Progrès : décrivez les résultats observés, y compris les résultats des indicateurs et les impacts. Veuillez inclure les échéanciers (dates de début et de fin).

Le processus d'élaboration du guide a débuté en septembre 2020. En décembre 2020, deux livrables sur quatre étaient déposés. Ces livrables incluent une analyse des pratiques existantes et une analyse comparative de pratiques EDI pour le recrutement des membres du corps professoral mises en place dans une dizaine d'universités en Amérique du Nord (États-Unis et Canada). Une première liste de pratiques EDI à inclure dans le guide a été aussi proposée et validée par la Direction des affaires professorales. Par ailleurs, un Groupe consultatif formé de 11 professeurs et professeurs ayant participé dans les comités de recrutement et sélection a été créé afin de réviser et formuler des conseils concernant les pratiques EDI proposés pour le guide. Ces pratiques incluent des outils pour diversifier les sources et les réseaux de diffusion des offres d'emploi pour les postes au sein du corps professoral et des outils pour bâtir des comités de recrutement et sélection diversifiés. Voici le détail des livrables et l'échéancier pour la réalisation de ce guide : - Livrable 1 : Liste de pratiques prometteuses en EDI pour le recrutement et la sélection des membres du corps professoral, élaborée et approuvée (début : octobre 2020 ; fin : décembre 2020). - Création du groupe consultatif sur les pratiques EDI pour le recrutement et la sélection des membres du corps professoral (début : novembre 2020 ; fin : avril 2021) - Livrable 2 : Liste définitive de pratiques en EDI à inclure dans le guide - révisée par le groupe consultatif (fin prévue : juin 2021) - Livrable 3 : Guide avec les pratiques en EDI approuvées et les outils développés - révisé par le Groupe consultatif et approuvé par le Secrétariat général et la Direction des affaires professorales (fin prévue : septembre 2021) - Livrable 4 : Guide publié (automne 2021)

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	30000
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :	0
Fonds totaux dépensés :	

Indiquez dans le tableau ci-dessous les contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement.

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	6000	nature
2	0	0

Tableau C2. 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, tel qu'il est décrit dans la demande, pour la période visée par le rapport :

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

Veillez fournir un résumé de haut niveau de l'utilisation de l'allocation.

L'allocation a permis l'embauche d'une professionnelle (analyste en EDI) dédiée aux activités entourant la réalisation des deux objectifs. L'embauche d'une personne détenant une excellente compréhension du contexte organisationnel de HEC Montréal ainsi que des expériences pertinentes à titre de professionnelle de recherche à HEC Montréal, a permis d'accélérer la mise en application globale du plan d'action en matière d'EDI pour le PCRC. L'allocation a créé un effet de levier, puisque le contrat de la personne embauchée en septembre 2020 est renouvelé jusqu'en mai 2022, lui permettant notamment de poursuivre la réalisation des deux objectifs.

Avez-vous d'autres objectifs à ajouter?

Oui

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

Indiquez l'objectif ou les objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) auxquels le financement a été consacré :

Créer le guide sur l'application des principes EDI dans les projets de recherche à HEC Montréal

Indicateur(s) : décrivez les indicateurs, tels qu'ils sont présentés dans la demande d'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, et la manière dont ils sont calculés.

Effectuer un court sondage auprès de la Direction de la recherche et du transfert et des membres du corps professoral sur l'utilisation et la pertinence du guide pour mesurer : - Le nombre de personnes qui ont consulté et utilisé le guide - L'indice de satisfaction - Les pistes d'amélioration L'indicateur n'a pas pu être mesuré puisque l'échéancier de création du guide a été revu. La mesure de l'indicateur sera réalisée à l'hiver 2022.

Progrès : décrivez les résultats observés, y compris les résultats des indicateurs et les impacts. Veuillez inclure les échéanciers (dates de début et de fin).

- Recherches et benchmark des meilleures pratiques en matière d'application des principes EDI dans les projets de recherche (début : octobre 2020 ; fin : janvier 2021). - Mise sur pied d'un comité de travail formé de : analyste et conseillère en EDI, deux professionnels de la Direction de la recherche et du transfert et la responsable des bourses de recherche (février 2021). - Rédaction d'une première version du guide « Pratiques EDI en recherche : répondre aux questions sur l'EDI des organismes subventionnaires dans les demandes de subvention et les bourses » (début : février 2020 ; fin prévue août 2021).

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	20000
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :	0
Fonds totaux dépensés :	

Indiquez dans le tableau ci-dessous les contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement.

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	3000	nature
2	0	0

Tableau C2. Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

Veuillez 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, tel qu'il est décrit dans la demande, pour la période visée par le rapport :

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

Veuillez fournir un résumé de haut niveau de l'utilisation de l'allocation.

L'allocation a permis l'embauche d'une professionnelle (analyste en EDI) dédiée aux activités entourant la réalisation des deux objectifs. L'embauche d'une personne détenant une excellente compréhension du contexte organisationnel de HEC Montréal ainsi que des expériences pertinentes à titre de professionnelle de recherche à HEC Montréal, a permis d'accélérer la mise en application globale du plan d'action en matière d'EDI pour le PCRC. L'allocation a créé un effet de levier, puisque le contrat de la personne embauchée en septembre 2020 est renouvelé jusqu'en mai 2022, lui permettant notamment de poursuivre la réalisation des deux objectifs.

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 les années 2019 et 2020, il y a une série de démarches de consultation qui ont été menées dans le but d'apporter des améliorations au plan d'action présenté en 2018. Ces processus de consultation ont inclus : 1) un groupe de discussion avec sept personnes titulaires de CRC, 2) des entrevues individuelles avec 22 membres du corps professoral issus des trois groupes désignés (femmes, minorités visibles, personne en situation de handicap) et 3) des entrevues avec les 11 directions des départements d'enseignement. Ces trois processus de consultation sont détaillés dans la version 2020 du plan d'action : Équité, diversité et inclusion : des clés pour l'excellence en recherche. Cette démarche consultative a eu comme objectif de mieux saisir les obstacles systémiques auxquels font face les membres des groupes désignés et de recueillir l'information concernant les possibles actions à mettre en place pour réduire ces obstacles. Des démarches de consultation ont été aussi menées auprès de trois membres des groupes désignés dont le but spécifique était de mieux cibler les actions d'accueil et d'intégration. De plus, lors du processus d'approbation du plan d'action, diverses instances décisionnelles formées par des membres du corps professoral (dont des membres issus des groupes désignés) ont été consultés, notamment le Conseil Pédagogique et le Comité de Direction. Les membres de ces deux instances ont alors eu l'occasion de fournir leurs commentaires sur le plan et les actions proposés. Le Conseil pédagogique est l'instance qui exerce les pouvoirs de réglementation sur toutes les questions d'ordre pédagogique et de recherche. Il est composé du directeur de HEC Montréal, qui le préside, et de 24 membres du corps professoral représentant des programmes d'études et des départements (25 membres au total). Le Comité de direction est responsable d'examiner l'ensemble des activités de l'École, soit les questions et décisions relatives à la stratégie, au développement et à l'organisation de HEC Montréal. Il est composé du directeur de HEC Montréal, qui le préside, et de 12 cadres supérieurs, dont 6 cadres membres du corps professoral et 6 cadres administratifs. Par ailleurs, au printemps 2020 a eu lieu le recensement de la diversité du corps professoral de HEC Montréal. Dans le questionnaire du recensement, on a demandé aux participants leur accord pour être invités à participer dans les différentes initiatives en EDI. En plus d'être en mesure d'atteindre un portrait clair de la diversité au sein du corps professoral de HEC Montréal, ce sondage nous a permis de rentrer en contact avec les membres du corps professoral issus des groupes désignés. Pendant l'année 2021, l'équipe EDI en collaboration avec la Direction des affaires professionnelles 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. Des 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. Le suivi de la mise en œuvre des actions du plan auprès des membres des groupes désignés se fera par des consultations avec différentes méthodes qualitatives (entrevues et groupes de discussion) et quantitatives (sondages). Il est prévu que ces démarches de consultations aient lieu pendant l'année scolaire 2022.

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 dans la mesure du possible. 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). - Création 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 assurer la coordination et l'avancement des projets et initiatives étudiantes (septembre 2020). - Inscription de l'ensemble des membres du Comité de direction et du Conseil pédagogique au parcours virtuel de formation en EDI (avril 2021). Connaître : - Recensement des membres du personnel et du corps professoral (mai 2020 et en continu). - 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). 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 visant à recenser les expériences de discrimination vécues à HEC Montréal ; mettre en lumière les enjeux en matière d'EDI afin de contribuer à la mise en place de meilleures politiques et pratiques. - Conversation EDI : activités prévues en 2021 et visant à offrir à la communauté étudiante un espace de dialogue et de sensibilisation sur les différents enjeux en EDI. Sensibiliser : - Ateliers de sensibilisation à l'EDI offerts aux membres du personnel de HEC Montréal et qui visent à : Présenter les engagements de HEC Montréal et sa Politique sur l'EDI. Reconnaître quelques concepts clés en EDI : l'équité, la diversité, l'inclusion, les biais inconscients, les micro-agressions. 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 (février 2020 et 2021), de la Semaine du bien-être (janvier 2020 et 2021), de la Semaine de la fierté (mars 2021). 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. - Formation d'un comité de pilotage pour la création d'un regroupement « HEC au féminin » qui vise à : soutenir les femmes membres du personnel et du corps professoral dans le développement de leur carrière ; agir sur les pratiques et les processus qui peuvent poser des obstacles à la rétention et à l'avancement des femmes membres du personnel et du corps professoral à HEC Montréal. D'autres initiatives spécifiques aux membres du corps professoral ont également été mises en œuvre en 2019-2020 : - Plan de développement professionnel des membres du corps professoral incluant des ateliers regroupés sous cinq thématiques : intégration, pédagogie, rédaction scientifique, enjeux stratégiques en EDI (nouveau en 2021) et gestion de la carrière en recherche. - Formation sur les violences à caractère sexuelles offertes à l'ensemble des membres du corps professoral dans le cadre de l'application de la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel. - Accompagnement personnalisé de l'analyste EDI auprès des membres du corps professoral dans le cadre des demandes de subvention. - Création d'une section EDI dans le rapport d'activités de la Direction de la recherche et du transfert : promotion des projets de recherche qui incluent l'EDI.

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.

Administré conjointement par:

