

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 ».

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- Objectif principal/Objectifs principaux

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 :

Polytechnique Montréal

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=jeuW6suXm8k3Ct0XM1n9bz3j3Dx9FJ0r4iqphMFhCq1%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) :

09/27/2019

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

satisfait aux exigences

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

François Bertrand

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) :

Accroître le recrutement de professeur(e)s issu(e)s des quatre groupes désignés par un processus de recrutement proactif et dynamique priorisant l'équité, la diversité et l'inclusion

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) :

- Les femmes sont sous-représentées dans le domaine de l'ingénierie. Le bassin de candidatures féminines en STIM est relativement restreint. • Les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les membres des communautés LGBTQ2+ sont peu présent(e)s, voire absent(e)s des bassins de recrutement. • Dans les descriptions de postes, il arrive que les profils recherchés soient tellement pointus que cela limite le bassin de recrutement. • Les postes sont parfois diffusés auprès d'un auditoire très restreint. • Les personnes participant aux comités de recrutement sont peu sensibilisées aux enjeux d'ÉDI. • Le recrutement professoral est fait en grande partie par les départements ; les pratiques de recrutement peuvent ainsi différer d'un département à un autre.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Suite à un examen des pratiques d'embauche, Polytechnique a identifié les mesures suivantes afin d'atteindre l'objectif 1 : • 1.1 Révision des affichages de poste (titulaires de CRC et membres du corps professoral) • 1.2 Mise en place d'un processus de recrutement proactif qui intègre l'ÉDI afin d'obtenir des candidatures potentielles issues des quatre groupes désignés. • 1.3 Offrir à l'ensemble du corps professoral de suivre la formation sur les biais inconscients offerte par le programme des CRC. • 1.4 Développement d'une formation interne pour lutter contre les biais, les préjugés ainsi que les obstacles systémiques. • 1.5 Diffusion des postes au sein de réseaux qui rejoignent les membres des groupes désignés. • 1.6 Développement d'un guide de bonnes pratiques d'embauche pour les professeur(e)s qui tiennent compte de l'ÉDI. • 1.7 Inclusion dans les comités de sélection, d'un(e) représentant(e) des RH formé(e) à l'ÉDI pour sensibiliser et informer les membres du comité. • 1.8 Constitution de comités de sélection diversifiés dans tout le processus menant à la sélection de personnes candidates à une CRC. • 1.9 En accord avec la convention collective, reconnaissance de la participation des membres des groupes désignés au sein des comités d'embauche, de promotion et de tout autre comité assurant le bon fonctionnement des activités de Polytechnique

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

- 100% des nouveaux d'affichages de postes de professeur(e) sont publiés selon le nouveau canevas depuis sa mise en place en 2019. • 23 personnes (incluant des membres du corps professoral et des personnes issues des groupes sous-représentés) ont participé à des entrevues pour mener une analyse sur les pratiques d'embauche au sein des départements. • Entre 2018 et 2021, le nombre de titulaires de CRC femmes est passé de moins de 5* titulaires à 6 titulaires (*nombre exact non divulgué pour respecter la confidentialité). • Entre 2018 et 2021, 37 %des nouvelles embauches de membres du corps professoral sont des femmes. • Entre 2018 et 2021, 33 % des nouvelles embauches de membres du corps professoral sont des minorités visibles. • En janvier 2020, 39 personnes, incluant des gestionnaires et membres du corps professoral, ont assisté à l'atelier « Discrimination ou maladresse ».

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

- 1.1 Nous avons révisé les descriptions d'appels à candidatures pour les CRC à combler. Nous avons également changé nos descriptions de postes de professeur(e)s pour qu'elles soient rédigées de telle sorte qu'une diversité de personnes soient interpellées par les postes affichés et incitées à poser leur candidature. • 1.2 Nous avons mené une analyse approfondie de la culture organisationnelle et des pratiques départementales actuelles relatives au recrutement de membres du corps professoral et de titulaires de CRC. • 1.3 La formation sur les biais inconscients du SPIIE a été suivie par tous les membres de l'assemblée de direction, les personnes en charge des CRC à la Direction de la formation et de la recherche et les membres des comités intervenant dans la sélection des personnes candidates à une CRC (voir rapport 2018) • 1.4 Nous avons développé deux modules de formation destinés aux membres du corps professoral sur l'impact des biais inconscients sur le recrutement. • 1.5 Les affichages pour les postes de CRC à combler et pour les postes de professeur(e)s sont publiés sur plusieurs réseaux rejoignant les membres des groupes désignés, dont Native Montréal, la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec, le Collectif des femmes immigrantes du Québec, le Centre de Réadaptation, d'Orientation et d'Intégration au Travail (AIM CROIT) et Moelle épinière et motricité Québec. • 1.6 Le guide « Recruter sans discriminer » a été publié en 2020 et sera transmis systématiquement aux membres des comités de sélection avant le début des processus de sélection. Un atelier de 2h intitulé « Discrimination ou maladresse » a été offert à toutes les personnes directrices pour accompagner le lancement du guide. • 1.7 Pas de progrès. • 1.8 Conformément à notre procédure de sélection des candidatures et d'attribution des CRC adoptée en novembre 2018, tous les comités menant à la sélection des personnes candidates à une CRC sont désormais diversifiés et incluent systématiquement la présence de la conseillère en matière d'ÉDI. • 1.9 Pas de progrès.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

- Nous avons rencontré des difficultés pour rejoindre des personnes candidates autochtones et/ou en situation de handicap. Nous anticipons avoir des difficultés à recruter des personnes candidates issues de ces groupes dans les prochaines années, mais également pour protéger l'anonymat de ces futur(e)s titulaires. • Notre personnel des ressources humaines pour accompagner les comités de recrutement pour les postes de professeur(e)s est actuellement limité. • Également, les personnes issues des groupes sous-représentés (notamment les femmes) sont sur-sollicitées pour participer à des comités de sélection et d'embauche.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

- 1.1 Nous veillerons à ce que nos descriptions de postes soient moins ciblées de façon à élargir les bassins de candidatures et qu'une diversité de personnes soient interpellées par les postes affichés (en continu). • 1.2 Nous désirons identifier des pratiques prometteuses pour favoriser la diversité dans le corps professoral (automne 2021). • 1.4 Nous désirons offrir notre nouvelle formation sur les biais inconscients à tout le corps professoral (automne 2021). • 1.5 Nous prévoyons poursuivre la diffusion de nos affichages de postes sur des réseaux permettant de rejoindre les membres des groupes désignés et de développer des liens avec de nouveaux organismes et associations pouvant augmenter la visibilité de nos affichages auprès des groupes ciblés comme, par exemple, l'Association québécoise Autochtones en sciences et en ingénierie (AQASI) (en continu). • 1.7 Nous prévoyons étendre la pratique de constituer des comités diversifiés et sensibilisés à l'ÉDI à tous les comités de sélection de professeur(e)s (2022) et d'autres comités décisionnels (p. ex. comité de sélection pour le prix d'excellence en recherche et innovation, comité de promotion, etc.) • 1.8 N/A • 1.9 Conformément à la nouvelle convention collective des professeurs et professeures de Polytechnique Montréal signée au printemps 2021, une telle reconnaissance sera considérée

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 :

50000

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

Les fonds ont été utilisés pour mener un examen des pratiques d'embauche dans chacun des sept départements de Polytechnique avec l'aide de consultants spécialisés, dans le but d'identifier et de mettre en place des mesures prometteuses en matière d'ÉDI.

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)

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	30000	Budget de fonctionnement de Polytechnique + en nature (suivi de projet, salaire des personnes impliquées dans le groupe de travail, bureaux, appui dériel, etc.)
2	0	n/a

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 à travers l'ensemble des départements

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) :

• Nous avons constaté que les personnes issues des groupes sous-représentés qui sont appelées à siéger sur plusieurs comités, principalement les femmes compte tenu de leur faible représentation au sein de l'institution, sont plus à risque de se retrouver en situation de surmenage professionnel. En effet, ce sont souvent les mêmes personnes qui sont sollicitées et qui ont de ce fait moins de temps à dédier à leurs recherches. • Le français étant la langue de travail et d'enseignement à Polytechnique, celle-ci constitue un obstacle pour la réalisation des tâches de plusieurs nouveaux et nouvelles professeur(e)s pour qui le français n'est pas la langue maternelle, ni même la langue seconde dans certains cas. En effet, ils et elles doivent non seulement s'intégrer à une nouvelle culture (pays, université), mais aussi se familiariser avec un nouveau système de financement de la recherche et de mener à bien leurs tâches d'enseignement, tout en apprenant une nouvelle langue. • Nous observons que pour plusieurs femmes qui ont des enfants, être professeure et chercheuse est difficile, notamment lorsque ceux-ci sont jeunes, et en particulier lorsqu'ils sont bébés. Cela fut d'autant plus vrai durant la dernière année en contexte de pandémie. • Dans le même ordre d'idées, nous constatons que les professeures et professeurs peuvent avoir une charge de travail importante et se mettre beaucoup de pression suite à la prise d'un congé de maternité/parental. Nous croyons qu'une partie non négligeable du corps professoral continue à travailler de façon relativement soutenue durant ces congés et pourrait être tentée d'écourter ceux-ci. Également, selon certaines personnes sondées, le congé de maternité pourrait avoir un impact sur les promotions et la progression de leur carrière.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

• 2.1 Établissement de directives pour les départements et le service des finances concernant 1) la part maximale des subventions CRC pouvant être affectée au salaire et aux avantages sociaux des titulaires de CRC 2) la prime versée aux titulaires (complété-voir rapport 2018) • 2.2 Rappel des services offerts par la bibliothèque et le Bureau de la recherche et centre de développement technologique à toutes les personnes titulaires d'une CRC (complété-voir rapport 2018) • 2.3 Accompagnement/accommodements spécifiques à chacun(e) en fonction des besoins identifiés avec les titulaires de CRC ou les personnes candidates à une CRC : 1) le temps réservé à la recherche, 2) les espaces de recherche, 3) l'appui d'un(e) mentor, 4) la participation aux comités (option d'assister aux réunions par Skype, pour donner plus de flexibilité aux membres dans l'impossibilité de se déplacer) • 2.4 - Prise en compte de l'incidence des congés de maternité/parentaux sur les réalisations des personnes candidates au moment de leur embauche, de leur candidature pour une CRC, de leur demande de promotion, de période de ressourcement, etc. • 2.5 Sensibilisation de l'association syndicale des professeur(e)s, des départements et de la direction sur les enjeux entourant la prise de congés de maternité/parentaux/maladie (retour au travail, promotion) • 2.6 Intégration des recommandations spécifiques à la prise en compte des congés de maternité/parentaux dans l'évaluation des candidatures de professeures dans le guide des bonnes pratiques d'embauche de professeures et de professeurs

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

• 16 titulaires de CRC, dont 8 femmes et 8 hommes, incluant une personne en situation handicap, ont participé à une consultation sur le climat de travail et sur les défis auxquels les titulaires de CRC sont potentiellement confronté(e)s, tels que des barrières liées au recrutement, à l'intégration et à la rétention. Une majorité des personnes consultées étaient issues des minorités visibles. Deux membres de l'administration ont aussi été consulté(e)s. • L'ensemble des titulaires de CRC interrogé(e)s mentionne que : o leur gestionnaire se rend habituellement disponible quand ils et elles ont besoin d'aide ; o les gestionnaires sont pour la plupart dynamiques face aux enjeux de la diversité et qu'ils et elles font des efforts en ce sens ; o la communication sur l'importance de la diversité est claire et cohérente ; o les gestionnaires et les membres du corps professoral partagent une vision commune des bénéfices d'un environnement de travail diversifié ; o les promotions et autres avantages, distinctions, déagements, etc. sont offerts de façon équitable y compris aux membres issus des groupes désignés.

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

• 2.1 et 2.2 Voir rapport 2018 • 2.3 En 2019, nous avons effectué une consultation de 16 titulaires de CRC et 2 membres de la haute direction pour mieux comprendre le climat de travail et les enjeux d'équité, diversité et inclusion. Le travail a été effectué par une consultante spécialisée en ÉDI. • 2.4 La question des congés a été adressée dans l'affichage des postes de professeur(e)s et dans les appels de candidatures de CRC, dans la procédure de sélection et d'attribution des CRC, ainsi que dans le guide d'embauche produit par le Service des ressources humaines « Recruter sans discriminer ». • 2.4 Une conseillère en matière d'ÉDI siège également sur tous les comités menant à la sélection des personnes candidates à une CRC afin de sensibiliser les membres à l'incidence des congés ainsi que des préjugés involontaires dans l'évaluation par les pairs. • 2.4 Les comités de permanence et de promotion ont également été sensibilisés à la nécessité de prendre en compte les obstacles que constituent l'apprentissage du français, l'adaptation à une nouvelle culture et l'obligation de passer les examens de l'Ordre des ingénieurs du Québec dans l'évaluation des demandes de permanence et de promotion. • 2.5 et 2.6 Plusieurs modifications ont été apportées à la convention collective afin de tenir compte de l'impact des congés de maternité/parentaux sur la progression de carrière. Par exemple, l'article 8.4.10 de la convention collective de l'APEP prévoit la promotion avec un effet rétroactif pour les professeures ayant pris un congé de maternité/parental. L'article 10.2.13 a également été amendé afin que l'allègement de la charge de cours au retour d'un congé ne soit plus à la discrétion de la direction du département.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

• La mise en place des mesures décrites plus haut requiert du personnel et beaucoup de temps. Nos ressources sont limitées et très sollicitées.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échanciers) :

• 2.1 et 2.2. N/A • 2.3 Nous continuerons à rencontrer les nouveaux et nouvelles titulaires de CRC pour s'assurer que tout va bien et à les accompagner afin d'être en mesure de détecter des problématiques au sujet desquelles nous pourrions les accommoder (en continu). • 2.4 Des efforts additionnels seront investis afin de sensibiliser les comités de promotion, d'embauche et autres aux enjeux entourant la prise de congés (maternité, parentaux, maladie, etc.) sur la progression de carrière (2022). • 2.5 et 2.6 Des efforts additionnels seront investis afin de sensibiliser les départements sur les enjeux entourant la prise de congés de maternité, parentaux et de maladie. Également, des recommandations spécifiques à la prise en compte des congés de maternité, parentaux et de maladie devront être intégrés dans l'évaluation des candidatures de professeures dans le guide des bonnes pratiques d'embauche de professeures et de professeurs (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?

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) :

Intégrer les enjeux d'ÉDI dans les priorités institutionnelles et mobiliser la haute direction et la communauté autour de ces enjeux

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

- Notre institution a mis en place de nombreuses initiatives afin de pallier aux obstacles systémiques identifiés, mais ne possède pas de stratégie de communication sur l'ÉDI.
- Nous manquons d'information et d'espaces d'échange sur l'ÉDI pour les membres de la communauté. La pandémie de COVID-19 a été un frein en ce sens.
- L'élaboration d'une politique en matière d'ÉDI, processus qui est le fruit du travail d'un important nombre d'employé(e)s et d'étudiant(e)s, nécessite d'y mettre le temps pour élaborer une politique répondant aux valeurs de notre communauté.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

- 3.1 Intégration des enjeux d'ÉDI dans le prochain plan stratégique institutionnel (2018-2023) (complété-voir rapport 2018).
- 3.2 Soutien aux directions de départements lors de la conception et de la mise en œuvre de leur plan triennal de développement pour y inclure les enjeux d'ÉDI.
- 3.3 Développement de matériel de sensibilisation sur l'importance et la pertinence des enjeux d'ÉDI dans le développement de la recherche.
- 3.4 Développement d'un site web sur l'ÉDI pour l'ensemble de la communauté.
- 3.5 Développement et enrichissement d'un site web sur le leadership féminin en génie (complété-voir rapport 2018).
- 3.6 Campagne de communication sur l'ÉDI (réseautage entre personnes issues des groupes sous-représentés, tenue d'événements/forums de discussion sur la diversité et l'inclusion, promotion des ressources disponibles pour les groupes sous-représentés, engagement de la communauté, etc.).
- 3.7 Mise en place d'un programme de modèles en ingénierie mettant en vedette des titulaires de CRC et autres professeur(e)s issu(e)s des groupes sous-représentés.
- 3.8 Mise en place de mesures en vue de faciliter la progression de carrière des professeures et professeurs en situation de handicap. Notamment, offrir systématiquement l'option d'assister aux rencontres de comités divers par voie de Skype, pour donner plus de flexibilité aux membres qui sont dans l'impossibilité de se déplacer.
- 3.9 Révision des critères et des processus d'évaluation pour la sélection des prix d'excellence en recherche et en enseignement.
- 3.10 Proposition de moyens aux professeur(e)s n'ayant pas une maîtrise suffisante du français de l'apprendre de façon plus intensive suite à leur embauche.
- 3.11 Conduite d'une enquête auprès de l'ensemble du personnel sur les perceptions à l'égard des enjeux de l'ÉDI à Polytechnique.

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

- En novembre 2019, 736 membres du personnel de Polytechnique ont participé à un sondage sur l'ÉDI, réalisé en collaboration avec le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI). 46% des personnes répondantes étaient des femmes, 21% des minorités ethniques et 2% en situation de handicap.
- En date du 20 janvier 2021, la campagne « 40 femmes, 40 semaines » a généré, sur nos réseaux (Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram, YouTube), 809 505 impressions de publication et plus de 156 239 vues de vidéos. Les engagements (réactions comme J'aime ou autre), se chiffrent à 12 999. En moyenne, chaque vidéo a été vue 3633 fois, toutes plateformes confondues. S'ajoutent à ces statistiques de performance, la fierté et la notoriété qui sont difficilement mesurables, mais tellement importantes pour une organisation.
- Défi Leadership : 14 professeures et maîtres d'enseignement se sont inscrites au programme de développement professionnel de L'effet A « Défi Leadership » (2020).

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

- 3.1 N/A
- 3.2 Pas de progrès
- 3.3 La direction de la formation et de la recherche a organisé un atelier sur l'ÉDI dans les demandes de subventions en juin 2019. Cet atelier intitulé « Équité, diversité et inclusion en génie » a impliqué la collaboration de plusieurs représentants d'organismes subventionnaires.
- 3.3 OPSIDIAN (Optimisation du Potentiel Synergique et Interinstitutionnel D'équipes Interdisciplinaires Académiques Novatrices) offre un programme de formation orienté vers la nouveauté, la collaboration et l'expérience en recherche (FONCER) pour promouvoir des compétences telles que la communication axée sur la diversité et l'interdisciplinarité, le travail d'équipe et le leadership. Une première cohorte de sept étudiants et étudiantes a été lancée en août 2020. En tant que formation transversale, OPSIDIAN entend valoriser la diversité et l'interdisciplinarité dans tous les domaines des sciences et du génie. Les diplômé(e)s ayant participé à OPSIDIAN seront des ambassadeurs et ambassadrices sur l'importance stratégique de la diversité et de l'interdisciplinarité dans les écosystèmes de co-création du savoir.
- 3.4 Nous avons créé deux nouvelles pages web en matière d'ÉDI en septembre 2020 pour informer toute personne souhaitant connaître en un coup d'œil ce que Polytechnique fait pour l'inclusion et la diversité en génie.
 - o Page institutionnelle : Cette page reflète les engagements pris par Polytechnique à poursuivre le travail sur les questions d'équité, de diversité, et d'inclusion.
 - o Page recherche : Une page web interne dédiée à la recherche a également été mise sur pied pour outiller les chercheurs et chercheuses à intégrer des considérations en ÉDI dans leurs activités de recherche.
- 3.4 Nous avons créé une adresse courriel sur le site web ÉDI pour recevoir des questions et commentaires relatifs à l'équité, à la diversité et à l'inclusion de manière confidentielle : edi@polymtl.ca
- 3.5 N/A
- 3.6 Nous avons créé un groupe interne (Webex) ÉDI qui est un espace virtuel interne de partage d'articles, événements et ressources en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion. Nos initiatives à ce chapitre ont été limitées par la pandémie.
- 3.7 Nous avons mené la Campagne « 40 femmes, 40 semaines ». Sous le thème « À Polytechnique Montréal, le génie s'écrit aussi au féminin! », Polytechnique a diffusé des portraits vidéo mettant en vedette une femme professeure ou maître d'enseignement, faisant carrière dans le domaine de l'ingénierie. Le projet a débuté le 8 mars 2020, Journée internationale des femmes, et s'est terminé le 6 décembre, date hautement symbolique de commémoration du féminicide survenu à Polytechnique en 1989. Dans le cadre de cette campagne, plus de 40 femmes ont partagé leur passion pour l'enseignement et la recherche tout en expliquant comment elles transforment le monde grâce à des avancées scientifiques dans des domaines variés.
- 3.7 En 2020, 14 professeures et maîtres d'enseignement ont participé au « Défi Leadership », un programme de développement professionnel de L'effet A destiné aux femmes gestionnaires qui désirent renforcer leur style de leadership.
- 3.8 Pas de progrès.
- 3.9 La procédure relative à l'attribution du Prix d'excellence en recherche et innovation a été révisée en profondeur. La procédure est en cours d'approbation par la Commission de la recherche et le Conseil académique.
- 3.10 Nous continuons d'offrir aux professeur(e)s nouvellement embauché(e)s ne parlant pas le français des cours et du tutorat de français. Également, le comité des promotions a été sensibilisé aux obstacles rencontrés par les professeur(e)s recruté(e)s à l'étranger (apprentissage de la langue française, acclimatation à une nouvelle culture, nouvel environnement de recherche, recherche de garderie...), qui constituent un frein à l'avancement de leur carrière, et donc à la nécessité de prendre en compte ces aspects dans l'évaluation de leur demande de promotion.
- 3.11 Nous avons effectué un sondage CCDI auprès de tou(te)s les employé(e)s Polytechnique sur la perception des enjeux ÉDI.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

- En raison de la pandémie de COVID-19, peu d'activités liées à l'ÉDI ont été organisées au sein de notre établissement. La pandémie a donc été un obstacle à la mobilisation de notre communauté qui travaillait et étudiait principalement à distance.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échanciers) :

- 3.1 N/A • 3.2 Offrir du soutien aux directions de départements lors de la conception et de la mise en œuvre de leur plan triennal de développement pour y inclure les enjeux d'ÉDI. • 3.3 Une boîte à outils ÉDI en recherche sera élaborée d'ici l'automne 2021. • 3.4 Nous ferons une mise à jour de notre page web sur l'ÉDI (Q3 2021). • 3.5 N/A • 3.6 Nous prévoyons élaborer un plan de communication en matière d'ÉDI au cours de 2022 et organiser plusieurs événements sur la diversité et l'inclusion. Nous prévoyons également que notre politique institutionnelle en matière d'ÉDI sera adoptée en fin 2021. De cette politique découlera également une gouvernance et un plan d'action institutionnel en matière d'ÉDI (fin 2022-2023) • 3.7 Nous continuerons d'offrir la possibilité à nos professeures et maîtres d'enseignement de s'inscrire à des programmes de développement professionnel pour renforcer leur leadership au sein de l'institution. • 3.8 Nous prévoyons mettre en place des mesures en vue de faciliter la progression de carrière des professeures et professeurs en situation de handicap (2022). • 3.9 La procédure relative à l'attribution du prix d'excellence en recherche et innovation sera adoptée d'ici l'automne 2021. • 3.10 Nous continuerons à voir à offrir le soutien nécessaire aux professeur(e)s ne parlant pas français à leur arrivée à Polytechnique, à faciliter leur intégration et leur progression de carrière (en continu). • 3.11 Les résultats du sondage sur l'ÉDI seront présentés aux instances de gouvernance EDI concernées d'ici la fin de l'année 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 4**Décrivez brièvement l'objectif principal 4 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :**

Intégrer, dans le cadre institutionnel pour l'attribution des chaires, le recrutement et les nominations, les considérations d'équité et de diversité à tous les stades et en se fondant sur les meilleures pratiques

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) :

- Nos comités de sélection sont parfois composés de façon très homogène. • Les membres de comités ont reçu peu de formation spécifique à notre milieu quant à l'impact des biais inconscients dans l'évaluation des candidatures. • Nous avons constaté que le fait d'avoir fixé des cibles de représentativité pour les CRC pouvait créer un malaise, voire une résistance, chez certaines personnes.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

- 4.1 Formation de comités d'évaluation et de recrutement plus inclusifs et plus diversifiés (complété-voir rapport 2018). • 4.2 Développement d'une formation sur les biais inconscients destinée aux membres du corps professoral. • 4.3 Rédaction d'un rapport expliquant les décisions prises relativement à la sélection des candidat(e)s à une CRC et documentation des éléments pris en compte au regard des critères ÉDI.

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

- 8 CRC ont été attribuées ou renouvelées selon la procédure de sélection et d'attribution des CRC qui vise à assurer la transparence et l'équité dans le processus de sélection des personnes candidates à une CRC. • 100% des membres des comités impliqués dans l'attribution des CRC ont suivi la formation sur les préjugés involontaires (offerte par les organismes subventionnaires).

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

- 4.1 Les comités de sélection CRC sont diversifiés, c'est-à-dire qu'ils sont composés d'au moins une femme, une autre personne représentant un des quatre groupes désignés et la conseillère en ÉDI de Polytechnique. Par ailleurs, tou(te)s les membres des comités menant à la sélection des personnes candidates à une CRC (membres du comité départemental de recrutement CRC, membres du comité de sélection CRC et membres de l'Assemblée de direction) ont suivi le module formation portant sur les préjugés involontaires du SPIIÉ. • 4.2 Une nouvelle formation sur l'impact des biais inconscients a été développée et sera diffusée auprès du corps professoral à l'automne 2021. • 4.3 Un rapport détaillé motivant le choix des candidat(e)s à une CRC est rédigé au terme de chaque processus de sélection. • 4.3 Notre procédure de sélection et d'attribution des CRC est actuellement en cours de révision.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

- 4.1 Les personnes faisant partie des groupes désignés, particulièrement les femmes, sont très sollicitées pour siéger à des comités afin que ces derniers soient diversifiés et inclusifs. • Les cibles de représentation sont source de malaise pour certaines personnes et peuvent par ailleurs créer de la résistance de la part de certaines personnes issues du groupe majoritaire qui se sentent exclues pour les concours à venir (en vue de l'atteinte des nouvelles cibles de 2029). • 4.2 La pandémie de Covid-19 a ralenti nos efforts de développement d'une formation sur les biais inconscients adaptée au contexte de Polytechnique Montréal.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échanciers) :

- 4.1 Nous envisageons d'adapter les pratiques recommandées pour le recrutement de personnes candidates à une CRC à toutes les embauches de professeur(e)s à Polytechnique (2022). • 4.2 Nous déploierons des efforts importants en vue de former le corps professoral aux enjeux d'ÉDI (à partir de l'automne 2021). • 4.3 Les modifications apportées à notre procédure de sélection et d'attribution des CRC seront adoptées à 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

Décrivez brièvement l'objectif principal 5 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Maximiser le nombre de titulaires de CRC qui choisissent de s'auto-identifier

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) :

- Certaines personnes ne se reconnaissent pas dans les définitions des « groupes désignés » ou craignent d'être stigmatisées (elles veulent se voir attribuer une CRC en reconnaissance de leurs réalisations et non parce qu'elles appartiennent à un groupe sous-représenté).

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

- 5.1 Apporter des modifications aux formulaires d'auto-identification afin de les rendre conformes aux meilleures pratiques (complété-voir rapport 2018). Les encourager à remplir le formulaire d'auto-identification du service des ressources humaines de Polytechnique. • 5.3 Informer les titulaires de CRC et les personnes candidates sur le processus d'auto-identification en expliquant l'importance du processus et le respect de la confidentialité.

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

- 22 sur 23 titulaires de CRC avaient rempli un formulaire d'auto-identification en décembre 2019. • Polytechnique a maintenant un portrait plus clair de la représentation des groupes désignés parmi son corps professoral.

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

- 5.1 et 5.2 Au moment de l'embauche, le Service des ressources humaines invite toutes les nouvelles personnes à remplir un formulaire déclaration volontaire. • 5.2 Une collecte de données sur l'appartenance des membres du personnel aux groupes désignés a également été réalisée via le sondage sur la perception de l'ÉDI à Polytechnique (CCDI novembre 2019). • 5.2 et 5.3 Des courriels ont été envoyés aux titulaires de CRC (2019) les invitant à compléter le formulaire.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

- La principale difficulté était de convaincre les gens du bienfondé de l'auto-identification.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

- Nous prévoyons mettre à jour notre formulaire de déclaration volontaire (automne 2021) en conformité avec les normes du travail en vigueur. • Les titulaires de CRC seront invité(e)s à remplir le nouveau formulaire du SPIIE pour les CRC (automne 2021). • Un plan d'action et de communication du Programme d'accès à l'égalité en emploi (qui vise à rendre les institutions publiques plus inclusives et diversifiées) est en cours de développement et inclura un mécanisme de mise à jour pour l'ensemble du personnel (2022). Cela signifie que tout le personnel, outre les titulaires de CRC et le corps professoral, aura la possibilité de mettre à jour leur formulaire d'auto-identification.

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 6

Décrivez l'objectif principal 6 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Établir un mécanisme transparent de gestion des plaintes à l'égard des manquements aux principes d'ÉDI de la part 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) :

- Nous n'avions pas de mécanisme ou de procédure établie pour la réception et la gestion des doléances en matière d'ÉDI.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

- 6.1 Élaboration, mise en œuvre et amélioration de façon continue d'un mécanisme de traitement des plaintes en matière d'ÉDI. • 6.2 Communication du mécanisme de traitement des plaintes en matière d'ÉDI aux personnes concernées.

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

- Aucune plainte reçue depuis décembre 2018

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

- 6.1 Un mécanisme pour loger une plainte a été mis en place et détaillé dans la procédure de sélection et d'attribution des CRC. • 6.2 Notre procédure de sélection et d'attribution des CRC a été présentée à plusieurs instances de notre établissement (lesquelles font le relais vers les assemblées départementales). Elle est également affichée sur le site web de Polytechnique pour les CRC.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

- Pas de défi particulier.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échanciers) :

- 6.1 N/A • 6.2 Envoyer un courriel aux titulaires de CRC pour s'assurer qu'ils et elles soient au courant du mécanisme décrit dans la procédure amendée (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.

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 : • Polytechnique est en période de changement de culture et de vision en termes d'équité, de diversité et d'inclusion. Nous avons observé de plus en plus d'intérêt et d'ouverture à cet égard. Le corps professoral et la communauté polytechnicienne dans son ensemble semblent avoir développé une meilleure compréhension des obstacles auxquels peuvent être confrontés les personnes issues des groupes sous-représentés. Nos efforts se poursuivent. • Au sein de notre établissement (université d'ingénierie), les femmes sont encore sous-représentées et les candidatures féminines demeurent limitées. COVID : • La pandémie a ralenti l'avancement des travaux en lien avec le dossier ÉDI (notamment la tenue d'activités/événements de sensibilisation), ainsi que le déploiement du plan d'action. • La pandémie a chamboulé les priorités de la direction de la formation et de la recherche qui a dû s'employer à répondre aux défis posés par l'enseignement à distance et la poursuite des activités de recherche en mode hybride. Réussites : • Au cours des dernières années, notre institution a réussi à augmenter la proportion de titulaires de CRC faisant partie des groupes désignés. • Nous avons observé une plus grande diversité parmi les nouvelles embauches de membres du corps professoral au cours des 3 dernières années. En effet, entre 2018 et 2021, sur 27 embauches de professeur(e)s et maîtres d'enseignement, 37% étaient des femmes et 33% se sont identifiées comme étant membre des minorités visibles. • Nous constatons que le plan d'action ÉDI et les mesures pour les CRC ont des effets bénéfiques à travers l'ensemble de l'organisation. En effet, plusieurs mesures mises initialement en place pour les CRC sont graduellement adoptées plus largement. • Les initiatives mises en place, les outils développés, les nouvelles pratiques en matière d'ÉDI développées pour les CRC ont en réalité permis de sensibiliser l'ensemble de notre communauté aux enjeux d'ÉDI et aux obstacles systémiques à travers l'établissement. • Le visage de Polytechnique a changé ces dernières années, en particulier avec une présence nettement plus marquée des femmes à la fois dans le corps professoral et le corps étudiant.

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 échanciers, 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 :

Réalisation d'un examen des pratiques d'embauche des membres du corps professoral

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.

Proportion de membres des groupes désignés parmi les candidatures reçues, les candidatures sélectionnées sur liste courte, les offres d'emploi et les embauches

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

• Nous avons retenu les services de deux consultants experts en ÉDI et avons mis en place un groupe de réflexion (incluant des membres des groupes sous-représentés) pour identifier des pratiques prometteuses pour attirer et retenir une plus grande diversité de talents au sein du corps professoral de Polytechnique Montréal (hiver 2021). • 23 entrevues ont été menées avec des membres du corps professoral, des membres de comités de recrutement et des directeurs de département pour connaître sur les enjeux liés à l'ÉDI et au recrutement (hiver 2021). Cette collecte de données auprès des acteurs clés du recrutement des membres du corps professoral visait à dresser un portrait détaillé des pratiques de recrutement formelles et informelles des professeur(e)s et des titulaires des CRC au sein de Polytechnique ainsi qu'à identifier les occasions d'amélioration des pratiques d'embauche communes à l'établissement et spécifiques à chaque département. • Un rapport a été produit détaillant les bonnes pratiques et les obstacles rencontrés par les membres des départements en lien avec le but de diversifier le recrutement du corps professoral de Polytechnique (printemps 2021).

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	50000
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :	30000
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	30000	Budget de fonctionnement de Polytechnique + en nature (suivi de projet, salaire des personnes impliquées dans le groupe de travail, bureaux, appui clérical, etc.)
2	0	n/a

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.

• Le projet comprend les volets suivants : o Diagnostic : Analyse approfondie de la culture organisationnelle et des pratiques de recrutement professoral dans chaque département de génie (hiver 2021). o Solutions : Identification de solutions concrètes pour minimiser les sources de biais et les obstacles systémiques freinant l'accès des personnes faisant partie des groupes sous-représentés à un poste de professeur(e) ou à une CRC (printemps 2021). o Plan de gestion du changement : Élaboration de stratégies pour mettre en place de bonnes pratiques en matière d'ÉDI adaptées au milieu universitaire (été 2021). o Implémentation : Accompagnement auprès des départements dans le déploiement initial des mesures recommandées (automne 2021). • Les prochaines étapes seront de 1) présenter au groupe de réflexion et aux instances décisionnelles des mesures proactives en matière d'ÉDI et de 2) produire un plan de gestion du changement pour les mettre en œuvre.

Avez-vous d'autres objectifs à ajouter?

Non

Objectifs supplémentaires (s'il y a lieu)

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

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

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

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

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

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

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

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

- Participation active des membres des groupes sous-représentés dans plusieurs comités en lien avec l'ÉDI : o Groupe de travail sur la politique en matière d'ÉDI. o Groupe de réflexion pour le développement d'une formation sur l'impact des biais inconscients sur le recrutement. o Groupe de réflexion du projet de révision des pratiques d'embauche « Innover pour recruter » (allocation ÉDI). • Présence de membres des groupes sous-représentés dans les Comités de sélection pour les CRC. • Sondage sur l'appui offert aux titulaires de CRC (2018, par courriel) et consultation/étude réalisée par une consultante externe (septembre 2019). • Membres des groupes sous-représentés consultés lors de la révision de la procédure pour la sélection et l'attribution des CRC. • Sondage CCDI auprès de l'ensemble du personnel sur les perceptions à l'égard des enjeux de l'ÉDI. o 46% des personnes répondantes étaient des femmes, 21% des minorités visibles, 17% des minorités ethniques et 2% en situation de handicap. • Consultations à la communauté en lien avec la politique en matière d'ÉDI en cours d'élaboration : o 49% des participant(e)s ont déclaré appartenir à un groupe désigné. o 64% des participant(e)s étaient des femmes.

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 septembre 2019, notre Conseil d'administration a adopté une déclaration d'engagement envers l'ÉDI dans ses activités de recherche <https://www.polymtl.ca/carrefour-actualite/magazine-poly/renforcer-notre-engagement-en-matiere-dequite-de-diversite-et-dinclusion>. • Dans le cadre de sa planification stratégique 2018-2023, Polytechnique a mis sur pied un comité institutionnel en 2019 afin de fédérer les différentes initiatives qui sont en cours dans les départements et les services. • Le comité ÉDI institutionnel a mandaté un comité de travail pour l'élaboration d'une politique qui vise à renforcer la prise en considération des principes d'ÉDI dans l'ensemble des activités de Polytechnique et qui favorise la mise en place d'une culture d'ÉDI à l'échelle du campus. Des consultations auprès de la communauté ont eu lieu (printemps 2021) pour valider les principes directeurs de ladite politique. • En juin 2019, Polytechnique a souscrit officiellement à la charte du programme Dimensions : équité, diversité et inclusion Canada, dévoilé en mai 2018 par le gouvernement canadien <https://www.polymtl.ca/carrefour-actualite/nouvelles/equite-diversite-et-inclusion-en-recherche-polytechnique-montreal-adhere-au-programme-dimensions-du>. • Polytechnique a également signé une entente d'affiliation avec le Programme Dimensions en tant qu'établissement affilié. • Le Bureau d'intervention et de prévention des conflits et de la violence a été créé en 2019. Il a pour mission de servir la communauté de Polytechnique en matière de violences et de conflits. <https://www.polymtl.ca/bipcv/>. • Polytechnique est membre affilié au Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI) depuis 2019. Grâce à ce partenariat, Polytechnique a accueilli une communauté de pratique organisée par le CCDI sur le thème de la réconciliation avec les peuples autochtones du Canada et réalisé un vaste sondage auprès du personnel en 2019 pour dresser un portrait rigoureux de la diversité et des perceptions concernant l'inclusion de la communauté polytechnicienne appartenant à différents groupes sous-représentés. • Embauche de 2 spécialistes en 2019 (une rattachée au service des ressources humaines, l'autre à la direction de la formation et de la recherche) pour soutenir les initiatives liées à l'ÉDI. • Semaine de la diversité, pilotée par les associations étudiantes en collaboration avec le Service aux étudiants de Polytechnique, le Service des ressources humaines et d'autres services internes • Diffusion d'une formation en écriture épique auprès du personnel en 2019. • En 2019, Polytechnique est devenue la première université canadienne à obtenir la Certification Parité, décernée par La gouvernance au féminin. En 2020, Polytechnique a obtenu la Certification Parité pour une deuxième année consécutive, cette fois dans la catégorie « Argent ». <https://www.polymtl.ca/carrefour-actualite/nouvelles/certification-parite-polytechnique-obtient-largent>. • En février 2020, Polytechnique a été l'hôte d'une formation de la Commission des droits de la personne et droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ) sur les droits et les réalités autochtones. • Depuis mai 2020, nos étudiant(e)s peuvent utiliser le prénom de leur choix dans le cadre de leur vie universitaire afin de favoriser l'intégration des étudiant(e)s trans et venant de l'étranger notamment. • Formation obligatoire pour tout le personnel de l'établissement afin de combattre les violences à caractère sexuel. • En novembre 2019, le Service des ressources humaines a présenté une offre bonifiée du programme d'aide aux employé(e)s ainsi qu'à leurs conjoint(e)s et à leurs enfants à charge. Celui-ci propose un soutien immédiat et confidentiel pour aider dans la résolution des problèmes touchant le travail, la santé et la vie personnelle. • Amendements à la procédure relative à l'attribution du Prix d'excellence en recherche et innovation afin d'y intégrer des aspects d'ÉDI, de diversifier les profils des personnes candidates et que les personnes issues des groupes sous-représentés se sentent plus interpellée

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:

