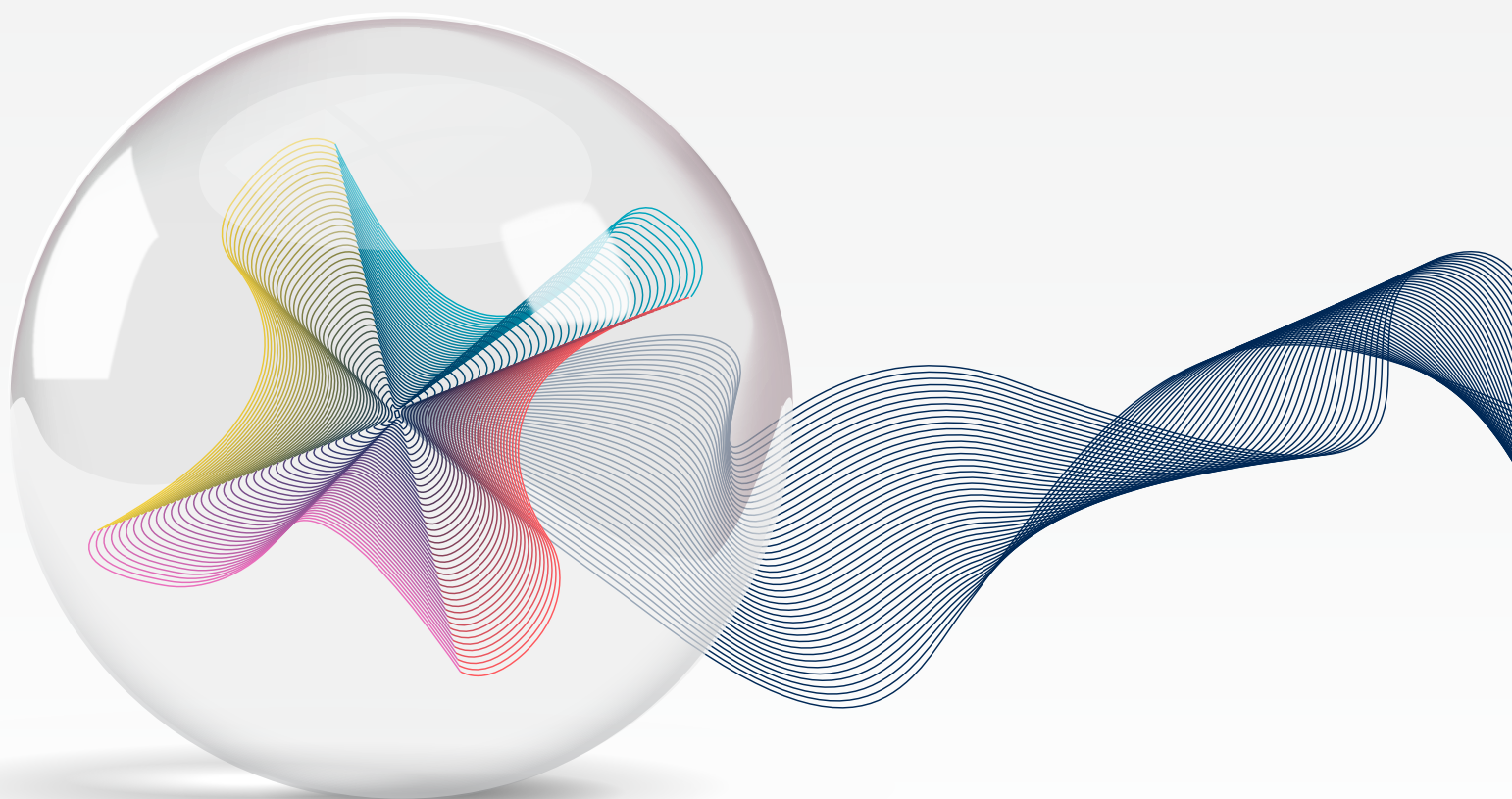


Plan stratégique de la recherche et du transfert 2024-2027



Direction
de la recherche
et du transfert
HEC MONTRÉAL

L'excellence en gestion depuis 1907

Première école de gestion à voir le jour au Canada, HEC Montréal vise l'excellence depuis sa fondation en 1907. Cette détermination l'a amenée à devenir la première institution en Amérique du Nord à obtenir les trois accréditations les plus prestigieuses dans son domaine : AACSB international, EQUIS et AMBA.

Recherchant l'excellence et s'appuyant sur une profonde volonté de se dépasser, HEC Montréal peut compter sur une communauté de recherche de haut niveau, dont le leadership est à la fois reconnu sur les plans scientifique et professionnel.

La recherche et le transfert sont au cœur de la mission de HEC Montréal, comme en témoignent notamment ses 35 chaires de recherche, ses 33 professorships et ses 40 groupes de recherche et pôles de transfert¹.

37
chaires
de recherche

33
professorships

40
groupes
de recherche
et pôles de
transfert

Ce plan stratégique de recherche et de transfert se veut un cadre de référence pour soutenir la communauté de recherche et appuyer la mission de HEC Montréal.

¹ Chiffres en date de mars 2026.

Une aile complète du nouvel édifice Hélène-Desmarais de HEC Montréal est consacrée à la recherche et au transfert. Un monde de possibilités à exploiter pour accroître notre impact dans la société !



HEC Montréal s'est dotée d'un plan stratégique institutionnel² précisant notamment sa vision, ses valeurs, ses axes et ses objectifs stratégiques. Ce plan stratégique aide notamment l'École à mieux guider et soutenir ses activités de recherche et de transfert.

² hec.ca/a-propos/gouvernance/plan-strategique



La recherche au cœur de la vision et des valeurs de HEC Montréal



Vision de HEC Montréal

HEC Montréal vise à être un carrefour du savoir en gestion qui inspire, innove et rayonne mondialement par la qualité et la pertinence de son enseignement et de sa recherche, son influence et son engagement au sein des communautés locales, nationales et internationales et son approche humaine, responsable et collaborative.

Nos valeurs

HEC Montréal met de l'avant six valeurs clés que nous traduisons ici sous l'angle de la recherche et du transfert.

Pertinence

HEC Montréal priorise la recherche qui porte sur des enjeux et des besoins pertinents pour la société, tant ici qu'à l'international.

Rigueur

HEC Montréal s'attend à ce que sa communauté de recherche fasse preuve d'une grande rigueur dans ses démarches de recherche en adoptant des approches méthodologiques éprouvées et en respectant les règles d'éthique de la recherche.

Audace

HEC Montréal vise à accroître son impact en incitant sa communauté de recherche à réaliser des recherches innovantes et ambitieuses et à contribuer au développement de nouvelles méthodologies de recherche.

Engagement

HEC Montréal incite les membres de sa communauté de recherche à investir leur talent, leur temps et leur énergie dans des activités de recherche et de transfert qui ont des retombées tangibles pour la communauté étudiante, le milieu des affaires et la société.

Respect

HEC Montréal valorise l'ouverture à différentes disciplines, approches et méthodologies. HEC Montréal tient également à ce que les membres de sa communauté de recherche adhèrent à des principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans toutes leurs activités de recherche et de transfert.

Collaboration

HEC Montréal croit en la puissance du travail en équipe en soutenant la recherche interdisciplinaire, la science ouverte et le développement de partenariats prometteurs avec des collaborateurs du milieu académique interne et externe, du milieu des affaires et de la communauté.

Nos priorités de recherche et de transfert

HEC Montréal soutient et encourage des activités de recherche et de transfert dans tous les domaines de la gestion. Elle priorise en particulier les activités de recherche pour lesquelles elle a le potentiel de se démarquer et qui répondent aux enjeux de la société.

Agilité, croissance et pérennité des organisations

Cette priorité regroupe diverses thématiques³ de recherche en lien avec l'entrepreneuriat et le repreneuriat, la stratégie organisationnelle, la gestion du changement, la créativité et la gestion de l'innovation, les stratégies de marketing, les formes d'organisation du travail, la gestion du personnel, ainsi que la santé et l'engagement au travail.

Quelques forces :

entrepreneuriat et repreneuriat, gestion de l'innovation

Exemple de domaine en croissance :

transformation des emplois et du monde du travail

Transition durable et éthique des affaires

Cette priorité regroupe diverses thématiques de recherche concernant notamment les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), les changements climatiques, l'économie circulaire, la transition énergétique, la finance durable, le vieillissement de la population, l'impact social des entreprises et l'éthique des affaires.

Quelques forces :

gouvernance responsable, transition énergétique

Exemple de domaine en croissance :

finance durable

Transformation numérique

Cette priorité regroupe diverses thématiques de recherche concernant notamment l'exploitation des données, l'apprentissage et la gestion des technologies de l'information et des médias sociaux, la transformation des modèles d'affaires, l'expérience utilisateur, l'intelligence artificielle, les villes intelligentes et la cybersécurité.

Quelques forces :

intelligence artificielle, expérience utilisateur (UX)

Exemple de domaine en croissance :

cybersécurité

Développement économique et politiques publiques

Cette priorité regroupe diverses thématiques de recherche concernant notamment les finances personnelles et publiques, la démographie, la performance des chaînes logistiques, la gestion de risques et le commerce international.

Quelques forces :

politiques économiques, gestion des risques, approvisionnement, logistique et transport

Exemple de domaine en croissance :

chaînes de valeur mondiales

Les activités de recherche sur des thématiques transversales concernant, entre autres, le développement ou l'évaluation d'approches méthodologiques ou pédagogiques en gestion sont également soutenues et encouragées par HEC Montréal. Une classification des unités de recherche et de transfert selon leur priorité principale est disponible ici : hec.ca/recherche/unites/index.html

³ Les thématiques de recherche peuvent contribuer à répondre à différentes priorités. Des exemples de thématiques sont indiqués sous les différentes priorités à titre illustratif.

Nos objectifs en matière de recherche et de transfert



L'un des objectifs stratégiques de HEC Montréal consiste à augmenter l'impact de nos recherches dans la société. Cet objectif stratégique se décline en six sous-objectifs :

Sous-objectif 1 :

Accroître l'impact scientifique de nos recherches

Favoriser la réalisation de recherches pertinentes, rigoureuses et innovantes et encourager la communauté de recherche à en diffuser les résultats dans les meilleures revues et forums de leur domaine.

Sous-objectif 2 :

Favoriser le transfert des résultats de recherche vers la communauté étudiante, le milieu des affaires et la société

Soutenir le développement de partenariats de recherche, le libre accès aux publications, ainsi que la diffusion et la mise en application des données probantes au bénéfice de la communauté.

Sous-objectif 3 :

Améliorer le rayonnement des membres du corps professoral

Développer des stratégies et des moyens de communication pour mieux mettre en valeur les expertises et réalisations de notre communauté de recherche autant à l'échelle locale qu'internationale, en démontrant, entre autres, l'impact de leurs recherches pour les gestionnaires, les organisations et les gouvernements.

Sous-objectif 4 :

Élargir le bassin des membres du corps professoral qui bénéficient de financement externe

Accompagner le corps professoral dans la préparation de leurs demandes de subventions et leurs contrats de recherche.

Sous-objectif 5 :

Favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion

Encourager les réussites individuelles et collectives en créant un environnement de recherche et de transfert équitable basé sur des valeurs d'ouverture et de respect, ainsi qu'en tirant parti des contributions et talents de chaque personne.

Sous-objectif 6 :

Former une relève d'excellence en recherche

Soutenir les communautés étudiantes de M. Sc., de Ph. D. et de postdoctorat dans le développement de leurs compétences en recherche et leur dossier de réalisations (ex. : stages de recherche, publications), ainsi que par l'octroi de bourses d'études.



Command Center

Box #8	Dead
Box #9	Dead
Box #10	Dead
Box #11	Dead
Box #12	Dead
Box #13	Dead
Box #14	Dead
Box #15	Dead
Box #16	Dead
Box #17	Dead
Box #18	Dead
Box #19	Dead
Box #20	Dead
Box #21	Dead
Box #22	Dead
Box #23	Dead
Box #24	Dead
Box #25	Dead
Box #26	Dead
Box #27	Dead

BlueBox #: 29

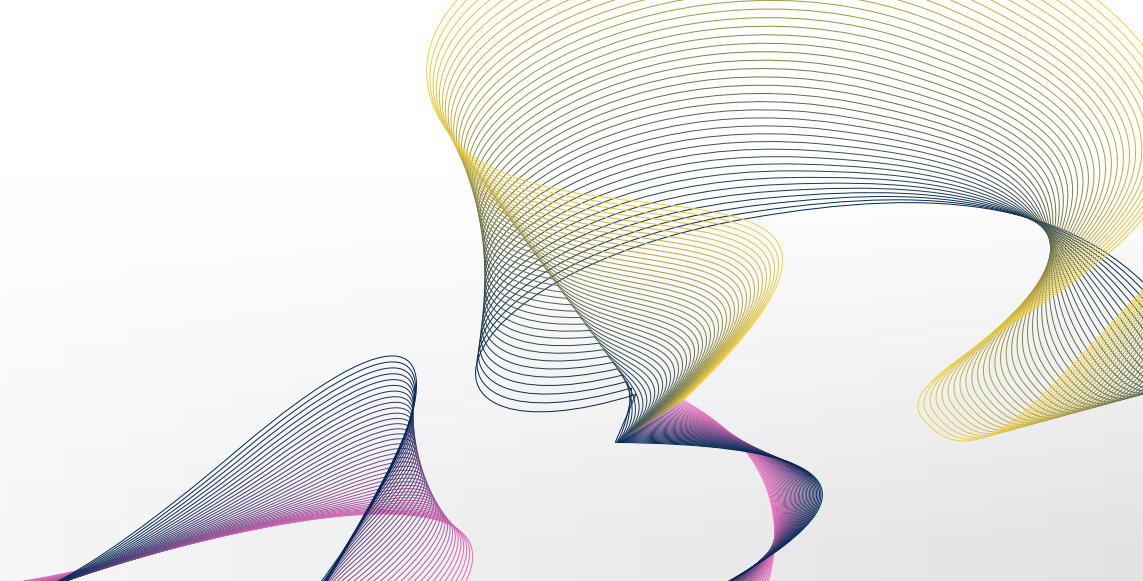
EDA



ECG



Soutien et ressources



Afin d'atteindre ses objectifs en recherche et en transfert, HEC Montréal intervient activement pour apporter le soutien stratégique, administratif et financier nécessaire à la réalisation des activités de recherche et s'assurer de connaître les meilleures retombées en termes de diffusion, de transfert et de valorisation.

Pour ce faire, HEC Montréal a mis en place différents mécanismes et prend plusieurs actions afin que les membres de sa communauté puissent développer leur plein potentiel en recherche et en transfert. Ces moyens se regroupent en huit domaines :

1. Aide à la relève

Soutenir les membres du corps professoral en début de carrière et les communautés étudiantes des cycles supérieurs. Les membres du corps professoral en début de carrière bénéficient notamment de fonds spéciaux de recherche, en plus d'avoir accès à des ateliers d'intégration et à du soutien pour la préparation de leurs demandes de subvention. La communauté étudiante au Ph. D. bénéficie quant à elle d'une exonération des droits de scolarité, de bourses d'études, ainsi que d'un financement pour participer à des événements/activités scientifiques.

2. Appui aux membres du corps professoral dans leurs demandes de financement et leurs partenariats

Soutenir les membres du corps professoral dans la préparation de leurs demandes de financement et la gestion de leurs subventions et contrats de recherche.

3. Soutien à la valorisation et au transfert des connaissances

Soutenir la création, le développement et la consolidation de pôles de transfert dans des domaines porteurs et valoriser les résultats des recherches pour en favoriser la mise en application et stimuler l'innovation dans les différents milieux de pratique.

4. Développement d'infrastructure

Favoriser le développement d'infrastructures de recherche grâce, entre autres, à l'accès aux programmes de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI), au concours interne de subventions d'infrastructure de recherche, ainsi qu'à la création de professorships, de chaires et d'autres unités de recherche.

5. Développement de partenariats stratégiques

Encourager la recherche collaborative et interdisciplinaire en soutenant administrativement et financièrement l'établissement de partenariats stratégiques, autant à l'échelle locale qu'internationale.

6. Appui à la formation en recherche

Faciliter la création et le financement de stages de recherche en entreprise ou en milieu universitaire, ainsi que favoriser l'accès à des activités et formations scientifiques.

7. Soutien au rayonnement

Favoriser le rayonnement des expertises et des activités de recherche via divers médias, que ce soit auprès du grand public, des milieux professionnels ou de la communauté scientifique.

8. Reconnaissance

Reconnaître les réalisations de recherche et de transfert par le biais, notamment, de la Politique de reconnaissance de l'excellence en recherche, des prix soulignant le meilleur mémoire de maîtrise et la meilleure thèse de doctorat et du concours de prix de HEC Montréal, qui souligne les accomplissements des membres du corps professoral à différents stades de carrière.



Équité, diversité et inclusion



HEC Montréal croit que la diversité constitue une source de richesse qui ne devrait faire l'objet d'aucun compromis. C'est pourquoi HEC Montréal adhère pleinement aux principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI).

Les politiques et pratiques EDI mises en place permettent d'avoir accès au plus grand nombre possible de personnes qualifiées pour devenir membres du corps professoral, et éventuellement titulaires d'une chaire de recherche institutionnelle ou du Canada, sans distinction quant à leur genre, leur race, leur origine ethnique, leur situation de handicap, leur orientation sexuelle, leur identité ou expression de genre, ou leur condition sociale.

Dans cette optique, HEC Montréal a mis en place des stratégies ambitieuses afin d'offrir un milieu de travail et d'étude inclusif et remédier, s'il y a lieu, aux désavantages subis par les groupes désignés⁴ au sein de sa communauté. Le Plan d'action institutionnel en équité, diversité et inclusion (EDI) et le Plan d'action EDI spécifique à la recherche se veulent les points de repère de tous les efforts déployés par HEC Montréal pour honorer cet engagement et s'assurer que l'EDI soit intégrée à l'ensemble de ses pratiques et au sein de sa culture organisationnelle. De plus, HEC Montréal adhère aux huit principes de la charte Dimensions⁵.

Les 5 axes du plan d'action institutionnel en équité, diversité et inclusion de HEC Montréal sont :

Axe 1 : engager

Affirmer l'engagement de HEC Montréal en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et créer un sentiment d'engagement au sein de l'ensemble de la communauté.

Axe 2 : connaître

Recueillir et analyser des données probantes touchant les groupes désignés.

Axe 3 : comprendre

Identifier les occasions d'amélioration des mécanismes en place afin de soutenir les ambitions de HEC Montréal en matière d'EDI.

Axe 4 : sensibiliser

Conscientiser, mobiliser et habiliter l'ensemble de la communauté en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Axe 5 : agir

Modifier les politiques, les processus et les pratiques de recrutement, de sélection, d'accueil et d'intégration, d'avancement et, de rétention des membres du personnel⁶ et des membres de la communauté étudiante qui pourraient poser obstacle.

⁴ Les groupes désignés, en accord avec la définition du Gouvernement du Canada, sont les personnes racisées, les Autochtones, les personnes en situation de handicap, les femmes et les groupes en quête d'équité de genre.

⁵ https://www.nserc-crsng.gc.ca/InterAgency-Interorganismes/EDI-EDI/Dimensions-Charter_Dimensions-Charte_fra.asp

⁶ Dans le but d'alléger le texte, le terme « membre du personnel » est utilisé pour désigner les membres du corps professoral, les enseignantes et les enseignants ainsi que le personnel administratif et de soutien.



Programme des chaires de recherche du Canada



HEC Montréal compte aujourd'hui huit chaires de recherche du Canada (CRC) : une chaire de niveau 1 et sept chaires de niveau 2⁷. HEC Montréal est l'école de gestion dotée du plus grand nombre de chaires de recherche du Canada au pays. L'École utilise principalement ses CRC pour encourager des chercheurs et chercheuses émergents exceptionnels considérés par leurs pairs comme étant susceptibles d'exercer un leadership international dans leur domaine.

Le titre de « titulaire de chaire de recherche du Canada » offre un statut fort appréciable pour les membres du corps professoral. Les titulaires d'une CRC ont plus facilement accès à d'autres sources de financement externes leur permettant notamment de mettre en place un environnement propice à la recherche (ce qui inclut une plus grande capacité à financer des étudiants et étudiantes de 2^e et 3^e cycle, ainsi que des stagiaires postdoctoraux). De plus, la politique de gestion des chaires de HEC Montréal leur donne la possibilité de se prévaloir de deux libérations d'enseignement par année pour qu'ils puissent consacrer plus de temps à la recherche.

En complément à la création de CRC, HEC Montréal mise également sur le soutien financier de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI) et du gouvernement du Québec. Leur soutien financier en subventions d'infrastructure a permis à HEC Montréal de se doter de laboratoires de pointe, de capacité de calcul et de bases de données uniques offrant ainsi un environnement de recherche de qualité qui facilite le recrutement de nouveaux membres du corps professoral prometteurs provenant d'établissements reconnus mondialement. En offrant un univers de recherche performant et

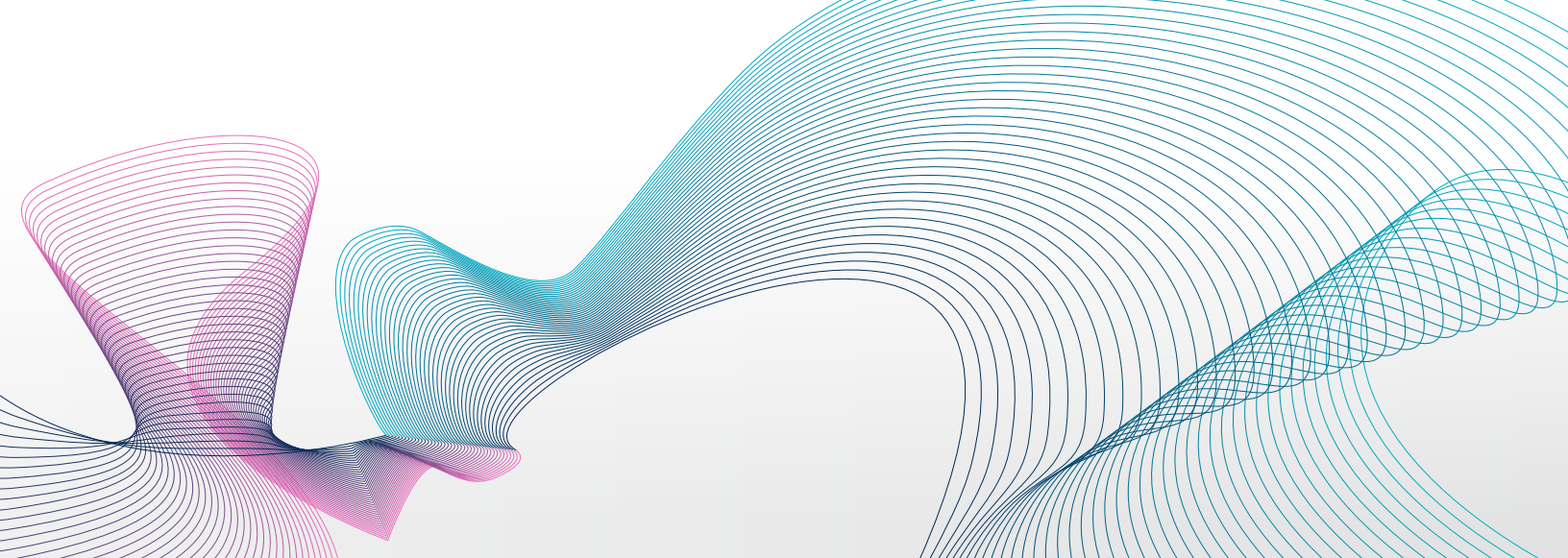
stimulant aux membres du corps professoral, HEC Montréal s'assure ainsi de maintenir sa réputation de grande école de gestion à l'international et demeure attrayante pour la relève ici et dans le monde entier.

Le tableau suivant présente les caractéristiques de chacune des CRC de HEC Montréal : le domaine de recherche de la chaire (titre), le titulaire, leur niveau, l'organisme subventionnaire, leur année d'entrée en fonction et la date prévue de fin de mandat.

Cibles en matière d'équité pour HEC Montréal

En mai 2017, devant la sous-représentation des femmes et des autres groupes désignés dans les mises en candidature pour les postes de titulaires de chaire de recherche du Canada, le Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC) a pris un engagement ferme envers l'équité, la diversité et l'inclusion en fixant des cibles aux établissements. Les cibles en matière d'équité pour HEC Montréal sont de mettre en poste d'ici 2029 quatre femmes et personnes en quête d'identité de genre et deux personnes racisées comme titulaires. L'École est confiante de rencontrer les cibles exigées avant 2029.

⁷ La marge de flexibilité est utilisée puisqu'une chaire de niveau 1 a été divisée en deux chaires de niveau 2.



Titre de la chaire	Titulaire	Niveau	Organisme	Entrée en fonction	Fin de mandat
CRC en économie	Decio Coviello	2	CRSH	2016-06-01	2027-05-31 (2 ^e mandat*)
CRC en analytique de la chaîne d'approvisionnement	Yossiri Adulyasak	2	CRSNG	2018-04-01	2028-03-31 (2 ^e mandat)
CRC en communication numérique et comportement multitâche	Ann-Frances Cameron	2	CRSH	2019-01-01	2030-12-31 (2 ^e mandat*)
CRC en analytique des chaînes logistiques humanitaires	Marie-Ève Rancourt	2	CRSNG	2021-07-01	2028-02-29 (1 ^{er} mandat*)
CRC sur les réseaux sociaux d'entreprise et la collaboration numérique	Wietske Van Osch	2	CRSNG	2022-01-01	2027-12-31 (1 ^{er} mandat*)
CRC sur la prise de décision du consommateur	Marcelo Vinhal Nepomuceno	2	CRSH	2022-02-01	2027-01-31 (1 ^{er} mandat)
CRC en prise de décision séquentielle en incertitude	Maryam Daryalal	2	CRSNG	2025-06-01	2030-05-31 (1 ^{er} mandat)
CRC en finance et technologie	Vincent Grégoire	2	CRSH	2026-01-01	2030-12-31 (1 ^{er} mandat)
CRC en apprentissage organisationnelle	Jean-François Harvey	2	CRSH	2026-01-01	2030-12-31 (1 ^{er} mandat)

* Incluant une année de prolongation suite à la pandémie de COVID-19



hec.ca/recherche